الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

مذكرة بعنوان:

الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأثرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: طبوش فردوس

تحت إشراف: ذ. زهاق محمد

الأستاذ(ة)	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
عبد المالك بيدة	أستاذ التعليم العالي	غرداية	رئيسا
محمد زهاق	أستاذ محاضر"ب "	غرداية	مشرفا مقررا
محمد طويل	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025م



الإهداء

يامن خلقت فأحسنت وعلمت فنفعت اللهم لك الحمد عدد ما خلقت وما رزقت إليك أهدي هذا العمل فاجعله اللهم في ميزان حسناتي وتقبله مني.

وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي:

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل إلى من علمني أن دنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله فخري واعتزازي: أبـي العزيز

إلى النور الذي لم ينطفئ يوماَ في طريقي إلى الدعوة التي كانت تسبق خطوتي إلى القلب الذي احتمل تعبي قبل فرحتي كنتِ لي وطنًا حين ضاقت الدنيا وقوة حين ضعفت وأملاً حين خفت: أمـــي الغالية

إلى إخوتـــي مصدر قوتي وسعادتي وفرحتي "مروة وبنتيها رهف وريتال، هند، سندس، بهجة المنزل جنان " حفظهم الله لي.

سندي وقوتي بعد أبي أخـي العزيز "محمد طه " حفظه الله ورزقه الله من خيره.

إلي روح جدي العزيز "رحمه الله وأحسن مثواه وطيب أثره "الدي غمرني بفيض دعواته لي بالنجاح

فردوس طبوش

شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف (**زهاق محمد**)،

على ما قدمه من توجيه علمي دقيق، وملاحظات قيمة، ومتابعة مستمرة

كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذه المذكرة وإخراجها في صورتها الحالية.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل الذين أسهموا بشكل مباشر وفعلي في هذا العمل،

سواء من خلال الإرشاد العلمي، أو تقديم المراجع، أو إبداء الملاحظات والتصويبات

التي ساعدتني على تحسين جودة البحث وتعميق مضمونه.

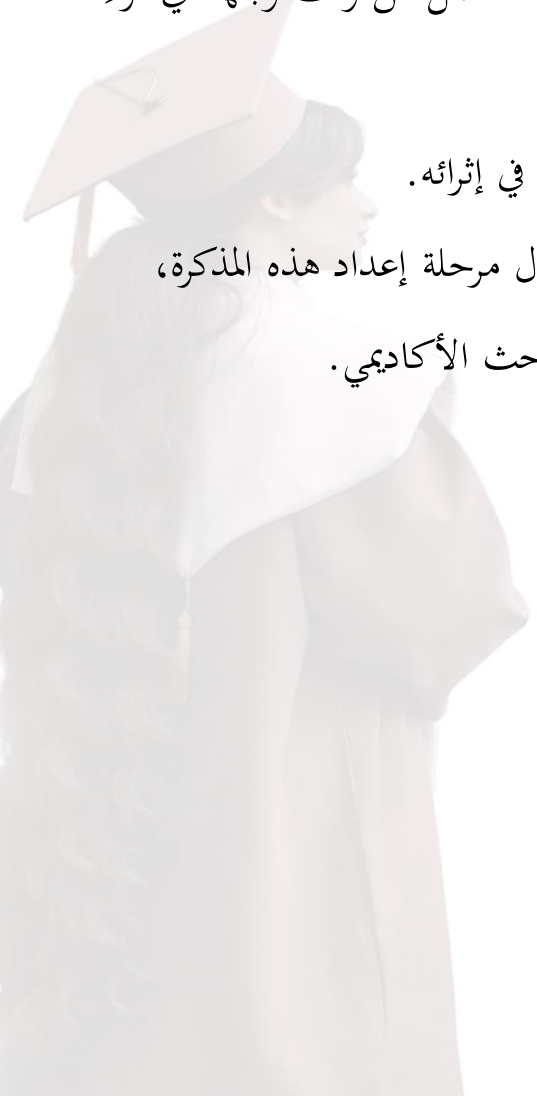
ولا يفوتني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة الموقرين، على ما خصوا به هذا العمل من وقت وجهد في قراءته

وتقييمه،

وعلى ملاحظاتهم العلمية البناءة التي أسهمت في إثرائه.

وإذ أعبر عن امتناني لكل أستاذ قدم لي دعمًا علميًا صادقا خلال مرحلة إعداد هذه المذكرة،

فإنّي أقدر عاليا ما بذلوه من جهد خدمة للعلم والبحث الأكاديمي.





الملخص

تهدف هده الدراسة الى توضيح أثر الالتزامات الاسرية ببعديه تربية الأبناء والاعباء المنزلية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة في مستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة. ولتحقيق هدا الهدف اعتمدنا على **المنهج الوصفي**، باستعمال عينة **المسح الشامل** ل 140 عاملة متزوجة باستعمال **تقنية الملاحظة والاستمارة** كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتما تحليل النتائج والبيانات المتحصل عليها باستعمال SPSSحيث تما الحصول على النتائج التالية:

- وجود علاقات متعددة بين تربية الأبناء ومؤشرات الانضباط الوظيفي، حيث تبين أن متابعة الأبناء دراسيًا، وتقديم الدعم النفسي لهم، ومرافقتهم، والعناية بهم، كلها ممارسات أسرية تنعكس بدرجات متفاوتة على التزام المرأة العاملة بأوقات العمل، واحترامها للقواعد التنظيمية.
- كما أن الأعباء المنزلية بمختلف أشكالها، مثل الطبخ، والتنظيف، وغسل الملابس، والتسوق، لا تؤدي بالضرورة إلى تراجع حاد في جودة الأداء الوظيفي، بل تحافظ أغلب العاملات على مستويات جيدة إلى ممتازة من الأداء، سواء من حيث الجودة أو الدقة أو المهارات المهنية أو القدرة على حل المشكلات والعمل الجماعي وتحمل المسؤولية.

الكلمات المفتاحية:

الالتزامات الأسرية . المرأة العاملة المتزوجة . الأداء الوظيفي.

Abstract

This study aims to clarify the impact of family obligations, particularly childcare and household responsibilities, on the professional performance of married women working at Colonel Mohamed Chaabani Hospital in El Menia. To this end, we adopted a descriptive approach, using a representative sample of 140 working married women. Observation and questionnaires were the primary data collection tools, and the results were analyzed using SPSS software. The following results were obtained:

• There are multiple links between child-rearing and indicators of workplace discipline. It has been shown that monitoring children's academic progress, the psychological support they receive, their presence, and the care they provide are all

family practices that are reflected, to varying degrees, in working women's adherence to work schedules and organizational rules.

• Furthermore, various household tasks, such as cooking, cleaning, laundry, and grocery shopping, do not necessarily lead to a significant decline in professional performance. In fact, most working women maintain a good, or even excellent, level of performance in terms of quality, accuracy, professional skills, problem-solving abilities, teamwork, and responsibility.

Keywords:

Family obligations - working married woman - work performance.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحة
الإهداء	-
الشكر	-
ملخص الدراسة	-
فهرس المحتويات	-
قائمة الجداول	-
قائمة الأشكال	-
مقدمة	01
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	03
أسباب اختيار الموضوع	04
أهمية الدراسة	05
أهداف الدارسة	05
الإشكالية	06
الفرضيات	08
تحديد مفاهيم الدراسة	09
المقاربة السوسيولوجية	16
الدراسات السابقة	19
خلاصة الفصل	29
الفصل الثاني: الجانب النظري	
المبحث الأول: مدخل عام حول الاسرة	
تمهيد	31
1- تعريف الاسرة وتطورها	32
1-1: تعريف الأسرة	32
1-2: التطور التاريخي للأسرة	34

1-3- تصنيفات الاسرة	36
1-4- وظائف الأسرة	39
1-5- خصائص الأسرة	40
1-6- أهمية الأسرة	41
1-7- نظريات سوسيولوجيا المفسرة للأسرة	42
1-8-العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية	46
1-9- الدور التربوي للأسرة في بناء العلاقات الأسرية السليمة	48
1-10 اساليب التربية في الاسرة	50
1-11-التحديات التي تواجه الأسرة في التربية	52
المبحث الثاني: المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية	
2- المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية	55
2-1-مفهوم المرأة العاملة	55
2-2- دوافع خروج المرأة للعمل	56
2-3-مكانة المرأة العاملة في المجتمع	58
2-4- تعريف الالتزامات الأسرية	59
2-5-أثر تعدد الأدوار على المرأة العاملة	60
2-6- المشاكل التي تواجه المرأة عند خروجها للعمل	62
المبحث الثالث: الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	
3- الأداء الوظيفي	65
3-1- مفهوم الأداء الوظيفي	65
3-2- أنواع الأداء الوظيفي	66
3-3- عناصر ومحددات الأداء الوظيفي	68
3-4- نظريات المفسرة للأداء الوظيفي	71
3-5- أهمية الأداء الوظيفي	73
3-5- أهمية الأداء الوظيفي	73

3-6- أبعاد الأداء الوظيفي	74
3-7- تقييم الاداء الوظيفي	75
3-8- شروط وأساليب قياس الأداء الوظيفي	76
3-9- أهمية وأهداف تقيم الأداء الوظيفي	79
المبحث الرابع: العلاقة بين الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة والأداء الوظيفي	
4-1- طبيعة العلاقة بين الدور الأسري والدور المهني	82
4-2- أثر الضغوط الأسرية على الأداء الوظيفي	82
4-3- أثر الاستقرار الأسري على تحسين الأداء الوظيفي	83
4-4-التأثير على الإنتاجية والانضباط	84
4-5- التأثير على الرضا الوظيفي	84
4-6- الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي	85
4-7-استراتيجيات المرأة العاملة لتحقيق التوازن	85
4-8- اليات التوفيق بين الالتزامات الاسرية والعمل	87
خلاصة الفصل	89
الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة	
1-مجالات الدراسة	91
2-مجتمع البحث	98
3-عينة البحث	99
4-المنهج المعتمد في الدراسة	100
5-أدوات جمع البيانات	100
6-خصائص عينة الدراسة	102
7- عرض وتحليل بيانات الفرضيات	113
الخاتمة	173
المصادر والمراجع	176

الملاحق	187

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	الجـــــــــدول	الصفحة
01	الجدول رقم (1): يمثل التحليل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة	15
02	الجدول (02): يوضح مصالح المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة وعدد مستخدمتها.	92
03	الجدول رقم (03) :عدد الأطباء المختصين والعاملون في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة	95
04	الجدول (04): عدد الصيادلة والمختصون في علم النفس	95
05	الجدول رقم (05): عدد أفراد الطاقم شبه الطبي في المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة	96
06	الجدول رقم (06): عدد الاداريون في المؤسسة العمومية الاستشفائية العمومية بالمنيعة	97
07	الجدول رقم (07): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب السن	102
08	الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	104
09	الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج	105
10	الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الاطفال	107
11	الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة	108
12	الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي	109
13	الجدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل	110
14	الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	112
15	الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بأوقات العمل	113
16	الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم والوقت المستغرق في إنجاز المهام داخل العمل	115
17	الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين المنصب الوظيفي والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية المعمول بها داخل المؤسسة	117

قائمة الجداول

18	الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين تقديم الدعم النفسي والعاطفي للأبناء عند الحاجة وتأدية جميع الواجبات الوظيفية المطلوبة داخل المؤسسة.	120
19	الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين متابعة نتائج الأبناء الدراسية واحترام أوقات العمل	122
20	الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية.	123
21	الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين متابعة نظافة الأبناء الشخصية والعناية بهم والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية	125
22	الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين طبخ الأكل للأسرة وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية	129
23	الجدول رقم (23) : يوضح العلاقة بين تنظيف البيت وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية	131
24	الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع وتقييم مستوى الأداء الوظيفي.	133
25	الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين ترتيب الأثاث وتنظيم البيت ومستوى دقة الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة المتزوجة.	136
26	الجدول رقم (26) : يوضح العلاقة بين ترتيب الأثاث وترتيب البيت والقدرة على حل المشكلات أثناء تأدية المهام الوظيفية.	138
27	الجدول رقم (27) : يوضح العلاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بتنظيف البيت وتقييم مهاراتها في المهام الموجهة إليها داخل المؤسسة.	140
28	الجدول رقم (28) : يوضح العلاقة بين عدد الأبناء وتقييم القدرة على العمل الجماعي	142
29	الجدول رقم (29) : يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتقييم القدرة على العمل الجماعي	144
30	الجدول رقم (30) : يوضح العلاقة بين المنصب الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة	146

31	الجدول رقم (31) : يوضح العلاقة بين عدد الأبناء والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة	148
32	الجدول رقم (32): يوضح العلاقة بين عدد مرات القيام بالطبخ للأسرة وتقييم جودة ودقة العمل	150
33	الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين القيام بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل وتقييم المهارات في أداء المهام	152
34	الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين القيام بتنظيف البيت وتقييم القدرة على العمل الجماعي.	154

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الأشكال البيانية:

الرقم	الشكـــــــــــل	الصفحة
01	الشكل رقم (1): يوضح متغيرات الدراسة	08
02	الشكل رقم (02): يوضح تصنيفات الأسرة	37
03	الشكل رقم (03): يوضح محددات أداء الوظيفي	70
04	الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	103
05	الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	104
06	الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج	106
07	الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الاطفال	107
08	الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة	109
09	الشكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي	110
10	الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل	111
11	الشكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	113

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
الملحق رقم (01)	استمارة الاستبانة
الملحق رقم (02)	الهيكل التنظيمي للمؤسسة

مقدمة

يعد عمل المرأة اليوم من أهم الظواهر الاجتماعية نتيجة التحولات التي عرفها العالم على مختلف الأصعدة فقد أصبحت المرأة عنصرا أساسيا في التنمية لمختلف المجتمعات حيث لم يعد دورها مقتصرا فقط على المجال الأسرى بل تعداه إلى المشاركة الفعالة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بل حتى السياسية وقد ساهمت هده المشاركة الفعالة في تعزيز مكانتها داخل المجتمع وإعطائها فرصة لإثبات قدراتها وكفاءاتها في مختلف المؤسسات.

حيث أن تغير الأدوار التقليدية للمرأة لم يكن وليد صدفة وإنما جاء نتيجة جملة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية حيث أن تطور المستوى التعليمي لديهن ووعيها بمدى أهميتها في أتباث وجودها لتحقيق الاستقلالية وتحسين المستوى المعيشي للأسرة في ظل الأزمة الاقتصادية التي يشهدها العالم والتي ألزمت مساهمة أفراد العائلة في تقاسم متطلبات الحياة اليومية المتزايدة.

إلا أنه ورغم أهمية انخراط المرأة في سوق العمل، تعاني المرأة العاملة المتزوجة خاصة من تحديات مختلفة حيث تجد نفسها مطالبة بالقيام بدورين مهمين دور أسري ودور مهني وهو ما يؤثر إما على أدائها الوظيفي داخل المؤسسة أو على توازنها الأسري وسعيا منا للفهم طبيعة العلاقة بين الأدوار الأسرية والمهنية وتحليل تأثيرها على الأداء الوظيفي وكيفية تحقيق التوازن بينهما ركزنا في دراستنا على بعد تربية الأبناء والأعباء المنزلية وتأثيرهم في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة باعتبارهم عاملين مهمين ، وعليه فقد اشتملت خطة البحث على جانبين نظري وميداني يتطرق كل منها الى فصول تخدم موضوع دراستنا:

الجانب النظري: يحمل فصلين إثنين تما تطرق لهما كالاتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وفيه: أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم، المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للمتغيرات الدراسة: وتما تقسيمه الي أربعة مباحث

المبحث الأول: يحوي مدخل عام حول الأسرة وتما فيه التطرق الي ماهية الأسرة وأهم النظريات السوسيولوجية المفسرة للأسرة، العوامل المؤثرة في التنشئة الاسرية والدور التربوي في بناء العلاقات الأسرية السليمة تم الأساليب التربية والتحديات التي تواجها.

المبحث الثاني: المرأة العاملة والالتزامات الأسرية وفيه تطرقنا الي مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل ومكانتها في المجتمع ثم تطرقنا الي مفهوم الالتزامات الاسرية وأثر هده الأخيرة على المرأة العاملة تم مختلف المشاكل التي تواجهها عند الخروج للعمل.

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي وفيه حددنا ماهية الأداء الوظيفي، تم النظريات المفسرة للأداء الوظيفي، شروط وأساليب قياس الأداء الوظيفي تم أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي.

المبحث الرابع: يضم العلاقة بين الأداء الوظيفي والالتزامات الاسرية وفيه تما توضيح العلاقة بين طبيعة العلاقة بين الدور الاسري والمهني، أثر الضغوط الأسرية على الأداء الوظيفي، التأثير على الإنتاجية والانضباط وعلى الرضا الوظيفي، ثم الأسباب الداعية الي الاهتمام بالرضا الوظيفي وأخيرا أليات التوفيق بين الالتزامات الأسرية والعمل.

الجانب الميداني: ويحمل فيه:

الفصل الثالث: تما التطرق فيه الى: الإجراءات المنهجية للدراسة: مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، المنهج المتبع تم عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضيتين.

وفي الأخير استنتاج عام والخاتمة، قائمة المصادر والمراجع، تليها قائمة الملاحق.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. اهداف الدراسة
4. الاشكالية
5. الفرضيات
6. تحديد وتحليل المفاهيم
7. المقاربة السوسيولوجية
8. الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإطار المنهجي للدراسة ركيزة أساسية لكل بحث فهو الدي يوجه الباحث الى اتباع مراحل منهجية لا يمكن إغفالها او تجاوزها حيث تطرقنا ضمن هدا الفصل المنهجي الى: أسباب اختيار هدا الموضوع وأهميته والهدف منه مرورا بإشكالية وفرضيات دراستنا ومن تما التطرق الي تحديد مفاهيمه والمقاربات السوسيولوجية التي تساهم في تحليل وتفسير الظاهرة تم في الأخير مختلف الدراسات السابقة التي تخدم موضوعنا.

1- أسباب اختيار الموضوع:

لم يكن اختيار الموضوع عشوائيا وانما جاء لعدة أسباب ذاتية وموضوعية تتمثل في:

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية بأهمية دراسة هدا الموضوع لفهم العلاقة بين الالتزامات الأسرية ومستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة.
- بحكم أنني أنتمي إلى جنس الإناث وتأييدي لخروج المرأة للعمل وأستطيع أن أدرس هدا الموضوع الخاص بالمرأة.
- الاهتمام بدراسة المواضيع المتعلقة بالمرأة العاملة الناجحة والتحديات التي تواجهها على المستوى المهني والاجتماعي.

ب- الأسباب الموضوعية:

- توضيح مدى مكانة الأم العاملة كمربي من جهة وكفاعل اجتماعي في المؤسسات العمومية من جهة أخرى.
- كون أن فئة النساء العاملات في القطاع الصحي تعاني من ضغط العمل ونظام مناوبة مما يجعل الدراسة أكتر واقعية ودا أهمية تطبيقية مباشرة.
- إمكانية دراسة هدا الموضوع نظرا لتوفر العديد من الأدبيات التي تهتم بدراسة المرأة العاملة.

2- أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من طبيعة الظاهرة التي نتطرق لها وبما تحمله الظاهرة داخلها من تساؤلات فالمرأة محور الحياة بكل تعقيداتها لكن خروجها للعمل عرضها للكثير من المتاعب والضغوط والشريحة التي نخصها بالذكر هي المرأة المتزوجة العاملة بالقطاع الصحي التي تمارس أدوار أسرية هامة كزوجة وأم وربة بيت وتمارس وظائف على المستوى الاجتماعي والصحي ومنه أهمية دراستنا في:

- تسليط الضوء على العلاقة بين الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأدائها الوظيفي داخل المؤسسة.
- فهم الظروف التي تعيشها المرأة العاملة المتزوجة مما يسمح بوضع سياسات تنظيمية تساعدها علي توفيق بين دورها الأسرى والمهني.
- العمل على إيجاد حلول تساهم في تحقيق التوازن بين دورها الأسري والمهني مما ينعكس على استقرارها الأسري وتنمية للمجتمع بالإيجاب.

3- أهداف الدارسة:

ان البحث الاجتماعي تحدد قيمته العلمية من خلال الأهداف المسطرة والنتائج التي يسعى البحث إلى تحقيقها وعليه فإن الدراسة تهدف الي الكشف عما يلي:

- محاولة التعرف على كيفية تسيير وإدارة المرأة العاملة المتزوجة لحياتها الأسرية.
- محاولة تقييم أثر الالتزامات الأسرية على مستوى الأداء الوظيفي خاصة في ظل ظروف العمل الشاقة داخل المؤسسات الصحية.
- محاولة تحليل واقع المرأة العاملة المتزوجة في بيئة المستشفى.
- توضيح أهم الإستراتيجيات التكيف المعتمدة من طرف المرأة العاملة المتزوجة للحفاظ على أدائها الوظيفي داخل المستشفى.
- إبراز دور التنظيم المهني وظروف العمل في دعم أو إعاقة الأداء الوظيفي للمرأة.
- ابراز الآثار الناجمة لتربية الأبناء على الانضباط الوظيفي للمرأة المتزوجة في المؤسسة العمومية.
- ابراز الآثار الناجمة عن الأعباء المنزلية على جودة عمل المرأة المتزوجة في المؤسسة العمومية.

4- الإشكالية:

شهد العالم ككل تحولات اجتماعية عميقة مست مختلف أنماط العيش وبُنى العلاقات داخل الأسرة والمجتمع، وكان من أبرز تجلياتها اتساع مشاركة المرأة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وقد انعكست هذه التحولات على المجتمعات العربية بصفة عامة، والمجتمع الجزائري بصفة خاصة، حيث تزامن انخراط المرأة في المجال العمل مع استمرار حضور منظومة قيمية وثقافية تعلي من مركزية الأسرة وتحمل المرأة أدوارا متعددة داخلها، ويعد المجتمع الجزائري نموذجا لهذا التداخل بين التحولات الحديثة والمرجعيات التقليدية، ما أفرز وضعيات اجتماعية معقدة تعكس طبيعة التكيف مع التغير، وإعادة تنظيم الأدوار داخل النسق الاجتماعي.

يعد عمل المرأة إحدى الظواهر الاجتماعية البارزة التي أفرزتها التحولات البنيوية التي عرفتها المجتمعات الحديثة، حيث لم يعد حضور المرأة في سوق العمل مجرد خيار فردي، بل أصبح ضرورة حضارية لسيرورات اجتماعية واقتصادية وثقافية أعادت تشكيل موقعها داخل البناء الاجتماعي، غير أن هذا التحول لم يلغ الأدوار الأسرية التقليدية المنوطة بالمرأة، خاصة بعد الزواج، مما جعلها تعيش وضعية تعدد الأدوار بين المجال الأسري والمجال المهني، باعتبار المرأة نصف المجتمع فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الاسرة او في المجتمع فهي تنافس الرجل في جميع مجالات الحياة وتشاركه في كل الميادين فبعدما كانت تتقلد مناصب معروفة داخل المجتمع ومحددة طبيبة، معلمة، أصبحت الآن نائبة، ووالية ووزيرة، ورئيسة حكومة او حتى رئيسة دولة فازدادت مسؤوليتها حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين عظيمتين تثقلان كاهلها مسؤولية عظيمة اتجاه اسرتها والأخرى تجاه العمل الوظيفة المنوطة بها خارج البيت.

فهي تلتزم داخل اسرتها بطلبات زوجها وتحاول تحقيق مطالبه المختلفة وتربي أبنائها وترعاهم وتتابع دراستهم وكدلك الاهتمام بصحتهم وتوفير الدعم العاطفي لهم وتشرف علي إدارة شؤون بيتها طهي ،تنظيف ،ترتيب ،وتسوق وهي مهام تتطلب وقتا وجهدا مستمرين وتزداد حدة هذه الالتزامات عندما تكون المرأة مسؤولة بشكل شبه كامل عن إدارة شؤون البيت دون وجود دعم كاف من الزوج او الاسرة الممتدة هده الأعباء تجعل المرأة في حالة ضغط دائم قد يؤثر علي حالتها النفسية والجسدية ويؤدي الي شعورها بالإرهاق والتعب خصوصا عندما تتزامن الالتزامات الاسرية مع ظروف عمل مرهقة.

بالإضافة الي هده المسؤولية العظيمة تنتظرها مسؤولية اخرى خارج البيت لا تقل أهمية عن الأولى فهي تتقلد وظيفة تنظمها جملة من القوانين والقواعد التي تفرض علي المرأة الالتزام بها واحترامها زمانا ومكانا حيث يجب عليها الحضور الي مكان العمل وفق ما تفرضه قواعد العمل مما يجعل المرأة تواجه ضغوطا مستمرة قد تؤثر علي توازنها بين الحياة المهنية والحياة الاسرية وعلي أدائها الوظيفي حيث يمثل الأداء الوظيفي معيارا أساسيا يقاس به مدى فعالية وكفاءة الموظف داخل المؤسسة ،بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة يتطلب الأداء الوظيفي مستوى عاليا من التركيز والجهد خاصة في بيئات عمل تتصف بالسرعة والدقة لدلك فإن أي عامل خارج العمل متل الضغوط الأسرية او الإرهاق الناتج عن الالتزامات المنزلية يمكن أن يؤثر بشكل مباشر او غير مباشر علي مستوى أدائها وقد يتسبب في تراجع الإنتاجية او انخفاض جودة الإنجاز .

فالالتزامات الأسرية والأداء الوظيفي بينهما علاقة مركبة تتأثر بعدة عوامل مرتبطة ببيئة العمل والدعم الاسري والقدرة على تنظيم الوقت فمن جهة قد تؤدي كثرة الالتزامات الأسرية إلى شعور المرأة بالإرهاق، الضغط وتشتت التركيز مما ينعكس سلبا على أدائها الوظيفي ويقلل من قدرتها على الالتزام بمتطلبات العمل ومن جهة أخرى يمكن لوجود دعم أسرى وتقاسم للأدوار داخل الاسرة أن يخفف من حدة الضغوط ويسمح للمرأة بتحقيق توازن أفضل مما يرفع مستوى أدائها ويعزز استقرارها المهني.

وانطلاقا مما يلي جاءت هده الدراسة بهدف تحليل واقع المرأة العاملة المتزوجة داخل المستشفى باعتباره مؤسسة ذات طبيعة عمل دقيقة ومتغيرة ودلك لفهم الالتزامات الأسرية التي يتحملنها وتحديد مستوى أدائهن الوظيفي ومن هدا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة على الأداء الوظيفي؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما هو أثر تربية الأبناء على الانضباط الوظيفي للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة؟
2. ما هو أثر الأعباء المنزلية على جودة العمل للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة؟

5- الفرْضيات:

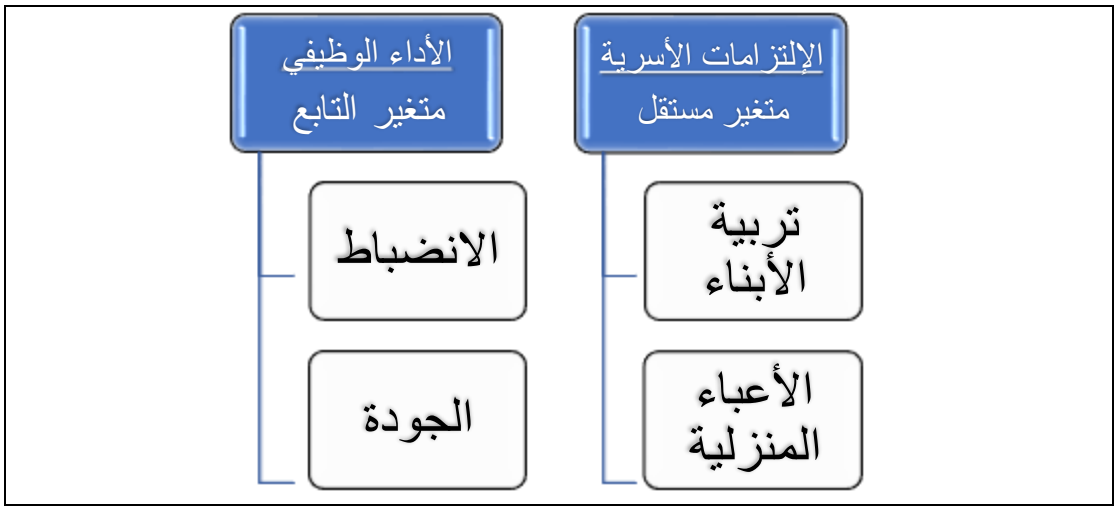
5-1-الفرضية العامة:

تؤثر الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة على أدائها الوظيفي.

5-2-الفرضيات الجزئية:

- تؤثر تربية الأبناء على انضباط المرأة العاملة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.
- تؤثر الأعباء المنزلية على جودة العمل للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.

الشكل رقم (1): يوضح متغيرات الدراسة



مصدر: من اعداد الطالبة

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

للمفاهيم دور مهم فهي التي تساعد الباحث في توضيح معنى الظواهر المراد دراستها مما يجعلها واضحة ومفهومة وتكون قابلة للقياس، حيث من خلالها يربط الباحث بين ما هو نظري وميداني حيث من بين أهم المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها دراستنا هي:

6-1-الالتزامات الأسرية:

أ-لغة: مفهوم الالتزام في البساط اللغوي يراد به الاعتناق، والمداومة للشيء، يقال: "لزمت الشيء بالكسر لزوما ولزاما، ولزمت به ولازمته وألزام الملازمة، ويقال صار كدا ضربة لازم لغة في ضربة لازب، وألزمه الشيء والتزمه، والالتزام أيضا الاعتناق ".[1]

ب-اصطلاحا: هي المهام والواجبات والمسؤوليات التي يفرضها النظام الاجتماعي أو الثقافي أو القانوني داخل الأسرة سواء كانت مادية (مثل: النفقة، الرعاية الصحية) أو معنوية (مثل: الدعم العاطفي) [2].

ج-المفهوم الاجرائي: أقصد بدراستي للالتزامات الأسرية بكل ما تقوم به المرأة من أدوار اجتماعية ومسؤوليات أسرية المفروضة ثقافيا واجتماعيا على المرأة داخل البناء الأسري والتي تتجسد في مختلف الممارسات اليومية المرتبطة بالأعباء المنزلية من التنظيف والغسيل والطبخ..... الخ وتربية للأبناء من خلال مرافقتهم اجتماعيا وتربويا ونفسيا وضمان الاستقرار الأسري.

6-2-المرأة العاملة المتزوجة:

أ-لغة: مرا والمصدر مروءة بمعنى الهمة والنقاء والشموخ وفي لسان العرب: امرأة تأنيث امرئ وقال ابن الأنباري: الألف في امرأة وامرئ ألف وصل، وقال: وللعرب في المرأة ثلاث لغات، يقال هي امرأته، ومرأته وهي أنثى الإنسان البالغة كما الذكر هو رجل الإنسان البالغ.[3]

---

[1] محمد بن أبي بكر الرازي، **مختار الصحاح**، تج: محمود خاطر، مكتبة لبنان بيروت: س ط2026،1995، مادة لزم ص 612.

[2] Parsons، **Family Socialization and Interactipn process**، Routledge، 1956 P6. .

[3] ابن منظور، **لسان العرب**، المركز العربي للأبحاث والدراسات ،2006، ص152.

ب–اصطلاحا : تعريف كامليا عبد الفتاح "هي الزوجة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة "

وفي تعريف اخر: فريدة صادق "هي الزوجة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة "[1]

6–3–الأداء الوظيفي:

أ–لغة: لفظ مشتق من الفعل "أدى "ويعني أدى الشيء قام به والدين قضاه والصلاة قام بها بوقتها والشهادة أدلى بها وإليه الشيء أوصل إليه وتأذى الأمر أخد أداءه واستعد له تأذى الأمر قضي وألي فلان توصل.[2]

تجدر الإشارة بداية الى أن الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية Toperforme وقد اشتقت من الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية performer والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.[3]

ب–اصطلاحا: هو حصيلة الجهد الذي يبذله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين.

تعريف حسن " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة....". [4]

ج– التعريف الاجرائي: أقصد بالأداء الوظيفي في دراستي هو قدرت المرأة العاملة المتزوجة على احترام أوقات العمل والحضور وعدم الغياب، الدقة في تنفيذ المهام والتركيز والانتباه في العمل.

6–4–الأسرة:

---

[1] سامية ابريعم، **عمل الزوجة وتأثيره على الحياة، مجلة** أفاق لعلم الاجتماع، العدد16\ديسمبر 2018، ص50.

[2] بوخاري محمد، **فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية**، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ،2010_2011 ص77.

[3] علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للطابعة والنشر والتوزيع، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة ،2003، ص40.

[4] حسن محمد راوية، **إدارة الموارد البشرية**، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية،1999م، ص216.

أ–لغة: أسر قتبه: شده، وأسر يأسره أسرً[1]ا بالإسار، والإسار: ما شده به، وأسر هو الغد، والغد هو الذي يؤسر به القتب، ويسمى الإسار، وجمعه أسر، والإسار هو القيد ويكون حبل الكتاف، ومنه سمي الأسير.

ب–اصطلاحا: تعريف عبد الحميد محمد الهاشمي "الأسرة هي المؤسسة الأولية التي تحتضن الانسان ويلد فيها ويتعلم مبادئ الحياة والسلوك ويقيم مع أفرادها أولى علاقاته الإنسانية والاجتماعية ولهذا فان الاسرة تسمى الدرة الاجتماعية باعتبارها أصغر خلية اجتماعية قوية ومتماسكة".[2]

6–5–تربية الأبناء:

1. **لغة:** التربية ترجع في المعنى اللغوي إلى الفعل ربى بمعنى نما وزاد، وجاء في قوله تعالى "**وترى الأرض هامدة فإذا أنزلنا عليها الماء اهتزت وربت** " وربي في بيت فلان نشأ فيه وربا بمعنى نمى القوى العقلية والجسدية والخلقية، وفي قوله تعالى "**ألم نربك فينا وليدا ولبثت فينا من عمرك سنين** ".

وفي اللغة اللاتينية فتعني Education وهي مشتقة من الكلمة اليونانية aducate، بمعنى استخراج المعاني الفطرية عند الطفل.

ويعرف جميل صليبا التربية بأنها التبليغ الشيء الى كماله، فيقال ربيت الولد إذا قويت مكانه حتى يصبح صالحا للحياة في بيئة معينة.[3]

2. **اصطلاحا:**

بأنها العملية التي تتكون من المربيين والأبناء وطريقة التربية، والمربيين هنا هم الأسرة والمجتمع والدين يقومون باستخدام أفضل الطرق المبتكرة حديثا من أجل تربية الأبناء، وكل عملية تواجه العديد من المشكلات

---

[1] ابن منظور، لسان **العرب المحيط**، مجلد 1، دار الجير 2019، ص13.

[2] رانيا عدنان، ورشا بسام **التنشئة الاجتماعية**، عمان: دار البداية ناشرون وموزعون، عمان ،2006.

[3] جميل صليبا: **المعجم الفلسفي**، بيروت، دار الكتاب اللبناني، ج1 د ط ،1982 م، ص267.266.

والعقبات ولكن يكون هناك واجبا على الآباء أن يحاولوا حل جميع المشكلات التي تواجه الأبناء من أجل الحصول على التربية السليمة.[1]

3. التعريف الإجرائي: المقصود إجرائيا بدراستنا لتربية الأبناء مختلف المهام اليومية التي تقوم بها المرأة العاملة المتزوجة اتجاه أبنائها من خلال الرعاية (أكل، شرب، دواء، حمام) والدعم النفسي والعاطفي والتحفيز وتقديم واجبات منزلية ومتابعة تحصيلهم الدراسي وذهاب في زيارات الي مدرسة.

6-7-الأعباء المنزلية:

أ-لغة: الأعباء: جمع عبء وتعني الثِّقل أو الحمل وما يُحمّل على الإنسان من مسؤوليات ومشقات.[2]

ب-اصطلاحا: هو العمل غير المدفوع الدي يقوم به أفراد الأسرة داخل المنزل من أجل تسيير شؤون الحياة اليومية ويشمل الأعمال الجسدية والتنظيمية مثل الطهي، التنظيف، الغسيل، الترتيب، رعاية الأطفال وكبار السن، وتنظيم اقتصاديات الأسرة، ويُعد جزءا من العمل الاجتماعي المقدر داخل الأسرة وفق تقسيم الأدوار الاجتماعية والثقافية في المجتمع.[3]

ج-التعريف الاجرائي: مختلف الأعمال اليومية التي تقوم بها المرأة العاملة المتزوجة داخل الأسرة من أجل تسيير وتسهيل الحياة المنزلية وتشمل مختلف الأعمال المرتبطة بتنظيم وتنظيف المسكن وترتيب الأثاث وغسل للملابس وطبخ وتسوق.

---

[1] صلاح الدين محمد توفيق وآخرون، **تربية الأبناء والمرأة عند مصطفى لطفي المنفلوطي**، مجلة المعرفة التربوية، العدد10، جزء 3 يوليو 2017، ص 3.

[2] ابن منظور، **لسان العرب**، دار صادر، بيروت ص45.

[3] مشري فريدة، النوع الاجتماعي والعمل المنزلي: **مراجعة نقدية للأدبيات في ضوء خصوصيات الأسرة الجزائرية**، الحوار الثقافي العدد1، المجلد 2 (2013) ص128 ،137.

6-8-الانضباط:

أ- **لغة:** معنى كلمة ضبط: لزوم الشيء وحبسه، ضبط عليه وضبطه يضبط ضبطا وضباطه، وضبط الشيء حفظه بالحزم، والرجل ضابط أي حازم، ورجل ضابط وضبطي: قوي شديد، وفلان لا يضبط عمله أي لا يقوم بما فوض إليه، ويقال فلان لا يضبط عمله إدا عجز عن ولاية ما وليه.

وفي (أحمد مختار عمر، معجم: اللغة العربية المعاصرة) انضبط ينضبط انضباطا فهو منضبط وانضبط العمل: أحكم وأتقن، وانضبطت الساعة: انتظمت حركتها تم إصلاح ما بها من خلل، وانضبط الطلاب: خضعوا للنظام.

ويرى الباحث بأن معنى كلمة انضباط لغة: من خلال معنى كلمة ضبط توصل إلى معنى كلمة انضباط في اللغة وهي تعنى الخضوع للأوامر والتعليمات والحزم في الأمور والقيام بالأعمال التي توكل للفرد بشكل حازم.[1]

ب- اصطلاحا:

هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند اجابته على مقياس الانضباط المهني والمتضمن بعض السلوكيات متل الالتزام باللباس الرسمي، الالتزام بالقوانين الإدارية، المحافظة على الوقت، انجاز المهام .....الخ.[2]

وكدلك يعرف "الالتزام بقواعد السلوك والعمل او ضبط النفس عن العمل يخالف القواعد المرعية والموسومة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها ويعني أيضا الالتزام بالنظام ".

[1] كمال راتب نوفل، **أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين** في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة ،1436هـ .2015 م.

[2] فنيش فطيمة، **القيم الدينية والانضباط المهني**، شهادة ماستر علم اجتماع التربية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية ،2023 \2024 ص31.

ج- التعريف الإجرائي: يقصد بالانضباط في دراستنا هو مدى احترام والتزام العاملات داخل المستشفى بالقوانين والقواعد داخل المؤسسة حيث تقاس من خلال سرعة الإنجاز، احترام أوقات العمل، عدم الغياب، احترام قواعد العمل وأخلاقيات المهنة.

6-9-الجودة في العمل:

أ-**لغة:** كلمة جودة في أصل اللغة تعني الجيد ينقص الرديء، ويقال فلان أجاد في عمله وأجود واستجاده ...عده جيدا، وأجاد الشيء يجوده أي صار جيد، وتعرف كلمة جودة باللاتينية بأنها كلمة مشتقة من qualités ويقصد بها طبيعة الشيء، أو الشخص ودرجة صلابته.

ب-**اصطلاحا:** مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا أو صحيا أو اقتصاديا، ورفع مستوى العاملين ماديا ومعنويا مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها وبالتالي تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية [1].

ج- التعريف الإجرائي: يقصد به في دراستنا مدى مستوى إتقان المرأة العاملة المتزوجة لأداء مهامها داخل المستشفى وفق المعايير المهنية المعتمدة من خلال خلو عمل من أخطاء، التركيز والانتباه، الدقة في تنفيذ المهام، المهارة والإبداع والالتزام بأخلاقيات المهنة .

[1] أيمن حسن ديوب ونسرين عبد الرحمن، **أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية**: مجلة جامعة البعث، المجلد39، العدد،3،2017 ص15.

التحليل المفاهيمي:

الجدول رقم (1): يمثل التحليل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	الابعاد	المؤشرات
الالتزامات الأسرية	تربية الأبناء	• الرعاية (دواء، حمام) • الدعم النفسي والعاطفي • ذهاب إلى مدرسة • متابعة الدروس • متابعة نتائج الدراسية
	الأعباء المنزلية	• طبخ • تنظيف • غسل ملابس • ترتيب الأثاث • التسوق
متغير التابع		
الأداء الوظيفي	الانضباط	• سرعة الإنجاز • احترام أوقات العمل • عدم الغياب • احترام قواعد العمل • اخلاقيات المهنة
	الجودة في العمل	• خلو عمل من أخطاء • التركيز والانتباه • الدقة في تنفيذ المهام • المهارة والابداع

مصدر: من اعداد الطالبة.

7-المقاربة السوسيولوجية:

تلعب دورا أساسيا في العلم لأنها تساعد في توحيد وتوضيح ما يتم التأكيد عليه في الواقع الملموس، وبالتالي تمنح الانسجام الميداني المعرفي بفضل ما تقترحه من تفسيرات يحتمل أن تظل محل اختبار دائم على محك الوقائع والاحدات ....[1]وعليه فإنه ومن خلال دراستنا الالتزامات الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة واترها على الأداء الوظيفي فقد اعتمدنا على المقاربتين التاليتين:

7-1-النظرية الوظيفية:

ترى الوظيفية حسب النسق الاجتماعي لبرسونز أن" المجتمع يتكون من أجزاء لها أدوار ووظائف بشكل منظم وليس عشوائي ويجب أن تقوم بأدوارها في إطار الكل المتسق وكل جزء يجب أن يقوم بدوره حتى لا يحدث الخلل الوظيفي الكلي كما أن للمجتمع حاجيات يجب إشباعها وتلبيتها وكل نسق فرعي يعمل على إشباع وتلبية هده الاحتياجات حتى يتحقق التفاعل المؤدي إلى التوازن والاستقرار هدا لا يعني أن كل أجزاء النسق نافعة بالضرورة بل هناك أنساق ضارة ومعطلة لتوازن النسق ويمكن رصدها من خلال معرفة نتائج العمليات الاجتماعية.

يري بارسونز أن النسق الاجتماعي يقصد به مجموعة من الفواعل سواء كانوا أفرادا أو جماعات أو مجتمعات خاصيتهم الأساسية أنهم يشتركون في مميزات المكانة والوظيفة التي يؤدونها علي أساس الدور المنوط بوظيفتهم وفق معايير وقيم مشتركة فتتكون شبكة من العلاقات التفاعلية الاجتماعية في اطار المكانة والدور المنوط بكل فاعل من الفواعل الاجتماعية ويجب أن يقيم إطار التفاعل توازنا وتكاملا بين توجهات وسلوك الفاعلين وأهدافهم بما يؤدي إلي تناسق واتزان النسق الاجتماعي وبما يخدم الغايات والمقاصد القصوى لجميع الفاعلين الاجتماعين .[2]

توظف النظرية الوظيفية في دراسة الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأثرها على الأداء الوظيفي من خلال النظر إلى الأسرة والعمل كنسقين اجتماعيين متكاملين، يؤدي كل منهما

---

[1] موريس أنجرس، منهجية **البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية**،1996، بوزيد صحراوي واخرون، المحرر الجزائر: دار القصبة للنشر ص50.

[2] محمد غربي إبراهيم قلواز: النظرية **البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية**، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد1،18 أكتوبر 2016، ص 181.

وظائف أساسية لضمان استقرار المجتمع، فالالتزامات الأسرية التي تتحملها المرأة العاملة المتزوجة تعد وظائف اجتماعية ضرورية لاستمرارية النسق الأسري، غير أن تضخم هذه الالتزامات أو غياب الدعم المؤسسي قد يؤدي إلى اختلال وظيفي ينعكس سلبا على أدائها الوظيفي فخروج المرأة للعمل ترتب عنه عدة نتائج أثرت علي أسرتها وزادت من اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية ،لأنه كثيرا ما تجد المرأة العاملة نفسها تعاني عموما من ضغوط نفسية ،ثقافية ، مهنية ، إلي جانب صراع الأدوار التي تواجهه كعاملة لها مسؤوليات ،مطلوب منها أن تؤدي عملها علي أكمل وجه دون تقصير أو تخاذل ،كربة بيت مسؤولة عن المهام المنزلية ،كزوجة وأم وهدا ما يتطلب منها قدرا من الوقت والجهد ومن ثم تفسر النظرية الوظيفية تراجع أو تحسن الأداء الوظيفي بمدى تحقق التوازن والتكامل بين الأدوار الأسرية والمهنية داخل البناء الاجتماعي.

7-2-المعوقات الوظيفية: روبرت ميرتون

يعد عالم الاجتماع الأمريكي "روبرت ميرتون "من أبرز علماء الاجتماع الدين اهتموا بدور المنظمات الاجتماعية، وغيرها من أجزاء المجتمع بالمساهمة في تحقيق أهداف النظام الاجتماعي، وقد أكد ميرتون أن أجزاء النظام إدا فشلت في تحقيق أهدافها، نجم عن دلك ما يسمى بالخلل الوظيفي، وهو من أول من أدخل هذا المصطلح في المنظور الوظيفي. [1]

حيث جاء به ميرتون ليشير إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من التكيف النسق أو توافقه فجميع أجزاء النسق الاجتماعي هي إما وظيفية أو لا وظيفية والغالبية العظمى منها وظيفية لكن الوظائف الظاهرة أو الكامنة قد تكون وظيفية غالبا ،وقد تكون هدامة أو معرفة وظيفيا بالنسبة للبناء الاجتماعي الموجودة فيه حيث أن العناصر القليلة التي تؤدي وظائف سلبية تتجه دائما نحو الزوال لتحل محلها العناصر الأكثر فائدة ومنفعة للمجتمع ،أو أن النسق يغير من أبنيته حتى تتلاءم مع هذا العنصر حتى يمكن إعادة التوازن من جديد أو يتوافق معه و يستدمجه في نطاقه ويعيد توازنه من جديد .

[1] طلعت إبراهيم لطفي: النظرية **المعاصرة في علم الاجتماع**، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة ،2008، ص58.

يقول ميرتون:"إن مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي، مثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة الديناميات والتغير ".[1]

الخلل الوظيفي: عند فشل أجزاء المجتمع في تحقيق أهدافها ينجم الخلل الوظيفي فأحيانا النسق الاجتماعي تواجهه مشكلات أو خلل وظيفي يؤدي إلى عدم توازنه.

قد يكون العنصر وظيفيا بالنسبة لنسق ما، وغير وظيفي أي (خلل وظيفي) نسق اخر تواجهه مشكلات أو خلل وظيفي يؤدي إلى عدم توازنه.

ومنه فإن المؤسسة باعتبارها نسق اجتماعي كلى يضم مجموعة من المهام والوظائف بين أفراده من أجل تحقيق الأهداف المسطرة الجزئية والكاملة، فإن المرأة العاملة المتزوجة تؤدي مهامها الوظيفية المختلفة داخل النسق باعتبارها أحد أجزائه، لكن أحيانا تواجهها عراقيل وصعوبات تحول دون استقرارها نتيجة تعدد أدوارها الأسرية والمهنية مما يولد لديها حالة من ضغوط المركبة التي تنعكس على أدائها الوظيفي، حيث تصبح تهدد تكامل وتوافق واستمرار النسق الكلى.

وهدا نتيجة لكثرة الالتزامات الأسرية حيث أن الأعباء المنزلية الكثيرة والتي تعتبر المرأة هي المسؤولة الأولى عليها والمشرف الدائم على إنجازها من طبخ، وتنظيف وغسيل والتسوق يخلق لديها نوع من الإجهاد البدني والإرهاق الجسدي بعد فترة العمل الطويلة في اليوم مما يؤدي إلى قلة التركيز في أداء مهامها اليومية نتيجة التعب وكدلك الأخطاء في العمل، كما أن تربية الأبناء لا تقل مسؤولية عن الأعباء خاصة في حالة وجود أطفال صغار مما يزيد من المهام متل تقديم الرعاية الصحية والنفسية ،ومتابعة الدراسة وحل الواجبات كلها عوامل تزيد من الضغوط النفسية للمرأة العاملة المتزوجة القلق والتوتر والتفكير الزائد نتيجة الخوف من التقصير في أحد الدورين مما ينتج عنه غياب عن العمل نتيجة مرض صغار أو تأخر عن العمل أو حتى انخفاض في سرعة الإنجاز نتيجة الإجهاد النفسي والصحي ومنه فإن هدا الصراع وعدم التوفيق للمرأة العاملة المتزوجة للدورين أو النسقين الاسري والمهني يخلق

[1] محمد على محمد، **تاريخ علم الاجتماع: الرواد والاتجاهات المعاصرة**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر1983، ص461.

نوع من الخلل وعدم التكامل في النسق التنظيمي نتيجة ضعف أداء الدور الوظيفي مما ينعكس سلبا علي المؤسسة في تحقيق أهدافها المسطرة .

8- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية فهي تقدم للباحث صورة أولية لموضوع دراسته من خلال الجانبين النظري والميداني الدي يوضح له بدقة جوانب التشابه والاختلاف بينه وبين الدراسات السابقة كما توضح له الفجوات البحثية والجوانب الغير مدروسة مما يساهم في تقديم إضافة علمية جديدة.

أ- الدراسات المحلية:

1. الدراسة الأولى:

دراسة مليكة الحاج يوسف "آثار عمل الأم على تربية أطفالها مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر ،2002\2003."

التساؤل الرئيسي:

- ما أثر عمل الأم خارج المنزل على تربية أطفالها؟
- وماهي العوامل التي تجعل الأم العاملة غير قادرة على التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية أطفالها؟

أداة جمع البيانات: الاستمارة

عينة الدراسة: عينة قصدية

مجتمع البحث:120 مبحوث موزعة :60 في قطاع التعليم ،35 في قطاع العمومي الوظيفي ،12 في القطاع الخاص ،13 في القطاع الصحي.

أهم النتائج:

- ✓ عمل الأم يؤثر على الأطفال وتختلف درجة التأثير حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبحوثة.
- ✓ الأم العاملة لا تعود الى منزلها في منتصف النهار وهذا لا يعني أنها لا ترعى طفلها الذي هو بحاجة لها مند الصباح في المساء لذلك فالكثير من المبحوثات صرحت بأن الوقت الدي تقضيه الأم

العاملة مع طفلها في الحقيقة هو غير كافي للاهتمام والاعتناء به لأن هدا الأخير يحتاج الي مجالسة أمه له والتحدث معه لوقت أطول مما يزداد نموه اللغوي والاجتماعي.

- ✓ أن عمل الأم لساعات طويلة يجعلها تعود الى منزلها متعبة وغير قادرة على استقبال اطفالها وهذا يؤثر نفسيا عليهم وهكذا يتضح جليا أن قضاء الأم وقتا طويلا في عملها ينعكس سلبا على أطفالها.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف عن دراستنا فقد ركزت على آثار عمل الأم على تربية أطفالها، في حين ركزت دراستنا على الالتزامات الأسرية وأثرها على الأداء الوظيفي وكدلك من ناحية ميدان الدراسة فقد اعتمدت على عينة من مختلف القطاعات المهنية بولاية الجزائر العاصمة أما دراستنا فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى ولاية المنيعة واعتمدت على عينة القصدية بينما دراستنا اعتمدت على المسح الشامل.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين تندرجان تحث موضوع عمل المرأة وكيفية التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية خاصة فيما يتعلق برعاية الأبناء واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات حيث استفدنا من هده الدراسة في توجيه نتائج الدراسة في تفسير أثر الأعباء الأسرية على الأداء الوظيفي.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في طرح الإشكالية، وصياغة الفرضيات وتحديد العينة وبناء الاستمارة، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

2. الدراسة الثانية:

دراسة إبراهيمي أسماء "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة "أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص: علم النفس المرضي الاجتماعي. جامعة محمد خيضر . بسكرة .2015\2014.

سؤال الإشكالية: هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة؟

الفرضية العامة: توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة.
- توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة.
- توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في الضغط المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزواجي.

مجتمع البحث: النساء العاملات في التعليم الابتدائي والممرضات المتزوجات في دائرة طولقة ولاية بسكرة ويعملن في القطاع العمومي حيث اشتملت دائرة طولقة على أربعة مفتشيات كل مقاطعة حوت مجموعة من الابتدائيات وبلغ عدد المعلمات المتزوجات فيها 175 معلمة أما في قطاع الصحة فقد حدد عدد الممرضات المتزوجات فيه 72 ممرضة.

عينة البحث: عينة استطلاعية من المعلمات والممرضات لدائرة طولقة حيث بلغ عددهن 130 مفردة، معلمة وممرضة، اختيروا بطريقة عشوائية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة:

- ✓ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- ✓ توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزى الي المهنة.
- ✓ لا توجد فروق دات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزواجي.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف من حيت فرضيتها بالنسبة لدراستنا فقد ركزت على طبيعة العمل، وبيئة العمل، وتعدد الأدوار وعلاقته بالتوافق الزواجي وكدلك من ناحية ميدان الدراسة فقد اعتمدت على عينة من النساء الممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة أما دراستنا فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى ولاية المنيعة واعتمدت على عينة العشوائية بينما دراستنا اعتمدت على المسح الشامل.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين تندرجان تحث البحوث الوصفية واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات حيث استفدنا من هده الدراسة في توجيه زاوية بحتنا في الجانب الميداني والنظري.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في طرح الإشكالية، وصياغة الفرضيات وتحديد العينة وبناء الاستمارة، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

3. الدراسة الثالثة:

دراسة بن زيان مليكة "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية " رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منثوري، قسنطينة 2017\2018.

سؤال الإشكالية: ما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي؟

فرضية: خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة وعلى تفاعلها الديناميكي.

أداة جمع البيانات: الاستمارة

عينة البحث: عينة قصدية.

منهج البحث: المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

- تبين أن الزوجة العاملة مازالت تحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة.
- كما أنها تقوم بعملية الاشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في دلك.
- كما أن تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات إلى وسائل متعددة حيث يلجأن الي تنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية الحديثة.
- كما أن الزوجات العاملات حافزهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى يتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف من حيت فرضيتها بالنسبة لدراستنا فقد ركزت على خروج المرأة للعمل وانعكاساته على المستوى المعيشي للأسرة في حين ركزت دراستنا على الالتزامات الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأثرها على الأداء الوظيفي، وكدلك من ناحية ميدان الدراسة فقد اعتمدت على عينة من النساء العاملات المتزوجات وأمهات لأطفال بولاية قسنطينة دون حصرها في ميدان مهني محدد أما دراستنا

فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى ولاية المنيعة واعتمدت على العينة القصدية في جمع البيانات.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين لهما تقارب في سؤال الإشكالية المتعلق بعمل المرأة وتندرجان تحث البحوث الوصفية واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات حيث استفدنا من هده الدراسة في توجيه زاوية بحثنا في الجانب الميداني.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في طرح الإشكالية، وصياغة الفرضيات وتحديد العينة وبناء الاستمارة، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

4. الدراسة الرابعة:

دراسة الصادق عتمان "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار "مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع التنظيم. جامعة محمد خيضر ـ بسكرة ـ2013 \2014.

سؤال الإشكالية: ماهي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها؟

فرضيات: يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار التي تعيشه.

مجتمع البحث: العاملات المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج من مطلقات أو الأرامل دون أطفال والعازبات واللواتي عددهن 65 عاملة من مجموع 87 عاملة من مؤسسة استشفائية برقان.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

عينة البحث: اعتمد على العينة الطبقية

أداة جمع البيانات: الاستمارة، الملاحظة، المقابلة.

أهم النتائج:

- ✓ أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل، فالأزواج قد تنازلوا عما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة اتجاههم أما الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.

- ✓ تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع الي المرأة العاملة، ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانا عليه من قبل.
- ✓ أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر. وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الدي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء.
- ✓ إشباع حاجات الأبناء لايزال يؤرق الأمهات العاملات، ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة إتعاب الأم العاملة، فهم سبب تأخرهن وغيابهن عن العمل بدرجة كبيرة.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف من حيت فرضيتها بالنسبة لدراستنا فقد ركزت على صراع الأدوار الناتج على خروج المرأة للعمل بينما دراستنا تركز على الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأثره على الأداء الوظيفي وكدلك يكمل الاختلاف من ناحية ميدان الدراسة وعينة الدراسة فقد اعتمدت على فئات متنوعة من العاملات في مستشفى رقان ولاية أدرار أما دراستنا فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى ولاية المنيعة فقط.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين لهما نفس الموضوع وهو عمل المرأة وتعدد أدوارها وتندرجان تحث البحوث الوصفية واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات حيث استفدنا من هده الدراسة في توجيه زاوية بحتنا في الجانب الميداني والنظري.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في طرح الإشكالية، وصياغة الفرضيات طريقة تحديد مجتمع البحث والعينة، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

ب- الدراسات العربية:

5. الدراسة الخامسة:

دراسة هلا سبيع السباعي بعنوان "الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في التوفيق بين العمل والمنزل " أطروحة دكتوراه، كلية التربية، قسم تخطيط التربوي جامعة دمشق سوريا ،2003 \2004.

سؤال الإشكالية: ما لصعوبات التي تواجه الأم المعلمة والأم العاملة في التوفيق بين المنزل والعمل؟

منهج الدراسة: اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي

أداة جمع البيانات: الاستمارة

نتائج الدراسة:

- ✓ الاستراتيجيات التي تتبعها المرأة لتغيير الأدوار في المنزل بشكل تستطيع من خلاله التوفيق ما أمكن بين البيت والعمل.
- ✓ وضع أثر عمل المرأة على العلاقات داخل الأسرة.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف عن دراستنا من حيث زاوية الدراسة فقد ركزت على الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في التوفيق بين العمل والمنزل بصفة عامة أما دراستنا فقد ركزت الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة أثره على الأداء الوظيفي، وكدلك من ناحية ميدان الدراسة فقد اعتمدت على الأم المعلمة والأم العاملة في دمشق سوريا أما دراستنا فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى المنيعة الجزائر.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين لهما نفس موضوع الدراسة وهو التوفيق بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية. وتندرجان تحث البحوث الوصفية واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات حيث استفدنا من هده الدراسة في توجيه زاوية بحثنا في الجانب الميداني.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في طرح الإشكالية، وتحديد العينة، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

6. الدراسة السادسة:

دراسة شروق سالم خلاوي العامري بعنوان "العمل الليلي للمرأة العراقية مظاهر ومشكلات " مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة القادسية 2015، العراق.

سؤال الإشكالية: فيما تتمثل مظاهر العمل الليلي الذي تؤديه النساء؟ وماهي أبرز الأثار المتمثلة في المشكلات النفسية والاجتماعية المترتبة عنه؟

الفرضيات:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثات في مدى رضاهن عن العمل ودلك لخصائصهن الفردية والاجتماعية.
- هناك فروق دات دلالة إحصائية بين المبحوثات في مدى معانتهن لبعض من المشكلات الاجتماعية وذلك تبعا لعدد من الخصائص الفردية والاجتماعية.

عينة البحث: المسح الشامل

أداة جمع البيانات: الاستبيان

منهج البحث: المنهج المقارن

مجتمع البحث: أجريت الدراسة على عينة تضمنت 200امرأة موزعة على مقاطعة فرات الأوسط.

نتائج الدراسة:

- ✓ توجد فروق دات دلالة إحصائية بين المبحوثات إلي العمر.
- ✓ لا توجد فروق دات دلالة إحصائية بين المبحوثات ورضاهن عن العمل ويرجع الي الحالة الزواجية.
- ✓ أن وجود الأبناء مهما كان عددهم يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة سواء كان عملها ليلا أو نهارا.

التعقيب على الدراسة:

هده الدراسة تختلف عن دراستنا فقد ركزت على عمل المرأة وانعكاساته النفسية والاجتماعية، وكدلك من ناحية ميدان الدراسة فقد اعتمدت على عينة من النساء العاملات بالعراق أما دراستنا فقد استهدفت النساء العاملات المتزوجات في مستشفى المنيعة ولاية الجزائر.

كما يبرز الاختلاف من حيث المنهج المعتمد حيت اعتمدت على المنهج المقارن في حين دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي.

أما من ناحية التشابه فكلا الدراستين لهما نفس الموضوع وهو عمل المرأة وأثره في خلق مشكلات نفسية واجتماعية وأسرية وكدلك تأثير الأبناء على توازن المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والمهنية. واعتمدتا على الاستمارة في جمع البيانات وعلى المسح الشامل للعينة.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في صياغة الإشكالية، وصياغة الفرضيات والاستفادة من المنهج المقارن، والعثور على بعض المصادر والمراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هدا الفصل المنهجي يمكن القول إن الدراسة سارت وفق خطوات منهجية وعلمية منظمة ساهمت في خدمة بحتنا حيث عرضنا من خلاله إشكالية بحتنا وفرضياته واستيعاب أهم المفاهيم المكونة لمتغيرات الدراسة والمقاربة السوسيولوجية التي تساهم في تحليل البيانات وتفسيرها تحديد أهم الدراسات السابقة التي تساهم في إثراء بحتنا وبهذا قد رسمنا معالم دراستنا في جانبها النظري والامبريقي للتوصل للنتائج تكون علمية ودقيقة.

الفصل الثاني: الجانب النظري

المبحث الأول: مدخل عام حول الاسرة

تمهيد

1: تعريف الأسرة وتطورها:

1-1: تعريف الأسرة

1-2: التطور التاريخي للأسرة

1-3: تصنيفات الأسرة

1-4: وظائف الأسرة

1-5: خصائص الأسرة

1-6: أهمية الأسرة

1-7النظريات السوسيولوجية المفسرة للأسرة

1-8: العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية

1-9: الدور التربوي للأسرة في بناء العلاقات الأسرية السليمة

1-10 أساليب التربية داخل الأسرة

1-11: التحديات التي تواجه الأسرة في التربية

تمهيد:

تما في هدا الفصل تسليط الضوء على متغيرات الدراسة التي تخدم موضوعنا في جانبه النظري من خلال تحديد أول مفهوم وهو الاسرة التي تعد الخلية الاساسية في بناء المجتمع فهي الإطار الاول الذي ينشأ فيه الفرد ويتلقى من خلاله القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية والدينية وقد حظيت الاسرة باهتمام كبير في الدراسات السوسيولوجية والنفسية نظرا لدورها المحوري في التنشئة الاجتماعية وبناء شخصية الفرد وضبط سلوكه ،في هدا السياق تم تطرق الي المرأة العاملة باعتبارها فاعلا اجتماعيا تجمع بين دورين مهمين دور مهني والدور الأسري وهدا ما يخلق لديها نوع من عدم التوازن بين هدين الدورين و التزاماتها الأسرية بصفتها عامل مؤثر في الأداء الوظيفي ومن تما ابراز طبيعة العلاقة بين الالتزامات الأسرية الأداء الوظيفي.

المبحث الأول: مدخل عام حول الأسرة

1- تعريف الاسرة وتطورها:

1-1: تعريف الأسرة

أ-الأسرة في اللغة: يطلق الأسر على المفاصل والشد والعصب، ومنه: الأسرة من الرجل رهطه الأدنون وعشيرته التي يتقوى بها والدرع الحصينة "

والأسرة في الاصطلاح الفقهي تطلق ويراد بها الأب والأم، وما انبثق منها من ذرية أبناء وبنات وأخوة وأخوات، أعمام وعمات.[1]

ب-اصطلاحا: الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها، العقل الجماعي والقواعد التي تقررها المجتمعات المختلفة، ويعتبر نظام الأسرة نواة المجتمع[2]

- جاء في معجم علم الاجتماع أن الأسرة هي عبارة عن جملة من الأفراد يرتبطون معا بروابط الزواج والدم والتبني ويتفاعلون معا.
- وعرفها القاموس الاجتماعي بأنها: رجل وامرأة أو أكثر يرتبطون معا برابطة القرابة أو علاقات وثيقة أخرى، بحيث يشعر الأفراد البالغين فيها بمسؤوليتهم نحو الأطفال سواء كانوا هؤلاء أبناءهم بالتبني أم أبناءهم الطبيعيين.[3]
- يعرفها محمد بدوي بأنها جماعة منظمة يرتبط أعضائها جميعا بصلات قانونية وخلفية اتجاه بعضهم بعض، وهذه الصلة القانونية التي تجعل من الأسرة نظام اجتماعي وترتب لكل فرد من أفرادها

---

[1] عماد فاروق ،**العمارنة الأسرة السعودية وظائفها وقضاياها ومشكلاتها المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية**، العدد (3) أبريل 2018، ص117.

[2] احمد زكي بدوي، **معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان بيروت محمود حسن الخدمة الاجتماعية مكتبة لبنان بيروت 1983، ص152.

[3] نبيل حليلو ، **الأسرة وعوامل نجاحها** ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / قسم العلوم الاجتماعية: الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، ،2013، ص02.

حقوقا وواجبات معينة تتحقق عن طريق الزواج، فالزواج هو الوسيلة الاجتماعية التي تكسب الأسرة طابعها الشرعي بل طابعها الإنساني

- أما سناء الخولي فإنها تعرف الأسرة "بأنها جماعة اجتماعية أساسية ودائمة ونظام اجتماعي رئيسي وليست الأسرة أساس وجود المجتمع فحسب، بل هي مصدر الأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك والإطار الذي يتلقى فيه الإنسان أولى دروس الحياة الاجتماعية".[1]
- كما تعرفها سناء الخولي بأنها: أول وسط طبيعي واجتماعي للفرد، وتقوم على مصطلحات يرتضيها العقل الجماعي، وقواعدها تختارها المجتمعات.[2]
- يعرف مالينوفسكي الأسرة بأنها "مجموعة من الأفراد تربطهم علاقة تميزهم عن غيرهم من الجماعات ويعيشون في منزل مشترك وتربطهم عواطف مشتركة".
- أما نيمكونف فقد عرفها: بأنها جماعة تتمتع بصفة استمرارية تتكون من الزوج والزوجة مع وجود أطفال أو بدونهم، أو من وجود رجل بمفرده أو امرأة بمفردها مع وجود أطفال.
- أما كونت فقد عرفها بأنها الخلية الأولى في جسم المجتمع، وأنها النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور، وأنها الوسط الطبيعي الذي يترعرع فيه الفرد.[3]

الأسرة هي مؤسسة اجتماعية ولبنة أساسية لبناء المجتمع وتشكل رابطة اجتماعية تجمع بين شخصين أو أكثر برابط القرابة يعيشون تحت سقف واحد، وتبدأ بعلاقة زواج بين رجل وامرأة، تجمعهم روابط بيولوجية ومعنوية ومادية في ظل مجموعة من الالتزامات الاجتماعية بأداء واجبات نحو الأسرة وما ينجم عنها من أولاد وتتنوع بنيتها ووظائفها حسب الثقافات والمجتمعات من زمن الآخر ، ومن علماء الاجتماع من يعرفها على أنها جماعة من الأفراد يرتبطون معا بروابط الزواج والدم والتبني، ويتفاعلون معا، وقد يتم هذا التفاعل

---

(1) عسولات جويدة ،**الأسرة ودورها التربوي في بناء شخصية الأبناء**، جامعة البليدة 02، ص13.

(2) سناء الخولي، **الزواج والعلاقة الأسرية**، دار المعونة ،الجامعة الإسكندرية ،1979، ص 34.

(3) حليلو نبيل، **انعكاسات الإرهاب على الأسرة الجوانب التربوية والنفسية نموذجا** ،جامعة بسكرة ، الجزائر مجلة العلوم الاجتماعية ،المجلد 10 ،العدد 06، 2016،ص141.

بين الزوج والزوجة، وبين الأم والأب، وبين الأم والأب والأبناء، ويتكون منهم جميعا وحدة اجتماعية تتميز بخصائص معينة.[1]

كما يعرفها قانون الأسرة الجزائري على أنها الخلية الأساسية للمجتمع تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية والقرابة[2]

ج –الالتزامات الأسرية: هي المسؤوليات المادية والمعنوية والقانونية التي يتحملها أفراد الأسرة تجاه بعضهم البعض، مثل إعالة الأطفال، رعاية الزوجين، والإنفاق. تهدف هذه الالتزامات المستندة غالباً إلى الشريعة والقانون إلى ضمان حماية الأسرة، وتماسكها، واستقرارها من خلال توزيع الأدوار والحقوق بين أفرادها .

وتعرف ايضا على أنها جميع الالتزامات والواجبات والأعمال والمهام التي تؤدى للأسرة بغرض إشباع حاجات أفرادها وتحقق لهم الشعور بالسعادة والرضا والسعادة، والتي تتمثل في إدارة شؤون الأسرة، أداء الأعمال المنزلية رعاية الأبناء شراء المستلزمات وغيرها.[3]

1–2: التطور التاريخي للأسرة:

لم يبدأ تاريخ تطور الأسرة وظهورها بالشكل والتنظيم المعروف حاليا، إلا بعد ظهور الرسائل السماوية المقدسة ويمكن القول إن بداية تكوين الأسر كنسق متوازن لها مدخلاتها ومخرجاتها ومردوداتها كانت مع أنها الأديان السماوية لتنظيم واستقرار بل واستمرار الحياة الإنسانية.

إلا أن هذا لا يعني عدم وجود بعض من أشكال الأسرة في فترات سابقة، حيث يذهب بعض المؤرخون والأنثربولوجيون إلى أن الأسرة فيما قبل التاريخ كانت تتميز بهامشية العلاقات بين الأفراد نظرا

---

[1] طاهري لخضر بن العيد ، **وسائل الإعلام وآثارها الاجتماعية على الأسرة الجزائرية رؤية سوسيولوجية**، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية المجلد 02 العدد 02 ،2020، ص67.

[2] فوزية مصابيح، أمال مقدم، **دور الخدمة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي للأسرة الجزائرية رؤية اجتماعية تحليلية)**، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد خاص،2023، ص403.

[3] أمال دريال واخرون،**الأدوار الأسرية لدى الإطار الجزائري في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية،2020، ص603.

لضعف الانتماء الأسري الغرائز الفطرية في العلاقات بدلا من الأحاسيس والمشاعر الإنسانية، وكانت معالجة بعض المشكلات الحياتية على الأساليب الميتافيزيقية والسحر والشعوذة.[1]

ان الأسرة تعتبر أكبر من كونها مجرد وسيلة لتحديد النسل وتربية الأبناء وأعدادهم للقيام بدورهم في الحياة الاجتماعية فهي كجماعة وظيفية تزود أعضائها بكثير من الإشباعات الأساسية، كما تعتبر أهمية كبرى في النمو الانفعالي للفرد وتوفر له شعورا بالأمن الاقتصادي، إن هذه المقومات التي تتمتع بها الأسرة تساعدها على تأدية أدوارها على الشكل الذي رسمه لها المجتمع[2]

ومع تطور الحياة الاجتماعية وظهور الحضارات القديمة اتسمت الأسرة منه من التنظيم وتحديد للقوانين، إلى جانب بداية ظهور بعض من أشكال الرعاية الاجتماعية والاقتصادية ومنها خاصة إعطاء أهمية كبيرة للتنشئة الاجتماعية ورعاية الأسر الفقيرة، وأولت عناية كبيرة للمعاني العاطفية والأحاسيس الإنسانية بدلا من الغرائز الأولية كما تميزت هذه المرحلة بربط واجبات الأسرة بالجانب الديني والعقائدي.

أما مرحلة الأديان السماوية فقد تميزت بالنضج والتكامل في تقديرها للأسرة ومشكلاتها وأولت عناية فائقة بالأبناء وضرورة رعايتهم حيث قامت بوضع وتحديد مراسيم مرحلية قبل إتمام الزواج، وهي بمثابة فترة الخطوبة في المجتمعات الحديثة.

أما الأسرة الحاضرة فإن من أهم خصائصها أنها تقوم على أساس العلاقات الدموية أو القرابية التي تعد بمثابة نواة الحياة الأسرية، كما قامت بتحديد أساليب الزواج الطلاق والتوريث والملكية وتحديد حقوق وواجبات كل من الزوج والزوجة مواد والأقارب، وتوضيح المحارم تجنبا للفوضى في العلاقات الاجتماعية والأسرية، خاصة منها اختلاط الأنساب بهدف الحفاظ على الأفراد وانتماءاتهم الاجتماعية.

من المعروف أن المجتمع الجزائري قد عرف تحولات عدة وتغيرات مست جميع أنظمته بما فيها النظام الأسري الذي يعتبر الأساس الذي يقوم عليه المجتمع، ذلك أن المجتمع ما هو في الحقيقة إلا مجموعة من الأسر، والأسرة هي نتاج لهذا ولذلك تعتبر الأسرة الخلية الاجتماعية التي تتأثر بالتغيرات الاقتصادية والثقافية

---

[1] فيروز مامي زراقة، **الأسرة والانحراف بين النظرية والتطبيق**، الطبعة العربية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص190-240.

[2] نبيل حليلو ، مرجع سابق ذكره، ص134.

والسياسية والاجتماعية والأسرة الجزائرية واحدة من هذه الأسر التي تعرضت للمجموعة من التغيرات أثرت على بنيتها وشكلها من أهمها انتشار التصنيع وخروج المرأة للعمل وما تبعه من تغيرات في أساليب التربية والتنشئة الاجتماعية.[1]

أما الباحث باخوفن" فصنف مراحل تطور إلى المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى:** وشاع فيها الإباحية الجنسية وعاش الإنسان بدون أسرة، عاش حياة جماعية في حالة من الشيوعية غير المنظمة في الملكية والحياة الجنسية، وسادها الاضطراب والفوضى.
- **المرحلة الثانية:** وهي مرحلة الأسرة الأمومية؛ وهي مرحلة أكثر تطورا من المرحلة الأولى، حيث كون فيها الإنسان أسرة مستقلة كانت السلطة بيد المرأة، وكان ينسب الطفل فيها لأمه.
- **المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة الأسرة الأبوية أو البطريركية في هذه المرحلة تمكن الأب من السيطرة على الأسرة وقيادتها، وأصبح نسب الأبناء يعود لآبائهم واستمرت إلى يومنا هذا.[2]

1-3- تصنيفات الاسرة:

➢ تصنيفات الأسرة:

يعتبر تنوع وتعدد الأشكال التي يمكن للأسرة أن تتخذها وفقا للبيئات الثقافية المختلفة ووفقا كذلك للفترات التاريخية إحدى أهم مميزاتها، فالأسرة تختلف من مجتمع لأخر كما أنها تختلف بين المجتمعات الريفية والحضرية وقد تختلف الأسرة تبعا للطبقات والمستويات الاجتماعية في المجتمع الواحد.

فبعد مقارنته لإشكال تنظيم الأسرة ووظائفها في 250 مجتمع إنساني اهتدى ميردوك MURDUCKإلى تقسيم الأسرة إلى ثلاثة أصناف:

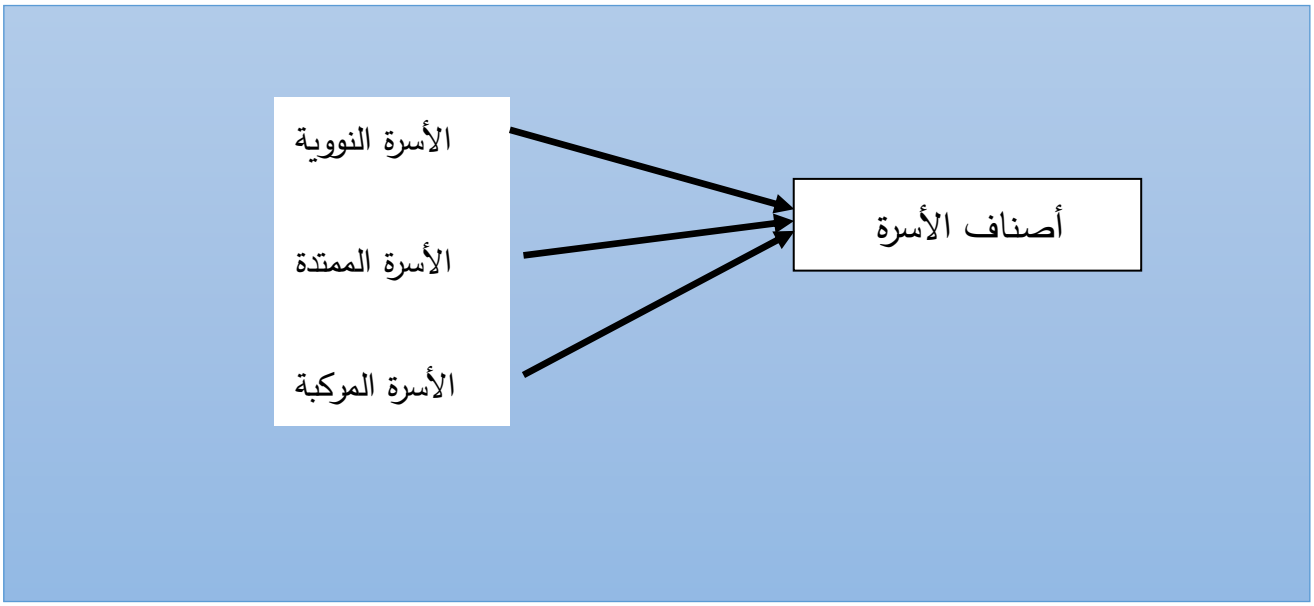
- الأسرة النووية :(Famille nucléaire) التي تتكون من الزوج والزوجة والأولاد.
- الأسرة الممتدة :(Famille étendue) التي تتألف من أسرتين نوويتين على الأقل.

---

[1] فيروز مامي زراقة، مرجع سابق ذكره،ص190-240.

[2] صالح محمد على أبو جادو، **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،2006، ص 89-90.

- أسرة متعددة الزوجات :(Famille polygama) التي تتكون من أسرتين نوويتين أو أكثر تربطهم علاقات اجتماعية أساسها الأب المشترك الذي تزوج من عدة نساء وكونوا عوائل نووية مترابطة، ويفضل بعض العلماء أن يضيف إلى هذه الأنواع التي قدمها ميردوك نوعا آخر أصبح منتشرا في المجتمعات المعاصرة هو
- الأسرة الوحدوية (Famille monoparentale) التي تتكون من زوج بمفرده مع أطفاله، أو زوجته بمفردها مع أطفالها.[1]



الشكل رقم (02): يوضح تصنيفات الأسرة

المصدر: من إعداد الطالبة

تتنوع وتتعدد أشكال الأسرة، وبذلك يمكن تصنيفها على أساس متغير أو أكثر، ويذكر حسن 1982 وموسفريت 1978 " عددا واسعا من هذه التصنيفات نذكر منها:

[1] الشيخ جقاوة ، **موقف الطالب الجامعي من السلطة الأبوية في العائلة جامعة غرداية نموذجا** ،جامعة قاصدي مرباح (ورقلة)،2009، ص29.

أ – التصنيف على أساس الشكل والحجم: تصنف الأسرة على هذا الأساس إلى: أسرة نووية وتتكون من أب وأم وأولاد وأسرة ممتدة تضم الأزواج والزوجات والجد والجدة والأحفاد بالإضافة للأب الأم والأولاد.

ب –التصنيف على أساس السلطة في الأسرة: تصنف الأسرة على هذا الأساس إلى أسرة تكون السلطة فيها للأب إلى حد كبير على جميع أفراد الأسرة، وأسرة تكون السلطة فيها للأم، وأسرة تكون السلطة فيها للابن أو أسرة ديمقراطية تسودها المساواة في الحقوق والواجبات لجميع أفرادها.

ج –التصنيف على أساس إقامة الأسرة: تصنف الأسرة على هذا الأساس إلى: أسرة تقيم مع أهل الزوج، وأسرة تقيم مع أهل الزوجة، وأسرة تقيم بشكل مستقل.

د – التصنيف على أساس شكل العلاقات: تصنف الأسرة على هذا الأساس إلى: أسرة تناحرية تطالب أفرادها بالخضوع للتقاليد، وأسرة تفاعلية يكتسب فيها الفرد أهمية من خلال توكيد ذاته

ذ–التصنيف على أساس معاملتها للأطفال: تصنف الأسرة على هذا الأساس إلى: أسرة نابذة للأطفال، مما يجعلهم منحرفين وغير متوافقين وأسرة متسامحة معهم تجعلهم ساذجين واتكاليين وأسرة متسلطة تجعلهم خاضعين وعدوانيين، وأسرة ديمقراطية تجعل منهم أفرادا أسوياء.

وإضافة لهذه الأسس وغيرها يمكن تصنيف الأسرة على أساس المنطقة مدينة أم ريف، أو بدو أو حضر.[1]

ومن أهم هذه التصنيفات التي وضعها علماء الاجتماع نذكر ما يلي:

أ–تصنيف جورج ميردوك:

يعتبر تصنيف ميردوك من أهم التحليلات السوسيولوجية التقليدية التي حددت وظائف الأسرة في أربعة وظائف وهي:

- (sexval function) الوظيفة الجنسية
- (Economica function)الوظيفة الاقتصادية
- (Reproduction function)الوظيفة التسلسلية
- (Educational function)الوظيفة التربوية

[1] السعيد عواشرية، **الأسرة الجزائرية.. إلى أين** ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، جامعة باتنة،2005، ص02.

ب-**تصنيف اليزابيت واليكنز(E. Wilkins)**

يعتبر من التصنيفات السوسيولوجية الأكثر حداثة لوظائف الأسرة، حيث صنفها إلى أربعة وظائف وهي: وظيفة الحماية – وظيفة الإنجاب – الوظيفة الدينية –الوظيفة القانونية.[1]

1-4- وظائف الأسرة:

ولا شك أن هذا راجع إلى الوظائف الهامة والأساسية التي تقوم بها، والتي تعد ذات انتشار عالمي وهذه الوظائف هي:

- **الوظيفة الجنسية:** فالأسرة توفر إطارا ملائما للإفراد لإشباع حاجاتهم ورغباتهم الجنسية غير أن الحاجة إلى الإشباع الجنسي لا يعتبر كافيا لنشوء الأسرة.. واستمرار العلاقات الزوجية في كل المجتمعات، كما أن ثقافات ومجتمعات كبيرة تسمح لأفرادها بإقامة علاقات جنسية قبل الزواج أو خارج نطاقه.
- **وظيفة الإنجاب:** تعتبر الأسرة الخلية الأساسية المسؤولة عن تزويد المجتمع بأعضاء جدد أو تعويض الأفراد الذين ماتوا أو هاجروا وهي بذلك تعمل على استمرارية الحياة من جيل الى جيل وتعمل على تطعيم قوة العمل بطاقات جديدة.
- **وظيفة التنشئة الاجتماعية:** وهي الوظيفة ذات أبعاد ثقافية اجتماعية ونفسية وتربوية فالطفل داخل الأسرة يتعلم قيم، رموز، وتقاليد ومعتقدات ومعارات مجتمعه وفيها تتشكل سمات شخصية، لأنها تحتكر التأثير في ارتفاعه في مرحلة الطفولة المبكرة.[2]
- **الوظيفة الثقافية والأخلاقية:** يرى الخشاب مصطفى 1981 " أن الأسرة هي مكان نشأة العقائد الدينية واستمرارها وهي البيئة الأولى لتعليم اللغة القومية، وهي المؤسسة التي تكون الطفل وتعمل على تكامل شخصيته وتربطه بأفراد مجتمعه ولذلك من المطلوب أن تعد الطفل أخلاقيا من النواحي النظرية والتطبيقية، فالأخلاق ليست مفاهيم وشعارات فحسب بل هي سلوكات ولذلك ينبغي على الأسرة

---

[1] دلاسي أمحمد، بن عمر سامية الأسرة: **مدخل نظري مجلة العلوم الاجتماعية** ،2007، ص110.

[2] جقاوة الشيخ، مرجع سبق ذكره، ص33.

تعليم الأطفال تلازم الأقوال بالأفعال، وذلك من خلال القدوة الحسنة للأب والأم بدلا من الأمر والنهي والعقاب.[1]

1-5- خصائص الأسرة:

باعتبار الأسرة مؤسسة اجتماعية، فإنها بالضرورة تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها:

- النواة الأولى للمجتمع وأول محطة تنشئة اجتماعيه لأفرادها.
- حجر الزاوية في أي بناء اجتماعي باعتبارها نقطة الارتكاز التي ترتكز عليها كل مؤسسات المجتمع المختلفة.
- الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها باعتبارها مصدر العادات والقيم والتقاليد وقواعد السلوك والآداب العامة.
- أصغر أحجام المؤسسات والمنظمات الاجتماعية الأخرى.
- المحافظة على وضعها ككيان دائم مستمر وذلك من خلال تحقيق الدوافع الطبيعية والاجتماعية استمرارا للحياة وبقاء النوع وتحقيق غاية الوجود.
- الالتزام بالقواعد التنظيمية القانونية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية لتثبيت وحدتها.
- العالمية، فهي توجد في كل المجتمعات الإنسانية.[2]
- قيامها على أساس علاقات زواجيه أصطلح المجتمع على مشروعيتها.
- تكوينها من أفراد ارتبطوا بروابط الزواج والدم أو التبني طبقا للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع.
- معيشة أفرادها جميعاً تحت سقف واحد، واشتراكهم في استخدام نفس المأوى لممارسة حياتهم الأسرية، وتحقيق مصالحهم وحاجاتهم الحياتية.

---

[1] السعيد عواشرية، مرجع سابق ذكره، ص04.

[2] عبد الحميد معوش ، **الاتصال والتواصل الأسري قديما وحديثا**، ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / قسم العلوم الاجتماعية: الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2013 ص03.

- تفاعل أفرادها كوحدة اجتماعية تفاعلاً متبادلاً، يتفق مع أدوار كل منهم.
- ومع الظروف السائدة في الأسرة من جهة الظروف السائدة في الأسرة من جهة ومع نظم المجتمع من جهة أخرى، وبالصورة التي تتفق مع إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لكل أفرادها.
- انتساب أفرادها إلى اسم عائلي يحظى باحترامهم جميعاً، ويرتبطون به برباط القرابة الدموية، بمعنى أن يكون هو الجد الأكبر لأفراد الأسرة.[1]

1-6- أهمية الأسرة:

يجمع العلماء والباحثون على أهمية الأسرة المستقرة في استقرار أفرادها صغارا وكبارا نفسيا واجتماعيا لمواجهة مطالب الحياة بكل ثقة وثبات من خلال توافقهم النفسي وتكيفهم الاجتماعي، كما يجمع العلماء والخبراء على أهمية الأسرة في تحديد شخصية الأبناء، وخاصة في السنوات الأولى من حياتهم، حيث أكد كل من ميدانيكلاين وألفريد أدلر، وأريكسون و فرويد ولا كان على أهمية المراحل الأولى للطفولة ، ولهذا يحتاج الإنسان بفطرته وشعوره وأحاسيسه إلى مأوى يتجه إليه بعد كدح وكفاح ملأ عليه بياض نهاره ليجد فيه ما يحتاجه من استقرار وسكون وطمأنينة، وليجد فيه الأطفال عشا آمنا يثبتون فيه وينمون نموا سويا سليما.[2] إن الأسرة السوية الصحيحة هي أساس الحياة الاجتماعية السوية وهي أساس المجتمع الصحيح المتكامل وعلى هذا تتمثل أهميتها:

- أنها تنظم الفطرة التي أودعها الله في الإنسان الذي كرمه الله ونفخ فيه من روحه وأهله للخلافة في الأرض تنظيما يرتفع به عن مستوى الفطرة الحيوانية.
- إذا كان الإنسان مطبوعا عن حب البقاء وإذا كان لا سبيل إلا بقائه بذاته لان كل نفس ذائقة الموت فان سبيله في البقاء هو النسل المعروف نسبته للشخص.

---

[1] زينب إبراهيم العزبي، **علم الاجتماع العائلي** جامعة بنها،كلية الآداب قسم اجتماع،2015، ص31.

[2] عزي الحسين، **الأسرة ودورها في تنمية القيم الاجتماعية لدى الطفل في مرحلة الطفولة المتأخرة (دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة الخامسة ابتدائي بمدينة بوسعادة)**، دراسات في علوم التربية المجلد الأول العدد الثالث - 2017، ص151.

- هي السبيل الذي يحقق الإنسان إشباع فطرته وحاجاته البيولوجية والنفسية، حيث يجد كل من الزوجين الشريك الذي يحقق له السكينة والرحمة والمودة.
- تهيئ للإنسان جو الشعور بالمسؤولية ويكون له تدريب عمليا على تحملها والقيام بأعبائها، فالإنسان لم يخلق للاستمتاع بالأكل والشرب والملذات الحسية فحسب وإنما خلق ليعبد الله ويفكر ويعمر الكون ويدبر ويدير المصالح وينفع غيره فهو كائن مكلف.[1]

1-7- نظريات سوسيولوجيا المفسرة للأسرة

1-7-1-النظرية البنائية الوظيفية:

اهتمت العديد من الدراسات الأنتروبولوجية والأبحاث الاجتماعية بموضوع الأسرة الإنسانية بشكل عام، باعتبارها وحدة اجتماعية هامة خاصة من ناحية تركيبها ووظائفها، وتحولها التاريخي الذي عرف هو الآخر عدة أشكال لبنية الأسرة، كالأسرة الممتدة والأسرة النووية.

ارتكزت هذه النظرية على المفهوم العام للثبات و الذي يمثل بالنسبة لرائد هذه النظرية تالكوت بارسونز التوازن المستقر، بحيث يمكن أن يكون النسق ثابتا أو متغيرا، فكل نظام يتكون من أجزاء ترتبط بعضها البعض و لكل هذه الأجزاء وظيفة معينة ومحددة تحديدا دقيقا تؤديها من أجل البناء الكلي الذي تتشكل منه، إذ تعمل من خلال هذه الوظائف على تدعيمه و استمراره، وإذا كان تصور أداء الوظائف بهذا الشكل فهذا معناه أن هذه الأجزاء هي التي تعمل بصورة تكاملية بحيث يمكن للنسق أن يحقق التوازن عندما تؤدي الأجزاء المكونة لذلك وظائفها بفعالية، و إلا حدث ما يمكن تسميته بلا توازن في النسق، لأن الجزء هو في الحقيقة معوق وظيفي عند هذه الحالة و بالتالي يمكن أن يغير التوازن.[2]

1-7-2-النظرية التفاعلية الرمزية:

تعد نظرية التفاعلية الرمزية من أكثر الاتجاهات استخداما في مجال علم الاجتماع الأسري، لأن حجم الأسرة الصغيرة قد مكن من إجراء بحوث معمقة، وبكثرة على عمليات التفاعل الاجتماعي داخل الأسرة.

---

[1] وائل عبد الرحمان التل احمد محمد شعراوي، **أصول التربية الفلسفية والاجتماعية والنفسية**، دار الحامد، عمان الأردن ،2007، ص98.

[2] نعيمة مدان، مرجع سابق ذكره،ص32.

وقد ركزت التفاعلية الرمزية كما عرفها "بلومر" على ثلاث مقدمات منطقية هي:

- أن بني الإنسان يتعاملون مع الأشياء على أساس معاييرها بالنسبة لهم وفي محيط الأسرة، وقد تكون هذه الأشياء جمادا مثل: اللعب أو مخلوقات أدمية.
- أن المعاني المشتقة والناشئة عن التفاعل الاجتماعي الذي يمارسه الفرد مع رفاقه وهي المقدمة تشير إلى مصدر المعنى ومن ثمة تختلف التفاعلية الرمزية في وجهات النظر لأن المعنى ينشأ أو ينبثق من خلال عملية التفاعل بين الناس ولهذا كانت المعاني نتاجا اجتماعيا.
- أن هذه المعاني يمكن تناولها وتعديلها من خلال عملية تفسير يستخدمها الفرد في التعامل مع الأشياء التي يوجهها.
- كما يعتبر كل من جورج زيميل" و "كولي من أبرز ممثلي هذا الاتجاه، وارتكزت دراستهم على فهم وتفسير السلوك البشري الممارس من قبل الفرد في إطار محيطه الاجتماعي.

وعندما تطبق التفاعلية الرمزية مع دراسة الأسرة، فهو يقوم على عدة فروض:

يجب دراسة الإنسان وفقا لمستواه الخاص، فإذا أردنا أن نفهم الزواج والسلوك الأسري بين البشر، فلا بد أن ندرس الإنسانيات، وأن التفاعلية الرمزية تفترض أنه لفهم الناس لابد من دراسة الناس.[1]

1-7-3-نظرية الصراع:

لقد ظهرت نظرية الصراع بشكل واضح في أواخر الستينات من هذا القرن وكان لها القبول في تفسير التغيرات التي أصابت الأسرة، فلقد تميزت هذه النظرية بالتأكيد على الطبيعة الديناميكية للحياة الأسرية لكنها تعتبر العوامل الخارجية بمثابة القوى المحركة للتغير، أما الظروف الاقتصادية المتغيرة و تحول الأبنية الاجتماعية و روابط القوى الجديدة في المجتمع فهي تعد من أهم العوامل في التغير الأسري، ولعل الفكرة الرئيسية التي تدور حولها هذه النظرية " أن الحياة الاجتماعية بشكلها العام تتميز بتضارب المصالح الفردية، والتغيرات ما هي إلا النتيجة الحتمية لهذه الصراعات التي تدمر التوازن القديم و تنتج توازنات جديدة

[1] مصطفى الخشاب سامية، **النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة**، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر،2008، ص77.

ينكشف فيها في الحال بذور خلافات قوية، فبنيان الأسر الصغيرة يخلق ظروفا خاصة لتصادم مصالح أفرادها، إلا أن الصراعات الداخلية تعكس التناقضات الأساسية في البيان الاجتماعي الكبير، فخلاف الزواج مثلا تنسب دائما إلى توزيع الموارد وعبء العمل وممارسة السلطة في الأسرة، ولكنها تعكس الظروف الاجتماعية الكبرى حتى يسود التفاوت في كل هذه المجالات، في العلاقات بين الرجال والنساء.[1]

1-7-4-النظرية السلوكية الاجتماعية:

يهتم هذا الاتجاه بدراسة المسائل السلوكية من خلال دراسة المواقف التي يعتبر السلوك الإنساني استجابة لها، وينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى أن السلوك الإنساني استجابة لها، وينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى أن السلوك الإنساني يحدث في مواقف أسرية، وهذه المواقف تقدم أحسن الفرص لفهم هذا السلوك من منظور اجتماعي، ولذلك فالأسرة تعتبر من الجماعات ذات الدلالة بالنسبة للفرد ذلك لأنها من أولى الجماعات الهامة من الناحية السلوكية، وتشكل من الناحية المنهجية موقفا استراتيجيا يحتم البدء به عند تحليل المواقف. ويرتبط هذا الاتجاه بأعمال بوسارد. فقد ذهب هذا الأخير إلى أن المواقف الاجتماعية تختلف عن تلك المواقف التي يهتم بدراستها علماء الفسيولوجيا، لأن الأخيرة هي مواقف قائمة وموجودة وعلى الطبيعة، ولذلك حدد بوسارد مفهوم الموقف في الآتي:

1/ الموقف هو مجموعة من المؤثرات خارجة عن نطاق الكائن الحي، ولكنها تؤثر عليه، وتكون منظمة كوحدة ذات ترابط منطقي.

2/ الموقف ليس معادلا للبيئة تتضمن كلا من الأشياء بما فيها استجابات الفرد.

3/ المؤثر الذي يشكل الموقف يكون منتظما في ضوء علاقة عناصره بعضها ببعض، ولا يمكن أن تعمل مستقلة عن علاقتها بالأجزاء الأخرى.

[1] نعيمة مدان، مرجع سبق ذكره، ص31.

ووفقا لهذا التحديد، فإن المواقف يمكن أن تدرس من زوايا ثلاث: الأولى دراسة بنائية أي تحليل العناصر المتضمنة في الموقف، والثانية دراسة العمليات أي تحليل العناصر المتفاعلة وما يحدث بينها من تبادل مستمر، والثالثة دراسة مضمون أي تحليل للأفكار والاتجاهات والكلمات.[1]

1-7-5-النظرية التحديثية:

استعمل مفهوم التحديث الاجتماعي في العلوم الاجتماعية بصفة عامة بعد الحرب العالمية الثانية، وهي الفترة التي بدأ يعرف فيها التحديث رواجا في أوساط الباحثين الأمريكيين، واستعمل هذا المفهوم بشدة خاصة بعد أعقاب حصول معظم المجتمعات المستعمرة عن استقلالها وظهرت حينها للوجود مفاهيم مرتبطة بالتحديث أساسها التحضر التصنيع التنمية ، والنمو والتطور، ولذا غالبا ما يطلق على هذه النظرية بالذات النظرية التطورية المحدثة، انطلاقا من كونها ركزت على بدائل ومخارج نظرية جديدة ساعدتها على تخطي الأخطاء والهفوات التي وقعت فيها التطورية الكلاسيكية وتعميماتها للأشياء بما فيها الكائن الاجتماعي.

بينما تقوم النظرية التحديثية على فحص قضايا الواقع الاجتماعي المدروس انطلاقا من النماذج التي التمستها على المجتمعات الغربية وكان لها الحظ فيها على التطور والتغيير، ولذا استطاعت أن تفسر تطور المجتمع ومؤسساته بما فيه الأسرة وتغيراتها بالاعتماد على الخصائص التي ساعدت عبر الزمن على التطور ، لقد ارتكزوا في تحليلاتهم السوسيولوجية على بعض المفكرين أمثال هربيرت سبنسر، واميل دوركايم، " لكنهم استعملوا مفهوم التطور الحديث الذي يغير الأسرة كمؤسسة من المؤسسات المجتمع المختلفة كالدين والتعليم والسياسة يمر عبر خط مستقيم تصاعديا أو من البسيط إلى المركب بزيادة تقسيم العمل الاجتماعي والذي يتم من خلال عمليات التصنيع ، التكنولوجيا، النمو الاقتصادي والتحضر، كل هذه العمليات شاهدتها المجتمعات البشرية خاصة تلك الدول الغربية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين.[2]

1-8-العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية:

---

[1] رحماني سامية ،**حجم الأسرة وتأثيره في التحصيل الدراسي للطفل**، دراسة ميدانية بمتوسطة زاغز جلول – العالية)،مشروع التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر – بسكرة،2015، ص53 .

[2] نعيمة مدان، مرجع سابق ذكره،ص31.

إن عملية التنشئة الأسرية ناتجة عن عملية تفاعل بين مجموعة عوامل ينتج عن تفاعلها بناء شخصية الفرد وسلوكه، ومن العوامل التي تؤثر سواء إيجاباً أم سلباً في الوسط الأسري ما يأتي:

أ-**شخصية الوالدين:** يؤثر الاتزان الانفعالي للوالدين وتقبلهم لذواتهم وتوافقهم في الحياة بوجه عام، والحياة الأسرية بوجه خاص على اتجاهاتهم نحو أبنائهم، ويؤكد "بولبي"، أن الطفل الذي له أم شديدة الحساسية ومتجاوبة ومتعاونة معه يكون طفلاً سعيداً وقليل المطالب، وبينت دراسة (Medinus & Curtis) أن هنالك علاقة إيجابية دالة بين تقبل الأم لذاتها وتقبلها لطفلها، وقد يكون نبذ الأم لا شعورياً فتبالغ في رعايته والاهتمام به مثل تعويض عن مشاعرها السلبية أو المبالغة في العقاب.

ب-توافق الوالدين داخل الأسرة: تعد العلاقات والروابط بين الوالدين على جانب كبير من الأهمية في توفير جو من الود والمحبة والطمأنينة الملائم للنمو السوي للأبناء كما تعد من أهم العوامل التي تؤثر في نوع المعاملة التي يتلقاها الابن من والديه فضلاً عن تأثير هذه العلاقة على الجو السائد في محيط الأسرة؛ لذا فإن التوافق الأسري لا سيما بين الوالدين، وتعاونهما واتفاقهما حول أساليب تربية ومعاملة الأبناء يهيئ مناخاً أسرياً أفضل وأرقى، وعلاقات سوية في تنشئة الأبناء وتربيتهم، وفي الواقع تعد سلامة البناء الأسري شرطاً أساسياً لنجاح عملية التنشئة الاجتماعية وتحقيق أغراضها.[1]

ج-العلاقات بين الإخوة: خلو العلاقات بين الإخوة من التفضيل والتنافس يؤدي إلى النمو النفسي والاجتماعي السليم للطفل.

د-اتجاهات الوالدين: نحو الأطفال والاهتمام بهم وتنشئتهم تنشئة سليمة.

هـ-ترتيب الأولاد حسب الولادة وحجم الأسرة: ضرورة مراعاة ترتيب الطفل ومكانته بين إخوته، إذ لا يمكن الاهتمام بالصغير وإهمال بقية إخوته الأوسط والأكبر، ما يؤدي إلى الغيرة أو إلى نظرة غير سوية من قبلهم اتجاهه.

---

[1] محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي، **العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية المجتمع العماني أنموذجا**، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية، العدد الرابع والعشرون (نيسان)،2020، ص04.

و–جهل الوالدين بالتربية السليمة: إذ يمكن في هذا المجال أن نقول بأنه على الوالدين أن يكونا على دراية ووعي بالأساليب التربوية السليمة التي يجب إتباعها في التعامل مع الأبناء؛ فهم في طور التربية والتكوين.[1]

ي–المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة من المتفق عليه : أن الجانب الاقتصادي يلعب دورا أساسيا في حياة الأسرة ونجاحها، وذلك لما ينجم عن هذا الجانب المادي من إشباع الحاجات المراهق المادية والمعنوية الضرورية للعيش كالسكن، توفير المواد الغذائية والملبس وغيرها من اللوازم الضرورية، وكل هذا يأتي عن كفاية مستوى الدخل لتلبية حاجات الأسرة المتنوعة، وذلك للمحافظة على بنائها المادي والنفسي والاجتماعي ،فالسكن وإن كان مرتبط بالبعد الاقتصادي فهو يؤثر على عمليات التفاعل التي يتلقاها الطفل أثناء نموه من خلال طبيعة الوسط والبعد الاجتماعي الذي ينتمي إليه، فالنمو الوجداني والمعرفي للطفل يتأثر بسعة السكن ومحتوياته فأول الموضوعات الخارجية التي يتعرف عليها الطفل ويحتك بها تكون في المنزل والتي تساعده في تحديد مفاهيم الزمان والمكان خاصة إذا كان المنزل مهيأ، ويحتوي على وسائل التقدم التكنولوجي مثل الإعلام الآلي والأنترنت التي تساعد الطفل على اكتشاف العالم الخارجي.[2]

1–9– الدور التربوي للأسرة في بناء العلاقات الأسرية السليمة:

تؤدي الأسرة دورًا تربويا شاملا في بناء علاقات أسرية سليمة، وقد وضع الإسلام منهجًا قيميًا يحميها من التفكك، إلا أن الابتعاد عنه أدى إلى ضعف الترابط الأسري، مع كون الأسرة المسلمة البيئة الأولى لتنشئة الطفل تنشئة صحيحة وتتجلى وظيفة الأسرة في بناء العلاقات الأسرية السليمة من خلال مجموعة من الأدوار التربوية والاجتماعية، من أهمها ما يلي:[3]

---

[1] ايمان بن قويدر، **دور الاسرة في التربية** ،كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر،2023-2024، ص182_183.

[2] نادية هميلة ، **الإستراتيجية الأسرية التربوية للمتفوقين**، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار ،2010 – 2011، ص57_58 .

[3] نجاح بنت عواض السيحاني،**بناء العلاقات الأسرية للمرأة السجينة وعلاقتها بعملية الإصلاح والتأهيل**، دراسة ميدانية مطبقة على السجينات السعوديات في مؤسسة رعاية الفتيات في مدينة الرياض،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،2012،ص12.

- قيام العلاقات الأسرية على اتباع حدود الله وشرعه بما يرسّخ القيم والعادات والأخلاق الإسلامية في عملية التنشئة الاجتماعية.
- نشأة الأطفال داخل أسرة مؤسسة على التقوى توفر إطارًا اجتماعيًا سليمًا لتكوين الشخصية.
- تحقيق السكون النفسي والطمأنينة داخل الأسرة بما يعزز أجواء الرحمة والمودة والثقة بين أفرادها.
- البيئة الأسرية المستقرة نفسيًا تقي من القلق والخوف والعقد والأمراض النفسية.
- إشباع حاجات الأطفال من المحبة والحنان باعتبارها حاجات أساسية في البناء النفسي والاجتماعي.
- الحرمان العاطفي يؤدي إلى الانحراف الاجتماعي وصعوبة التآلف مع الآخرين والاعتماد على الغير.

إن ركائز العلاقات الأسرية السليمة تقوم على:

أ-الحب والود والرحمة والاحترام بين أفرادها وبخاصة بين الزوجين بالدرجة الأولى قوله تعالى: {وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُم مِّنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِّتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُم مودة ورحمة إن في ذلك لآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ) سورة الروم، آية (21) اعطاء المرأة حقوقها كاملة وتأدية واجباتها كاملة.

ب-قوامة الرجل للبيت وتسلمه دوره في قيادة الأسرة والأشراف عليها والمسؤولية عنها. قوله تعالى: {الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلى النساء بما فضل اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أنفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ: ات قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ الله) النساء، آية (34)

ج-التعاون بين أفراد الأسرة الذي منبعه الزوجين والاعتدال في النفقة والحفاظ على اقتصاد الأسرة.

د-الشعور بالمسؤولية والمساءلة عنها لكل أفراد الأسرة وبخاصة للزوجين فالزوج المسؤول الأول عن الزوجة وأبنائه والزوجة مسئولة عن زوجها وأبنائها وأسرتها وهي مسئولة عن رعاية البيت والأبناء والمشاركة في تربيتهم تربية صالحة بالعطف والمحبة والرعاية والأخلاق الحميدة.

ذ-الأسرة أول مؤسسة للتنشئة الاجتماعية :تؤدي التنشئة الاجتماعية دورا أساسيا في تشكيل شخصية الفرد، وتكوين اتجاهاته الاجتماعية، وتتأسس الدعائم الأولى للشخصية في مرحلة بفضل أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية، فهي وسيلة هامة لتطوير شخصيته وإعداده لمواجهة التغير الاجتماعي بمختلف أبعاده وأنواعه إشباع حاجات الافراد وتنمية العلاقات بينهما من طرف الزوجين نحو الأولاد حيث ان هذا يعمل

على تنمية الشخصية المتكاملة لكل منهم من خلال الاشباع النفسي والعاطفي و التكامل النفسي بين افراد الاسرة و غرس السكينة والاستقرار.[1]

هـ-الأسرة تشكل قيم الطفل: تعتبر الأسرة أهم مؤسسة اجتماعية في حياة الأفراد، فهي تقوم ببناء صرح المجتمع. وذلك بتنظيم سلوك الأفراد بما يتماشى والأدوار الاجتماعية المحددة لهم، فمن خلالها يكتشف الطفل نفسه ومحيطه وهي المسؤولة عن قوة أو ضعف البنية المجتمعية العامة، لكونها تقوم بوظيفة الأمن لأفرادها ووظيفة التضامن بينهم ووظيفة التكوين والتنشئة الاجتماعي، ووظيفة المراقبة والتربية.

ل-التفاعل الاجتماعي: تسهم الأسرة في تعليم الأبناء كيفية التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية، فهي تعمل على تكييف هذا التفاعل وضبطه على النحو الذي يتوافق مع قيم المجتمع ومثله ومعاييره، وبحيث يؤصل في الأبناء أبعاد المواطنة الحقيقية، وبقدر ما يكون التفاعل متوائماً مع ما يرتضيه المجتمع على قدر ما يكون ذلك مساعدا على نجاح علاقاتهم مع الآخرين، وعلى الاستفادة من الفرص التي يهيئها المجتمع من أجل تمكينهم من أداء أدوارهم الاجتماعية وتنمية قدراتهم، وبذلك يتضح مدى أهمية هذا التكامل الاجتماعي في الأدوار

و-تنشئة الأبناء على القيم الأخلاقية: وتوفر الأسرة المناخ الذي يساعد الطفل على تعلم وإشباع حاجاته من القيم والتعاليم الدينية، وذلك بنقل الأسرة هذه التعاليم للطفل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما يجب تعليم أبنائنا كيف يعيشون حياة فاضلة تتناسب مع قيم وخلق مجتمعهم وتعريفهم بما لهم وما عليهم وما هي واجباتهم نحو الآخرين وما هي حقوقهم عليهم

ي-غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء: علاوة على دورها في توفير الحماية والغذاء والمسكن تسهم الأسرة في صنع تفكير الفرد وتحديد مساره المستقبلي من خلال تكوين شخصيته الاجتماعية. فهي تعمل على تشكيل وتنمية قيم المواطنة لدى الفرد، من خلال غرس حب الوطن، وأهمية الدفاع عنه، والإسهام في ترقيته، والتعاون مع أبنائه ونشر فضائل التعاون والتعاضد.[2]

---

[1] كيان محمد البرغوثي، **التخطيط الأسري**، العفاف للنشر والتوزيع، الأردن،2005,ص53_54 .

[2] سميرة ونجن، نور الدين زمام، **دور الأسرة التربوي في تفوق الأبناء دراسيا**،مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد23,السنة2017,ص60_61.

1-10 اساليب التربية في الاسرة:

أ-أسلوب التربية بالتوجيه:

يعتمد هذا الأسلوب على الحوار مع الأبناء المعرفة ما يدور بأذهانهم والتقرب منهم ومحاولة توجيههم لأن هذا التحاور يساعد الأبناء على فهم أباءهم ووعيهم بالإرشاد الصحيح وهو ما يخلق الثقة لدى الأبناء تجاه والديهم وتوفير فرصة الابتعاد عن الخطأ والحرص على العمل الجاد فالتوجيه في سن مبكرة يكسب الأبناء الأخلاق التي تسهل عليهم عملية التكيف الاجتماعي.

ب-أسلوب التربية بالملاحظة والمتابعة:

وهو أسلوب يعتمد على تزويد الأبناء بما يجب من التربية وبعدها تأتي مرحلة المتابعة سواء في البيت أو خارجه وملاحظة سلوكات الأبناء وتحركاتهم وأقوالهم وأفعالهم.

ج-أسلوب التربية بالقدوة:

وهو أسلوب يعتمد على تزويد الأبناء بما يجب من التربية وبعدها تأتي مرحلة المتابعة سواء في البيت أو خارجه وملاحظة سلوكات الأبناء وتحركاتهم وأقوالهم وأفعالهم.

يقول الله تعالى" يا أيها الذين امنوا لم تقولون مالا تفعلون كبر مقتنا عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون" بمعنى أن على الوالدين أن يكونا قدوة لأبنائهم إذ لا يأمروهم وينصحوهم بأفعال معنية وهم لا يؤدونها مثلا كالصلاة الصدق؛ لأن الابن يتخذ من الوالدين مثلا أعلى له في سلوكه وتصرفاته فصلاح الأولاد يكون بصلاح الآباء.

د-أسلوب التربية بالعقوبة: أن التربية وما تحمله من معاني واسعة كالحب الحنان التعامل السليم العطف ضف إليها الصبر الحزم التحمل الشدة والضرب إن لزم الأمر. فالوالدين يجب أن يعتمدان على الأساليب

التربوية الموافقة لكل خطا يخطئه الطفل ومن الأفضل أن يستخدم التحاور والتفاهم والتكرار في النصيحة والنهي ولا يمكن أن تستثني الضرب الهادف إلى التربية وليس المبرح بهدف عدم تكرار ذلك الخطأ[1]

هـ–أسلوب الحزم: أسلوب هام من أساليب التربية، ويقوم على استخدام الحزم المرن من قبل الوالدين إذا دعت الضرورة مع المحافظة على استقلالية الأبناء، حيث يترك الآباء لأبنائهم مساحة من الحرية للتصرف والاعتماد على النفس للتعبير عما يجول في نفوسهم، ويقتصر دور الوالدين على المراقبة والتوجيه دون التدخل المباشر، ويتم التدخل لتصحيح مسار التفكير إذا انحرف عن الصواب.

كما يجب على الوالدين الابتعاد عن أسلوب التسلط الذي يفرض على الأبناء قوانين صارمة لا يجب أن يحيد عنها الأبناء، وفي حال مخالفتهم لهذه القوانين تتم معاقبتهم بشكل قاس دون أي مساحة للتعبير عن الرأي مما يؤدي إلى شعورهم بالضيق فيؤثر سلبا على سلوكياتهم.

و–أسلوب التقبل: يعتبر التقبل من الأساليب التربوية الهامة في تنشئة الأبناء على الفكر الأمن الذي يحتاجه الفرد لتعزيز سلوكياته، فالفرد يشعر بقبول سلوكياته وتصرفاته من قبل الوالدين عندما يشعرانه بالمحبة، ويفخران بإنجازاته أمام الآخرين، فيكون التواصل بينهم قويا، كما أن أسلوب التقبل يغطي الأبناء قدرا من استقلالية الرأي، وتشجيعهم على التعاون وذلك من أجل التوصل إلى حلول للمشاكل التي تواجههم في المواقف الحياتية مما يؤدي إلى تنمية الاستقلال والثقة بالنفس لديهم[2]

1–11–التحديات التي تواجه الأسرة في التربية:

- التحديات التكنولوجية:

تعد التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي من أكبر التحديات التي تواجه الأسر. بينما توفر التكنولوجيا فوائد عديدة، إلا أنها قد تشكل خطرًا على سلوكيات الأطفال ويظهر العديد من الدراسات أن الأطفال الذين يقضون وقتا طويلاً أمام الشاشات قد يعانون من مشاكل في التركيز والتفاعل الاجتماعي، على

---

[1] سهام جبايلي، **الوسط الحضري وتأثيره على التربية الأسرية**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014، ص20_21.

[2] خالد عبد الرحمان ياسين، **دور الأسرة في تنشئة أبنائها على الفكر الآمن**، المجلة التربوية. العدد الرابع والخمسون – أكتوبر 2018,ص60_61.

سبيل المثال، يمكن أن يُسهم الاستخدام المفرط لوسائل التواصل الاجتماعي في زيادة مستويات القلق والاكتئاب بين المراهقين.

علاوة على ذلك، فإن التعرض للمحتوى غير المناسب أو العنيف عبر الإنترنت يمكن أن يؤثر على سلوك الأطفال.

لذلك، من الضروري أن يتبنى الأهل استراتيجيات فعالة لإدارة استخدام التكنولوجيا في المنزل، مثل تحديد أوقات معينة لاستخدام الأجهزة، وتشجيع الأنشطة البديلة التي تعزز من التفاعل الشخصي.[1]

- تغير الأدوار الأسرية:

تغيرت الأدوار التقليدية داخل الأسرة بشكل كبير في العصر الحديث. أصبحت الأمهات والآباء يشتركون في العمل ورعاية الأطفال بشكل أكبر، مما أدى إلى تغييرات في الديناميات الأسرية.

- تحديات الأدوار المتغيرة:

- صراعات الأدوار: قد يواجه الأزواج صراعات في تحديد الأدوار المناسبة لكل منهما، مما قد يؤدي إلى التوتر والخلافات.
- توقعات غير واقعية: يمكن أن تؤدي التغيرات في الأدوار إلى توقعات غير واقعية حول المسؤوليات، مما يجعل من الصعب التكيف مع الوضع الجديد.

[1] عبد الحكيم مزروخ،**دور الأسرة في تربية الأبناء في ظل التحديات الراهنة2024**الموقع الالكتروني www,sibadil.com.

المبحث الثاني: المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية

2: المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية

2-1: مفهوم المرأة العاملة

2-2: دوافع خروج المرأة للعمل

2-3: مكانة المرأة العاملة في المجتمع

2-4: مفهوم الالتزامات الأسرية

2-5: أثر تعدد الأدوار على المرأة العاملة

2-6: المشاكل التي تواجه المرأة عند خروجها للعمل

المبحث الثاني: المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية

2- المرأة العاملة والتزاماتها الأسرية

2-1-مفهوم المرأة العاملة

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ألا وهما: دور ربة البيت ودور الموظفة..

إذا اعتبرنا أن المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة .

فإن هذا التعريف يكتنفه نوع من النقص، على اعتبار أنه لم يعتبر وظيفة المرأة داخل بيتها عملا. هل أن عمل المرأة داخل البيت لا يعود عليها بدخل مادي قد يخرجه عن مفهوم العمل السائد مقابل أجر؟ لذا فإنني قيدت العمل به خارج البيت حتى يتراءى للقارئ أنني أعتبر الأعمال البيتية أحد أنواع العمل والوظيفة، وليس بالضرورة أن العمل هو ما يتقاضى عنه الإنسان مقابلا وأجراء فالمقصود من عمل المرأة خارج البيت هو التحاقها بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة[1]..

ويشير فاروق بن عطية الى أن المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت، ويضيف صالح بن أحمد العساف بأنها التي تقوم بمجهود إداري يهدف الى تحقيق منفعة اقتصادية[2].

أما حسون تماضر "فترى أن المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تزاول عملا ما خارج المنزل مقابل أجر مادي مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت

---

[1] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ،**سيكولوجية المرأة العاملة** ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر لبنان، 1984، ص 110.

[2] سميرة مشري ، زرفة بالقواس، **واقع التمكين الإداري للمرأة في جامعة محمد خيضر بسكرة** ،دراسة ميدانية في جامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجاهد 16، العدد 01، 2022.

تقسيم عمل المرأة المتزوجة يقسم عمل المرأة إلى نوعين هما:

العمل داخل المنزل أي أن أي عمل يكون ضمن أسرتها من حيث القيام بشؤون المنزل ومتطلباته، وتربية الأبناء، والعناية بالزوج وكل ما يتطلب ذلك من رعاية لشؤون الأسرة، ومن الجدير بالذكر أن عمل المرأة في هذه الحالة يتم من دون أجر مادي.

العمل خارج المنزل ويقصد به العمل الذي تقوم به المرأة خارج المنزل يكون مقابل أجر تتقاضاه نتيجة عملها خارج بيتها[1].

2-2- دوافع خروج المرأة للعمل:

إن اقتحام المرأة لسوق العمل يعود لعدة دوافع تذكر بعضها فيما يلي:

2-2-1-الدافع الاقتصادي:

أثبتت كثير من الدراسات إن الحاجة المادية هي التي دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل كمصدر للدخل المادي من اجل المساهمة في إعالة الأسرة وفي دراسة أجريت على خمسة ألاف امرأة حديثة التخرج تبين إن ثلث مجموع النساء المتخرجات يعملن من اجل مساندة إما أزواجهن أو أباءهن فتزايد أعباء المعيشة ومتطلباتها وحاجات الأسرة المتعددة دفع المرأة إلى تقديم المساندة وذلك بمشاركتها للرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف حاجياتها وحاجيات أسرتها.

2-2-2-الدافع النفسي والاجتماعي:

إن العمل بوصفه نشاط اقتصادي فإنه يعتبر جوهر الحياة العامة للإنسان والمرأة العاملة خاصة حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله إلى تحقيق ذاتها وإثبات وجودها في الأسرة والمجتمع وهذا ما أثبتته دراسة كليجر حيث إن هناك عددا كبيرا من النساء يعملن للأسباب اقتصادية[2].

2-2-3-الدوافع الاجتماعية:

---

[1] نبيلة تلالي ، **الاحتراق النفسي وعلاقة بالتوفق المهني الى الزوجة العاملة**. دراسة ميدانية على عين من القبلات بعض مصالح التوليد كل من ولايتي باتنة وبسكرة، جامعة محمد خيضر - بسكرة ،2016/2017، ص143.

[2] بن العربي عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص143.

يعتبر الدافع الإجتماعي مكملا للدافع الإقتصادي، ذلك أن المرأة خرجت إلى ميدان العمل ليس فقط من أجل تلبية رغبات أسرتها وإنما من أجل كسر وتحطيم العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع وتلك النظرة السلبية للمجتمع اتجاهها، كما توجد دوافع أخرى كحب الظهور والحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات وشعور المرأة بمكانتها في المجتمع وفيها دوافع أخرى لخروجها إلى العمل[1].

2-2-4- دافع التأهيل: إن وصول المرأة إلى مستوى الدراسات الجامعية وحتى ما فوق الجامعية بعدد مهم ومتزايد يؤدي إلى خلق وضعية اجتماعية، ثقافية واقتصادية جديدة في البلاد، فالمرأة قوة عمل وقوة تطور تضاف إلى الجهد العظيم الذي يبذله الرجل الجزائري لإخراج البلاد من التخلف. كما أن مستوى التعليم العالي الذي بلغته الفتيات في بلادنا يجعل من الصعب على الأهل الوقوف أمام رغبة ابنتهم في إعطاء قيمة اقتصادية لمستواها التعليمي بانضمامها أو دخولها إلى الحياة المهنية وإلى عالم العمل المأجور.[2]

وسبب خروج المرأة للعمل هو الحاجة إليها في بناء المجتمع وتأكيد ذاتها والشعور بمكانتها وإحساسها بالقيمة الإنسانية وحاجتها إلى المساهمة في الجانب الاقتصادي لرفع المستوى المعيشي لأسرتها والشعور بالأمن والأمان، وهناك مجموعة من النتائج أسفرت عن خروجها للعمل منها:

1/ اكتسابها مهارات من خلال تعاملها مع الآخرين وخاصة في مجال العمل من جهة والجمع بينه وبين أعمال البيت.

2/ ظهور بعض المشكلات بينها وبين الزوج والتي ترجع إلى الاستقلال الاقتصادي من جانب وتواجدها خارج البيت لساعات طويلة.

3/ زيادة الحماس في التنافس بين الطرفين في العمل.

4/ ارتفاع مستوى التعامل بينهم، وخاصة في تحديد الأدوار.

---

[1] على محمود عوض، **علم النفس الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 235.

[2] مصطفى عوفي، **سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة**، مجلة دراسات، 2017، ص169.

5/ خلق صداقات بين الجنسين على مستوى عال من الاحترام مما يؤدي إلى نتائج ايجابية كالزواج مثلا مبني على التفاهم والرضي ومعرفة كل منهم للآخر على يقين.[1]

2-3-مكانة المرأة العاملة في المجتمع

أهمية تعلم المرأة:

لقد شهد أوائل القرن العشرين بداية المطالبة بحق المرأة في العمل، فبعد أن حققت المرأة نجاحا ملموسا في مجال التعليم كان من الطبيعي أن ينتقل اهتمامها إلى اقتطاف ثمرة هذا التعليم وهو العمل، وكانت رموز التنوير التي حاربت من أجل تعليم المرأة هي نفسها التي خاضت المعركة من اجل نزول المرأة إلى حقل العمل وعلى رأسها قاسم أمين في كتابه "تحرير المرأة" والشيخ "عبدو" والشيخ مصطفى عبد الرزاق، وقد انضم إلى هذه الباقة عدد من الرائدات اللواتي خضن المعركة من أجل الأجيال القادمة ومن أجل تقدم الوطن.[2]

مشاركة المرأة في العمل الاجتماعي: لا شك في أن المرأة لها دور تنموي في العمل الاجتماعي لا يستطيع أحد إنكاره، حيث تشارك فيه طوعا سواء بفكرهن أو على مستوى التنفيذ والمتابعة أو التقويم دون تدخل خارجي عن طريق تشكيل جمعيات يسجلون فيها أهدافهم بوزارة الشؤون الاجتماعية، وتختلف الجهود الشعبية عن الجهود الحكومية في كونها تحدث باستمرار وتوجيه وإشراف محدود من وزارة الشؤون الاجتماعية.[3]

نظرة المجتمع للعمل المرأة:

ولم تكن المعركة سهلة أو هينة لكنها لاقت صعوبات عدة منها الأسباب الاجتماعية المعقدة وكان منها نظرة المجتمع للعمل المرأة خصوصا في الطبقة الغنية والمتوسطة، حيث تعكس ظاهرة خروج المرأة للعمل تغييرا في القيم والاتجاهات بدور المرأة في الأسرة، ويتضح هذا بشكل خاص في الأسر الريفية فبعد أن كانت هذه الأسر ترفض التحاق البنات بالتعليم في البداية أصبحت ونظرا لظروف خاصة أغلبها مادية تسعى للبحث

---

[1] علي سالم سليمان المقرحي، **دور المرأة العاملة في التنشئة الاجتماعية**، مجلة القرطاس – العدد السادس والعشرون، المجلد الثاني شهر مارس 2025، ص354.

[2] مصطفى عوفي ،مرجع سابق ذكره، ص169.

[3] عصام نور سرية، **دور المرأة في تنمية المجتمع** د.ط، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2012، ص 42.

عن فرص العمل لهن في المصانع. وقد ساعد هذا التغيير الاجتماعي الذي شهده المجتمع وما صاحبه من انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل وانخفاض مستويات الدخل في بعض الأسر أدى إلى تبني قيم جديدة اتخاد أدوار المرأة. وأصبح ينظر إلى عمل المرأة إلى أنه من عوامل إكسابها مكانة ووضعا متميزا في المجتمع.

وبذلك أصبحت تؤدي المرأة مسؤولياتها اتجاه المجتمع المتمثلة في الإسهامات في المجالات الاجتماعية الثقافية والتعليمية والإصلاحية والسياسية وفي شؤون التنمية الاقتصادية وفي مجال التهذيب الأخلاقي والإعلام وفي نشر الوعي الديني.

وللمرأة دور حيوي وهام في تنمية المجتمع وتقدمه، ولا خلاف في أهميته وضرورة مساهمة المرأة في مختلف الجوانب الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للمجتمع، وخاصة العناصر المتعلمة والقادرة من النساء.[1]

2-4- تعريف الالتزامات الأسرية:

الالتزامات الأسرية هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي يفرضها النظام الأسري (قانونياً واجتماعياً وأخلاقياً) على أفراد الأسرة، بحيث يلتزم كل فرد بأداء دور معين تجاه باقي الأفراد، مثل الإنفاق، والرعاية، والتربية، والحماية، والدعم المعنوي، بما يضمن استقرار الأسرة وتماسكها.

وقد أشار الباحثون إلى أن هذه الالتزامات قد تكون مادية (كالنفقة) أو معنوية (كالرعاية والاهتمام)، وأن الإخلال بها يُعد تقصيراً في المسؤوليات الأسرية التي تنظمها العلاقة الزوجية والأسرية.[2]

تنقسم الالتزامات الأسرية إلى التزامات أدبية تتمثل في الرعاية والتربية والحماية، والتزامات مادية تتمثل أساسًا في النفقة وما تتطلبه من ضروريات المعيشة وفق ما ينص عليه قانون الأسرة الجزائري كالاتي:

2-4-1-الالتزامات الأدبية: تتمثل في رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته والسهر على حمايته وحفظ صحته وخلقه، غير أن هذه الالتزامات محدد بموجب قانون الأسرة بالنسبة حيث تنص المادة 75 من قانون الاسرة على أنه " تجب نفقة الولد على الأب ما لم يكن له مال، فبالنسبة للذكور إلى سن الرشد والاناث إلى الدخول وتستمر في حالة ما إذاكان الولد عاجزا لأفة عقلية أو بدنية أو مزاولا للدراسة وتسقط

---

[1] مصطفى عوفي ،مرجع سابق ذكره،ص169

[2] يمينة منزول ، **الحماية الجنائية للأسرة من جرائم التخلي عن الالتزامات الأسرية**،مجلة دراسات قانونية،2022، ص 45.

بالاستغناء عنه بالكسب ". وإذا كان الأب حيا وانحلت الرابطة الزوجية تنتقل الالتزامات الأدبية إلى الأم الحاضنة، ويبقى الأب ملزما بالالتزامات المادية في حين تنتقل إليها كامل الالتزامات سواء الأدبية أو المادية في حالة وفاة الأب باعتبارها صاحبة الولاية القانونية

2-4-2-الالتزامات المادية: هي محصورة في النفقة وفقا لأحكام قانون الأسرة المادة 78 منه (الغذاء الكسوة العلاج، المسكن أو أجرته وما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة) كما أن نفقة الزوجة واجبة على زوجها طبقا للمادة 37 و74 من قانون الأسرة [1]

2-5-أثر تعدد الأدوار على المرأة العاملة

آثار عمل المرأة على العلاقات الأسرية:

لقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث والتقنية الحديثة الفرصة أمام المرأة للالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر آخر نظير هذا العمل هذا الأخير الذي يؤثر على الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية في العصر الحديث ليفسح المجال أمام أسئلة عديدة تتعلق بعمل الزوجة مثل: ماهي آثار عمل المرأة المتزوجة على تغير حال الأسرة؟ هل التحاق الزوجة بالعمل يكون لتعاسة الأسرة واحتمال وقوع الطلاق بين الزوجين؟ هل يتعرض الأطفال الذين تعمل أمهم إلى الانحراف أو المشاكل الشخصية؟ وما هي طبيعة العلاقات الداخلية بين أفراد الأسرة التي تكون الأم فيها عاملة؟

كان لخروج المرأة للعمل أثره على عدة نواح أهمها التغير في حجم الأسرة وكذلك في العلاقات الزوجية هذا فضلا عن آثار اشتغال الأم على أطفالها كما أن من نتيجة عمل المرأة حدوث بعض التغيير في القيم والاتجاهات المعروفة. أما بالنسبة لحجم الأسرة فإن العلاقة بين حجم الأسرة وعمل الأم ليست علاقة بسيطة بسبب الكثير من العلاقات المتشابكة وخاصة بالنسبة للوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المشتغلة.[2]

---

[1] يحي تومي ، دالي سعيد، **الحماية الجزائية للالتزامات الزوجية في القانون الجزائري جريمة ترك الأسرة أنموذجا**، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد خاص،2023، ص1046.

[2] إيمان محامدية ،بوطوطن سليمة،**المرأة العاملة والعلاقات الأسرية**، ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / قسم العلوم الاجتماعية : الملتقى الوطني الثاني حول : الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة أيام 09/10 أفريل2013،ص05.

آثار عمل المرأة على الأطفال:

يرى رفعت 1981 ان عمل المرأة له آثار مختلفة على الابناء فرغم انه يمنحها دورا فعالا ويساهم في تحسين وضع الاسرة الا انه قد ينعكس على الاطفال باعتبارهم اساس المجتمع فالأم تلعب دورا مهما في التربية والرعاية لذلك اختلفت آراء العلماء فبعضهم يرى ان عملها يؤثر سلبا بسبب غيابها وما يسببه من نقص في الرعاية النفسية والعاطفية بينما يرى آخرون ان له آثارا ايجابية من حيث تحسين الظروف المعيشية ودعم الطفل نفسيا وماديا كما يرى بعض الباحثين مثل Kardber ان عمل الام قد يؤثر سلبا على شخصية الطفل مع مرور الوقت نتيجة غيابها كما اكد دمنهوري وعوض 1994 ان حرمان الطفل من حنان امه قد يؤدي الى ضعف في الذكاء والتحصيل الدراسي وصعوبة في العلاقات ومشكلات نفسية وسلوكية بينما ترى الخولي 1984 انه يمكن التقليل من هذه الآثار بتنظيم وقت الام واهتمامها بأبنائها ومتابعتهم دراسيا في حين تشير دراسات اخرى الى عدم وجود تأثير سلبي واضح لعمل الام خاصة مع توفر بدائل للرعاية مثل الاقارب او الحضانات.[1]

أثار المرأة العاملة في العمل:

إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين الإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريون والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقواعد التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية والخدماتية.

إن المرأة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وإنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية

[1] محضر عونية،صولحية صالح،**مستوى التحديات التي تواجه المرأة العاملة في تربية أبنائها** "دراسة ميدانية"،مجلة مجتمع تربية عمل،المجلد : 10 العدد01 ،2013،ص105.

والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبذل مجهود لقهر معوقاتها ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة.[1]

2-6- المشاكل التي تواجه المرأة عند خروجها للعمل

لقد ساهم التقدم التكنولوجي في خروج المرأة الى ميدان العمل وفتح امامها مجالات اوسع لإثبات ذاتها داخل المجتمع والمساهمة في تحسين المستوى المعيشي لأسرتها كما أصبح عملها جزءا مهما من العملية الانتاجية التي تهدف الى استثمار طاقات المجتمع البشرية وخدماته لتحقيق التنمية والتطور وقد ادى هذا التغير الى تحول في مكانة المرأة الاجتماعية وادوارها المختلفة غير ان هذا الوضع الجديد لم يخل من التحديات حيث تتحمل المرأة اعباء اضافية وتواجه العديد من المشكلات والصعوبات ومن أبرزها:

- **مشاكل تتعلق بالتقاليد والقيم:** إن المجتمع المحيط بالمرأة يحصر عملها في البيت فقط وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها اختيار الأعمال البسيطة والسهلة وهذا ما يقلل من شانها وطموحها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة وأن فكرة خروجها من المنزل في حد ذاتها مازالت محل نقاش بين مؤيد ومعارض.
- **مشاكل تتعلق بالعمل:** هناك من ينظر إلى المرأة نظرة نقص كونها أقل بنية جسدية من الرجل وأنها لا تملك القدرة على تحمل مشاق العمل مما نتج عنه عدم تقبلهم لدورها الجديد، إضافة إلى هذا وجود بعض المشاكل مع الزملاء داخل العمل فهناك الكثير من النساء تعرضن للتحرش الجنسي فالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء داخل العمل تجعل المرأة عرضة للشائعات وهذا ما يسبب لها معاناة نفسية.
- **مشاكل تتعلق بتعدد الأدوار :** إن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة وفي الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى حيث بينت بعض الدراسات في مصر أن

[1] إحسان محمد حسن، **علم اجتماع المرأة**، دراسة تحليلية دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 90.

عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر ب 19%55.3 زيادة على مسؤوليتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبة المادية ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل مطالبه.[1]

[1] ليلى مكاك ،ابراهيم الذهبي،**عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري**،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الشهيد حمة تخضر – الوادي العدد 11 ، جوان 2015،ص183.

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

3- الأداء الوظيفي

3-1: مفهوم الأداء الوظيفي

3-2: أنواع الأداء الوظيفي

3-3: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي

3-4: النظريات المفسرة للأداء الوظيفي

3-5: أهمية الأداء الوظيفي

3-6: أبعاد الأداء الوظيفي

3-7: تقييم الأداء الوظيفي

3-8: شروط وأساليب قياس الأداء الوظيفي

3-9: أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي

3- الأداء الوظيفي

3-1- مفهوم الأداء الوظيفي:

المعنى اللغوي:

من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء قام بها.[1]

اصطلاحا:

- تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث جاء في قاموس(the oxford paperback dictionary)بأن الأداء يحدد بطريقتين عملية أو طريقة الأداء، والإنجاز أو ملاحظة العمل.
- وقد تم تعريف الأداء بأنه مخرجات العمل الفعلية، ويقترح البعض بأن الأداء هو ما يبقى في نهاية العمل وعرف معجم المصطلحات الإدارية الأداء بأنه القيام بالأعباء الوظيفية من مسؤوليات وواجبات وفقا للعمل المفروض أدوه من قبل العامل الكفء المدرب.
- فالأداء الوظيفي يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة.[2]
- هناك عدة تعريفات لتقييم الأداء ولكن أهمها هو تعريف (Carrol & Scheider, 1982) الذي وصف تقييم الأداء بأنها عملية تحديد ومراقبة وقياس وتطوير الأداء البشري في المنظمة. وهذا التعريف يضم جميع العناصر الهامة التي تحتاجها عملية تقييم الأداء ليتم تأديتها بشكل جيد وفعال. وهذا ينسجم مع تعريف المدهون.[3]

---

[1] ابن منظور، **لسان العرب**، دار صادر، بيروت، المجلد 14، 1955، ص26.

[2] باديس بوخلوة ، سهيلة قمو (2016)، **أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة مقارنة بين مؤسستي مطاحن الواحات العمومية ومطاحن جديع الخاصة بتقرت** ،المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية ، العدد 102 2016، ص167.

[3] علاء عبد الحافظ الزغيلات القراله،**أثر فاعلية تقييم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي**،مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ،العدد السادس – المجلد الثاني،2018،ص37.

- الأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات.[1]
- ويرى البعض أن الأداء هو مفهوم متعدد الأبعاد يأخذ مفاهيم متعددة تبعا للجماعات أو الأفراد الذين يستخدمونه، وحسب هذا المفهوم فإن الأداء يتحقق من خلال أربعة أقطاب:

✓ القطب الأول: يتعلق بالمتعامل والذي يفرض على المؤسسة تقديم أفضل ما يمكن أن توفره من السلع والخدمات من أجل ما يتعلق بالمتعامل (الزبون) والذي يفرض على المؤسسة تقديم أفضل ما يمكن أن توفره من السلع والخدمات من أجل إرضائهم وكسب ثقتهم، أي يعني نوعية الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة.

✓ القطب الثاني: يتمثل في المسيرين الذين يلقى على عاتقهم مسؤولية تحقيق النتائج الجيدة بأفضل استخدام الموارد المنتجة.

✓ القطب الثالث: ويتمثل في الموظفين فهم بحاجة إلى استمرارية العمل بدل التوقف.

✓ القطب الرابع: فهو الدولة التي تريد من المؤسسات مثلا تحقيق نتائج جيدة للمساهمة في زيادة الدخل القومي .[2]

3-2- أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية.

- حسب معيار المصدر :وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

- **الأداء الداخلي**: ويسمى أيضا أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكها المنظمة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

---

[1] حسين محمد الحراحشة، **إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي**، دار جليس الزمان، الأردن، 2010،ص90.

[2] زرنوح أحمد، **الأداء في المنظمة**، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 1، العدد 4، 2017،ص29.

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
- **الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.
- **الأداء الخارجي:** وهو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع بصفة عامة يتمظهر في النتائج التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلا، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.[1]

- حسب معيار الشمولية:

الذي قسم الأهداف على كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:

- **الأداء الكلي:** وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب المجازة إلى أي عنصر دون مساهمة بباقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية الشمولية، الأرباح النمو.
- **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار

[1] مريم أرفيس، **الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة: دراسة نظرية**، مجلة التغير الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السادس، 2018،ص484.

الوظيفي إلى: أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين أداء وظيفة الإنتاج وأداء وظيفة التسويق.[1]

- حسب معيار الطبيعة:

يتم تصنيف الأداء وفق معيار الطبيعة إلى اقتصادي، اجتماعي واداري كالتالي:

- **الأداء الاقتصادي:** يتمثل في الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية للمنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية استخدام الأموال العامة
- **الأداء الاجتماعي:** يقيس مساهمة المتغير الاجتماعي في الأداء الاقتصادي للمنظمة لذلك يجب على إدارة المنظمة وضع الاعتبار للعناصر الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء
- **الأداء الإداري:** تبين أن الأداء الإداري جهد بشري يقوم به أفراد مؤهلون، وفق أنظمة وقوانين المؤسسة، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة[2]

3-3- عناصر ومحددات الأداء الوظيفي:

➢ عناصر الأداء الوظيفي:

تتنوع العناصر المرتبطة بالأداء والتي يفترض بالعاملين معرفتها والتمكن منها بشكل جيد، ويشير كثير من الباحثين إلى أن أهمها ما يلي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- كمية العمل المنجز أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

---

[1] عبد المالك مزهودة، **الأداء بين الكفاءة والفعالية**، مجلة العلوم الإنسانية العدد الأول، 2001، ص 89.

[2] عادل حسن الحسيني على الريس ، **الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي** الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة،2020،ص311-310.

- المثابرة والوثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسئولية العمل، وإنجازه في الوقت المحدد ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عملة.[1]

➢ محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي للمجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد، ولهذا نجد أن محددات الأداء تتوضح في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد.
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.

المحددات الداخلية:

ا **–الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ب **–القدرات:** تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

ج –**إدراك الدور:** ويعنى به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.[2]

المحددات الخارجية:

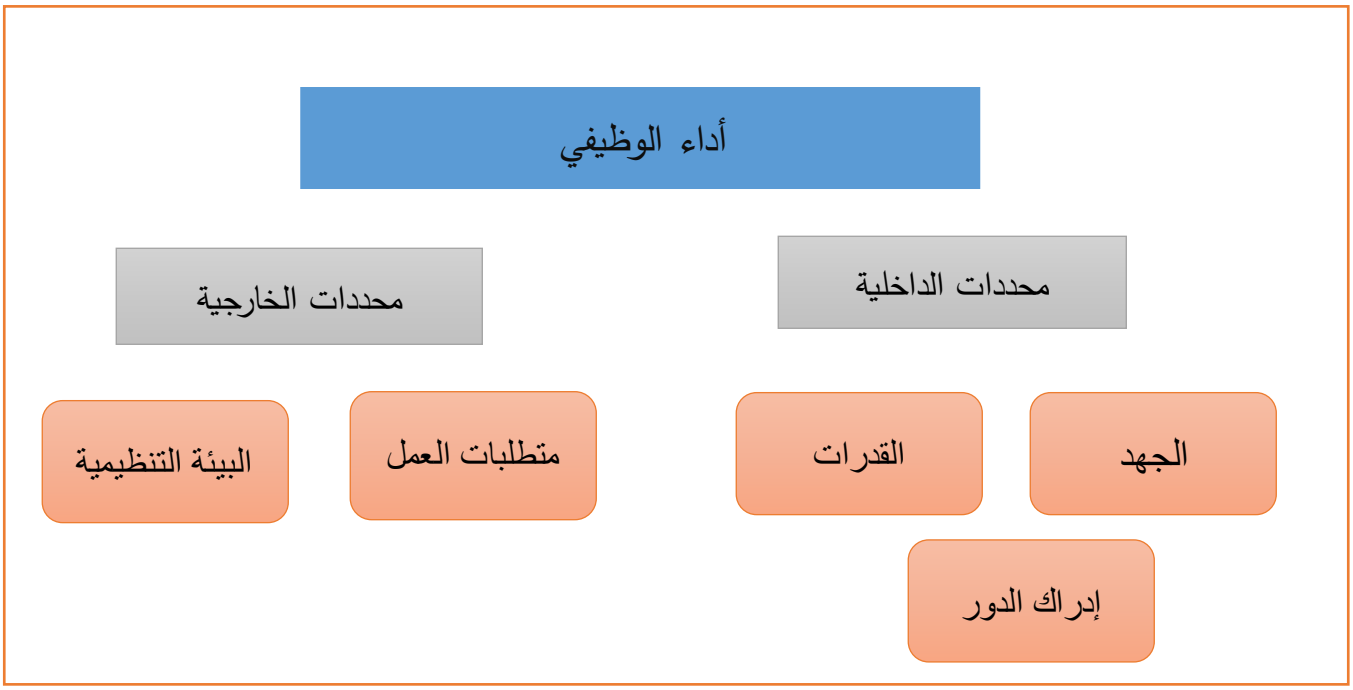
1. **متطلبات العمل:** وهي الواجبات والمسئوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل وكذلك الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

---

[1] جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، **العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة**، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 46، 2022 ،ص12.

[2] كمال بوالشرش ،**إستراتيجية تقييم الأداء لتحقيق الرضا الوظيفي**،مجلة ابحات نفسية وتربوية،العدد 10 – جوان 2017،ص291.

2. **البيئة التنظيمية:** فكل ما تشمله البيئة التنظيمية من أنظمة إدارية ومناخ العمل والإشراف وتوفر الموارد والهيكل التنظيمي وغيره من العوامل في البيئة التنظيمية فهي تعمل إما على تثبيط أو تحفيز العامل وبالتالي جودة أدائه.[1]



الشكل رقم (03): يوضح محددات أداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة

3-4- نظريات المفسرة للأداء الوظيفي

3-4-1-نظرية الإدارة العلمية :

وهي من أقدم النظريات في مجال الإدارة وقد اقترنت باسم العالم الأمريكي فردريك تايلور .Taylor وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي

[1] رنا سامي محمد فضل النديم، **الاتصال الإداري وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة**، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة 2014، ص 31.

تتحكم في الأداء الإنتاجي للعاملين وكان تايلور قد مارس عددا كبيرا من الأعمال وانتهى إلى مهندس صناعي آمن بأن العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات الصناعية. وكان يعتقد هو وزملاؤه بأن الأفراد يمكن تحفيزهم إلى العمل والإنتاج عن طريق الحوافز المادية وتلبية بعض حاجاتهم العضوية لأنهم يحتاجون باستمرار إلى التوجيه وقد تبلورت آراؤه فيما بعد في عدد من المبادئ التي تحكم العمل الإداري كان من أهمها:

1. تحديد المهمة أو العمل المطلوب تأديته بوضوح تام.
2. تحديد شروط العمل ومتطلباته ومستوياته والمدة الزمنية اللازمة لتحقيقه.
3. ربط الأجر أو المكافأة بمدى نجاح العنصر البشرى في تأدية عمله.

كما أنه ركز على ضرورة وأهمية تدريب العناصر البشرية وتطوير كفاءتهم الإدارية والإشرافية والإنتاجية.[1]

3-4-2-نظرية البيروقراطية:

يقصد ماكس فيبر بتعبير البيروقراطية أن يوصف النموذج المثالي التنظيم الذي يقوم على أساس التقسيم الإداري والعمل المكتبي ومدى تأثيره على الأداء و السلوك التنظيمي و تميزت بخصائص أهمها التخصص الوظيفي و تقسيم العمل بشكل يجعل السلطة و المسؤولية لكل عامل واضحتين في التنظيم، و هو أساس الأداء الفعال للأعمال و الوظائف الهرمية ترتيب الوظائف في شكل هرم يبدأ من القمة و ينتهي في القاعدة توزيع الأنشطة والأعمال لتسيير التنظيم البيروقراطي على أعضاء التنظيم اختيار الأفراد يكون بناء على مؤهلات فنية من خلال الامتحانات طريقة التدريب والتعليم وهكذا يتضح أن فيبر قد اعتمد على ميكانيزمات موضوعية لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب .[2]

3-4-3-نظرية التقسيم الإداري:

---

[1] فاروق عبده فليه، محمد عبد المجيد، **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة، عمان، 2005،ص52.

[2] الزهراء سيفور ،**التخصص الوظيفي المحددات والدلالات**، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، المجلد 12 ، العدد 2، 2018،ص14.

وقد سعى رواد هذه النظرية إلى الوصول المبادئ إدارية عالمية تحكم المنظمات في مختلف البيئات حيث قسم الوظائف الادارية إلى ستة وظائف فنية مالية تجارية تأمين الموارد، محاسبية إدارية.. وضع مبادئ الزيادة الانتاجية وهي 14 مبدأ: تقسيم العمل على أساس التخصص توازن السلطات مع المسؤوليات الانضباط والالتزام الوظيفي وحدة الأمر وحدة التوجيه أولوية المصلحة العامة على المصلحة الخاصة دفع أجور عادلة للعمال وجود درجة مناسبة من المركزية واللامركزية التسلسل الرئاسي التمسك بالنظام كأساس للعمل والتعامل التمسك بالعدالة الاستقرار الوظيفي من خلال التخطيط للقوى العاملة تشجيع المبادرة الفردية تشجيع روح الفريق.[1]

3-4-4-نظرية العلاقات الإنسانية " لإلتون مايو:

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية سنة كرد فعل و نفيض للنظريات الكلاسيكية الثلاث، وهي الإدارة العلمية والبيروقراطية والتقسيم الإداري، والتي افترضت أن الحوافز المادية هي ما يهم العاملين وبالتالي إهمالها العوامل الاجتماعية والإنسانية، ومن العوامل التي ساعدت على ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية اعتبار العمال مجرد آلات تعمل بصورة منتظمة ودقيقة ومجردة حسب حركات الوقت والزمن والفراغ العامل من محتواه الإنساني بالإضافة الى قلة الحوافز من أرباح الإنتاج الكبيرة والتي تؤدي إلى إثراء الطبقات الرأسمالية فقط واحتكار فائض القيمة.[2]

3-5- أهمية الأداء الوظيفي:

يكتسي قيمة إستراتيجية كبيرة نظرا للدور الفعال الذي يلعبه كون الأداء الوظيفي هو الفيصل في بقاء المنظمة واستمرارية تموينها، ويمكن تلخيص أهمية في بعض النقاط الآتية :

- يساهم الأداء في تحديد مدى استغلال المنظمة لإمكانياتها ومواردها بشكل جيد لأن الأداء هو محصلة لتلك القدرات.

---

[1] رائد محمد عبد ربه ،**نظرية المنظمة والمؤسسات الجنادرية**، للنشر والتوزيع الاردن،2012،ص13.

[2] محمد بن سليمان بن أحمد البوسعيدي، **أثر التحول الرقمي في جودة أداء العاملين**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرقية – عمان،2024 ،ص 2.

- يساهم في الاهتمام أكثر بمهارات ومعارف، وخبرات الأفراد لاستغلالها وتوظيفها في المنظمة.
- الحصول على الميزة التنافسية من خلال الأداء الفعال الذي يشجع على الإبداع والابتكار.[1]

وفقا لمهدي (2020) يكتسب الأداء أهمية كبيرة لكل من العاملين والمنظمة، وتتجلى أهمية الأداء في أنه:

- يحدد الأداء قدرة المنظمة على استثمار طموحات العاملين، وقدراتهم، ومهاراتهم، وخبراتهم وتوظيفها.
- الأداء الفعال يؤدي إلى تخفيض تكلفة العمل وترشيد النفقات.
- يشير الأداء إلى مدى نجاح إدارة الموارد البشرية.
- يساعد الأداء المتميز في رفع مستوى الجودة في المنظمة.
- يسهم الأداء في تحديد نقاط القوة، ونقاط الضعف لدى العاملين.
- يساعد الأداء المتميز في تحقيق أهداف المنظمة، ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه.[2]

3-6- أبعاد الأداء الوظيفي:

الثلاثة أبعاد أساسية للأداء الوظيفي، أداء المهام، الأداء السياقي، السلوك غير المنتج كما يلي:

- **أداء المهام:** يشير أداء المهام في البنوك التجارية إلى سلوكيات الموظفين التي تنتج أو تشارك بشكل مباشر في تحويل موارد البنك إلى الخدمات المصرفية، وينقسم إلى ثلاثة انواع هم:
  - أداء المهام الروتينية: والتي تتضمن استجابات الموظف لمطالب المهام المعروفة جيدا والتي تحدث بطريقة طبيعية أو روتينية أو يمكن التنبؤ بها.

---

[1] عادل بومجان، أقطي جوهرة، خالد الوافي، **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي** – دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 02، 2018،ص128.

[2] مصطفى عبد الرزاق كليب ،**أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين**، دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز ، مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية، المجلد 6 ، العدد 5، 2023 ،ص249.

- أداء المهام التكيفية: والتي تتضمن استجابات الموظف لمطالب المهام التي تكون جديدة أو غير عادية أو على الأقل غير متوقعة.
- أداء المهام الإبداعية: والتي يقصد بها الطريقة التي يطور بها الموظف أفكارا أو ابتكارات جديدة ومفيدة للعمل.[1]

الأداء السياقي: هو نوع من السلوكيات الإيجابية، كالتطوع للعمل الإضافي، ومساعدة الآخرين في القيام بمهام صعبة، نشر الحماس في العمل، مساعدة الآخرين عند الحاجة مشاركة الموارد والمعلومات الهامة للعمل، قد يتبناها الأفراد عند القيام بمهامهم، هذه السلوكيات متوقعة من الموظف لكنها غير مذكورة صراحة في الوصف الوظيفي للشخص ويطلق على هذا النوع من التوقعات غير المعلنة السلوك خارج الدور.[2]

الأداء التكيفي: ويشير بولاكوس وآخرون الى مدى كفاءة الموارد البشرية بالمؤسسة في تغيير سلوكياتهم والتكيف مع متطلبات الوظائف وكذا التعامل مع المتغيرات المختلفة خاصة منها التي تتميز بعدم الوضوح في البيئة المحيطة بمجال أعمال ونشاط المؤسسات، يقدم الأداء التكيفي على أنه أداء الموارد البشرية لمهامهم ومسؤولياتهم، وذلك في مجال عمل غير محدد ومعقد، يتطلب تكيفهم في العمل وتأدية مهامهم والقيام بتغييرات استباقية ومراجعات في سلوكياتهم، خاصة في الأعمال الجديدة وغير المحددة والتي قد تكون غامضة.[3]

ويمكن تقسيم الأداء الوظيفي بناءا للأبعاد الأتية:

---

[1] أسر أحمد خميس، **أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية**،المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ،كلية التجارة – جامعة دمياط،المجلد الثاني – العدد الثاني – الجزء الثالث يوليو2021،ص1013.

[2] ميمون كافيو مولاي أمينة، **تأثير الرضا الداخلي على أبعاد الأداء**، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 8، العدد ، 2021،ص521.

[3] عثمان عصمان وشنشونه محمد ،**الأهمية الاستراتيجية للأداء التكيفي للموارد البشرية في المؤسسات من أجل النمو ومواجهة مختلف المشاكل**، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 07 ، العدد 2، 2024 ،ص79.

البعد التنظيمي: يقصد بأداء التنظيمي للعاملين الطرق والإجراءات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء الوظيفي. حيث تتمكن المؤسسة من تحديد الصعوبات التنظيمية في الوقت المناسب.

البعد الاجتماعي: يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على وفاء الأفراد المؤسس تهم.[1]

البعد الاستراتيجي: ويعرف البعض الأداء انطلاقا من البعد الاستراتيجي، وحسب هذا المنظور يرتبط الأداء ارتباطا وثيقا بالقدرة التنافسية ويعبر عنه بـ " قدرة المؤسسة على الاستمرار بالشكل المرغوب في سوق تنافسية متطورة أي تحقيق الكفاءة والفعالية، وبشكل عام يمكن تعريف الأداء على المدى الزمني على انه " قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى.[2]

3-7- تقييم الاداء الوظيفي:

تعتبر وظيفة تقيم الأداء من أهم الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والمسؤولون بشكل عام وتنبع أهميتها من كون نتائجها تؤثر على الوظائف الأخرى في إدارة الموارد البشرية مثل التثبيت في الوظيفة ومنح الحوافز والنقل والترقية وتحديد الاحتياجات التدريبية وتوقيع العقوبات التأديبية كما تؤثر نتائجها أيضا في العلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رؤسائهم.[3]

هو طريقة منظمة لتقييم المدخلات والمخرجات والعمليات الإنتاجية في المؤسسات الصناعية وغير الصناعية، إن قياس الأداء هو عملية اكتشاف وتحسين تلك الأنشطة التي تؤثر على ربحية المؤسسة، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات ترتبط بأداء المؤسسة في الماضي والمستقبل بهدف تقييم مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المحددة في الوقت الحاضر، كما يعرف قياس الأداء على أنه المراقبة المستمرة لإنجازات برامج المنظمة

---

[1] هاني السيد محمد العرب ،**جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال**، مجلة الطفولة والتربية – العدد الثالث والثلاثون،2018 ،ص136.

[2] أحمد زر نوح ، مرجع سابق ذكره،ص30.

[3] لعلى بوكميش،**طرق تقييم أداء العاملين**،مجلة الحقيقة ،المجلد09 ،العدد04 ،2010،ص93.

وتسجيليها، ولا سيمة مراقبة وتسجيل جوانب سير التقدم نحو تحقيق غايات موضوعة مسبقا. إن قياس الأداء هو عبارة عن مؤشر للعلاقة بين عوامل النجاح والأهداف الإستراتيجية للمنظمة، كما يعني قياس الأداء تقييم المجازات المنظمة مقارنة بالمستويات المطلوب بلوغها أو الممكن الوصول إليها لتكون صورة حية لما حدث فعلاً، أي الوقوف على مدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط المرسومة وتجسيد الإستراتيجيات المعتمدة.[1]

يمكن تعريفه على أنه "عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه، وتنفيذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيد أم لا، أو هي عملية التقدير والتقييم المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لإنجازه لعمله وتوقعات تنميه وتطويره في المستقبل.[2]

3-8- شروط وأساليب قياس الأداء الوظيفي:

3-8-1شروطه تقيم الأداء الوظيفي:

توجد عدة شروط يلزم توفرها في المعايير الجيدة والتي من خلالها يمكن الحكم على مستوى الأداء وهي على النحو التالي:

- الواقعية: يجب أن تكون المعايير واقعية مناسبة للواقع بحيث تكون قابلة للتنفيذ.
- الوضوح أي أن يكون المعيار مفهوما من قبل الجميع وخاصة الذين يتعاملون مع هذا المعيار ليسهل عليهم التطبيق.
- الارتباط بالنشاط: إذ لا معنى المعيار لا يرتبط بنشاط المؤسسة.

---

[1] مونير مهدي،**الكفاءة الإنتاجية و دورها في اختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة**،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير،جامعة محمد خيضر،2011،ص04.

[2] عيسى مزارة ،**معوقات عملية تقييم الأداء الوظيفي بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة**، مجلة السوسيولجيا،مجلد02،العدد01 ،2018،ص137.

- الدقة: يجب أن يحدد المعيار بدقة حتى لا يصبح عرضة للتأويل أو التفسير من قبل الأشخاص سواء الذين يتم تقييم أدائهم وفقا لهذه المعايير أو القائمين على عمليات قياس وتقييم الأداء.[1]

3-8-2أساليب قياس الأداء الوظيفي:

لقد اتضح مما سبق أن عملية تقييم الأداء تعتبر عملية منظمة تخضع لمجموعة من الأسس والمبادئ وتمر بعدد من الخطوات المتسلسلة، لذلك فالسير الحسن لهذه العملية يتطلب توفر آلية محددة تتبعها المؤسسة وتشكل الإطار المنهجي الذي تقوم عليه عملية تقييم الأداء وهي ما تسمى بأسلوب أو نظام تقييم الأداء.[2]

- طريقة الإدارة بالأهداف: وفي هذه الطريقة يتم تحديد أهداف معينة للأداء وذلك بالاشتراك أو بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوسين ثم بعد ذلك يتولى المرؤوسون التنفيذ في حين يتولى الرئيس المتابعة والإشراف وتقديم المساعدة، وفي النهاية يتم مقارنة النتائج المحققة مع الأهداف المحددة والمخططة مسبقا، وتحديد الانحرافات والبحث عن أسبابها ومناقشتها مع المرؤوسين لتفاديها في المستقبل وتتميز هذه الطريقة بكونها ترتكز على النتائج، الأمر الذي يحد من التحيز في التقييم، غير أن التركيز على النتائج وحدها غير كاف، فلابد من التركيز أيضاً على الأسلوب أو الطريقة المتبعة لتحقيق هذه.[3]
- طريقة الاختبار الإجباري: التي تقوم على عدد من العبارات التي تصف أداء العمل، حيث تيم توزيع هذه العبارات في مجموعات، عادة ما تكون عبارات ثنائية، تعبر عن نواحي إيجابية وأخرى سلبية وتتميز هذه الطريقة بالبعد عن التحيز الشخصي، حيث إن التقدير يتم بوساطة جهة أخرى، هي التي تعطى التقديرات لكل عبارة، دون تعرف الرئيس على نوعية التقدير، ومدى أهميته لعملية التقييم.

---

(1) كمال أحمد ابو ماضي ،**بطاقة الأداء المتوارث كأداة تقييم الأداء المؤسسات الحكومية والغير الحكومية**، مكتبة ليسان للطباعة والتوزيع، ص 60-62.

(2) أحمد الصغير ريغة ،**تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن دراسة حالة المؤسسة الوطنية لإنتاج الآلات الصناعيةPMO**، -جامعة قسنطينة 2 -،2013،ص43.

(3) لعلي بوكميش ،مرجع سابق ذكره،ص108.

- طريقة الأحداث الحرجة: التي تقوم على تحديد المتطلبات الأساسية لكل وظيفة، ويقوم الرئيس بتتبع الأحداث والوقائع الهامة، التي تتسبب في نجاح – أو فشل – العمل من جانب مرؤوسيه، ومقابلتها بالمتطلبات الأساسية السابق تحديدها وتعرف هذه الطريقة ببرنامج سجل الأداء حيث إعداد سجل لكل مرؤوس، ويقوم الرئيس بتسجيل الأحداث الهامة تباعا وفقا لطبيعتها، سواء كانت إيجابية أو سلبية.[1]

أورد السالم وصالح طرق لتقييم أداء الموظفين وهي كالتالي:

أ. **طريقة التدرج البياني:** تعتبر هذه الطريقة من أقدم وأبسط الطرق وأكثرها شيوعاً ويقاس أداء الموظف هنا وفق معايير محددة مثل نوعية الأداء، كمية الأداء، المعرفة بطبيعة العمل المظهر، التعاون.

ب. **طريقة الترتيب:** حيث يقوم مدير القسم بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه ويقوم بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً اعتماداً على أحسنهم كفاءة أو أقلهم.

طريقة التقرير المكتوب: يقوم المدير في هذه الطريقة أو المشرف بكتابة تقرير تفصيلي عن الموظف يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتمتع بها إضافة إلى ما يمتلكه من مهارات يمكن تطويرها مستقبلاً.[2]

3-9- أهمية وأهداف تقيم الأداء الوظيفي:

3-9-1أهمية الأداء الوظيفي:

يحظى تقييم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها، فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحيوية ونشاط وتبدي كل المنظمات تقريباً أهمية قصوى لعملية تقييم أداء العاملين، فمن خلالها يمكن للمنظمة:

---

[1] فاروق عبده قليه ومحمد عبد المجيد ،**سلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع،2005،ص274.

[2] القصير بن عودة، **نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000 – دراسة ميدانية بمؤسسة ، OR SIM** مجلة التنمية البشرية، العدد 11. ، 2019،ص 108.

- أن تتأكد من أن جميع الموظفين قد تمت معاملتهم بعدالة وأن المستندات الموثقة حول هذا الموضوع ستكون عنصراً هاماً في تأييد سلامة موقفها فيما لو تظلم أحد الموظفين من القرارات التي تطال ترقية أو إنهاء خدمة.
- أن تحدد الإدارة المتميزين من الموظفين وتضعهم في الصورة أمام المسؤولين والزملاء تمهيداً لاتخاذ القرارات حول ترقيتهم وترفيعهم إلى مراكز وظيفية أعلى.[1]
- يساهم في اعطاء الموظف الدفعة المعنوية من اجل عطاء أكثر وتلاقي السلبيات ومحاولة تجويد الاداء.
- أن عملية تقييم الأداء الوظيفي هي محاولة للتخلص من الأغراض الشخصية التي تصيب الرؤساء الإداريين عند قياس كفاية مرؤوسيهم وجعلها أقرب إلى الموضوعية.
- ان تقييم الاداء الوظيفي يعطي فرصة للرئيس الإداري ليطلع باستمرار على نظام العمل في المنظمة وأن يدرك عن قرب كيفية اداء المرؤوسين لأعمالهم مهما اختلفت درجاتهم الوظيفية ومناصبهم، لأنه مطالب بوضع تقرير عن كل منهم في عمله.
- وعندما تكون هذه التقارير علنية سوف تكون وسيلة لمعرفة الموظف بحقيقة مستوى ادائه من ناحية ومواطن الضعف والقوة في عمله. ويتضح مما تقدم أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الجهاز الاداري أو الرؤساء أو الموظفين[2]

3-9-2-أهداف تقيم الأداء الوظيفي:

لقد اتضح أنه ينبغي على جميع المؤسسات أن تقيس مدى فعالية أنشطتها ونتائج أعمالها لأن المعلومات التي يتم الحصول عليها سوف تقودها نحو تحقيق أهدافها وبالتالي تحسين أدائها. لذلك فالمؤسسة التي لا تستطيع قياس أدائها لا يمكنها الرقابة عليه، وإذا لم تستطع مراقبته فلن تقدر على إدارته، وبذلك

---

[1] مختار يوب،**نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير موصفات الآيزو 9000 دراسة ميدانية بمؤسسة (ORSIM)للصناعات الميكانيكية** ، غليزان -،مجلة التنمية البشرية،العدد 11،2018،ص106.

[2] نواف مهدي جوير، **الآثار المترتبة على تقييم الأداء الوظيفي**، الجامعة العراقية، مجلة الجامعة العراقية،العدد (86 (3)،2019،ص52.

فهي لن تتمكن من صناعة قرارات سليمة، حيث يقول Quinn ضمن هذا السياق "ببساطة، لا يمكنك إدارة شيء لا تستطيع قياسه ". وعلى هذا تحتاج المؤسسات لتقييم الأداء من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- الرقابة يهدف تقييم الأداء إلى مراقبة الإنجازات والنتائج وتحليلها من خلال مقارنتها مع التوقعات والتنبؤ بالأخطاء قبل وقوعها باستخدام مؤشرات أداء كمحطات إنذار مبكر عند وقوع انحرافات.
- التقييم الذاتي: يهدف تقييم الأداء على مستوى المؤسسات إلى تشخيص المشكلات لحلها، والكشف عن مواطن الضعف لتقويتها ومواطن القوة للحفاظ عليها وتعزيزها.
- تقييم الإدارة يعتبر تقييم الأداء كامرأة للإدارة العليا تعكس أداء الوحدات والفروع، وبالتالي تمكنها من رسم الإستراتيجيات والأهداف بوضوح.
- التحسين المستمر يعتبر تقييم الأداء كهدف أولي لهدف نهائي يتمثل تحسين الأداء من أجل زيادة الإنتاجية.[1]

[1] أحمد الصغير ريغة ،مرجع سابق ذكره،ص25.

المبحث الرابع: العلاقة بين الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة والأداء الوظيفي

4-1: طبيعة العلاقة بين الدور الأسري والدور المهني

4-2: أثر الضغوط الأسرية على الأداء الوظيفي

4-3: أثر الاستقرار الأسري على تحسين الأداء الوظيفي

4-4: التأثير على الإنتاجية والانضباط

4-5: التأثير على الرضا الوظيفي

4-6: الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي

4-7: آليات التوفيق بين الالتزامات الأسرية والعمل

خلاصة الفصل

المبحث الرابع: العلاقة بين الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة والأداء الوظيفي

4-1- طبيعة العلاقة بين الدور الأسري والدور المهني

يسعى الإنسان إلى تحقيق ذاته وطموحاته من خلال النجاح المهني، وفي الوقت نفسه يحرص على أداء دوره الأسري باعتباره مسؤولًا عن توفير الاستقرار المادي والمعنوي لأسرته. وقد يبدو الجمع بين هذين الدورين سهلًا في الظاهر، إلا أن الواقع يكشف عن علاقة معقدة تقوم على التوازن وأحياناً الصراع بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.

وتتمثل هذه العلاقة فيما يعرف بصراع الأدوار، حيث يحاول الفرد التوفيق بين واجباته الأسرية من رعاية واهتمام وتوفير الاستقرار، وبين التزاماته المهنية التي تتطلب الانضباط والإنتاجية والتطور المستمر. كما أن لكل دور تأثيرًا على الآخر، فالدعم الأسري يعزز الاستقرار النفسي والأداء المهني، بينما يوفر العمل الاستقرار المادي والمكانة الاجتماعية.

وبالتالي، فإن العلاقة بين الدور الأسري والدور المهني هي علاقة تكامل في الأصل، لكنها قد تتحول إلى صراع عند غياب التوازن، مما يجعل إدارة الوقت والضغوط ضرورة أساسية لتحقيق الاستقرار في الجانبين.[1]

4-2- أثر الضغوط الأسرية على الأداء الوظيفي

تؤثر الضغوط في المؤسسات تماما مثلما تؤثر في الأفراد، وتظهر هذه الآثار فيما يلي:

- زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين عطل الآلات وإصلاحها)
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.
- صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية.
- الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية.

[1] إسلام معروف،عمر حجاج، **إشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي**، دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست،مجلة آفاق علمية،المجلد 14 العدد : 02 ، 2022،ص161.

- عدم الرضا الوظيفي الشعور بالفشل.
- الغياب والتأخر عن العمل التسرب الوظيفي (دوران العمل)
- ارتفاع معدل الشكاوى.
- عدم الدقة في إتخاذ القرارات.
- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة، سوء الاتصال بسبب الغموض الدور وتشويه المعلومات.
- تأثير الضغط على الأداء: بما ان للضغط للمهن على تأثير على الصحة العامة سواء البدنية أو النفسية وبالثاني على الأداء في العمل بشكل سلبي وذلك:

أن الشخص المتوتر يفكر لاإراديا فيما يحس به من ضغط وتوتر أكثر من تركيزه في أداء المهمة لذلك لا يقوم بأدائها كما ينبغي.

التعرض الدائم لضغوط الحياة يؤثر على الصحة العامة للفرد مما يحول دون أداء المهمة بنجاح [1]

4-3- أثر الاستقرار الأسري على تحسين الأداء الوظيفي

ساهمت المرأة منذ القدم في الإنتاج، في كل زمان وتحت أشكال متعددة، وكان ذلك أولا بعملها المنزلي، فكانت الأعمال النسوية الممارسة خارج المنزل كمساعدة بسيطة للزوج، ومثال ذلك الأعمال الزراعية، فبالرغم من تعدد الأولاد كان عليهن تجفيف اللحوم أو الأسماك وطهيها وكشط جلود الحيوانات، ودبغها، وتقطيعها وجمعها لصنع أغطية منها ملابس، أو لمبادلتها بمنافع أخرى. ثم إنهن اللواتي يضطلعن بأعمال النسيج وصنع الملابس وغيرها من الأعمال التقليدية. " وكانت مهن النساء الأكبر سنا في القرية، وهن اللواتي تدرين على أيدي أمهاتهن، ويدرن بناتهن بدورهن. ولكن نصادف أيضا الغسالات

[1] عبيد عائشة بية،هبيتة نريمان صبرين، **الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية**،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية – دراسات اقتصادية – 25(2)،ص217.

والغازلات والنساجات، وهذه المهن النسوية تحظى بنظام أساسي واستطلاع خاص على الرغم من أشكال العبودية المتعددة التي فرضت على المرأة في العصور النيوليتية.[1]

4-4-التأثير على الإنتاجية والانضباط

يعدّ الانضباط الوظيفي عنصرًا أساسيًا في نجاح أي مؤسسة، إذ يساهم وجود نظام انضباط فعال داخل المؤسسة الصناعية في تقليل الخسائر من خلال الكشف المبكر عن نقاط التقصير ومعالجتها قبل تفاقمها. كما يساعد على تصحيح الانحرافات في العمل ومتابعة أداء الأفراد بشكل مستمر، مع ضمان احترام قواعد العمل وتطبيق العقوبات على المخالفين وفق مبدأ العدالة وسلامة الإجراءات.

ويُعدّ الانضباط كذلك أساسا لإشاعة مناخ من العدالة داخل بيئة العمل، مما يدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد، ويرفع من كفاءتهم الإنتاجية ويزيد من مردوديتهم. لذلك، فإن الهدف من الانضباط الفعّال لا يقتصر على العقاب، بل يتعداه إلى الوقاية من المشكلات وتحفيز العاملين وخلق جو عمل إيجابي ومرضي، شريطة أن يطبق بأسلوب عادل ومتوازن.[2]

4-5- التأثير على الرضا الوظيفي

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء الموظفين فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسئوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.[3]

4-6- الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي:

---

[1] كمال اللحياني ، **العنف ضد المرأة العاملة** ،دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة، رسالة مقدمة النيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الجنائي ، جامعة أبو قاسم سعد الله الجزائر 2 قسم علم الاجتماع ، الجزائر 2017 / 2018،ص47.

[2] رفيقة بوخالفة ،**الانضباط الوظيفي للعمال في ظل الثقافة التسييرية بالمؤسسة الجزائرية**،جامعة الجزائر 2 بوزريعة،2015،ص04.

[3] جميلة بن زاف ،**العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة**،عائلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية،العدد 21 / ديسمبر 2015،ص64.

-أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين

أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.

-أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكنون أقل عرضة لحوادث العمل.

هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

-ذكر بعض الباحثين وخبراء الإدارة بأن هنالك علاقة طرديه بين درجة توافر الرضا الوظيفي للعاملين ونجاح المنظمة وتقدمها.

وعموما يعتبر الرضا الوظيفي للموظفين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمنظمة ومدى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر الموظفين فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها الموظفين بالرضاء مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداد للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به.[1]

4-7-استراتيجيات المرأة العاملة لتحقيق التوازن

تحاول الأم العاملة تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية من خلال تنظيم وقتها وأداء واجباتها في البيت والعمل بشكل متوازن، مع تجنب الشكوى أو التقصير في أي جانب، وبذل جهد مستمر للتوفيق بين متطلبات الأسرة وضغوط العمل. ومن أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية نجد:

[1] محمد الحسن ،التيجاني يوسف،**التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشئات القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة** ،بحث أطروحة ماجستير إدارة أعمال.MBA ،2010،ص60.

- **الاستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة:** لذا نجد الأم العاملة تترك أطفالها الذين هم في سن مبكرة بالدرجة الأولى عند أم الزوجة أو أختها وإما عند أم الزوج أو أخته وذلك على حسب العلاقة التي تربطها بهم، ثم تنتقل إلى خالة الزوجة أو عمتها أو إلى خالة الزوج أو عمته أو أي شخص أخر من العائلة ونذكر هنا أنه كلما ابتعد النسب عن الزوجة أو الزوج فإنها تدفع مبلغ من المال رمزي أو هدية في نهاية كل شهر مقابل الاعتناء بأطفالها.
- **استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة:**

نتيجة للتقدم الصناعي غزت الآلات الحديثة كل نواحي الحياة الأسرية مثل : الثلاجة الغسالة، مكيفات الهواء والكنس ، بالإضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهوائيات المقعرة والهاتف النقال والإنترنت، كل هذا ساعد الأسرة على التغلب في الوقت والجهد في إدارة الشؤون المنزلية بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتوجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها ، عوامل سمحت للمرأة بعمل مستقل خارج المنزل ومكنتها من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعدت الأم العاملة على التغلب من صراع الأدوار والقيام بدور مضاعف دور ربة البيت ودور العاملة.

- **التخطيط الأسري:**

تفكر المرأة العاملة نتيجة لعدم ملائمة ظروفها لتباعد الولادات أو تحديدها قصد تحقيق التوفيق التي تسعى إليه لأن عملها يستوجب أن تبقى فترات خارج البيت ويفرض عليها واجبات متنوعة لذلك هي مضطرة بحكم أوضاعها هذه أن تتبع سياسة تنظيم أو تحديد النسل والتي يقصد بها في الغالب التخطيط الحياة الأسرة من حيث توالدها ووضع تقدير محدد لعدد أفرادها على أساس من التخطيط القائم على موازنة طاقات الأسرة ومواردها الاقتصادية وعدد أفرادها، وذلك باستخدام الوسائل بصورة إرادية لتنظيم عمليات الإنجاب.[1]

[1] نجية مادوي ، **استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي**، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية المجلد 2 ، العدد 4 ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة البليدة 2 ،2022،ص134.

4-8- اليات التوفيق بين الالتزامات الاسرية والعمل

4-8-1- دور الزوج والأسرة في دعم المرأة العاملة

الأسرة ليست مجرد أساس لوجود المجتمع فحسب، بل تعد مصدر القيم والأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك، والإطار الذي يتلقى فيه الإنسان أول دروس الحياة الاجتماعية، فهي النظام الاجتماعي الأول الذي يتولى مسؤولية تنشئة الفرد وتحويله إلى كائن اجتماعي متكامل، وبدونها قد يختل البناء الاجتماعي للإنسان. كما تؤدي الأسرة وظائف أساسية متعددة منها الوظيفة التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، من خلال توفير الاستقرار والدعم العاطفي والمادي لأفرادها، مما ينعكس بشكل مباشر على توازنهم النفسي وقدرتهم على الاندماج في المجتمع وتحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة.

حيث تبرز أهمية الأسرة في دعم المرأة العاملة، حيث تلعب دورًا محوريًا في تمكينها من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، من خلال توفير المساندة النفسية والمساعدة في تربية الأبناء وتنظيم شؤون المنزل. كما أن وجود أسرة متفاهمة ومتعاونة يخفف من الضغوط التي قد تواجهها المرأة أثناء عملها، ويعزز من استقرارها المهني والاجتماعي. وقد شاركت المرأة منذ القدم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتزداد اليوم مساهمتها في مختلف مجالات العمل التنموي بأشكال جديدة.[1]

4-8-2- دور المؤسسة في تخفيف الضغوط وتحسين الأداء

تلعب المؤسسة دورًا أساسيًا في تخفيف الضغوط المهنية وتحسين أداء العاملين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تقوم على الدعم التنظيمي والتواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين، إضافة إلى تحسين ظروف العمل مثل تقليل عبء المهام غير الضرورية، وتوفير الموارد اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة. كما تساهم سياسات التحفيز المادي والمعنوي، كالتقدير والترقية والتكوين المستمر، في رفع الروح المعنوية للموظفين وتقليل مستويات التوتر والضغط النفسي، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء والإنتاجية.

وفي هذا الإطار، يؤكد العديد من الباحثين أن الدعم التنظيمي داخل المؤسسة يعد عاملًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أشار Eisenberger et al. (1986) إلى أن إدراك العاملين

[1] إيمان محامدية ،بوطوطن سليمة،مرجع سابق ذكره،ص01.

لاهتمام المؤسسة برفاهيتهم يؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي وتخفيض الضغوط النفسية، وبالتالي تحسين الأداء العام..[1]

(1) Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, **Perceived organizational support**. Journal of Applied Psychology, 71(3), 1986, 500–507.

خلاصة الفصل:

في ختام هدا الفصل النظري تما ابراز أهم النقاط المساعدة في فهم موضوع الأسرة والالتزامات الأسرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ودلك من خلال تحديد دور المرأة العاملة داخل الاسرة والمجتمع باعتبارها فاعل استراتيجي لها أدوار عدة، توضيح أسباب خروج المرأة للعمل وأهم المشاكل والصعوبات التي تواجهها عند خروجها إليه وأهم الإستراتيجيات التي تعتمدها للتحقيق التوازن بين دوريها المهني والأسري للتحقيق أداء وظيفي عالي.

الفصل الثالث: الجانب الميداني

1. مجالات دراسة
2. مجتمع البحث
3. عينة البحث
4. منهج الدراسة
5. أدوات وتقنيات جمع البيانات
6. خصائص عينة الدراسة

تمهيد:

سوف نتطرق في هدا الفصل إلى المنهجية المتبعة في التحقق من الفرضيتين السابقتين ميدانيا ودلك من خلال تحديد مجالات الدراسة تم مجتمع البحث وعينته والمنهج الملائم للدراسة وتحديد التقنيات المساعدة في جمع البيانات.

1-مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني للدراسة:

مجتمع بحث متمثل في النساء العاملات في مستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة بما يتماشى وموضوع بحثنا الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة أترها الأداء الوظيفي، وهي دراسة ميدانية اهتمت بتحديد مجال المؤسسة على النحو التالي:

- تعريف بالمؤسسة:

المؤسسة العمومية الاستشفائية هي مؤسسة وطنية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (المادة 02 من المرسوم 07/140 المؤرخ في 19 ماي 2007 الخاص بتنظيم وانشاء التسيير المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية)، وبدأت في العمل مع مطلع العام 2008 بعدما كانت تسمى سابقا القطاع الصحي، وبالرغم أنها حديثة النشأة (ثمانية سنوات) إلا أنها تختلف كثيرا عن القطاع الصحي من ناحية المالية والمحاسبية.

([1])تقوم على مجموعة من العناصر البشرية المادية التي وفرتها الدولة من اجل تقديم خدمات صحية للمواطن، وبما ان الدولة هي الممول رئيسي لميزانيتها فأنها تخضع لما تخضع المؤسسات العمومية للدولة فيما يخص تحضير وتنفيذ الميزانية والرقابة عليها وتحديد الاشخاص الذين يقومون بذلك. من بين هذه المؤسسة نجد المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة تتربع على مساحة الاجمالية تقدر ب 15407 م 2 بدائرة المنيعة التي تتواجد على مسافة 270 كلم جنوب الولاية غرداية وحوالي 900 كلم جنوب الجزائر.

- مصالح المؤسسة:

حيث تتكون المؤسسة الاستشفائية بالمنيعة من مصلحتين رئيسيتين هما:

1) مصلحة الخدمات الطبية:

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد33، سنة 2007، ص10.

حيث تصل طاقة استيعاب المؤسسة الاستشفائية بالمنيعة الى 200 سرير على المصالح التالية، الاستعجالات، الجراحة العامة، طب النساء والتوليد، طب الداخلي، طب الاطفال بالإضافة الى مجموعة المراكز الصحة والقاعات العناية التابعة لها.

الجدول (02): يوضح مصالح المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة وعدد مستخدمتها.

المصلحة	عدد الأسرة	عدد المستخدمين		
		أطباء	شبه طبي	مهنيين
مصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية	09	04	24	04
مصلحة طب النساء والتوليد	34	02	23	06
مصلحة الطب الداخلي	38	03	20	06
مصلحة الجراحة العامة	34	04	18	04
مصلحة جراحة العظام	15	02	09	04
مصلحة العلاج المكثف	06	02	13	02
مصلحة طب الأطفال	30	02	12	04
مصلحة طب العيون	15	00	08	04
مصلحة تصفية الكلى	19	04	15	06
غرفة العمليات الجراحية	/	03	19	06
مصلحة الأشعة	/	01	12	04
مصلحة الصيدلية	/	01	10	02
مصلحة التحاليل الطبية	/	01	15	06
المجموع	200	29	198	60

المصدر: مصالح المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة

-المصلحة الادارية:

تقدم المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة خدمتها الصحية بالتناسق بين مجموعة من الوظائف لمنح أعلى مستوي من الخدمات الصحية حيث تتكون المصلحة الادارية من:

أ. **المدير العام أو الأمر بالصرف**: يعين المدير بقرار وزاري ونسد له مهمة تسيير المؤسسة ماليا واداريا كما له سلطة الرقابة على مستخدميه في الإطار القانوني الذي يخوله الصلاحيات كما تنهي مهامه بقرار

وزاري وفقا الاشكال القانونية التي يعين بها، كما يسهر على اتخاذ جميع الاجراءات الضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة الاستشفائية، وهو المسؤول الأول على نظام الانضباط في جميع الوحدات، اذ يسهر على تنفيذ مداولات المجلس الادارة وتطبيق القوانين.

ب. **الأمانة العامة:** يقوم هذا المكتب بالانشغال المنطوية والمباشرة بمكتب المدير من استلام الرسائل والرد عليها ويقوم بحفظ جميع الوثائق الصادرة والواردة من والي الادارة، كما يلعب دور الوسيط بين مكتب المدير وباقي المديريات الفرعية التابعة للمؤسسة داخليا وخارجيا وهو بمثابة الجهة ذات الصلة الدائمة أو المؤقتة للمؤسسة كما ينبغي على القائمين عليه صفة حفظ الأسرار المهنية.

ت. **المديريات الفرعية للمؤسسة ثلاث مديريات فرعية وهي:**

1) **المديريات الفرعية للوسائل المادية والمالية:** تقوم هذه المديرية بتقدير حاجيات المؤسسة بالنظر الى الايرادات والصفقات، سواء تعلق الأمر برواتب العمال، العتاد، تجهيزات و اثاث.....الخ، حيث تقوم بإعداد الميزانية تنفيذها كما تسهر على ابرام الصفقات والاتفاقيات وغيرها من المناقصات لمصالح المؤسسة.

أ. **مكتب الميزانية والمحاسبة:** يقوم بتطبيق الميزانية واعطاء تقارير مالية دورية عن نفقات المؤسسة الاستشفائية العمومية وهي نفقات التكوين، نفقات العمال، نفقات الموارد الغذائية، العتاد الطبي، نفقات أخرى للتوظيف، نفقات الأدوية، نفقات الاجتماعية، نفقات التدابير الوقائية.

ب. **مكتب الصفقات العمومية:** يقوم بالتكفل بكل الصفقات الخاصة للمؤسسة واعداد الفواتير والاتفاقيات وتقديمها الى مكتب الميزانية والمحاسبة.

ت. **مكتب الوسائل العامة والهياكل:** من المهام التي يقوم بها هذا المكتب بالمحافظة على كل مما يتعلق بالمستشفى وعلى ممتلكاتها، وهو المسؤول على نظافة المستشفى وحظيرة السيارات، وعلى سيارات الاسعاف..... الخ.

2) **المديرية الفرعية للمصالح الصحية: تسهر** هذه المديرية على القيام بنشاطاتها على مستوى كل الهياكل التابعة للمؤسسة وتشرف على تيسرها:

أ. **مكتب القبول:** من بين المهام الموكلة له توجيه المرضى والزوار ومتابعة المواليد والوفيات التي تكون في المؤسسة الاستشفائية وتسير الأرشيف، ملفات المرضى ومتابعة المرضى من لحظة دخولهم الى المؤسسة الى غاية خروجهم منها.

ب. **مكتب تنظيم النشاطات الصحية:** يسهر على تطبيق التعليمات الصادرة من وزارة الصحة والخاصة بتنظيم النشاط العمومي متابعة ونظم النشاطات الصحية من خلال جمع معلومات للتأكد منها، ومن بين ما تقوم به تنسيق العمل البشري المتعلق بالفرق شبه الطبية لمختلف المصالح الاستشفائية ووضع البرامج العمل للفريق شبه الطبي ومتابعته وتقييمه.

ت. **مكتب التقاعد وحساب التكاليف:** الدور الرئيسي لهذا المكتب هو تحديد التكاليف الكلية التي تمكن من تحديد سعر الخدمات الصحية مثل الفحص الطبي، التحاليل المخبرية واقامة المريض.....الخ.

1) **المديرية الفرعية للموارد البشرية:** هذه المديرية تخص بمتابعة مسار المهني للموظفين ابتداء من تاريخ تنصيبهم الى غاية الاحالة على التقاعد او الانفصال عن العمل، تتكون من مكتبين.

أ. **مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات:** تقوم بمتابعة المنازعات التي تنجم جراء الاخلال بالالتزامات والواجبات كما تسهر على أداء الحقوق وتطبيق القوانين السارية المفعول كما تقوم بإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من خلال أداء التوقعات لرصد اليد العاملة ولسد النقص أو العجز من خلال عمليات التوظيف داخليا أو خارجيا.

ب. **مكتب التكوين:** يسهر على التكوين الموظفين لرفع مستواهم وحرص على تشجيعهم وتحسين أدائهم مما يساهم في تحفيزهم على العمل.

الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة:

تتوفر المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة على موارد البشرية هامة في عدد من الاختصاصات الصحية، من الأطباء وممرضين، اداريين وفنيين.

أ-الأطباء العامون والمختصون في المؤسسة الاستشفائية بالمنيعة:

الجدول رقم (03) :عدد الأطباء المختصين والعاملون في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة

	الرتبة	العدد
الأطباء	الأطباء المتخصصون	21
	الأطباء العامون	15
	المجموع	36

المصدر: المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية بالمنيعة.

حيث يقوم بتقديم الخدمات الطبية في مجال الطب من مجموعة 36 طبيب موزعون بين رتب، وهذا العدد يعتبر غير كافيا لاحتياجات المؤسسة الاستشفائية بالمنيعة حسب المدير الفرعي لمصلحة الصحية، كما ندرج في جدول التالي:

الجدول (04): عدد الصيادلة والمختصون في علم النفس

الصيدلة	01
مختص في علم النفس العيادي للصحة العمومية	02

المصدر: المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة.

حيث لا تتوفر المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة إلا على 01 صيدلي واحد، ومختصين في علم النفس العيادي لمصلحة العمومية.

ب- الطاقم شبه العالي والاداريون في المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة:

سنعرض عدد أفراد الطاقم شبه الطبي حسب الاختصاص في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة.

الجدول رقم (05): عدد أفراد الطاقم شبه الطبي في المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة

التخصص	العدد

بيولوجي	09
القابلات	17
الأعوان الطبيون في التخدير والانعاش	09
المخبريون مختصون لصحة العمومية	11
مشغل الأجهزة الطبية	11
مساعدون طبيون	05
محضرو الصيدلة لمصحة العمومية	02
ممرضون مؤهلون	06
مساعدو التمريض لمصحة العمومية	42
ممرضون لصحة العامة (علاجات عامة)	61
ممرض مختص	03
ممرض حاصل على شهادة دولة	62
المجموع	231

المصدر: المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة.

بالنسبة لطاقم شبه الطبي الذي يبلغ عددهم 231 فرد، هذا العدد الذي يعتبر غير كافي بالنظر الى احتياجات المستهلكين (المرضى)، هذا حسب المدير الفرعي لمصلحة الصحية، ومن أجل ذلك تم وضع فريق من المتربصين لدى المؤسسة يفوق (40 متربص)، قصد تغطية النقص لاحقا.

بينما تتوفر المؤسسة العمومية الاستشفائية على عدد من الاداريين حسب ما يبين:

الجدول رقم (06): عدد الاداريون في المؤسسة العمومية الاستشفائية العمومية بالمنيعة

التخصص	العدد
متصرف اداري	10

ملحق اداري	11
تقني سامي في الاعلام الي	03
مهندس في الاعلام الي	01
تقني سامي في المخبر والصيانة	01
عمال المهنيين	46
المجموع	81

المصدر: المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعة.

حيث يعمل في المؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة 81 موظف في الادارة، بالإضافة الى 67 متعاقد من عمال النظافة والمطبخ، وأعوان الأمن، سائقي السيارات ..... الخ.

ج- التقييم للهيكل التنظيمي:

كما توجد هناك مديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة حيث دور هذه الأخيرة هو اصلاح جميع الإعطاب كالأجهزة الصحية والعتاد المرفق لها، غير أن المؤسسة تفتقر لهذه المديرية نتيجة انعدام الإطار القانوني لتوظيف العنصر البشري المؤهل لهذه الوظيفة، لذا تلجأ المؤسسة لنظام التعاقد مع المتعهدين بالصيانة واصلاح الإعطاب.[1]

ب- المجال الزماني للدراسة:

للمجال الزماني أهمية كبيرة حيث يكشف عن الفترة الزمانية التي استغراقها الباحث للوصول الي ميدان دراسته والتعرف عليه وتحديد مجتمع البحث وعينته ولهدا تما تقسيم فترات الدراسة الى مراحل:

المرحلة الأولى: بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية بشقيها الميداني والنظري هدا الأخير الدي مكننا من تحديد متغيرات الدراسة، المفاهيم، والأبعاد من خلال الدراسات السابقة في موضوع بحثنا. حيث انطلقت هده

[1] المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة.

الدراسة خلال سداسي الأول شهر ديسمبر 2025 حيث تم النزول إلى مستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة بعد الحصول على التصريح للدراسة الميدانية من طرف الجامعة حيت تما التعرف علي ميدان البحث ومعايشة العاملات لوضعهن في مستشفى من خلال إجراء زيارات متكررة ودلك باستعمال الملاحظة والمقابلة.

المرحلة الثانية: بعد ما تم النزول الي الميدان في المرحلة الأولى وملاحظة مختلف انطباعات العاملات على الالتزامات الأسرية وتأثيرها على أدائهن في المؤسسة قمنا بإعداد مجموعة أسئلة وهي موجهة الى المرأة العاملة المتزوجة دون غيرها ودلك بهدف جمع معلومات كافية للتحكم في موضوعنا ودراسته بشكل محكم.

المرحلة الثالثة: جاءت هده المرحلة كنتيجة للمرحلتين السابقتين حيت تما عمل الاستمارة وتحكيمها مع الأستاذ المشرف ومن تما توزيعها يوم 25\02\2025علي النساء العلامات المتزوجات في مستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة ومن تما استرجاعها بعد اكمال الإجابة عليها حيث دامة فترة استرجاع الاستمارات شهر ونصف.

2-مجتمع البحث:

يعتبر اختيار مجتمع الدراسة من بين أهم الخطوات المنهجية في الدراسات الميدانية بحقل العلوم الاجتماعية وهدا لأنه يقوم بدراسة الظاهرة وأفرادها كما هي في الواقع، وعادة ما يستخدم أسلوب المسح الشامل لأنه "دراسة شاملة مستعرضة محاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة وقت معين.[1]

حسب موريس أنجرس "هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر ".[2]

[1] محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، الطبعة الثالثة، دار الكتب، اليمن ،2019، ص51.

[2] موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، تر: بوزيد وأخرين، دار القصبة للنشر، ط2 الجزائر ،2010، ص 298.

يتمثل مجتمع البحث في دراستنا في النساء العاملات المتزوجات في مستشفى العقيد محمد شعباني بالمنيعة ويقدر عددهن ب 140 عاملة موزعة على رتب مختلفة: طبيبة، ممرضة، إدارية، عاملة مهنية.

3-عينة البحث:

هي جزء من المجتمع، او هي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي. وبهده الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه.[1]

ونظرا لطبيعة موضوعنا فقد اخترنا "**العينة بالمسح الشامل** لأن مجتمع الدراسة محدود ويمكن حصره عن طريق المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع البحث المكون من 140 مفردة.

ويعرف المسح الشامل: بأنه "طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة".[2]

4-المنهج المعتمد في الدراسة:

لكل دراسة منهج معين وخاص تعتمده، ودلك حسب الموضوع والميدان الدي هو بهدف دراسته وهو ما يمكنه من الوصول الي أهدافه والاجابة عن مختلف تساؤلاته ولعل المنهج المعتمد في دراستنا هو المنهج الوصفي وهدا نظرا الى طبيعة موضوعنا وهو الالتزامات الأسرية وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة وهدا محاولة منا لوصف وتحليل وتشخيص أثر الالتزامات الأسرية على الأداء الوظيفي.

---

[1] عبود عبد الله العسكري، منهجية **البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، دار النمير للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط2 ،2004، ص 168.

[2] عليان ربحي مصطفى: **البحث العلمي أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته**، بيت الأفكار الدولية 2001، ص160.

حيث يعرف المنهج الوصفي: بأنه مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الخصائص والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليليها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة.[1]

5-أدوات جمع البيانات:

5-1-الملاحظة المباشرة: تعد الملاحظة أداة من أدوات جمع المعطيات والمعلومات، حيث تسمح بالحصول على الكثير من البيانات، وهي توجيه الحواس للمشاهدة والمراقبة لسلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل دلك السلوك وخصائصه، ويمكن تعريف الملاحظة: أنها "طريقة مهمة من طرق تجميع البيانات، يستخدمها الباحث للوصول إلى المعلومات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الدراسة.[2]

وفي تعريف أخر :"هي من أهم الأدوات التي تستخدمها البحوث العلمية والاجتماعية باعتبارها مصدر للمعطيات التي يتحصل عليها الباحث من الميدان والتي تخدم الدراسة فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات السوسيولوجية بمعنى أنها تستخدم في هده المرحلة الاستكشافية أو الاستطلاعية وتعتمد هده الأخيرة علي حواس الباحث وقدرته علي ترجمة ملاحظاته إلى معاني ذات دلالات لاستخراج فروض ميدانية للدراسة ويرى البعض أنها من التقنيات الأكثر صعوبة لأنها تعتمد على مهارات الباحث وقدراته علي تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الاجتماعي ".[3]

حيت اعتمدنا على تقنية الملاحظة في دراسة الاستطلاعية من خلال معايشة العاملات أتناء الزيارة المتكررة لهن في المستشفى بملاحظة تأثير الالتزامات الأسرية على أدائهن داخل المؤسسة ومحاولة فهم كيفية الموازنة بين دورهن الأسري والمهني وكدا من خلال تبادل الحديث معهن حول هدا الموضوع.

5-2-الاستمارة: تعد الاستمارة من أكتر أدوات جمع البيانات انتشارا وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، بحيث تغطى كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث

---

(1) رشيد زرواتي، **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، ط1، الجزائر ،2002، ص191.

(2) بوحوش عمار وآخرون، منهجية **البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية برلين ألمانيا ط الأولى 2019، ص 68.

(3) محمد علي محمد، علم **اجتماع والمنهج العلمي**، ط2، الإسكندرية، دار المعرفة الجماعية ،1981 ص796.

من إجابات المبحوثين، حيث يقوم الباحث في بعض الحالات بتدوين الإجابات بنفسه بدل من أفراد عينته نظرا لطبيعة العينة التي هو بصدد اجراء دراسة عليها، معاقين، أميين كبار في السن.

وتعرف الاستمارة: تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميا فيما بعد، ويقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات.[1]

وتعتبر الاستمارة أداة منظمة ومضبوطة لجمع بيانات الدراسة الحقلية وتعرف بأنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية "[2]

وعليه فقد اعتمدنا على الاستمارة في جمع البيانات لأنها تحقق الأهداف المرجوة للوصول إلى نتائج المرغوب فيها من خلال الفرضيتين المطروحتين سابقا في الجانب المنهجي حيث تما تقسيم الاستمارة الى ثلاثة محاور تحمل 28 سؤالا وقسمت كالاتي:

- ❖ المحور الأول: البيانات الشخصية من 1إلي 8 سؤال.
- ❖ المحور الثاني: تربية الأبناء والانضباط في العمل من 9 إلى 18 سؤال.
- ❖ المحور الثالث: الأعباء المنزلية والجودة في العمل من 19 الي 28 سؤال.

---

(1) سعيد سبعون، الدليل **المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، ط2، دار القصبة للنشر 2012، ص

(2) ربيحة نبار، **الاستمارة في البحث العلمي** مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 05، العدد01، جامعة الوادي الجزائر- 03جوان 2022 ص 49.

6-خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

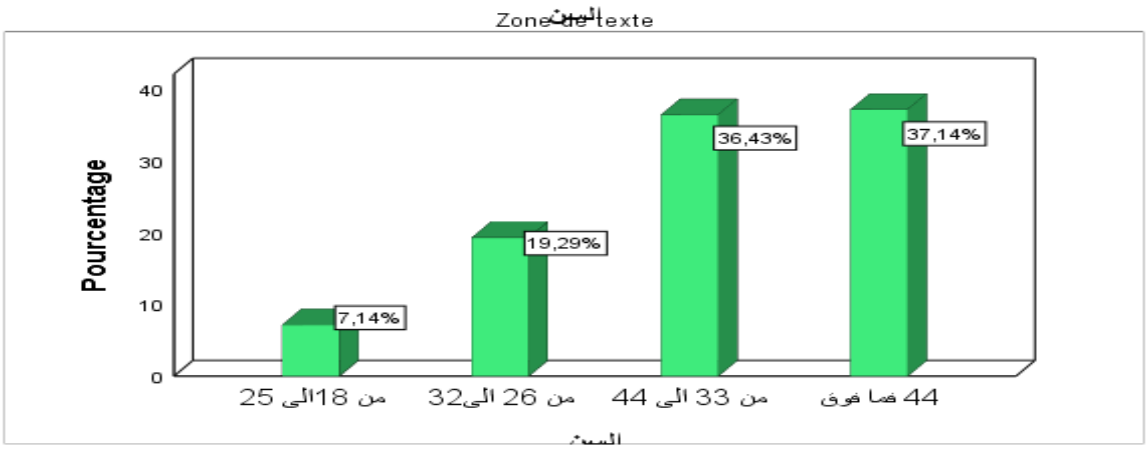
السن	التكرارات	النسب المئوية
من18 الى25	10	%7,1
من 26 الى32	27	%19,3
من 33 الى44	51	%36,4
فوق فما 44	52	% 37,1
المجموع	140	% 100

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (07) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب السن، نلاحظ أن الفئة العمرية 44 سنة فما فوق تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددها 52 مفردة بنسبة 37.1%، تليها الفئة العمرية من 33 إلى 44 سنة بعدد 51 مفردة بنسبة 36.4%، ثم الفئة العمرية من 26 إلى 32 سنة بعدد 27 مفردة بنسبة 19.3%. في حين سجلت الفئة العمرية من 18 إلى 25 سنة أقل نسبة، حيث بلغ عددها 10 مفردات بنسبة 7.1%.

تشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئات عمرية ناضجة، وهو ما يعكس استقرارًا نسبيًا على المستوى الأسري والمهني، حيث تكون المرأة في هذه المرحلة أكثر قدرة على التوفيق بين مسؤولياتها داخل الأسرة ومتطلبات العمل، كما أن الفئة من 33 إلى 44 سنة تمثل مرحلة وسطى تجمع بين كثافة الالتزامات الأسرية والنشاط المهني، مما يجعلها فئة مهمة لفهم تأثير الأعباء المنزلية على الأداء الوظيفي، أما الفئة من 26 إلى 32 سنة، فهي تمثل بداية الاستقرار المهني وتأسيس الحياة الأسرية، مما قد يطرح تحديات في التكيف بين الدورين، في حين أن ضعف تمثيل الفئة من 18 إلى 25 سنة قد يعود إلى حداثة تجربتهن المهنية أو الأسرية، حيث لم تتبلور بعد بشكل كامل مسؤولياتهن داخل الأسرة والعمل.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	6	% 4,3
متوسط	12	% 8,6
ثانوي	44	% 31,4
جامعي	78	% 55,7
المجموع	**140**	% **100**

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

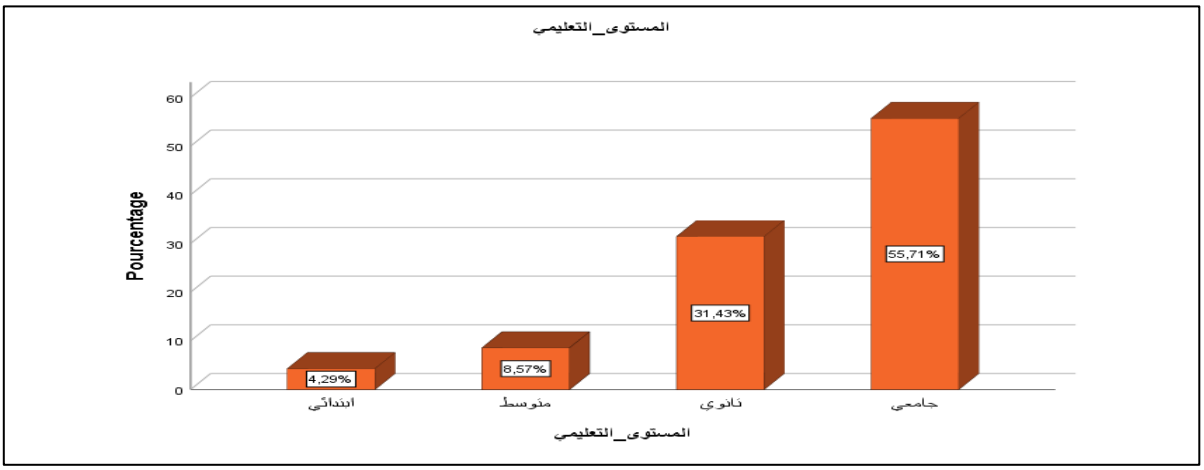
من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 78مفردة بنسبة 55.7%، وهي أعلى نسبة ضمن العينة. تليها فئة المستوى الثانوي بعدد 44مفردة بنسبة .31.4% في حين سجلت فئة المستوى المتوسط عدد 12مفردة بنسبة 8.6%، أما المستوى الابتدائي فقد جاء في المرتبة الأخيرة بعدد 6مفردات بنسبة 4.3%.

تشير هذه النتائج إلى أن الفئة الجامعية تمثل الشريحة الأكبر داخل المؤسسة، وهو ما يتماشى مع طبيعة الوظائف الاستشفائية التي تتطلب تأهيلًا علميًا عاليًا، مثل الطبيبات، الممرضات، والإداريات، حيث يساهم هذا المستوى في تحسين جودة الأداء الوظيفي ورفع الكفاءة المهنية.

كما أن فئة المستوى الثانوي تمثل نسبة معتبرة، وقد ترتبط بوظائف مهنية وتقنية داخل المؤسسة، مثل بعض الأعوان الإداريين أو المساعدين، الذين يساهمون في دعم سير العمل، أما فئة المستوى المتوسط والابتدائي فرغم ضعف نسبتهما إلا أنهما تعكسان وجود فئات مهنية أخرى مثل أعوان التنظيف والعمال المهنيين، الذين يلعبون دورًا مكملًا داخل المؤسسة، رغم أن طبيعة عملهم لا تتطلب مستويات تعليمية مرتفعة.

وبالتالي، يعكس هذا التوزيع تنوعًا في المستويات التعليمية داخل المؤسسة، بما يتناسب مع تعدد الوظائف والأدوار المهنية، وهو ما يساهم في تكامل العمل وتحقيق الأداء الوظيفي بشكل متوازن.

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج

مدة الزواج	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	37	% 26,4
من 5 سنوات الى 10 سنوات	34	% 24,3

من 10 سنوات الى 15 سنة	14	% 10,0
15فما فوق	55	%39,3
المجموع	**140**	% **100**

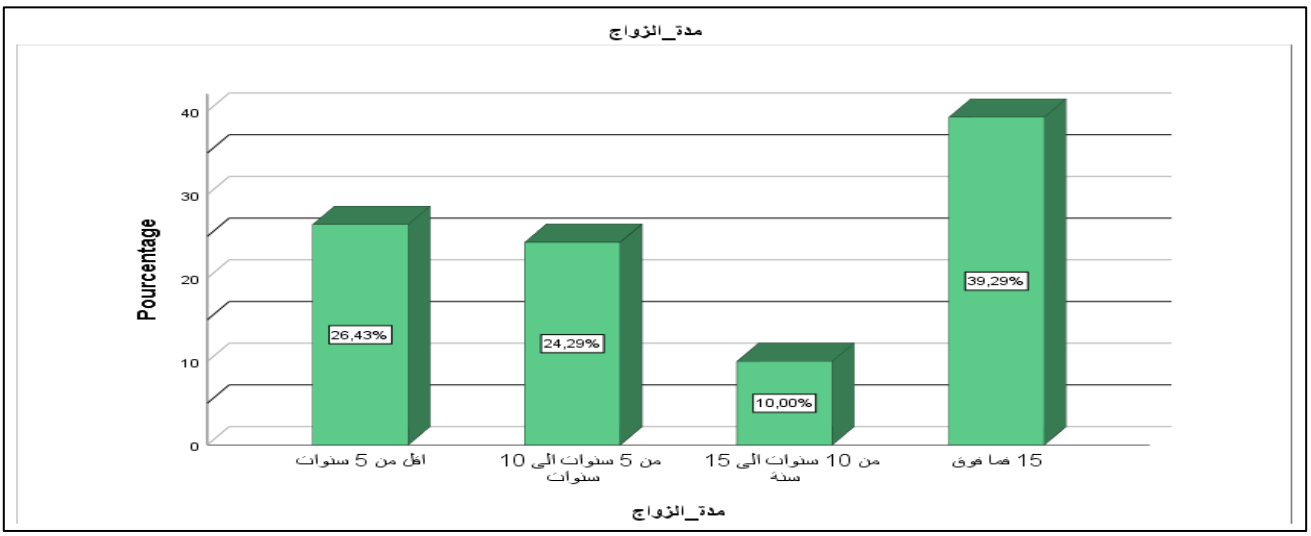
المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب مدة الزواج، نلاحظ أن الفئة 15 سنة فما فوق تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددها 55مفردة بنسبة 39.3%، تليها فئة أقل من 5 سنوات بعدد 37مفردة بنسبة 26.4% ،كما جاءت فئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بعدد 34مفردة بنسبة 24.3%، في حين سجلت فئة من 10 سنوات إلى 15 سنة أقل نسبة، حيث بلغ عددها 14مفردة بنسبة 10.0% .

تشير هذه النتائج إلى أن فئة الزواج الطويل (15 سنة فما فوق) تعكس استقرارًا أسريًا نسبيًا، لكنها في نفس الوقت ترتبط غالبًا بارتفاع حجم المسؤوليات الأسرية، خاصة ما يتعلق بتربية الأبناء وإدارة شؤون الأسرة، وهو ما قد يشكل ضغطًا إضافيًا على المرأة العاملة ويؤثر بدرجات متفاوتة على أدائها الوظيفي، أما فئة أقل من 5 سنوات فتمثل مرحلة بداية الحياة الزوجية، والتي غالبًا ما تتسم بمحاولات التكيف بين الدور الأسري والمهني، وقد تكون الالتزامات الأسرية فيها أقل نسبيًا، خاصة في حال عدم وجود عدد كبير من الأبناء، مما قد ينعكس إيجابًا على الأداء المهني، في حين أن فئة من 5 إلى 10 سنوات تمثل مرحلة وسطى تتزايد فيها المسؤوليات الأسرية تدريجيًا، خاصة مع وجود الأطفال، وهو ما قد يخلق نوعًا من التوازن أو التوتر بين العمل والأسرة.

أما فئة من 10 إلى 15 سنة، فرغم ضعف تمثيلها، إلا أنها تعكس مرحلة انتقالية قد تجمع بين الاستقرار الأسري وتزايد الضغوط، مما قد يفسر انخفاض نسبتها داخل العينة، وبالتالي يعكس هذا التوزيع اختلاف مراحل الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة، وهو ما يؤكد أن تأثير الالتزامات الأسرية على الأداء الوظيفي يختلف باختلاف مدة الزواج وطبيعة المسؤوليات المرتبطة بكل مرحلة.

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج



الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الاطفال

عدد الأطفال	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 3 أطفال	85	% 60,7
من4 الى6	41	% 29,3
من 6الى10	14	% 10,0
المجموع	**140**	% **100**

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب عدد الأطفال، نلاحظ أن الفئة أقل من 3 أطفال تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددها 85مفردة بنسبة 60.7%، تليها فئة من 4 إلى 6 أطفال بعدد 41مفردة بنسبة 29.3%، في حين سجلت فئة من 6 إلى 10 أطفال أقل نسبة حيث بلغ عددها 14مفردة بنسبة 10.0%.

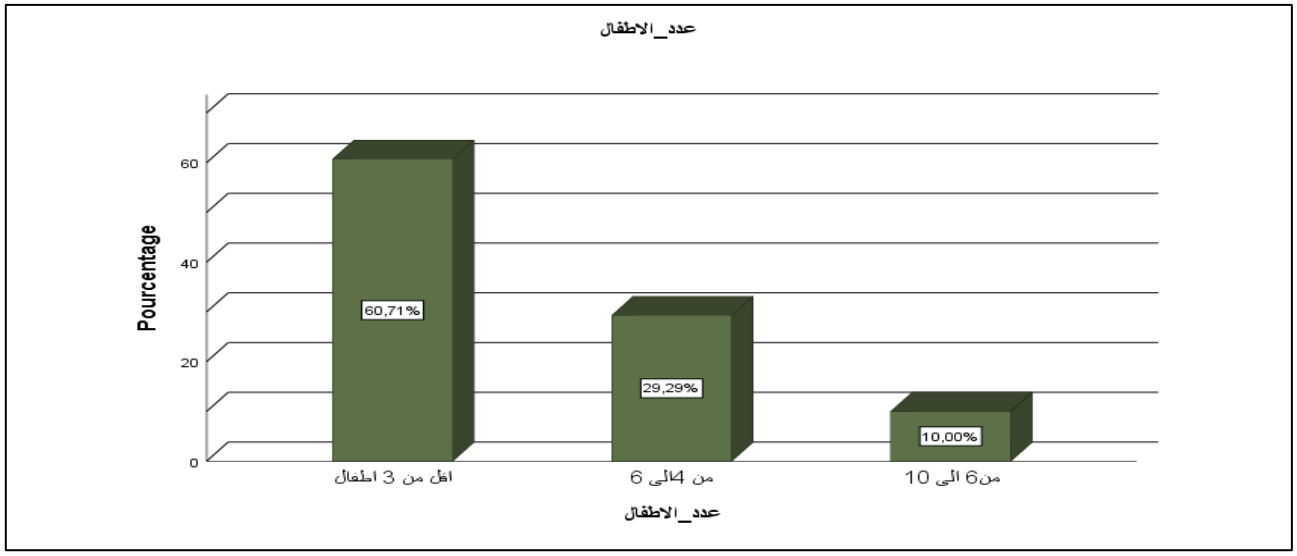
تشير هذه النتائج إلى أن الفئة التي لديها أقل من 3 أطفال تعيش مستوى أقل نسبيًا من الأعباء الأسرية، مما قد يساعد المرأة العاملة على التوفيق بشكل أفضل بين العمل والأسرة، وبالتالي الحفاظ على مستوى

جيد من الأداء الوظيفي، أما فئة من 4 إلى 6 أطفال فهي تمثل مرحلة تزداد فيها المسؤوليات الأسرية بشكل ملحوظ، خاصة فيما يتعلق بالتربية، المتابعة اليومية، وتلبية احتياجات الأبناء، وهو ما قد يشكل ضغطًا إضافيًا على المرأة العاملة ويؤثر بدرجات متفاوتة على أدائها داخل المؤسسة.

في حين أن فئة من 6 إلى 10 أطفال رغم محدودية عددها، تعكس مستوى مرتفعًا من الأعباء المنزلية، حيث تتضاعف المسؤوليات الأسرية بشكل كبير، مما قد يؤدي إلى إرهاق جسدي وذهني ويزيد من صعوبة التوفيق بين الدورين الأسري والمهني.

وبالتالي، يبرز هذا التوزيع أن تأثير الالتزامات الأسرية على الأداء الوظيفي يختلف باختلاف عدد الأطفال، حيث كلما زاد عدد الأبناء زادت الضغوط الأسرية، وهو ما قد ينعكس على مستوى الكفاءة المهنية للمرأة العاملة المتزوجة.

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الاطفال



الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة

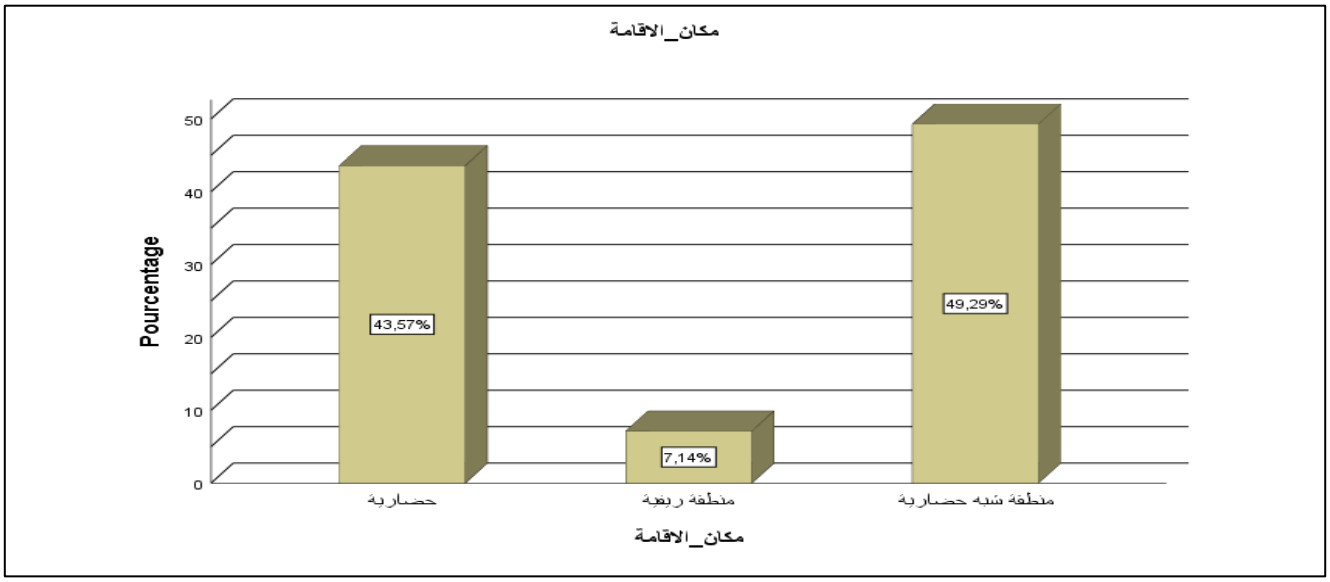
مكان الإقامة	التكرارات	النسب المئوية
حضارية	61	%43,6
منطقة ريفية	10	%7,1

منطقة شبه حضارية	69	%49,3
المجموع	**140**	%**100**

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب مكان الإقامة، نلاحظ أن فئة المنطقة شبه الحضرية تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددها 69مفردة بنسبة 49.3%، تليها فئة المنطقة الحضرية بعدد 61مفردة بنسبة 43.6%، في حين سجلت فئة المنطقة الريفية أقل نسبة حيث بلغ عددها 10مفردات بنسبة 7.1%، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة يقمن في مناطق شبه حضرية وحضرية، وهو ما قد يعكس طبيعة توزع العاملات في المؤسسات الاستشفائية التي غالبًا ما تتمركز في هذه المناطق، كما قد يكون لمكان الإقامة دور في التأثير على طبيعة الالتزامات الأسرية وظروف العمل والتنقل، الأمر الذي قد ينعكس بدوره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة.

الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة



الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي

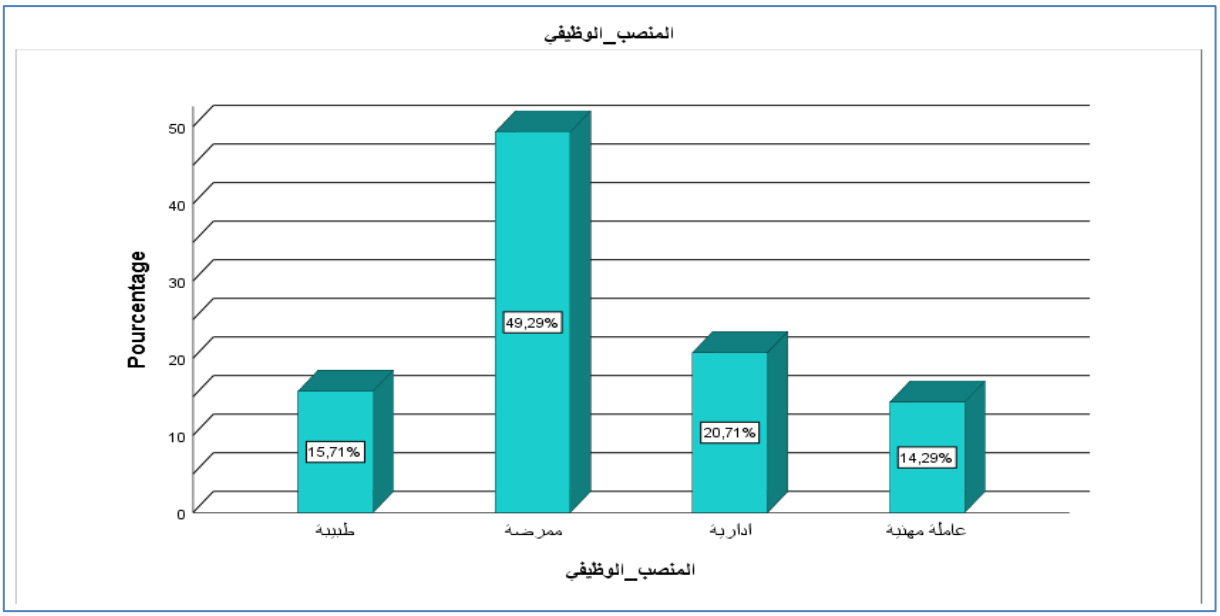
المنصب الوظيفي	التكرارات	النسب المئوية
طبيبة	22	%15,7

ممرضة	69	%49,3
إدارية	29	%20,7
عاملة مهنية	20	%14,3
المجموع	**140**	**%100**

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي، نلاحظ أن فئة الممرضات تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددهن 69مفردة بنسبة 49.3%، تليها فئة الإداريات بعدد 29مفردة بنسبة 20.7%، ثم فئة الطبيبات بعدد 22مفردة بنسبة 15.7%، في حين جاءت فئة العاملات المهنيات في المرتبة الأخيرة بعدد 20مفردة بنسبة 14.3%، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة ينتمين إلى سلك التمريض، وهو ما يتماشى مع طبيعة العمل داخل المؤسسات الاستشفائية التي تعتمد بدرجة كبيرة على هذا السلك في تقديم الخدمات الصحية، كما أن اختلاف المناصب الوظيفية قد ينعكس على طبيعة المسؤوليات المهنية ومستوى الضغط المهني، الأمر الذي قد يتفاعل مع الالتزامات الأسرية ويؤثر في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة.

الشكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي



الجدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل

نظام العمل	التكرارات	النسب المئوية
نظام يومي	78	%55,7
نظام مداومة	48	%34,3
نظام اسبوعي	14	%10,0
المجموع	**140**	%**100**

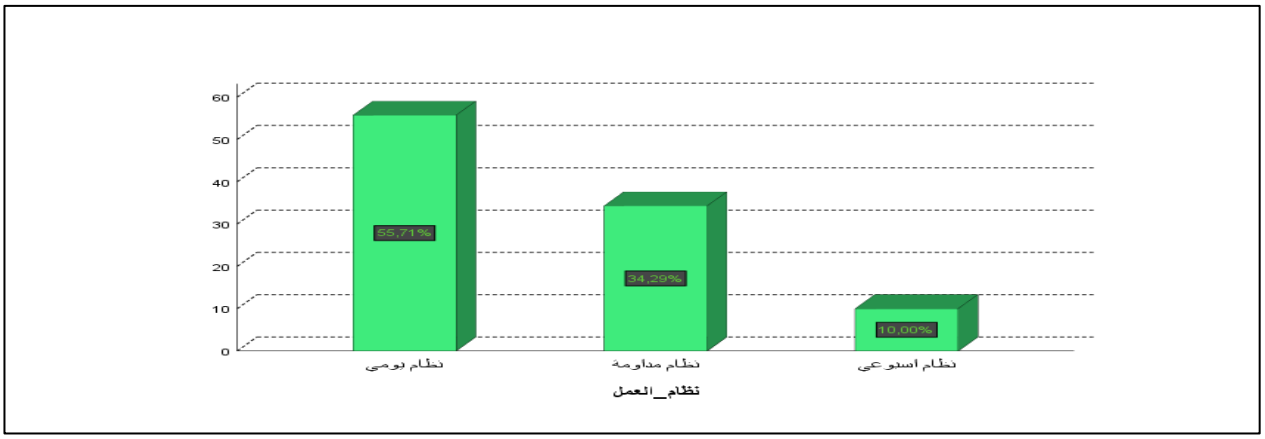
المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

يُوضح الجدول رقم (13) :توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل، حيث تبين أن نسبة (55,7%) من أفراد العينة يعملن بنظام يومي وبعدد (78) عاملة، وهي النسبة الأعلى ضمن فئات العينة، تليها فئة نظام المداومة بنسبة (34,3%) وبعدد (48) عاملة، في حين سجل نظام العمل الأسبوعي أدنى نسبة قدرت بـ(10,0%) وبعدد (14) عاملة، ويعكس هذا التوزيع تفاوتاً في أنظمة العمل داخل المؤسسة مع غلبة واضحة للنظام اليومي مقارنة بباقي الأنظمة، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة المؤسسة الاستشفائية التي تتطلب استمرارية في تقديم الخدمات الصحية، مما يفرض حضورًا يوميًا منتظمًا للعاملات، خاصة في ظل نقص الكادر الطبي أو شبه الطبي، وهو ما يدفع الإدارة إلى الاعتماد بشكل أكبر على النظام اليومي لضمان سير العمل وتغطية مختلف المهام.

كما أن نظام المداومة رغم نسبته المعتبرة يرتبط غالبًا بالوظائف التي تتطلب العمل بنظام المناوبة (ليل/نهار)، مثل التمريض وبعض التخصصات الطبية، وهو ما يعكس طبيعة العمل داخل المستشفى التي تستوجب تقديم خدمات على مدار الساعة أما نظام العمل الأسبوعي، فضعف نسبته قد يعود إلى محدودية الوظائف التي تعتمد هذا النمط، وغالبًا ما يكون مرتبطًا بالأعمال الإدارية أو الخدمات التي لا تتطلب تواجدًا يوميًا مستمرًا.

وبالتالي، يعكس هذا التوزيع طبيعة التنظيم المهني داخل المؤسسة الاستشفائية، حيث يفرض ضغط العمل ونقص الموارد البشرية تبني أنظمة عمل مكثفة، وهو ما قد يزيد من الأعباء المهنية على المرأة العاملة المتزوجة، خاصة عند تداخلها مع الالتزامات الأسرية.

الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل



الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 5سنوات	36	%25,7
من 6 الى10	41	%29,3
من 11 الى15	25	%17,9
اكثر من15	38	%27,1
المجموع	**140**	**%100**

المصدر: الطالبة بناءا على نتائج برنامج spss

يُوضح الجدول رقم (14) :توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، حيث تبين أن العاملات اللاتي لديهن خبرة تتراوح من (6 إلى 10 سنوات) شكلن النسبة الأعلى بـ(29.3%)، تليهن العاملات

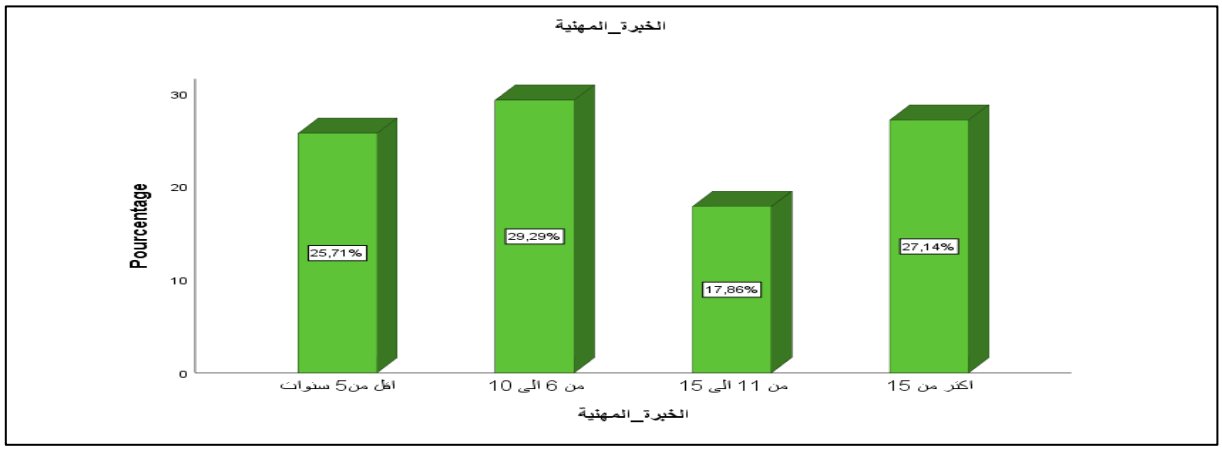
ذوات الخبرة التي تفوق (15 سنة) بنسبة (27.1%)، ثم العاملات اللاتي تقل خبرتهن عن (5 سنوات) بنسبة (25.7%)، في حين جاءت فئة (11 إلى 15 سنة) في المرتبة الأخيرة بنسبة (17.9%)

ومن خلال هذا التوزيع، نلاحظ وجود تقارب نسبي بين الفئات مع تفاوت طفيف، وهو ما يعكس تنوعًا في المسار المهني للعاملات داخل المؤسسة، ويمكن تفسير هذا التفاوت بكون المؤسسة الاستشفائية تجمع بين فئات مختلفة من حيث الأقدمية، حيث نجد فئة متوسطة الخبرة (6–10 سنوات) تمثل المرحلة الأكثر استقرارًا مهنيًا، إذ تكون العاملة قد اكتسبت خبرة كافية وتمكنت من التكيف مع طبيعة العمل، وهو ما يفسر ارتفاع نسبتها.

كما أن ارتفاع نسبة ذوات الخبرة الطويلة (أكثر من 15 سنة) يعكس استقرارًا وظيفيًا داخل المؤسسة، ويدل على بقاء عدد معتبر من العاملات لفترات طويلة، وهو أمر شائع في القطاع الصحي الذي يتميز بالاستقرار النسبي في المقابل، تمثل فئة أقل من 5 سنوات الجيل الجديد من العاملات، حيث يعكس وجودهن تجدد الموارد البشرية داخل المؤسسة، نتيجة التوظيفات الجديدة أو تعويض المتقاعدين.

وبالتالي، فإن هذا التفاوت يعكس ديناميكية المسار المهني داخل المؤسسة، ويبين وجود توازن بين الخبرة الحديثة والمتوسطة والطويلة، وهو ما قد يساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تبادل الخبرات بين العاملات.

الشكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



7: عرض وتحليل بيانات الفرضيات:

1) **عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى:** تؤثر تربية الأبناء على انضباط المرأة العاملة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بأوقات العمل

ترافقين ابنائك الى المدرسة لمتابعة انشطتهم التعليمية	تقومين باحترام اوقات العمل						المجموع /ك%	
	دقيق		متوسط		مهمل			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يومي	16	35.6	25	55.6	4	8.9	45	%100
اسبوعي	21	63.6	12	36.4	0	00	33	%100
شهري	36	58.1	26	41.9	0	0	62	%100
المجموع	73	52.1	63	45	4	2.9	140	%100

من خلال الجدول رقم (15): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (52,1%) من المبحوثات، صرحن بأنهن دقيقات في احترام أوقات العمل، تدعمها نسبة (58,1%) من المبحوثات اللاتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل شهري، في حين صرحت نسبة (45%) من المبحوثات بأن احترام أوقات العمل يتم بشكل متوسط، تقابلها نسبة (55,6%) من المبحوثات اللاتي يرافقن أبناءهن بشكل يومي، كما جاءت نسبة (2,9%) من المبحوثات اللاتي صرحن بكون احترام أوقات العمل يتم بشكل مهمل.

تُظهر نتائج الجدول أن احترام أوقات العمل لدى العاملات يتوزع بين الدقة والمتوسط بشكل متقارب، مع بروز فئة الالتزام الدقيق بشكل أوضح لدى العاملات ، مما يعكس نوعا من التنظيم الزمني الذي يسمح بالتوفيق بين الالتزامات المهنية والأسرية، في المقابل ترتبط المرافقة اليومية للأبناء غالبا بمستوى متوسط في

احترام أوقات العمل، وهو ما قد يعكس ضغطا زمنيا ناتجا عن تعدد الأدوار داخل اليوم الواحد، كما يظهر أن حالة الإهمال في احترام أوقات العمل تبقى ضعيفة جدا، مما يدل على وجود وعي عام بأهمية الالتزام المهني رغم اختلاف أنماط المرافقة، وعموماً تكشف النتائج عن تداخل بين التنظيم الأسري والتنظيم المهني، حيث تؤثر درجة المرافقة للأبناء على نمط احترام أوقات العمل دون أن تلغيه بشكل كلي.

من منظور سوسيولوجيا التنظيم والعمل، تعكس هذه النتائج أن الالتزام بأوقات العمل لدى المرأة العاملة يرتبط بشكل وثيق بقدرتها على إدارة التوازن بين المجالين الأسري والمهني، فالعاملة التي ترافق أبناءها إلى المدرسة بشكل شهري تبدو أكثر قدرة على ضبط وقتها واحترام مواعيد العمل، وهو ما يشير إلى اعتمادها نمطا تنظيميا أكثر استقرارا يسمح بالفصل النسبي بين الالتزامات الأسرية ومتطلبات الوظيفة، ويكشف ذلك أن الأداء الوظيفي لا يتحدد فقط بالكفاءة المهنية داخل المؤسسة، بل يتأثر أيضا بقدرة المرأة على التحكم في الزمن الاجتماعي وتنسيق الأدوار المتعددة التي تقوم بها يوميا. كما أن احترام أوقات العمل يعكس مستوى الاندماج المهني والشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة، حيث تسعى المرأة العاملة إلى الحفاظ على صورتها المهنية ومكانتها داخل بيئة العمل رغم الأعباء الأسرية، ومن هذا المنطلق يظهر أن بعض العاملات يطوّرن استراتيجيات تنظيمية تساعدهن على التوفيق بين متابعة الأبناء والالتزام المهني دون حدوث اختلال واضح في الأداء الوظيفي.

في المقابل، تكشف النتائج أن المرافقة اليومية للأبناء ترتبط غالبا بمستوى متوسط من احترام أوقات العمل، وهو ما يمكن تفسيره بضغط الأدوار الاجتماعية وتداخل المسؤوليات داخل الحياة اليومية للمرأة العاملة، فالأم التي تتحمل مسؤولية المرافقة اليومية تكون أكثر عرضة للتأخر أو الاضطراب الزمني بسبب الالتزامات المرتبطة بالأبناء، كالنقل والمتابعة المدرسية والاستجابة للحاجات الأسرية الطارئة، مما يؤثر نسبياً على انتظامها المهني، وهذا يعكس ما تشير إليه سوسيولوجيا العمل من أن المرأة العاملة تعيش حالة "ازدواجية الدور"، حيث تصبح مطالبة بتحقيق الكفاءة المهنية وفي الوقت نفسه الحفاظ على أداء وظيفتها الأسرية ومع ذلك، فإن انخفاض نسبة الإهمال في احترام أوقات العمل يدل على أن غالبية العاملات يمتلكن وعياً مهنياً مرتفعاً، ويعتبرن الالتزام الوظيفي قيمة أساسية لا يمكن التخلي عنها حتى في ظل الضغوط

العائلية وبالتالي، فإن العلاقة بين المرافقة المدرسية واحترام أوقات العمل ليست علاقة تعارض مطلق، بل علاقة تأثير متبادل يعكس محاولات المرأة المستمرة لإعادة تنظيم وقتها وتحقيق نوع من التوازن بين نجاحها الأسري واستقرارها المهني.

نستنتج من خلال الجدول أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بأوقات العمل، حيث تختلف درجة الالتزام باختلاف نمط المرافقة، كما نستنتج أن أغلب العاملات يحافظن على احترام أوقات العمل رغم اختلاف مستوى التوازن بين الالتزامات الأسرية والمهنية.

وهذا ما توافق مع دراسة الباحث العرابي فتيحة وبوهلالي شيماء: أن نسبة.9 83% من المبحوثات يلتزمن بمواعيد عملهن مهما كان مكان الإقامة.[1]

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم والوقت المستغرق في إنجاز المهام داخل العمل

ترافقين ابنائك الى المدرسة لمتابعة انشطتهم	الوقت المستغرق في انجاز المهام داخل العمل						المجموع /ك%	
	سريع		متوسط		بطيء			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يومي	25	55.6	20	44.4	0	00	45	%100
اسبوعي	25	75.8	8	24.2	0	00	33	%100
شهري	32	51.6	28	45.2	2	3.2	62	%100
المجموع	82	58.6	56	40	2	1.4	140	%100

[1] العرابي فتيحة ،بوهلالي شيماء ،**أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة علي الأداء الوظيفي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية ،جامعة ابن خلدون تيارت ،2021\2022 ص98 .

من خلال الجدول رقم (16): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (58,6%) من المبحوثات صرحن بأن الوقت المستغرق في إنجاز المهام داخل العمل يكون سريعاً، تدعمها نسبة (75,8%) من المبحوثات اللاتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل أسبوعي، في حين صرحت نسبة (40%) من المبحوثات بأن إنجاز المهام يتم بوتيرة متوسطة، تقابلها نسبة (45,2%) من المبحوثات اللاتي يرافقن أبناءهن بشكل شهري، كما جاءت نسبة (1,4%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن إنجاز المهام يتم بشكل بطيء، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بباقي المستويات.

تُظهر نتائج الجدول أن إنجاز المهام داخل العمل يميل في الغالب إلى السرعة لدى أغلب المبحوثات، وهو ما يعكس قدرة العاملات على التكيف مع متطلبات العمل رغم التزاماتهن الأسرية، كما يتبين أن العاملات اللاتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل أسبوعي يسجلن حضورا أكبر في إنجاز المهام بسرعة، وهو ما يشير إلى نوع من التنظيم الزمني الذي يسمح بالتوفيق بين الدور الأسري والمهني.

في المقابل يظهر أن المرافقة الشهرية ترتبط بدرجة أكبر بإنجاز المهام بوتيرة متوسطة، مما يعكس توازنا بين متطلبات العمل والالتزامات الأسرية، أما البطء في إنجاز المهام فيبقى محدودا جدا، وهو ما يدل على أن أغلب العاملات يحافظن على مستوى مقبول من الأداء المهني مهما اختلفت درجة مرافقة الأبناء.

من منظور سوسيولوجيا الأداء المهني، تعكس هذه النتائج أن غالبية العاملات يتمتعن بقدرة معتبرة على التحكم في نسق العمل والمحافظة على فعالية مهنية مرتفعة رغم تعدد التزاماتهن الأسرية، فسرعة إنجاز المهام لا ترتبط فقط بالكفاءة التقنية داخل المؤسسة، بل تعكس أيضا امتلاك المرأة العاملة لمهارات تنظيمية وتدبيرية تساعدها على استثمار الوقت بكفاءة والتكيف مع الضغوط اليومية، ويبدو أن العاملات اللواتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل أسبوعي أكثر قدرة على تحقيق هذا التوازن، إذ يسمح لهن هذا النمط من المتابعة الأسرية بإعادة توزيع الزمن بين المجالين المهني والعائلي دون التأثير الكبير على مردوديتهن داخل العمل، كما يكشف ذلك عن قدرة المرأة على بناء استراتيجيات تكيف اجتماعي تمكنها من أداء واجباتها الأسرية دون أن يؤدي ذلك إلى تراجع واضح في مستوى الإنتاجية أو الفعالية المهنية. ومن ثم، فإن الأداء

الوظيفي هنا لا يتحدد فقط بعوامل مهنية داخلية، بل يتأثر كذلك بقدرة المرأة على إدارة أدوارها الاجتماعية المختلفة بصورة منسجمة.

وفي المقابل، فإن ارتباط المرافقة الشهرية للأبناء بوتيرة متوسطة في إنجاز المهام يعكس نوعا من التوازن الحذر بين متطلبات الأسرة وضغوط المؤسسة، حيث تحاول المرأة الحفاظ على مستوى مقبول من الكفاءة المهنية دون إهمال مسؤولياتها الأسرية، كما يمكن تفسير محدودية البطء في الإنجاز بارتفاع الشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملات، إذ تسعى أغلبهن إلى تجنب أي صورة قد توحي بضعف الأداء بسبب الالتزامات العائلية، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية التي جعلت المرأة مطالبة بإثبات قدرتها على النجاح في المجالين معا. ومن زاوية أخرى، فإن تسارع وتيرة الإنجاز لدى نسبة معتبرة من العاملات قد يكون أيضا نتيجة ضغط زمني مستمر يدفع المرأة إلى تكثيف الجهد وتسريع الأداء لتفادي تراكم المسؤوليات المهنية والأسرية في آن واحد، وهذا يدل على أن المرأة العاملة لا تعيش فصلا بين حياتها الأسرية والمهنية، بل تعيش حالة تداخل دائم بين المجالين، تحاول من خلالها الحفاظ على استقرار الأسرة وفي الوقت نفسه ضمان الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال الجدول أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم والوقت المستغرق في إنجاز المهام داخل العمل، كما نستنتج أن العاملات يحافظن على سرعة إنجاز المهام رغم التزاماتهن الأسرية، مما يعكس قدرة نسبية على التوفيق بين الدورين الأسري والمهني.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين المنصب الوظيفي والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية المعمول بها داخل المؤسسة

المنصب الوظيفي	الالتزام بالقواعد والانظمة الداخلية المعمول بها داخل المؤسسة						المجموع /ك%	
	غير ملتزم		ملتزم		معتدل			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
طبيبة	0	0	18	81.8	4	18.2	22	% 100
ممرضة	0	0	52	75.4	17	24.6	69	% 100
إدارية	0	0	19	65.5	10	34.5	29	% 100
عاملة مهنية	0	0	18	90	2	10	20	% 100
المجموع	0		107	76.4	33	23.6	140	% 100

من خلال الجدول رقم (17): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (76,4%) من المبحوثات، صرحن بأنهن ملتزمات بالقواعد والأنظمة الداخلية المعمول بها داخل المؤسسة، تدعمها نسبة (90%) من العاملات المهنيات، في حين صرحت نسبة (23,6%) من المبحوثات بأن التزامهن بهذه القواعد يكون معتدلا، تقابلها نسبة (34,5%) من الإداريات.

تُظهر نتائج الجدول أن الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية يعد سلوكا شائعا لدى مختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة، ويبدو أن هذا الالتزام يرتبط بطبيعة المنصب الوظيفي، حيث تميل بعض المناصب إلى إظهار درجة أعلى من الانضباط المهني نتيجة طبيعة العمل ومتطلباته التنظيمية.

كما يتضح أن بعض الفئات المهنية قد تتسم بدرجة أقل نسبيا من الالتزام الصارم، وهو ما قد يعكس اختلاف المسؤوليات المهنية أو طبيعة المهام اليومية داخل المؤسسة، ورغم هذه الفوارق فإن السلوك العام للعاملات يشير إلى حضور واضح لقيم الانضباط واحترام القواعد المهنية داخل بيئة العمل.

من منظور سوسيولوجيا التنظيم، تعكس هذه النتائج أن الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية يمثل أحد المؤشرات الأساسية على الاندماج المهني والانضباط التنظيمي داخل المؤسسة، فارتفاع نسبة الالتزام لدى أغلب العاملات يدل على وجود وعي مهني بأهمية احترام القوانين في ضمان استقرار العمل وتحقيق الفعالية داخل البيئة التنظيمية، كما أن هذا السلوك لا يرتبط فقط بالخوف من العقوبات الإدارية، بل يعكس أيضا تشكل ثقافة مهنية قائمة على المسؤولية واحترام التسلسل التنظيمي، ويبدو أن العاملات المهنيات أكثر التزاما بالقواعد الداخلية بحكم طبيعة وظائفهن التي تتطلب دقة عالية وانضباطا مستمرا، خاصة في المهن التي ترتبط بخدمة الأفراد أو تحمل مسؤوليات مباشرة داخل المؤسسة، فكلما ارتبطت الوظيفة بمتطلبات تقنية أو ميدانية دقيقة، ازدادت الحاجة إلى احترام التعليمات والإجراءات المهنية، مما يجعل الانضباط جزءا من الأداء الوظيفي اليومي وليس مجرد سلوك إداري شكلي.

وفي المقابل، فإن التفاوت النسبي في درجة الالتزام بين الفئات المهنية يمكن تفسيره باختلاف طبيعة المهام ومستوى الاستقلالية داخل العمل، فبعض المناصب الإدارية تمنح هامشا أوسع من المرونة في أداء المهام، الأمر الذي قد يؤدي إلى تراجع نسبي في الالتزام الصارم بالقواعد مقارنة بالمهن التي تقوم على الرقابة المباشرة أو العمل الميداني المستمر، كما تكشف هذه النتائج أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لا يتأثر فقط بقدراتها الفردية، بل يتشكل أيضا وفق طبيعة البناء التنظيمي للمؤسسة والثقافة المهنية السائدة داخلها. ومن جهة أخرى، فإن استمرار نسب الالتزام المرتفعة رغم الضغوط الأسرية والمهنية يعكس قدرة المرأة العاملة على التكيف مع متطلبات المؤسسة والمحافظة على استقرارها المهني. وهذا يدل على أن المرأة أصبحت

تنظر إلى احترام الأنظمة المهنية باعتباره جزءا من إثبات الذات وتحقيق المكانة الاجتماعية داخل العمل، وليس مجرد التزام مفروض من المؤسسة فقط.

نستنتج من خلال الجدول أن هناك علاقة بين المنصب الوظيفي والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية داخل المؤسسة، كما نستنتج أن أغلب العاملات يظهرن مستوى مرتفعا من الالتزام المهني رغم اختلاف المناصب الوظيفية.

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين تقديم الدعم النفسي والعاطفي للأبناء عند الحاجة وتأدية جميع الواجبات الوظيفية المطلوبة داخل المؤسسة.

تقديم الدعم النفسي والعاطفي للأبناء عند الحاجة	تأدية جميع الواجبات الوظيفية المطلوبة داخل المؤسسة						المجموع /ك%	
	دائما		أحيانا		نادرا			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
كبير	93	87.7	8	7.5	5	4.7	106	%100
متوسط	26	92.9	2	7.1	0	00	28	%100
منخفض	4	66.7	2	33.3	0	00	6	%100
المجموع	123	87.9	12	8.6	5	3.6	140	%100

من خلال الجدول رقم (18): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (87,9%) من المبحوثات، صرحن بأنهن يؤدين جميع الواجبات الوظيفية المطلوبة داخل المؤسسة دائماً، تدعمها نسبة (92,9%) من المبحوثات اللاتي يقدمن دعماً نفسياً وعاطفياً لأبنائهن بمستوى متوسط، في حين صرحت نسبة (8,6%) من المبحوثات بأن تأدية الواجبات الوظيفية تكون أحياناً تقابلها نسبة (33,3%) من المبحوثات اللاتي يقدمن دعماً نفسياً منخفضاً لأبنائهن كما جاءت نسبة (3,6%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن تأدية الواجبات الوظيفية تكون نادراً، تقابلها نسبة (4,7%) من المبحوثات اللاتي يقدمن دعماً نفسياً كبيراً لأبنائهن.

تُظهر نتائج الجدول أن أغلب المبحوثات يتمكن من أداء واجباتهن الوظيفية بشكل دائم رغم مستوى الدعم النفسي والعاطفي الذي يقدمنه لأبنائهن، ويعكس ذلك قدرة الأم العاملة على التوفيق بين متطلبات الدور الأسري ومتطلبات الدور المهني داخل المؤسسة.

كما يتبين أن تقديم الدعم النفسي للأبناء، سواء كان مرتفعا أو متوسطا، لا يشكل عائقا أساسيا أمام أداء الواجبات الوظيفية، بل يستمر الحضور القوي للأداء المهني لدى مختلف الفئات، ويشير ذلك إلى أن الأمهات العاملات يعتمدن على نوع من التنظيم والتكيف بين مسؤوليات الأسرة ومتطلبات العمل.

وعموما، تكشف النتائج أن الدور الأسري المتمثل في الدعم النفسي للأبناء يتعايش مع الدور المهني دون أن يؤدي إلى تراجع واضح في أداء الواجبات الوظيفية.

من منظور سوسيولوجيا التنظيم، تعكس هذه النتائج أن الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية يمثل أحد المؤشرات الأساسية على الاندماج المهني والانضباط التنظيمي داخل المؤسسة، فارتفاع نسبة الالتزام لدى أغلب العاملات يدل على وجود وعي مهني بأهمية احترام القوانين في ضمان استقرار العمل وتحقيق الفعالية داخل البيئة التنظيمية، كما أن هذا السلوك لا يرتبط فقط بالخوف من العقوبات الإدارية، بل يعكس أيضاً تشكل ثقافة مهنية قائمة على المسؤولية واحترام التسلسل التنظيمي، ويبدو أن العاملات المهنيات أكثر التزاماً بالقواعد الداخلية بحكم طبيعة وظائفهن التي تتطلب دقة عالية وانضباطاً مستمراً، خاصة في المهن التي ترتبط بخدمة الأفراد أو تحمل مسؤوليات مباشرة داخل المؤسسة. فكلما ارتبطت الوظيفة بمتطلبات تقنية أو ميدانية دقيقة، ازدادت الحاجة إلى احترام التعليمات والإجراءات المهنية، مما يجعل الانضباط جزءاً من الأداء الوظيفي اليومي وليس مجرد سلوك إداري شكلي.

وفي المقابل، فإن التفاوت النسبي في درجة الالتزام بين الفئات المهنية يمكن تفسيره باختلاف طبيعة المهام ومستوى الاستقلالية داخل العمل. فبعض المناصب الإدارية تمنح هامشاً أوسع من المرونة في أداء المهام، الأمر الذي قد يؤدي إلى تراجع نسبي في الالتزام الصارم بالقواعد مقارنة بالمهن التي تقوم على الرقابة المباشرة أو العمل الميداني المستمر، كما تكشف هذه النتائج أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لا يتأثر فقط

بقدراتها الفردية، بل يتشكل أيضاً وفق طبيعة البناء التنظيمي للمؤسسة والثقافة المهنية السائدة داخلها. ومن جهة أخرى، فإن استمرار نسب الالتزام المرتفعة رغم الضغوط الأسرية والمهنية يعكس قدرة المرأة العاملة على التكيف مع متطلبات المؤسسة والمحافظة على استقرارها المهني. وهذا يدل على أن المرأة أصبحت تنظر إلى احترام الأنظمة المهنية باعتباره جزءا من إثبات الذات وتحقيق المكانة الاجتماعية داخل العمل، وليس مجرد التزام مفروض من المؤسسة فقط.

نستنتج من خلال الجدول أن هناك علاقة بين تقديم الدعم النفسي والعاطفي للأبناء وتأدية الواجبات الوظيفية داخل المؤسسة كما نستنتج أن ارتفاع مستوى الدعم النفسي للأبناء لا يمنع الأم العاملة من الحفاظ على أداء مهني منتظم داخل العمل.

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين متابعة نتائج الأبناء الدراسية واحترام أوقات العمل

متابعة نتائج الأبناء الدراسية	احترام أوقات العمل						المجموع /%ك	
	دقيق		متوسط		مهمل			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	67	53.2	55	43.7	4	3.2	126	%100
لا	6	42.9	8	57.1	0	00	14	%100
المجموع	73	52.1	63	45	4	2.9	140	%100

من خلال الجدول رقم (19): وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (53.2%) من العاملات صرّحن بأنهن يحترمن أوقات العمل بشكل دقيق، تدعمها نسبة (52.1%) من العاملات اللواتي يتابعن نتائج أبنائهن الدراسية بشكل دوري، في المقابل بلغت نسبة (3.2%) من العاملات اللواتي يهملن احترام أوقات العمل، تدعمها نسبة (2.9%) من العاملات اللواتي يتابعن نتائج أبنائهن الدراسية.

من منظور سوسيولوجيا العمل والأسرة، يمكن فهم هذه النتائج باعتبارها تعبيرا عن تشكل نمط من "التكامل الوظيفي للأدوار" لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث لا ينظر إلى المجالين المهني والأسري

كفضاءين متعارضين، بل كمنظومتين متداخلتين تخضعان لمنطق واحد هو تنظيم الزمن وإدارة المسؤوليات. فاحترام أوقات العمل بشكل دقيق لدى نسبة معتبرة من العاملات يعكس مستوى مرتفعا من الانضباط المهني، لكنه في العمق يرتبط أيضا ببنية تنظيمية داخل الأسرة، حيث تبرز متابعة نتائج الأبناء الدراسية كآلية تعكس وعيا تربويا وقدرة على التخطيط المسبق وتوزيع الجهد. بمعنى آخر، فإن المرأة التي تنجح في ضبط متابعتها الدراسية لأبنائها غالبا ما تكون قد طورت مهارات تنظيمية تسمح لها بالتحكم في إيقاع حياتها اليومية، وهو ما ينعكس مباشرة على انتظامها داخل المؤسسة واحترامها لمواقيت العمل، وهنا يصبح الزمن الاجتماعي وحدة تحليل مركزية، حيث تتداخل فيه الأدوار الأسرية مع الالتزامات المهنية في إطار نسق واحد قائم على التنظيم والتنسيق بدل التنافر.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير الترابط بين الالتزامين المهني والأسري باعتباره نتيجة لعملية "تراكم رأس المال التنظيمي" لدى المرأة العاملة، حيث يؤدي تحمل مسؤولية متابعة الأبناء دراسيا إلى تعزيز قدراتها في التخطيط، والمراقبة، واتخاذ القرار، وهي مهارات يتم تحويلها داخل المجال المهني إلى سلوكيات انضباطية دقيقة. كما أن احترام أوقات العمل لا يعكس فقط التزاما إداريا، بل يعبر أيضا عن بناء هوية مهنية لدى المرأة تقوم على الكفاءة والاستمرارية والقدرة على التوفيق بين الضغوط. وفي المقابل، فإن حالات الإهمال المحدودة يمكن قراءتها ضمن سياق "صراع الأدوار" الذي تفرضه كثافة الالتزامات الأسرية أو ضعف الدعم الاجتماعي داخل الأسرة، مما يؤدي إلى اختلال مؤقت في توازن الزمن اليومي. ومع ذلك، فإن ضعف هذه الحالات يدل على أن النموذج الغالب هو نموذج المرأة القادرة على تحقيق نوع من التوازن الديناميكي بين المجالين، حيث يصبح النجاح في أحدهما داعماً للنجاح في الآخر، وليس بديلا عنه.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين متابعة نتائج الأبناء الدراسية واحترام أوقات العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن الالتزامات الأسرية المنظمة تساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.

الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية.

مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية	الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية						المجموع /ك%	
	غير ملتزم		ملتزم		معتدل			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يومي	0	00	30	66.7	15	33.3	45	% 100
اسبوعي	0	00	29	87.9	4	12.1	33	% 100
شهري	0	00	48	77.4	14	22.6	62	% 100
المجموع	0	00	107	76.4	33	23.6	140	% 100

من خلال الجدول رقم (20): وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (76.4%) من العاملات صرّحن بأنهن يلتزمن بالقواعد والأنظمة الداخلية، تدعمها نسبة (87.9%) من العاملات اللواتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل أسبوعي، في المقابل بلغت نسبة (23.6%) من العاملات اللواتي يتميزن بالالتزام المعتدل، تدعمها نسبة (33.3%) من العاملات اللواتي يرافقن أبناءهن يوميًا.

من منظور سوسيولوجيا التنظيم والأدوار الاجتماعية، تعكس هذه النتائج أن الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية داخل المؤسسة لا يمكن فصله عن البنية الاجتماعية للحياة الأسرية للمرأة العاملة، بل

يتشكل ضمن تفاعل مستمر بين متطلبات المجالين المهني والأسري، فارتفاع مستوى الالتزام لدى أغلب العاملات، خاصة اللواتي يرافقن أبناءهن إلى المدرسة بشكل أسبوعي، يدل على وجود نمط من التنظيم الزمني المتوازن الذي يسمح بتوزيع الجهد بين المسؤوليات الأسرية والالتزامات المهنية دون حدوث اختلال في الانضباط المؤسسي، ويمكن فهم هذا السلوك باعتباره نتاجا لتراكم خبرات تنظيمية لدى المرأة العاملة، حيث تصبح قادرة على ضبط إيقاع حياتها اليومية وفق منطق الأولويات، مما يعزز من قدرتها على احترام القواعد المهنية بوصفها جزءا من الهوية الوظيفية وليس مجرد التزام خارجي مفروض، كما أن المرافقة الأسبوعية تعكس نمطا وسطيا من التفاعل الأسري، يتيح للمرأة مساحة زمنية كافية للانخراط في العمل دون ضغط يومي مستمر، وهو ما يفسر ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي لدى هذه الفئة.

في المقابل، يمكن تفسير ارتباط المرافقة اليومية بمستوى الالتزام المعتدل باعتباره انعكاسا لتكثيف الأدوار الاجتماعية داخل اليوم الواحد، حيث تجد المرأة نفسها أمام ضرورة الموازنة الدقيقة بين حضورها المستمر في الحياة المدرسية للأبناء ومتطلبات الانضباط داخل المؤسسة، هذا التداخل الزمني قد يؤدي إلى نوع من الضغط التنظيمي الذي يحد نسبيا من صرامة الالتزام بالقواعد، دون أن يعني ذلك غياب الانضباط المهني كليا. فالمسألة هنا لا تتعلق بضعف في الوعي المهني، بل بحدود الطاقة الزمنية والنفسية التي تفرضها كثافة المسؤوليات اليومية. ومن ثم، فإن النتائج تكشف أن الالتزام بالقواعد والأنظمة لا يتحدد فقط بعوامل تنظيمية داخل المؤسسة، بل يتأثر أيضا بدرجة اندماج المرأة في أدوارها الأسرية، وبمدى قدرتها على إدارة التوازن بين الحضور الاجتماعي داخل الأسرة والانضباط المهني داخل العمل، وهو ما يعكس في النهاية نموذجا ديناميكيا لتداخل الأدوار في حياة المرأة العاملة المعاصرة.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن تنظيم الالتزامات الأسرية يساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين متابعة نظافة الأبناء الشخصية والعناية بهم والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية

تتابعين نظافة أبنائك الشخصية والعناية بأجسامهم بشكل	هل تلتزمين بالقواعد والأنظمة الداخلية المعمول بها في المؤسسة						المجموع /ك%	
	غير ملتزم		ملتزم		معتدل			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
دوري	0	00	89	78.1	25	21.9	114	%100
جزئي	0	00	14	63.6	8	36.4	22	%100
منعدم	0	00	4	100	0	00	4	%100
المجموع	0	00	107	76.4	33	23.6	140	%100

من خلال الجدول رقم (21): وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (76.4%) من العاملات صرّحن بأنهن يلتزمن بالقواعد والأنظمة الداخلية، تدعمها نسبة (78.1%) من العاملات اللواتي يتابعن نظافة أبنائهن بشكل دوري، في المقابل بلغت نسبة (23.6%) من العاملات اللواتي يتميزن بالالتزام المعتدل تدعمها نسبة (36.4%) من العاملات اللواتي يتابعن نظافة أبنائهن بشكل جزئي.

من منظور سوسيولوجيا الأدوار الاجتماعية والتنظيم المهني، تعكس هذه النتائج أن الالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية داخل المؤسسة يتجاوز كونه سلوكا إداريا صرفا، ليصبح امتدادا لبنية تنظيمية أوسع تشمل الحياة الأسرية للمرأة العاملة، فالمتابعة الدورية لنظافة الأبناء والعناية بهم تشير إلى وجود نمط من التدبير الأسري القائم على الانضباط والتنظيم وإدارة الوقت، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على سلوك المرأة داخل المجال المهني، إذ أن المرأة التي تمتلك قدرة على تنظيم شؤونها المنزلية وفق نسق يومي أو دوري تكون غالبا أكثر استعدادا للانخراط في ثقافة المؤسسة والانضباط لقواعدها، لأن كلا المجالين يتطلبان مهارات متشابهة تتعلق بالتخطيط، المراقبة، والاستمرارية في الأداء، ومن ثم فإن الالتزام الوظيفي هنا لا

يمكن فصله عن الكفاءات الاجتماعية المكتسبة داخل الأسرة، حيث تتحول الممارسات اليومية للرعاية الأسرية إلى مصدر لتشكيل سلوك مهني منضبط داخل المؤسسة.

وفي المقابل، فإن انخفاض درجة الالتزام المعتدل لدى فئة المتابعة الجزئية لنظافة الأبناء يمكن تفسيره في إطار "تراكم الأدوار الاجتماعية" الذي قد يخلق نوعا من الضغط الزمني والنفسي لدى المرأة العاملة، مما يؤدي إلى تفاوت في درجة الانضباط بين المجالين الأسري والمهني، فغياب الانتظام الكامل في المتابعة الأسرية قد لا يعكس ضعفا في المسؤولية، بقدر ما يعكس كثافة الالتزامات اليومية وصعوبة تحقيق توازن دائم بين متطلبات العمل واحتياجات الأسرة. ومع ذلك، فإن بقاء نسبة الالتزام بالقواعد الداخلية مرتفعة لدى مختلف الفئات يدل على أن المرأة العاملة أصبحت تمتلك آليات تكيف مرنة تسمح لها بالحفاظ على الحد الأدنى من الانضباط المهني رغم تفاوت شروطها الأسرية. وبذلك، تكشف النتائج أن العلاقة بين التنظيم الأسري والانضباط الوظيفي هي علاقة تكاملية، حيث يسهم الاستقرار داخل النسق الأسري في دعم الاستقرار داخل المؤسسة، ويعزز من قدرة المرأة على الاندماج في ثقافة العمل واحترام قواعده التنظيمية.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين متابعة نظافة الأبناء والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن حسن إدارة الالتزامات الأسرية يساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.

الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الاولى:

من خلال الفرضية التي مفادها: تؤثر تربية الأبناء على انضباط المرأة العاملة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.

- من خلال معطيات الجدول رقم (15): نستنتج أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية والالتزام بأوقات العمل، حيث تختلف درجة الالتزام باختلاف نمط المرافقة.
- من خلال معطيات الجدول رقم (16): نستنتج أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم والوقت المستغرق في إنجاز المهام داخل العمل.

- من خلال معطيات الجدول رقم (17): نستنتج أن هناك علاقة بين المنصب الوظيفي والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية داخل المؤسسة.
- من خلال معطيات الجدول رقم (18): نستنتج أن هناك علاقة بين تقديم الدعم النفسي والعاطفي للأبناء وتأدية الواجبات الوظيفية داخل المؤسسة.
- من خلال معطيات الجدول رقم (19): نستنتج أن هناك علاقة بين متابعة نتائج الأبناء الدراسية واحترام أوقات العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن الالتزامات الأسرية المنظمة تساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.
- من خلال معطيات الجدول رقم (20): نستنتج أن هناك علاقة بين مرافقة الأبناء إلى المدرسة والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن تنظيم الالتزامات الأسرية يساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.
- من خلال معطيات الجدول رقم (21): نستنتج أن هناك علاقة بين متابعة نظافة الأبناء والالتزام بالقواعد والأنظمة الداخلية لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن حسن إدارة الالتزامات الأسرية يساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي.

2)عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: تؤثر الأعباء المنزلية على جودة العمل للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.

الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين طبخ الأكل للأسرة وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية

تقومين بطبخ الاكل لأسرتك	تقييم جودة العمل في المهام الوظيفية						المجموع ك/ %	
	ممتازة		جيدة		متوسطة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مرة في اليوم	9	47.4	10	52.6	0	00	19	%100
مرتين في اليوم	4	12.1	29	87.9	0	00	33	%100
ثلاث مرات	34	38.6	46	52.3	8	9.1	88	%100
المجموع	47	33.6	85	60.7	8	5.7	140	%100

من خلال الجدول رقم (22) :وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (60,7%) من المبحوثات، صرحن بأن جودة العمل في المهام الوظيفية تكون جيدة، تدعمها نسبة (87,9%) من المبحوثات اللاتي يقمن بطبخ الأكل لأسرهن مرتين في اليوم، في حين صرحت نسبة (33,6%) من المبحوثات بأن جودة العمل تكون ممتازة، تقابلها نسبة (47,4%) من المبحوثات اللاتي يقمن بطبخ الأكل لأسرهن مرة في اليوم، كما جاءت نسبة (5,7%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن جودة العمل تكون متوسطة، تقابلها نسبة (9,1%) من المبحوثات اللاتي يقمن بطبخ الأكل لأسرهن ثلاث مرات في اليوم.

تُظهر نتائج الجدول أن جودة العمل لدى المبحوثات تميل في الغالب إلى المستوى الجيد، رغم اختلاف عدد مرات قيامهن بطبخ الطعام لأسرهن، ويعكس ذلك استمرار تحمل المرأة العاملة لمسؤولياتها الأسرية اليومية إلى جانب مسؤولياتها المهنية داخل المؤسسة، كما يتبين أن القيام بالطبخ مرة واحدة يوميا يرتبط أكثر بمستوى أداء مهني ممتاز، وهو ما يمكن تفسيره بانخفاض نسبي في حجم الأعباء المنزلية، مما يسمح

بتركيز أكبر على العمل، أما القيام بالطبخ مرتين في اليوم فيمثل مستوى متوسطا من الأعباء، حيث تتمكن المرأة من الحفاظ على أداء جيد بفضل قدرتها على التكيف وتنظيم الوقت، في حين أن القيام بالطبخ ثلاث مرات يوميا يعكس ارتفاع حجم المسؤوليات المنزلية، وهو ما قد يؤدي إلى بعض الضغط والإرهاق وهو ما ينعكس على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المستشفى، مما يفسر ظهور نسبة من التقييمات المتوسطة، رغم استمرار وجود نسب معتبرة من الأداء الجيد والممتاز.

من منظور سوسيولوجيا العمل المنزلي وتقسيم الأدوار، تعكس هذه النتائج أن جودة الأداء المهني لدى المرأة العاملة لا يمكن فصلها عن حجم الأعباء اليومية داخل المجال الأسري، خاصة تلك المرتبطة بالعمل المنزلي المتكرر مثل إعداد الطعام. فطبخ الأكل للأسر، بوصفه نشاطا يوميا متكررا، يمثل أحد أبرز مؤشرات "العمل غير المرئي" الذي تتحمله المرأة، والذي يتطلب جهدا زمنيا وتنظيميا ونفسيا مستمرا. ومع ذلك، فإن الحفاظ على مستوى جيد أو حتى ممتاز من جودة العمل داخل المؤسسة يدل على أن المرأة العاملة لا تعيش انفصالا بين المجالين، بل تقوم بإعادة توزيع طاقتها وفق منطق التكيف وإدارة الضغط اليومي. فالمرأة التي تطبخ مرتين يوميا، على سبيل المثال، تبدو في وضعية وسطية من حيث كثافة العمل المنزلي، ما يسمح لها بالحفاظ على توازن نسبي بين الأداء الأسري والأداء المهني، وهو ما يفسر بروز مستوى "جيد" كاتجاه عام. أما فئة الطبخ مرة واحدة يوميا، فيمكن قراءتها كحالة انخفاض نسبي في الأعباء المنزلية، ما يتيح مجالا أوسع للتركيز المهني وتحقيق جودة أعلى في الأداء الوظيفي، في حين أن تكرار الطبخ ثلاث مرات يوميا يعكس ارتفاع كثافة العمل المنزلي، بما قد يخلق ضغطا زمنيا وجسديا ينعكس بشكل طفيف على تقييم جودة العمل، دون أن يؤدي إلى انهيار في الأداء.

ومن جهة أخرى، تكشف هذه المعطيات عن أن المرأة العاملة تمارس ما يمكن تسميته بـ"إعادة هندسة الزمن اليومي"، حيث تقوم بتجزئة وقتها بين إنتاج داخل المؤسسة وإنتاج داخل الأسرة، دون أن يتوقف أحدهما على حساب الآخر بشكل كلي. فاستمرار نسب مرتفعة من الجودة الجيدة والممتازة رغم ارتفاع الأعباء المنزلية يدل على أن الأداء الوظيفي أصبح مرتبطا بقدرات تنظيمية عالية لدى المرأة، تتجلى في التخطيط المسبق، وتوزيع الجهد، وإدارة الإرهاق، وهو ما يعكس تحولا في نمط اشتغال المرأة داخل المجتمع

الحديث. كما أن النتائج توضح أن العمل المنزلي، رغم كونه عاملا ضاغطا، لا يفهم كعامل معطل للإنتاجية المهنية، بل كعنصر يعيد تشكيل شروط الأداء ويؤثر فيه بدرجات متفاوتة حسب كثافة المسؤوليات. وعليه، فإن العلاقة بين إعداد الطعام وجودة العمل ليست علاقة تأثير مباشر بسيط، بل علاقة بنيوية مركبة تعكس تداخل الاقتصاد المنزلي مع الاقتصاد المهني، وتبرز قدرة المرأة العاملة على إنتاج توازن مرن بين فضاء الأسرة وفضاء المؤسسة.

وعموما، تعكس النتائج أن الأعباء المنزلية المرتبطة بإعداد الطعام لا تمنع المرأة العاملة من الحفاظ على مستوى جيد من الأداء الوظيفي، إلا أن تأثيرها يظل نسبيا ويزداد مع زيادة كثافة هذه الأعباء، مما يؤكد أهمية التوازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين قيام المرأة العاملة بطبخ الطعام لأسرتها وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية، كما يظهر من النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من جودة العمل رغم تعدد المسؤوليات المنزلية.

الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين تنظيف البيت وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية

تقومين بتنظيف البيت	تقييم جودة العمل في المهام الوظيفية						المجموع	
	ممتازة		جيدة		متوسطة		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوميا	36	34	62	58.5	8	7.5	106	%100
أسبوعيا	9	30	21	70	0	00	30	%100
شهريا	2	50	2	50	0	00	4	%100
المجموع	47	33.6	85	60.7	8	5.7	140	%100

من خلال الجدول رقم (23): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (60,7%) من المبحوثات، صرحن بأن جودة العمل في المهام الوظيفية تكون جيدة، تدعمها نسبة (70%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت أسبوعياً، في حين صرحت نسبة (33,6%) من المبحوثات بأن جودة العمل تكون ممتازة، تقابلها نسبة (50%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت شهرياً. كما جاءت نسبة (5,7%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن جودة العمل تكون متوسطة، تقابلها نسبة (7,5%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت يومياً.

تُظهر نتائج الجدول أن تقييم جودة العمل لدى المبحوثات يميل في الغالب إلى المستوى الجيد رغم اختلاف وتيرة القيام بأعمال تنظيف البيت، ويعكس ذلك استمرار تحمل المرأة العاملة لمسؤولياتها المنزلية إلى جانب مسؤولياتها المهنية داخل المؤسسة، كما يتضح أن القيام بأعمال التنظيف بشكل يومي أو أسبوعي لا يؤدي بالضرورة إلى تراجع ملحوظ في جودة الأداء الوظيفي، حيث تحافظ أغلب المبحوثات على مستوى مقبول من جودة العمل ويشير ذلك إلى قدرة المرأة العاملة على تنظيم وقتها والتكيف مع تعدد الأدوار داخل الأسرة والعمل.

كما يمكن تفسير هذه النتائج من زاوية المجهود البدني، حيث يعد تنظيف البيت من الأنشطة التي تتطلب جهدا جسديا متواصلا، خاصة عند القيام به بشكل يومي، وهو ما قد يؤدي إلى نوع من الإرهاق البدني الذي يمكن أن يؤثر على مستوى التركيز والدقة أثناء أداء العمل الوظيفي.

وهذا ما يفسر ظهور نسبة من التقييمات المتوسطة لدى هذه الفئة في المقابل فإن القيام بالتنظيف بشكل أسبوعي أو شهري يخفف من حدة هذا الضغط البدني، مما يتيح للمرأة العاملة الحفاظ على طاقتها واستثمارها بشكل أفضل في أداء مهامها المهنية، وهو ما ينعكس في ارتفاع نسب التقييم الجيد والممتاز.

كما أن القدرة على التكيف مع هذا المجهود البدني تختلف من امرأة لأخرى حسب عوامل متعددة مثل السن، الحالة الصحية، وعدد المسؤوليات الأسرية، مما يجعل تأثير الأعباء المنزلية غير موحد بين جميع

المبحوثات وبالتالي فإن العلاقة بين المجهود البدني وجودة العمل تظل علاقة نسبية، تتأثر بدرجة تحمل المرأة العاملة وطبيعة تنظيمها لوقتها وجهدها بين العمل والأسرة.

وعموما تعكس النتائج أن الأعمال المنزلية المرتبطة بتنظيف البيت لا تشكل عائقا كبيرا أمام الحفاظ على مستوى جيد من الأداء المهني، إلا أن تأثير المجهود البدني يظل حاضرا وقد ينعكس بشكل نسبي على جودة العمل خاصة في حالات ارتفاع كثافة هذه الأعباء.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين القيام بتنظيف البيت وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية كما تبين النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من جودة العمل رغم قيامهن بالأعمال المنزلية، ويتضح أن المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع وتقييم مستوى الأداء الوظيفي.

عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع	وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية								المجموع /ك%	
	ممتازة		جيدة		مقبولة		رديئة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مرة واحدة	15	100	0	00	0	00	0	00	15	%100
مرتين	12	33.3	18	50	6	16.7	0	00	36	%100
ثلاث مرات	26	43.3	26	43.3	6	10	2	3.3	60	%100
اكثر من ذلك	8	27.6	13	44.8	8	27.6	0	00	29	%100
المجموع	61	43.6	57	40.7	20	14.3	2	1.4	140	%100

من خلال الجدول رقم (24): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (43,6%) من المبحوثات، صرحن بأن جودة العمل في المهام الوظيفية تكون ممتازة، تدعمها نسبة (100%) من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس مرة واحدة في الأسبوع، في حين صرحت نسبة (40,7%) من المبحوثات بأن جودة العمل تكون جيدة، تقابلها نسبة (50%) من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس مرتين في الأسبوع، كما جاءت نسبة (14,3%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن جودة العمل تكون مقبولة، تقابلها نسبة (27,6%) من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس أكثر من ذلك. بينما سجلت نسبة (1,4%) من المبحوثات أن جودة العمل تكون رديئة، تقابلها نسبة (3,3%) من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس ثلاث مرات في الأسبوع.

تُظهر نتائج الجدول أن تقييم جودة العمل لدى المبحوثات يتوزع في الغالب بين المستوى الممتاز والجيد، رغم اختلاف عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع ويعكس ذلك استمرار تحمل المرأة العاملة لمسؤولياتها المنزلية المرتبطة بالعناية بشؤون الأسرة إلى جانب مسؤولياتها المهنية داخل المؤسسة.

كما يتضح أن زيادة عدد مرات القيام بالأعمال المنزلية، مثل غسل الملابس، لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض واضح في جودة الأداء الوظيفي، حيث تحافظ أغلب المبحوثات على مستويات جيدة أو ممتازة من الأداء ويشير ذلك إلى قدرة المرأة العاملة على تنظيم وقتها والتكيف مع تعدد الأدوار بين المجال الأسري والمجال المهني وعموما، تعكس النتائج أن الأعباء المنزلية المرتبطة بالأعمال اليومية لا تمنع المرأة العاملة من الحفاظ على مستوى مقبول من الأداء المهني داخل المؤسسة.

من منظور سوسيولوجيا العمل غير المدفوع وتقسيم الأدوار داخل الأسرة، تكشف هذه النتائج أن جودة الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة تتشكل ضمن سياق معقد من التداخل بين العمل المنزلي والعمل المؤسسي، حيث يمثل غسل الملابس بوصفه نشاطا متكررا أحد المؤشرات الدالة على كثافة العبء المنزلي اليومي. ومع ذلك، فإن بقاء نسب مرتفعة من الجودة الممتازة والجيدة يدل على أن المرأة العاملة لا تعيش حالة تعارض حاد بين المجالين، بل تقوم بإعادة توزيع زمنها وطاقتها وفق منطق "التكيّف المرن" مع متطلبات الحياة اليومية، فغسل الملابس مرة واحدة في الأسبوع يبدو كخيار تنظيمي يقلل من الضغط

الزمني المتكرر، ما يسمح للمرأة بتخصيص طاقة أكبر لأداء مهامها المهنية بكفاءة أعلى، وهو ما يفسر ارتفاع نسبة الجودة الممتازة لدى هذه الفئة. أما الغسل مرتين أسبوعيا فيعكس نمطا وسطيا من الأعباء المنزلية، حيث تحافظ المرأة على مستوى جيد من الأداء المهني بفضل قدرتها على الموازنة بين النشاطين دون استنزاف كبير للجهد، في حين أن ارتفاع وتيرة غسل الملابس (أكثر من مرتين أو ثلاث مرات أسبوعيا) يمثل شكلا من تكثيف العمل المنزلي اليومي، وهو ما قد يخلق ضغطا زمنيا وجسديا نسبيا ينعكس في بعض الحالات على انتقال الجودة إلى مستوى "مقبول" أو حتى "رديء" بشكل محدود، دون أن يصبح ذلك اتجاها عاما.

ومن جهة أخرى، يمكن قراءة هذه النتائج في إطار ما يسمى سوسيولوجيا بـ"اقتصاد الطاقة الاجتماعية"، حيث تدير المرأة العاملة طاقتها بين فضائين متداخلين: فضاء الإنتاج المهني وفضاء إعادة الإنتاج الأسري. فالحفاظ على مستويات عالية من جودة العمل رغم تعدد مرات غسل الملابس يدل على امتلاك المرأة لقدرات تنظيمية معقدة، تقوم على التخطيط المسبق، وتقسيم المهام، واستثمار الوقت الفاصل بين الواجبات المنزلية والالتزامات المهنية. كما أن التأثير النسبي للأعمال المنزلية على جودة العمل لا يُفهم كأثر مباشر ميكانيكي، بل كأثر مشروط يتغير حسب السياق الاجتماعي للمرأة، مثل عدد أفراد الأسرة، والدعم الأسري، والسن، والحالة الصحية. وبالتالي، فإن هذه النتائج تعكس أن المرأة العاملة لا تختزل في كونها منفذة لأدوار متراكمة، بل فاعل اجتماعي يعيد إنتاج التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع عبر استراتيجيات يومية دقيقة. وفي هذا الإطار، يصبح الحفاظ على جودة العمل داخل المؤسسة مؤشرا ليس فقط على الكفاءة المهنية، بل أيضا على نجاح المرأة في إدارة تعقيد أدوارها الاجتماعية داخل بنية مجتمعية تتسم بتعدد الضغوط وتداخل المسؤوليات.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية كما تظهر النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد أو ممتاز من جودة العمل رغم تعدد الأعمال المنزلية ويتضح أن المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين متطلبات الأسرة وأداء مهامها الوظيفية داخل المؤسسة.

وهذا ما أكدته دراسة ضيف نورية ،جربير زوليخة :حيث أن 64 %من المبحوثات صرحن بأنهن يقمن بغسل الملابس ويتأخرن في الذهاب الي العمل وكدلك 75% والتي تمتل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بغسل الملابس ولا يتأخرن في الذهاب الي العمل، وهذا يرجع الى قيام المرأة العاملة بمتطلبات البيت مما يشغلها ويجعلها تتأخر عن العمل. [1]

الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين ترتيب الأثاث وتنظيم البيت ومستوى دقة الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة المتزوجة.

تقومين بترتيب الأثاث وترتيب البيت	تقيمين دقة العمل في مهامك الوظيفية						المجموع ك/ %	
	ممتازة		جيدة		متوسطة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوميا	26	35.6	43	58.9	4	5.5	73	%100
أسبوعيا	21	38.2	30	54.5	4	7.3	55	%100
شهريا	0	00	12	100	0	00	12	%100
المجموع	47	33.6	85	60.7	8	5.7	140	%100

من خلال الجدول رقم (25):وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (60,7%) من المبحوثات، صرحن بأن دقة العمل في مهامهن الوظيفية تكون جيدة، تدعمها نسبة (100%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت شهرياً في حين صرحت نسبة (33,6%) من المبحوثات بأن دقة العمل تكون ممتازة، تقابلها نسبة (38,2%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت أسبوعياً، كما جاءت نسبة (5,7%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن دقة العمل تكون متوسطة، تقابلها نسبة (7,3%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت أسبوعيا.

[1] ضيف نورية ،جربير زوليخة، **الضغوط الأسرية وتأثيرها علي عمل المرأة** ،مدكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة ابن خلدون تيارت ،2022\2023 ،ص48

من منظور سوسيولوجيا العمل المنزلي وإدارة الحياة اليومية، تكشف هذه النتائج أن دقة الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة تتشكل ضمن شبكة معقدة من الممارسات المنزلية التي تعكس مستوى التنظيم الذاتي وإدارة الفضاء المعيشي داخل الأسرة، فترتيب الأثاث وتنظيم البيت، بوصفه نشاطا دوريا يتطلب تخطيطا ذهنيا وجهدا جسديا، يعكس نمطا من "الانضباط المنزلي" الذي ينعكس بشكل غير مباشر على طبيعة الأداء المهني داخل المؤسسة. إذ إن المرأة التي تنظم بيتها بشكل شهري أو أسبوعي تمتلك في الغالب تصوراً زمنياً وهيكلياً يساعدها على التحكم في تفاصيل حياتها اليومية، مما ينعكس على دقة إنجازها للمهام الوظيفية. فارتفاع نسبة الجودة الجيدة لدى فئة الترتيب الشهري يدل على أن تقليل وتيرة التدخل المنزلي المكثف يتيح مجالا أكبر للتركيز المهني وتقليل التشتت الذهني، بينما يعكس الترتيب الأسبوعي نمطا أكثر ديناميكية من التدخل المنزلي، يتطلب جهدا متكررا لكنه لا يؤدي بالضرورة إلى تراجع في الدقة، بل يحافظ على مستوى ممتاز لدى نسبة معتبرة من المبحوثات، ما يشير إلى وجود قدرة عالية على التكيف مع إيقاع مزدوج للحياة اليومية.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير هذه النتائج في إطار سوسيولوجيا "تقسيم الجهد اليومي"، حيث لا ينظر إلى العمل المنزلي كعبء منفصل عن الأداء المهني، بل كجزء من منظومة متكاملة لإدارة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة. فالحفاظ على دقة العمل رغم الانخراط في تنظيم البيت يعكس امتلاك المرأة لكفاءات تنظيمية معقدة تقوم على التخطيط المسبق، وترتيب الأولويات، وإعادة توزيع الطاقة الذهنية والجسدية بين المجالين، كما أن تأثير الأعمال المنزلية على دقة الأداء الوظيفي يبدو تأثيرا نسبيا ومشروطا، يتغير بحسب وتيرة الترتيب ونمط الحياة الأسرية، دون أن يصل إلى مستوى العائق البنيوي. وبالتالي، فإن هذه النتائج تعكس أن المرأة العاملة لا تفصل بين فضاء المنزل وفضاء العمل، بل تعيد إنتاج التوازن بينهما عبر استراتيجيات يومية دقيقة، تجعل من الدقة المهنية امتدادا لقدرتها على التنظيم الأسري، ومن التنظيم المنزلي رافعة غير مباشرة لجودة الأداء داخل المؤسسة.

وعموما، تعكس النتائج أن الأعمال المنزلية المرتبطة بترتيب البيت تشكل خلل وظيفي أمام الحفاظ على مستوى جيد من الدقة في أداء المهام الوظيفية.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين ترتيب الأثاث وتنظيم البيت وتقييم دقة العمل في المهام الوظيفية، كما تظهر النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من الدقة في العمل رغم قيامهن بالأعمال المنزلية ويتضح أن المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات الأداء المهني داخل المؤسسة.

الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين ترتيب الأثاث وترتيب البيت والقدرة على حل المشكلات أثناء تأدية المهام الوظيفية.

تقومين بترتيب الأثاث وترتيب البيت	قدرتك على حل المشكلات التي تواجهك أثناء تأدية مهامك الوظيفية						المجموع ك/ %	
	سريعة		متوسطة		بطيئة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوميا	32	43.8	35	47.9	6	8.2	73	%100
أسبوعيا	24	43.6	25	45.5	6	10.9	55	%100
شهريا	2	16.7	10	83.3	0	00	12	%100
المجموع	58	41.4	70	50	12	8.6	140	%100

من خلال الجدول رقم (26): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (50%) من المبحوثات، صرحن بأن قدرتهن على حل المشكلات أثناء تأدية مهامهن الوظيفية تكون متوسطة، تدعمها نسبة (83,3%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت شهرياً في حين صرحت نسبة (41,4%) من المبحوثات بأن قدرتهن على حل المشكلات تكون سريعة، تقابلها نسبة (43,8%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت يومياً كما جاءت نسبة (8,6%) من المبحوثات

اللاتي صرحن بأن قدرتهن على حل المشكلات تكون بطيئة، تقابلها نسبة (10,9%) من المبحوثات اللاتي يقمن بترتيب الأثاث وترتيب البيت أسبوعياً.

تُظهر نتائج الجدول أن العاملات المتزوجات بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة يمتلكن قدرة ملحوظة على التعامل مع مختلف المشكلات التي قد تواجههن أثناء أداء مهامهن الوظيفية، بالرغم من انشغالهن بترتيب الأثاث وتنظيم البيت، ويعزى ذلك إلى امتلاكهن مهارات تنظيمية وخبرة عملية تمكنهن من التحكم في متطلبات الحياة اليومية، مما يساعد على الحفاظ على مستوى أداء مهني مستقر داخل بيئة العمل.

كما توضح النتائج أن قيام العاملات بترتيب البيت بشكل منتظم لا يشكل عائقا كبيرا أمام قدرتهن على مواجهة المشكلات المهنية، بل قد يساهم في تنمية مهارات التنظيم والتخطيط وإدارة الوقت، وهي مهارات تنعكس إيجابا على أدائهن داخل المؤسسة الاستشفائية، وعموما تعكس هذه النتائج قدرة المرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة على تحقيق نوع من التوازن بين متطلبات الحياة الأسرية ومتطلبات العمل المهني، مما يساعدها على الحفاظ على مستوى مقبول من الفعالية في أداء مهامها الوظيفية والتعامل مع الصعوبات التي قد تواجهها أثناء العمل.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بترتيب الأثاث وتنظيم البيت وبين قدرتها على حل المشكلات أثناء تأدية مهامها الوظيفية، حيث تبين أن زيادة الانخراط في هذه الأعمال المنزلية لا يضعف بشكل واضح القدرة على معالجة المشكلات المهنية كما تشير النتائج إلى أن العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة يحافظن على مستوى مقبول من الفعالية في حل المشكلات رغم تعدد مسؤولياتهن الأسرية والمهنية وهدا راجع لتحكمهن في تقنيات المستخدمة في مجال العمل فالتنسيق في الاعمال المنزلية والأعمال الوظيفية يمكن المرأة من تفادي المرأة من فعاليتها داخل المؤسسة وأدائها الوظيفي .

وهدا عكس ما توصل اليه الباحتة العرابي فتيحة وبوهلالي شيماء: أن 66.7% يمتلكن القدرة على حل المشكلات المتعلقة بمهامهن. [1]

الجدول رقم (27) : يوضح العلاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بتنظيف البيت وتقييم مهاراتها في المهام الموجهة إليها داخل المؤسسة.

تقومين بتنظيف البيت	تقييمين مهاراتك في المهام الموجه إليك في المؤسسة								المجموع /ك%	
	ممتازة		جيدة		مقبولة		رديئة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوميا	48	45.3	40	37.7	16	15.1	2	1.9	106	%100
أسبوعيا	11	36.7	15	50	4	13.3	0	00	30	%100
شهريا	2	50	2	50	0	00	0	00	4	%100
المجموع	61	43.6	57	40.7	20	14.3	2	1.4	140	%100

من خلال الجدول رقم (27) :وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (43,6%) من المبحوثات، صرحن بأن تقييم مهاراتهن في المهام الموجهة إليهن داخل المؤسسة يكون ممتازا، تدعمها نسبة (45,3%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت يوميا، في حين صرحت نسبة (40,7%) من المبحوثات بأن تقييم مهاراتهن يكون جيدا، تقابلها نسبة (50%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت أسبوعيا، كما جاءت نسبة (14,3%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن تقييم مهاراتهن يكون

[1] العرابي فتيحة وبوهلالي شيماء،**مرجع سبق** ذكره، ص 110 .

مقبولاً، تقابلها نسبة (15,1%) من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت يوميا في حين وسجلت نسبة (1,4%) من المبحوثات أن تقييم مهاراتهن يكون رديئاً وهي نسبة ضعيفة جدا

تُظهر نتائج الجدول أن تقييم مهارات العاملات داخل المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة يتوزع بين المستويات الممتازة والجيدة بشكل أساسي، مما يعكس مستوى مهني مقبول لدى أغلب المبحوثات رغم اختلاف وتيرة قيامهن بتنظيف البيت، ويفهم من ذلك أن الأدوار المنزلية المرتبطة بتنظيف البيت لا تشكل عائقا مباشرا أمام الأداء المهني، بل تتعايش معه في إطار تنظيم الأدوار وتوزيع الجهد بين المجالين الأسري والمهني كما تشير النتائج إلى أن المرأة العاملة المتزوجة تمتلك قدرة على التكيف مع تعدد المسؤوليات، حيث يساهم الانخراط في الأعمال المنزلية ، اليومية أو الأسبوعية في تعزيز مهارات التنظيم وإدارة الوقت، وهو ما ينعكس على أدائها داخل المؤسسة وفي المقابل لا تظهر فروق حادة بين الفئات مما يدل على أن الأداء المهني يبقى مستقرا نسبيا بغض النظر عن حجم الأعباء المنزلية.

من منظور سوسيولوجيا العمل وتداخل مجالي الإنتاج وإعادة الإنتاج، تعكس هذه النتائج أن تقييم المهارات المهنية لدى المرأة العاملة لا يتشكل داخل فضاء المؤسسة فقط، بل هو نتاج تفاعل مستمر بين الخبرات المكتسبة في المجال الوظيفي والممارسات اليومية داخل المجال الأسري. فتنظيف البيت، باعتباره نشاطا متكررا يتطلب تنظيما دقيقا للوقت وتوزيعا للجهد الجسدي، يسهم في بناء ما يمكن تسميته بـ''الكفاءة التنظيمية غير الرسمية''، حيث تكتسب المرأة عبره مهارات في التخطيط، وإدارة الأولويات، والانتباه للتفاصيل، وهي مهارات تنعكس بشكل مباشر على أدائها داخل المؤسسة الاستشفائية. ومن ثم فإن ارتفاع نسب التقييم الممتاز والجيد لا يمكن عزله عن هذا الرصيد اليومي من الممارسات المنزلية التي تعيد إنتاج قدرات المرأة بشكل مستمر، وتمنحها نوعا من المرونة في التعامل مع متطلبات العمل المختلفة. كما أن تقارب النتائج بين فئتي التنظيف اليومي والأسبوعي يشير إلى أن الفارق في وتيرة العمل المنزلي لا يؤدي إلى اختلال جوهري في الكفاءة المهنية، بل يظل التأثير ضمن حدود التكيف وإعادة التوازن بين المجالين.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير غياب الفروق الحادة بين المستويات المهنية في ضوء ما تطرحه سوسيولوجيا الأدوار من أن المرأة العاملة أصبحت تعتمد على استراتيجيات متعددة لإدارة الزمن الاجتماعي، حيث

تقوم بتجزئة يومها بين مهام منزلية متكررة وأخرى مهنية منظمة، بما يسمح بالحفاظ على مستوى مستقر من الأداء. فحتى في الحالات التي تتسم بكثافة الأعمال المنزلية، مثل التنظيف اليومي، لا يظهر تراجع كبير في تقييم المهارات، بل يظل في حدود "المقبول" أو "الجيد"، مما يدل على قدرة عالية على امتصاص الضغط وتوزيع الجهد، كما أن هذا الاستقرار في التقييم يعكس أيضا حضور ثقافة مهنية داخل المؤسسة تشجع على الاستمرارية والاعتماد على الخبرة العملية أكثر من العوامل الظرفية. وبذلك، فإن العلاقة بين تنظيف البيت والمهارات المهنية ليست علاقة تأثير سلبي مباشر، بل علاقة تداخل وظيفي معقدة، تعيد من خلالها المرأة العاملة إنتاج كفاءتها المهنية عبر تفاعل مستمر بين خبراتها المنزلية وممارساتها داخل بيئة العمل، بما يعكس نموذجا اجتماعيا يقوم على التكامل بين المجالين بدل التعارض بينهما.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بتنظيف البيت وتقييم مهاراتها في المهام المهنية داخل المؤسسة، حيث لا تؤثر الأعمال المنزلية بشكل سلبي واضح على مستوى الكفاءة المهنية كما تبين النتائج أن العاملات يحافظن على مستوى جيد إلى ممتاز من المهارات رغم تعدد المسؤوليات الأسرية والوظيفية.

وهدا أكدته دراسة العرابي فتيحة وبوهلالي: أن نسبة 74,5%من المبحوثات يستخدمن المهارات الوظيفية أثناء تأدية المهام الموكلة اليها مهما كان عدد الأطفال.[1]

[1] العرابي فتيحة وبوهلالي، **مرجع سبق ذكره** ،ص109 .

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين عدد الأبناء وتقييم القدرة على العمل الجماعي

عدد الأطفال	تقييمين قدرتك على العمل الجماعي						المجموع	
	فعالة		غير فعالة		الى حد ما		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
اقل من ثلاث أطفال	67	78.8	6	7.1	12	14.1	85	%100
من اربعة الى ستة أطفال	29	70.7	4	9.8	8	19.5	41	%100
من ستة الى عشرة أطفال	14	100	0	00	0	00	14	%100
المجموع	110	78.6	10	7.1	20	14.3	140	%100

من خلال الجدول رقم (28): وحسب الاتجاه العام السائد والذي يمثل نسبة (78,6%) من المبحوثات، صرحن بأن قدرتهن على العمل الجماعي تكون فعالة، تدعمها نسبة (78,8%) من المبحوثات اللاتي لديهن أقل من ثلاثة أطفال، في حين صرحت نسبة (14,3%) من المبحوثات بأن القدرة على العمل الجماعي تكون إلى حد ما، تقابلها نسبة (19,5%) من المبحوثات اللاتي لديهن من أربعة إلى ستة أطفال كما جاءت نسبة (7,1%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن قدرتهن على العمل الجماعي غير فعالة، وهي نسبة ضعيفة جداً مقارنة بباقي المستويات.

تُظهر نتائج الجدول أن القدرة على العمل الجماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة تميل بشكل واضح إلى الفعالية لدى أغلب المبحوثات، رغم اختلاف عدد الأبناء ويفهم من ذلك أن تعدد المسؤوليات الأسرية لا يؤثر بشكل كبير على قدرتها على التعاون والعمل ضمن فريق داخل المؤسسة كما تشير النتائج إلى أن الفئة التي لديها عدد أكبر من الأبناء تحافظ على مستوى مرتفع من الفعالية، مما قد يعكس اكتساب خبرة أكبر في التنظيم والتنسيق نتيجة تعدد المسؤوليات

داخل الأسرة، في المقابل تبقى الفروق بين الفئات محدودة نسبيا، مما يدل على استقرار عام في مستوى العمل الجماعي لدى العاملات.

كما يمكن تفسير هذه النتائج من خلال طبيعة العلاقة بين عدد الأطفال والعمل الجماعي، حيث أن زيادة عدد الأبناء تفرض على المرأة العاملة تطوير مهارات التفاعل والتواصل داخل محيطها الأسري مثل توزيع الأدوار، حل المشكلات اليومية، والتنسيق بين أفراد الأسرة، وهي مهارات قريبة في طبيعتها من متطلبات العمل الجماعي داخل المؤسسة.

فالأم التي تتعامل مع أكثر من طفل تكون غالبا أكثر قدرة على التفاوض، الصبر، وإدارة المواقف المختلفة، مما ينعكس إيجابا على أدائها ضمن فريق العمل، في المقابل فإن النساء اللواتي لديهن عدد أقل من الأطفال قد يواجهن ضغوطا أقل، لكنهن قد لا يطورن بنفس الدرجة تلك المهارات التفاعلية المعمقة، رغم حفاظهن على مستوى جيد من العمل الجماعي.

وبالتالي، فإن عدد الأطفال لا يمثل فقط عبئا إضافيا، بل قد يشكل أيضا عاملا في تنمية مهارات اجتماعية وتنظيمية تدعم القدرة على العمل الجماعي، مما يفسر استقرار هذا المؤشر لدى مختلف فئات المبحوثات.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين عدد الأبناء وتقييم القدرة على العمل الجماعي، حيث ترتفع درجة الفعالية لدى أغلب العاملات بغض النظر عن عدد الأبناء كما تبين النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة قادرة على الحفاظ على مستوى جيد من العمل الجماعي رغم اختلاف حجم المسؤوليات الأسرية.

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتقييم القدرة على العمل الجماعي

المستوى التعليمي	تقييمين قدرتك على العمل الجماعي						المجموع	
	فعالة		غير فعالة		الى حد ما		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ابتدائي	6	100	0	00	0	00	6	%100
متوسط	6	50	2	16.7	4	33.3	12	%100
ثانوي	36	81.8	2	4.5	6	13.6	44	%100
جامعي	62	79.5	6	7.7	10	12.8	78	%100
المجموع	110	78.6	10	7.1	20	14.3	140	%100

من خلال الجدول رقم (29): وحسب الاتجاه العام السائد والذي يمثل نسبة (78,6%) من المبحوثات، صرحن بأن قدرتهن على العمل الجماعي تكون فعالة، تدعمها نسبة (100%) من المبحوثات ذوات المستوى الابتدائي، في حين صرحت نسبة (14,3%) من المبحوثات بأن القدرة على العمل الجماعي تكون إلى حد ما، تقابلها نسبة (33,3%) من المبحوثات ذوات المستوى المتوسط كما جاءت نسبة (7,1%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأن قدرتهن على العمل الجماعي غير فعالة، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بباقي المستويات .

من منظور سوسيولوجيا التنظيم ورأس المال الثقافي، تكشف هذه النتائج أن القدرة على العمل الجماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة لا ترتبط بشكل حتمي بالمستوى التعليمي، بقدر ما تعكس تداخل مصادر متعددة لتشكيل الكفاءة التفاعلية داخل بيئة العمل. فارتفاع نسبة الفعالية لدى مختلف المستويات التعليمية، بما فيها المستوى الابتدائي الذي سجل نسبة كاملة، يدل على أن العمل الجماعي في هذا السياق يتأسس على خبرات اجتماعية عملية أكثر مما يتأسس على معارف أكاديمية نظرية. بمعنى آخر، فإن المرأة

العاملة لا تعتمد فقط على ما اكتسبته داخل المسار التعليمي الرسمي، بل تستند أيضا إلى رصيد من الخبرات اليومية المتراكمة داخل الأسرة والمحيط الاجتماعي، حيث تتشكل مهارات التعاون والتواصل عبر التفاعل المستمر مع الآخرين في سياقات حياتية مختلفة. وهذا ما يجعل العمل الجماعي مهارة اجتماعية مركبة، تتجاوز حدود التكوين المدرسي لتندمج في مسارات التنشئة الاجتماعية المتعددة التي تمر بها المرأة عبر حياتها.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير التفاوت المحدود بين الفئات التعليمية في إطار ما يسمى سوسيولوجيا بـ"تعدد مصادر اكتساب الكفاءة"، حيث لا يكون المستوى التعليمي وحده المحدد الأساسي للقدرة على العمل الجماعي، بل يتداخل مع عوامل أخرى مثل الخبرة المهنية، وطبيعة العمل داخل المؤسسة، ونمط العلاقات الاجتماعية داخل الفريق. فالمستوى المتوسط الذي يظهر فيه ارتفاع نسبي لفئة "إلى حد ما" قد يعكس حالة انتقالية في اكتساب هذه المهارة، حيث لا تزال الكفاءة التفاعلية في طور التبلور بين الخبرة النظرية والتجربة العملية. في المقابل، فإن استقرار نسب الفعالية المرتفعة لدى باقي المستويات يشير إلى أن المؤسسة الاستشفائية توفر فضاء تنظيميا يسمح بإعادة إنتاج مهارات التعاون بشكل يومي، مما يعزز من تجانس السلوك الجماعي بغض النظر عن الخلفية التعليمية. وعليه، فإن العلاقة بين المستوى التعليمي والعمل الجماعي هي علاقة غير خطية، تتداخل فيها البنية التعليمية مع الخبرة الاجتماعية والمهنية، مما يفسر الطابع المستقر نسبيا لهذا المؤشر داخل المؤسسة، ويؤكد أن الكفاءة الجماعية لدى المرأة العاملة هي نتاج تفاعل معقد بين التعليم والتجربة الحياتية والتنظيم المؤسسي.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين المستوى التعليمي وتقييم القدرة على العمل الجماعي، حيث ترتفع درجة الفعالية لدى أغلب المبحوثات بمختلف مستوياتهن التعليمية، كما تبين النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة تحافظ على مستوى جيد من العمل الجماعي داخل المؤسسة بغض النظر عن مستواها التعليمي.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين المنصب الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة

المنصب الوظيفي	قدرتك على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة						المجموع	
	متحملة		متوازنة		متهربة		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
طبيبة	8	36.4	14	63.6	0	00	22	%100
ممرضة	21	30.4	45	65.2	3	4.3	69	%100
إدارية	11	37.9	18	62.1	0	00	29	%100
عاملة مهنية	12	60	8	40	0	00	20	%100
المجموع	52	37.1	85	60.7	3	2.1	140	%100

من خلال الجدول رقم (30): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (60,7%) من المبحوثات، صرحن بأن قدرتهن على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة تكون متوازنة، تدعمها نسبة (65,2%) من الممرضات، في حين صرحت نسبة (37,1%) من المبحوثات بأنهن متحمِلات للمسؤولية بصفة كبيرة، تقابلها نسبة (60%) من العاملات المهنيات، كما جاءت نسبة (2,1%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن متهربات من المسؤولية، وهي نسبة ضعيفة جداً مقارنة بباقي الفئات.

تُظهر نتائج الجدول أن القدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة تتجه في الغالب نحو التوازن لدى أغلب المبحوثات، مع تفاوت بسيط حسب المنصب الوظيفي، ويُفهم من ذلك أن طبيعة العمل داخل المؤسسة الصحية تتطلب قدرا من الالتزام والقدرة على التكيف مع المسؤوليات المهنية، كما تشير النتائج إلى أن الممرضات تسجلن أعلى حضور في فئة المسؤولية المتوازنة، وهو ما قد يعكس طبيعة عملهن التي تتسم بالاستمرارية والتفاعل المباشر مع المرضى، مما يتطلب توازنا في تحمل المسؤوليات، في المقابل تظهر العاملات المهنيات نسبة أعلى في فئة المتحملات، مما يعكس طبيعة

عمل أكثر ارتباطا بالمهام اليدوية المباشرة، وعموما تكشف النتائج أن تحمل المسؤولية داخل المؤسسة يرتبط بطبيعة المنصب الوظيفي مع بقاء مستوى الالتزام العام مرتفعا بين مختلف الفئات.

من منظور سوسيولوجيا التنظيم وتقسيم العمل داخل المؤسسات الصحية، تعكس هذه النتائج أن تحمل المسؤولية لدى المرأة العاملة لا يفهم فقط كصفة فردية، بل كنتاج مباشر لبنية المنصب الوظيفي وطبيعة المهام الموكلة داخل النسق المؤسسي. فغلبة نمط "التوازن" في تحمل المسؤولية لدى أغلب المبحوثات تشير إلى أن المؤسسة الاستشفائية تنتج شكلا من الانضباط المهني المرن، يقوم على توزيع المسؤوليات بشكل يحدّ من الإفراط في الضغط أو التهرب، ويعزز في المقابل من استمرارية الأداء، هذا التوازن يعكس قدرة العاملات على التكيف مع متطلبات العمل الصحي الذي يتسم بالتعقيد والتداخل بين المهام، حيث تصبح المسؤولية ليست مجرد التزام إداري، بل ممارسة يومية تتطلب حضورا ذهنيا وتنظيما دائما للجهد. ومن هنا، فإن تحمل المسؤولية يتشكل داخل بيئة عمل تفرض إيقاعا مهنيا خاصا، يجعل من التوازن في الأداء نتيجة منطقية لطبيعة التنظيم وليس مجرد اختيار فردي معزول.

ومن جهة أخرى، يبرز التفاوت النسبي بين الفئات المهنية في إطار ما يمكن تسميته بـ"التخصص الوظيفي للمسؤولية"، حيث تسجل الممرضات نمطاً أعلى من التوازن في تحمل المسؤولية، وهو ما يعكس طبيعة عملهن القائم على الاستمرارية والتفاعل المباشر مع الحالات الصحية، الأمر الذي يفرض شكلا من المسؤولية اليومية المتوازنة التي تجمع بين الدقة والمرونة. في المقابل، تعكس نسبة التحمل المرتفع لدى العاملات المهنيات طبيعة مهام أكثر مباشرة ومحددة، مما قد يدفع نحو إحساس أكبر بالمسؤولية الفردية المرتبطة بإنجاز المهام المادية. ومع ذلك، فإن انخفاض نسبة "التهرب من المسؤولية" إلى مستوى ضعيف جدا يدل على وجود ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة، تعزز من قيم الالتزام والانضباط المهني لدى مختلف الفئات. وعليه، فإن تحمل المسؤولية هنا لا يختزل في البعد الفردي، بل يتشكل داخل شبكة من العلاقات التنظيمية التي تضبط السلوك المهني وتعيد إنتاجه بشكل مستمر، مما يجعل المرأة العاملة فاعلا مندمجا في منطق المؤسسة، قادرا على التوفيق بين متطلبات الدور الوظيفي وخصوصيات السياق التنظيمي الذي تعمل فيه.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين المنصب الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، حيث يغلب نمط التوازن في تحمل المسؤولية لدى أغلب العاملات كما تبين النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة تحافظ على مستوى جيد من تحمل المسؤولية رغم اختلاف مناصبها الوظيفية.

وهدا عكس ما بينته دراسة العرابي فتيحة، بوهلالي شيماء أن نسبة :89.1% من المبحوثات يمتلكن القدرة على حل المشكلات التي يوجههن في أداء وظائفهن.[1]

الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين عدد الأبناء والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة

عدد الأطفال	قدرتك على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة						المجموع	
	متحملة		متوازنة		متهربة		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
اقل من ثلاث أطفال	33	38.8	49	57.6	3	3.5	85	%100
من اربعة الى ستة أطفال	17	41.5	24	58.5	0	00	41	%100
من ستة الى عشرة أطفال	2	14.3	12	85.7	0	00	14	%100
المجموع	52	37.1	85	60.7	3	2.1	140	%100

من خلال الجدول رقم (31): وحسب الاتجاه العام السائد، والذي يمثل نسبة (60,7%) من المبحوثات، صرحن بأن قدرتهن على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة تكون متوازنة، تدعمها نسبة (57,6%) من المبحوثات اللاتي لديهن أقل من ثلاثة أطفال، في حين صرحت نسبة (37,1%) من المبحوثات بأنهن متحمِلات للمسؤولية، تقابلها نسبة (41,5%) من المبحوثات اللاتي لديهن من أربعة

[1] العرابي فتيحة ،بوهلالي شيماء ،**مرجع سبق** ذكره ،ص 118 .

إلى ستة أطفال، كما جاءت نسبة (2,1%) من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن متهربات من المسؤولية وهي نسبة ضعيفة جداً مقارنة بباقي المستويات.

تُظهر نتائج الجدول أن القدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة تميل في الغالب إلى التوازن لدى أغلب المبحوثات، مع وجود حضور معتبر لفئة المتحملات للمسؤولية ويفهم من ذلك أن المرأة العاملة المتزوجة قادرة على التكيف مع متطلبات العمل رغم اختلاف حجم المسؤوليات الأسرية ، كما تشير النتائج إلى أن الفروق بين فئات عدد الأبناء ليست حادة حيث تحافظ أغلب العاملات على مستوى متوازن في تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، مما يدل على أن تعدد الأبناء لا يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني في هذا الجانب، وعموما تكشف النتائج أن تحمل المسؤولية داخل العمل يرتبط بشكل محدود بعدد الأبناء، مع بقاء مستوى الالتزام المهني مستقرا لدى مختلف الفئات.

كما يمكن تفسير العلاقة بين عدد الأطفال وتحمل المسؤولية من زاوية سوسيولوجية، حيث أن زيادة عدد الأبناء تفرض على المرأة العاملة تحمل أعباء أكبر داخل الأسرة، مثل الرعاية، التربية، وتنظيم شؤون الحياة اليومية، وهو ما يساهم في تنمية حس المسؤولية لديها بشكل تدريجي، فالمرأة التي لديها عدد أكبر من الأطفال تكون غالبا أكثر خبرة في اتخاذ القرارات، وأكثر قدرة على إدارة الأزمات اليومية وتحمل الضغوط، مما ينعكس إيجابا على سلوكها المهني داخل المؤسسة، في المقابل فإن النساء اللواتي لديهن عدد أقل من الأطفال قد يتمتعن بهامش أكبر من الراحة والوقت، إلا أن مستوى المسؤولية لديهن يبقى متوازنا دون أن يصل بالضرورة إلى نفس درجة التحمل الناتجة عن التجربة الأسرية المكثفة.

وبالتالي فإن عدد الأطفال لا يمثل فقط عبئا إضافيا، بل قد يسهم أيضا في بناء شخصية أكثر تحملا للمسؤولية، سواء داخل الأسرة أو في بيئة العمل، وهو ما يفسر تقارب مستويات تحمل المسؤولية بين مختلف فئات المبحوثات.

نستنتج من خلال الجدول وجود علاقة بين عدد الأبناء والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، حيث يغلب نمط التوازن في تحمل المسؤولية لدى أغلب المبحوثات، كما تبين النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة تحافظ على مستوى جيد من تحمل المسؤولية داخل المؤسسة رغم اختلاف عدد الأبناء.

الجدول رقم (32): يوضح العلاقة بين عدد مرات القيام بالطبخ للأسرة وتقييم جودة ودقة العمل

تقومين بالطبخ الأكل لأسرتك	ودقة العمل						المجموع	
	ممتازة		جيدة		متوسطة		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مرة في اليوم	9	47.4	10	52.6	0	00	19	%100
مرتين في اليوم	4	12.1	29	87.9	0	00	33	%100
ثلاث مرات	34	38.6	46	52.3	8	9.1	88	%100
المجموع	47	33.6	85	60.7	8	5.7	140	%100

من خلال الجدول رقم (32): وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (60.7%) من العاملات، صرّحن بأن دقة عملهن جيدة، تدعمها نسبة (87.9%) من العاملات اللواتي يقمن بالطبخ مرتين في اليوم، في المقابل بلغت نسبة (33.6%) من العاملات اللواتي قيّمن دقة عملهن بأنها ممتازة تدعمها نسبة (47.4%) من العاملات اللواتي يقمن بالطبخ مرة واحدة في اليوم، أما نسبة (5.7%) من العاملات اللواتي قيّمن دقة عملهن بأنها متوسطة، فتدعمها نسبة (9.1%) من العاملات اللواتي يقمن بالطبخ ثلاث مرات في اليوم.

يمكن تفسير هذه النتائج سوسيولوجيا بكون الأعباء المنزلية تؤثر بدرجات متفاوتة على الأداء الوظيفي، حيث إن القيام بالطبخ مرة واحدة يوميا يعكس عبئا أقل نسبيا، مما يسمح للمرأة العاملة بالحفاظ على مستوى عال من التركيز والدقة، وهو ما يفسر ارتفاع نسبة التقييم الممتاز، أما القيام بالطبخ مرتين في اليوم فيمثل عبئا متوسطا يمكن التكيف معه، مما يؤدي إلى استقرار الأداء عند مستوى "جيد" في حين أن تكرار

الطبخ ثلاث مرات يوميا يعكس عبئا منزليا مرتفعا قد يؤدي إلى الإرهاق الجسدي والذهني، وهو ما يفسر ظهور فئة التقييم المتوسط لدقة العمل، ومع ذلك استمرار وجود نسب معتبرة من التقييم الجيد والممتاز حتى مع ارتفاع الأعباء يدل على قدرة المرأة العاملة على التكيف وإدارة أدوارها المتعددة.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين عدد مرات القيام بالطبخ ودقة العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن زيادة الأعباء المنزلية قد تؤثر نسبيا على مستوى الدقة، بينما يساهم التوازن في الحفاظ على أداء وظيفي جيد.

وهدا عكس ما توصل اليه الباحث العرابي فتيحة، بوهلالي شيماء: أن نسبة 91.9 % راضية عن جودة الأداء داخل المؤسسة. [1]

[1] العرابي فتيحة ،بوهلالي شيماء ،**مرجع سبق** ذكره ،ص 81 .

الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين القيام بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل وتقييم المهارات في أداء المهام

القيام بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل	تقييم المهارات في أداء المهام الوظيفية								المجموع	
	ممتازة		جيدة		مقبولة		رديئة		ك/ %	
	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%
دائما	14	50	12	42.9	2	7.1	0	00	28	% 100
أحيانا	34	40.5	34	40.5	14	16.7	2	2.4	84	% 100
نادرا	13	46.4	11	39.3	4	14.3	0	00	28	% 100
المجموع	61	43.6	57	40.7	20	14.3	2	1.4	140	% 100

من خلال الجدول رقم (33):وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (43.6%) من العاملات، صرحن بأن مهاراتهن في أداء المهام **ممتازة**، تدعمها نسبة (50%) من العاملات اللواتي يقمن بالتسوق دائما، في المقابل بلغت نسبة (40.7%) من العاملات اللواتي قيمن مهاراتهن بأنها **جيدة**، تدعمها نسبة (40.5%) من العاملات اللواتي يقمن بالتسوق أحيانا أما نسبة (14.3%) من العاملات اللواتي قيّمن مهاراتهن بأنها **مقبولة**، فتدعمها نسبة (16.7%) من العاملات اللواتي يقمن بالتسوق أحياناً، في حين أن نسبة (1.4%) من العاملات اللواتي قيّمن مهاراتهن بأنها **رديئة**، تدعمها نسبة (2.4%) من العاملات اللواتي يقمن بالتسوق أحياناً.

من منظور سوسيولوجيا الحياة اليومية وإدارة الموارد داخل الأسرة، يمكن قراءة هذه النتائج باعتبارها تعبيرا عن انتقال مهارات التنظيم الاستهلاكي من المجال المنزلي إلى المجال المهني. فالتسوق، بوصفه فعلا اجتماعيا يتطلب التخطيط المسبق، وتقدير الاحتياجات، وإدارة الميزانية والوقت، لا يعد مجرد نشاط استهلاكي، بل هو ممارسة تنظيمية معقدة تسهم في بناء ما يمكن تسميته بـ"الكفاءة التدبيرية اليومية". وعليه، فإن ارتفاع نسبة تقييم المهارات الممتازة لدى العاملات اللواتي يقمن بالتسوق بشكل دائم يعكس امتلاكهن لقدرات تنظيمية عالية تتجاوز حدود المجال الأسري، لتنعكس على أدائهن داخل المؤسسة. فالتسوق المنتظم يتطلب درجة من الانتباه للتفاصيل وحسن اتخاذ القرار، وهي مهارات يتم تحويلها تدريجيا إلى أدوات عمل داخل السياق المهني، مما يعزز من جودة الأداء والكفاءة في إنجاز المهام.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير تركز التقييمات في المستوى الجيد لدى فئة التسوق أحيانا باعتباره مؤشرا على نمط وسط من التفاعل مع الأعباء المنزلية، حيث لا يكون الضغط الاستهلاكي مكثفا بشكل يومي، مما يسمح بالحفاظ على توازن نسبي بين متطلبات الحياة الأسرية والالتزامات المهنية. أما ظهور نسب ضعيفة من التقييم المقبول أو الرديء، فيمكن فهمه في إطار تفاوت القدرة على تنظيم الموارد الأسرية، حيث يؤدي عدم انتظام عمليات التسوق أو تراكم الأعباء الاستهلاكية إلى نوع من الضغط الذهني والتنظيمي الذي ينعكس بشكل محدود على الأداء المهني. ومع ذلك، فإن الطابع العام للنتائج يدل على أن المرأة العاملة لا تعيش انفصالا بين فضاء الاستهلاك وفضاء الإنتاج، بل تقوم بإعادة تدوير خبراتها اليومية بين المجالين. فالتسوق هنا لا يُنظر إليه كعبء فقط، بل كفضاء لاكتساب مهارات التخطيط واتخاذ القرار وإدارة الأولويات، وهي مهارات تشكل في مجملها رصيدا وظيفيا غير رسمي يسهم في تحسين الأداء المهني. وعليه، فإن العلاقة بين التسوق والمهارات المهنية هي علاقة تكاملية غير مباشرة، تتأسس على تحويل الخبرة المنزلية إلى كفاءة مهنية داخل المؤسسة، في إطار ديناميكية اجتماعية تقوم على تداخل الأدوار بدل فصلها.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين القيام بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل وتقييم المهارات المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن تنظيم الأعباء المنزلية يساهم في تعزيز الكفاءة المهنية، بينما قد يؤدي عدم التوازن إلى تراجع نسبي في مستوى الأداء.

الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين القيام بتنظيف البيت وتقييم القدرة على العمل الجماعي.

القيام بتنظيف البيت	وتقييم القدرة على العمل الجماعي						المجموع ك/ %	
	فعالة		غير فعالة		الى حد ما			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوميا	88	83	4	3.8	14	13.2	106	%100
أسبوعيا	18	60	6	20	6	20	30	%100
شهريا	4	100	0	00	0	00	4	%100
المجموع	110	78.6	10	7.1	20	14.3	140	%100

من خلال الجدول رقم (34): وحسب الاتجاه العام السائد الذي يمثل نسبة (78.6%) من العاملات صرّحن بأن قدرتهن على العمل الجماعي **فعالة**، تدعمها نسبة (83%) من العاملات اللواتي يقمن بتنظيف البيت يوميًا في المقابل بلغت نسبة (7.1%) من العاملات اللواتي قيّمن قدرتهن على العمل الجماعي بـ **غير فعالة**، تدعمها نسبة (20%) من العاملات اللواتي يقمن بتنظيف البيت أسبوعيًا. أما نسبة (14.3%) من العاملات اللواتي قيّمن قدرتهن على العمل الجماعي بأن مستواها محدود، فتدعمها نسبة (20%) من العاملات اللواتي يقمن بتنظيف البيت أسبوعيًا.

من منظور سوسيولوجيا الأدوار والتنشئة الاجتماعية داخل المجالين الأسري والمهني، يمكن فهم هذه النتائج باعتبارها تعبيرا عن تداخل بنيوي بين تنظيم الحياة المنزلية وبناء الكفاءات التفاعلية داخل العمل الجماعي. فقيام المرأة العاملة بتنظيف البيت يوميا لا يختزل في كونه نشاطا روتينيا، بل يمثل ممارسة يومية تتطلب الانضباط، وتوزيع الجهد، والتنسيق المستمر بين الزمن والمهام، وهي عناصر تعد جوهرية في بناء القدرة

على العمل الجماعي داخل المؤسسة. فهذه الممارسات اليومية تسهم في تشكيل نمط من السلوك الاجتماعي القائم على التعاون وإدارة التوقعات وتحمل المسؤولية، مما ينعكس على ارتفاع مستوى الفعالية في العمل الجماعي لدى هذه الفئة. وبالتالي، فإن المنزل هنا يتحول إلى فضاء غير رسمي لتعلم مهارات التنظيم الجماعي، حيث تمارس المرأة شكلا من ''التدريب الاجتماعي غير المقصود'' على التنسيق وإدارة العلاقات، وهو ما يترجم لاحقا داخل بيئة العمل المهني.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير التباين لدى فئة التنظيف الأسبوعي أو الشهري في إطار ما يمكن تسميته بـ''تفاوت كثافة الخبرة التنظيمية اليومية''، حيث إن انخفاض وتيرة الأعمال المنزلية قد يوفر وقتا أكبر للراحة أو للتركيز المهني، لكنه في المقابل يقلل من حجم التمارين اليومية المرتبطة بالتنظيم الدقيق للمهام المتعددة داخل الأسرة. وهذا ما قد يفسر ظهور مستويات ''إلى حد ما'' أو ''غير فعالة'' لدى بعض العاملات، ليس باعتبارها ضعفا في الكفاءة، بل كنتيجة لاختلاف أنماط الحياة اليومية وتوزيع الجهد بين الالتزامات. ومع ذلك، فإن النتيجة العامة تشير إلى استقرار واضح في القدرة على العمل الجماعي لدى أغلب المبحوثات، ما يدل على أن هذه المهارة لم تعد مرتبطة حصريا بكثافة الأعمال المنزلية، بل أصبحت أيضا نتاجا لتجربة مهنية داخل المؤسسة ذاتها. وعليه، فإن العلاقة بين تنظيف البيت والعمل الجماعي ليست علاقة سببية مباشرة، بل علاقة تفاعلية مزدوجة، حيث يساهم المجال المنزلي في تشكيل جزء من هذه المهارة، بينما يعيد المجال المهني تعزيزها وصقلها، في إطار عملية مستمرة من التبادل بين الخبرة الأسرية والخبرة التنظيمية داخل العمل.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة بين القيام بتنظيف البيت والقدرة على العمل الجماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن الانتظام في أداء الأعباء المنزلية يساهم في تعزيز مهارات العمل الجماعي، في حين أن عدم التوازن قد يؤثر نسبيًا على هذه القدرة.

الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية التي مفادها: تؤثر الأعباء المنزلية على جودة العمل للمرأة المتزوجة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة.

- من خلال معطيات الجدول رقم (22): نستنتج أن هناك علاقة بين قيام المرأة العاملة بطبخ الطعام لأسرتها وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية، كما يظهر من النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من جودة العمل رغم تعدد المسؤوليات المنزلية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (23): نستنتج أن هناك علاقة بين القيام بتنظيف البيت وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية، كما تبين النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من جودة العمل رغم قيامهن بالأعمال المنزلية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (24): نستنتج أن هناك علاقة بين عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع وتقييم جودة العمل في المهام الوظيفية، كما تظهر النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد أو ممتاز من جودة العمل رغم تعدد الأعمال المنزلية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (25): نستنتج أن هناك علاقة بين ترتيب الأثاث وتنظيم البيت وتقييم جودة دقة العمل في المهام الوظيفية كما تظهر النتائج أن أغلب المبحوثات يحافظن على مستوى جيد من الدقة في العمل رغم قيامهن بالأعمال المنزلية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (26): نستنتج أن هناك علاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بترتيب الأثاث وتنظيم البيت وبين قدرتها على حل المشكلات أثناء تأدية مهامها الوظيفية، حيث تبين أن زيادة الانخراط في هذه الأعمال المنزلية لا يضعف بشكل واضح القدرة على معالجة المشكلات المهنية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (27): نستنتج أن هناك علاقة بين قيام المرأة العاملة المتزوجة بتنظيف البيت وتقييم مهاراتها في المهام المهنية داخل المؤسسة، حيث لا تؤثر الأعمال المنزلية بشكل سلبي واضح على مستوى الكفاءة المهنية، كما تبين النتائج أن العاملات يحافظن على مستوى جيد إلى ممتاز من المهارات رغم تعدد المسؤوليات الأسرية والوظيفية.

- من خلال معطيات الجدول رقم (28): نستنتج أن هناك علاقة بين عدد الأبناء وتقييم القدرة على العمل الجماعي، حيث ترتفع درجة الفعالية لدى أغلب العاملات بغض النظر عن عدد الأبناء.
- من خلال معطيات الجدول رقم (29): نستنتج أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي وتقييم القدرة على العمل الجماعي، حيث ترتفع درجة الفعالية لدى أغلب المبحوثات بمختلف مستوياتهن التعليمية.
- من خلال معطيات الجدول رقم (30): نستنتج أن هناك علاقة بين المنصب الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، حيث يغلب نمط التوازن في تحمل المسؤولية لدى أغلب العاملات.
- من خلال معطيات الجدول رقم (31): نستنتج أن هناك علاقة بين عدد الأبناء والقدرة على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، حيث يغلب نمط التوازن في تحمل المسؤولية لدى أغلب المبحوثات، كما تبين النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة تحافظ على مستوى جيد من تحمل المسؤولية داخل المؤسسة رغم اختلاف عدد الأبناء.
- من خلال معطيات الجدول رقم (32): نستنتج أن هناك علاقة بين عدد مرات القيام بالطبخ ودقة العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن زيادة الأعباء المنزلية قد تؤثر نسبيًا على مستوى الدقة، بينما يساهم التوازن في الحفاظ على أداء وظيفي جيد.
- من خلال معطيات الجدول رقم (33): نستنتج أن هناك علاقة بين القيام بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل وتقييم المهارات المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة.
- من خلال معطيات الجدول رقم (34): نستنتج أن هناك علاقة بين القيام بتنظيف البيت والقدرة على العمل الجماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أن الانتظام في أداء الأعباء المنزلية يساهم في تعزيز مهارات العمل الجماعي، في حين أن عدم التوازن قد يؤثر نسبيًا على هذه القدرة.

الاستنتاج العام:

انطلاقًا من النتائج المتوصل إليها من خلال اختبار الفرضيتين الجزئيتين، يتضح أن الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بالمنيعة ترتبط بشكل واضح بمختلف أبعاد أدائها الوظيفي، سواء تعلق الأمر بالانضباط المهني أو جودة العمل، فقد أظهرت نتائج الفرضية الأولى وجود علاقات متعددة بين تربية الأبناء ومؤشرات الانضباط الوظيفي، حيث تبين أن متابعة الأبناء دراسيًا، وتقديم الدعم النفسي لهم، ومرافقتهم، والعناية بهم، كلها ممارسات أسرية تنعكس بدرجات متفاوتة على التزام المرأة العاملة بأوقات العمل، واحترامها للقواعد التنظيمية، وقدرتها على أداء واجباتها المهنية، كما اتضح أن عدد الأبناء ونمط العمل والمنصب الوظيفي تمثل عوامل وسيطة تؤثر في درجة هذا الارتباط، مما يدل على أن الانضباط الوظيفي لا يتأثر فقط بحجم المسؤوليات الأسرية، بل أيضًا بطريقة تنظيمها والتكيف معها.

أما فيما يتعلق بالفرضية الثانية، فقد بينت النتائج أن الأعباء المنزلية بمختلف أشكالها، مثل الطبخ، والتنظيف، وغسل الملابس، والتسوق، لا تؤدي بالضرورة إلى تراجع حاد في جودة الأداء الوظيفي، بل تحافظ أغلب العاملات على مستويات جيدة إلى ممتازة من الأداء، سواء من حيث الجودة أو الدقة أو المهارات المهنية أو القدرة على حل المشكلات والعمل الجماعي وتحمل المسؤولية، ومع ذلك أظهرت بعض المؤشرات أن ارتفاع كثافة الأعباء المنزلية قد يؤدي إلى تأثير نسبي محدود، خاصة في ما يتعلق بالدقة أو مستوى التركيز، وهو ما يعكس وجود ضغط مزدوج ناتج عن تداخل الأدوار الأسرية والمهنية. كما تبين أن عدد الأبناء والمستوى التعليمي والمنصب الوظيفي تلعب دورًا في تحديد طبيعة هذا التأثير، حيث تساهم الخبرة الأسرية والمهنية في تنمية مهارات التنظيم والتكيف، مما يساعد المرأة العاملة على الحفاظ على توازن نسبي بين مختلف التزاماتها.

وبناءً على ما سبق يمكن القول إن الالتزامات الأسرية لا تمثل عامل إعاقة مطلق للأداء الوظيفي، بل تتخذ طابعًا مركبًا، حيث قد تشكل في بعض الحالات مصدر ضغط، وفي حالات أخرى عاملًا في تنمية مهارات شخصية وتنظيمية تدعم الأداء المهني. وعليه، فإن الفرضية العامة التي مفادها أن الالتزامات

الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة تؤثر على أدائها الوظيفي قد تحققت، غير أن هذا التأثير يظهر في شكل علاقة نسبية ومتباينة، تتحدد وفق طبيعة الأعباء، وعدد الأبناء، ومستوى التنظيم، والقدرة على التكيف مع متطلبات الحياة الأسرية والمهنية.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتبن أن الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة تؤثر على الأداء الوظيفي، لكن بدرجات متفاوتة وهدا راجع إلى مجموعة من العوامل المختلفة وقد أظهرت النتائج أن تربية الأبناء لا تمثل عاملا مؤثر كبيرا، وذلك بفضل قدرة المرأة على تنظيم وقتها والفصل بين دورها المهني والأسري، من خلال توفير الدعم الكافي لأبنائهامن خلال المتابعة النفسية والجسدية.

في المقابل، تعد الأعباء المنزلية عاملا ذا تأثير نسبي على الأداء الوظيفي، حيث تسهم في شعور المرأة بالإرهاق الجسدي، مما قد ينعكس سلبا على مستوى تركيزها وكفاءتها، خاصة مع التقدم في العمر وتزايد المسؤوليات. ومع ذلك، يمكن لهذه الأعباء أن تسهم في تعزيز حيوية المرأة، من خلال دفعها إلى تبني استراتيجيات واضحة في تنظيم حياتها المهنية، مستفيدة من خبرتها واستمراريتها في العمل.

ورغم كل ذلك، تظل المرأة العاملة المتزوجة تواجه تحديات أسرية ومهنية متداخلة، لكنها في الوقت ذاته قد تفتح أمامها فرصا أكبر لتطوير ذاتها وتحقيق التوازن بين مختلف أدوارها.

التوصيات والاقتراحات: ومن خلال النتائج المتوصل اليها خلصنا الي تقديم بعض من التوصيات كالآتي:

- تقليص ساعات العمل مما يساعد المرأة العاملة في المستشفى من أخذ قسط من الراحة كافي لاستعادة مهارات لليوم الموالي.
- مراعاة الجانب النفسي: من خلال توفير مختصين نفسيين داخل بيئة العمل.
- توفير المرافق التي تعنى بالأطفال متل دور الحضانة والروضات داخل المؤسسة.
- توفير بيئة عمل مساعدة تراعي الجانب النفسي للمرأة العاملة بعيدة عن الضغوطات التي تؤثر في أدائها الوظيفي.
- خلق بيئة عمل مرنة تساهم في مراعاة خصوصية المرأة العاملة لتوفيق بين دورها المهني والأسري.

- ضرورة توفير وسائل نقل للعاملات من والى مكان العمل مما يوفر للعاملات الوصول الى مكان العمل في الوقت المناسب، وكدلك عدم تأخرهن في العودة الى البيت مما يساعد في قضاء وقت اكتر مع ابنائهن.
- ضرورة تشجيع المرأة على العمل لأن العمل لا يتعارض وشرع الله سبحانه وتعالى وفيه تنمية لقدراتها وتعزيز مكانتها بشرط الا تفقد كرامتها وعفتها وتتجنب الاختلاط الا للضرورة قال الله تعالى:

﴿من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾ الآية رقم 97 من سورة النحل.

المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولًا: الكتب

1) ابن منظور، *لسان العرب المحيط*، مج1، دار الجير، 2019 .

2) ابن منظور، *لسان العرب*، المركز العربي للأبحاث والدراسات، 2006 .

3) ابن منظور، *لسان العرب*، دار صادر، بيروت، 1955 .

4) أحمد زكي بدوي، *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*، مكتبة لبنان، بيروت، 1983 .

5) إحسان محمد حسن، *علم اجتماع المرأة: دراسة تحليلية لدور المرأة في المجتمع المعاصر*، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005 .

6) جميل صليبا، *المعجم الفلسفي*، ج1، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1982 .

7) حسن محمد راوية، *إدارة الموارد البشرية*، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999 .

8) رانيا عدنان، ورشا بسام، *التنشئة الاجتماعية*، دار البداية ناشرون وموزعون، عمّان، 2006 .

9) رائد محمد عبد ربه، *نظرية المنظمة والمؤسسات*، 2012 .

10) رشيد زرواتي، *تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية*، ط1، الجزائر، 2002 .

11) سعيد سبعون، *الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع*، ط2، دار القصبة للنشر، 2012 .

12) صالح محمد علي أبو جادو، *سيكولوجية التنشئة الاجتماعية*، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمّان، 2006 .

13) طلعت إبراهيم لطفي، *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع*، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008 .

14) عبود عبد الله العسكري، *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية*، دار النمير للنشر والتوزيع، دمشق، ط2، 2004 .

15) علي السلمي، *إدارة الموارد البشرية*، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003 .

16) علي محمود عوض، *علم النفس الاجتماعي*، دار المعرفة الجامعية، 2002 .
17) عمار بوحوش، *منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية*، المركز الديمقراطي العربي، برلين، 2019 .
18) فاروق عبده فليه، ومحمد عبد المجيد، *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*، 2005 .
19) فيروز مامي زراقة، *الأسرة والانحراف بين النظرية والتطبيق*، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمّان، 2014 .
20) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، *سيكولوجية المرأة العاملة*، دار النهضة العربية، 1984 .
21) كيان محمد البرغوثي، *التخطيط الأسري*، دار العفاف للنشر والتوزيع، الأردن، 2005 .
22) محمد بن أبي بكر الرازي، *مختار الصحاح*، تحقيق محمود خاطر، مكتبة لبنان، بيروت، 1995 .
23) محمد سرحان علي المحمودي، *مناهج البحث العلمي*، ط3، دار الكتب، اليمن، 2019 .
24) محمد شعراوي، ووائل التل، *أصول التربية الفلسفية والاجتماعية*، 2007 .
25) محمد علي محمد، *تاريخ علم الاجتماع: الرواد والاتجاهات المعاصرة*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983 .
26) محمد علي محمد، *علم الاجتماع والمنهج العلمي*، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981 .
27) مصطفى الخشاب، *النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة*، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2008 .
28) مصطفى عليان ربحي، *البحث العلمي: أسسه ومناهجه وأساليبه وإجراءاته*، بيت الأفكار الدولية، 2001 .
29) موريس أنجرس، *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية*، ترجمة بوزيد وآخرين، دار القصبة للنشر، الجزائر .

30) وائل عبد الرحمان التل، وأحمد محمد شعراوي، *أصول التربية الفلسفية والاجتماعية والنفسية*، دار الحامد، عمّان، 2007 .

ثانيًا: المجلات العلمية والمقالات

31) آمال دريال، سهيلة بن خيرة، منصور بن زاهي، ''الأدوار الأسرية لدى الإطار الجزائري في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية''، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2020 .

32) أحمد دلاسي، وبن عمر سامية، ''الأسرة: مدخل نظري''، *مجلة العلوم الاجتماعية*، 2007 .

33) أيمن حسن ديوب، ونسرين عبد الرحمن، ''أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية''، *مجلة جامعة البعث*، مج39، ع3، 2017 .

34) جميلة بن زاف، ''العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة''، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2015 .

35) الحسين عزي، ''الأسرة ودورها في تنمية القيم الاجتماعية لدى الطفل''، *دراسات في علوم التربية*، مج1، ع3، 2017 .

36) خالد عبد الرحمان ياسين، ''دور الأسرة في تنشئة أبنائها على الفكر الآمن''، *المجلة التربوية*، ع54، 2018 .

37) ربيحة نبار، ''الاستمارة في البحث العلمي''، *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية*، مج5، ع1، جامعة الوادي، 2022 .

38) رنا سامي محمد فضل النديم، ''الاتصال الإداري وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية''، 2014 .

39) سامية ابريعم، ''عمل الزوجة وتأثيره على الحياة الأسرية''، *مجلة آفاق لعلم الاجتماع*، ع16، 2018 .

40) السعيد عواشرية، ''الأسرة الجزائرية... إلى أين؟''، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، ع12، جامعة باتنة، 2005 .

41) سميرة ونجن، ونور الدين زمام، ''دور الأسرة التربوي في تفوق الأبناء دراسيًا''، *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، ع23، 2017 .

42) سهام جبايلي، ''الوسط الحضري وتأثيره على التربية الأسرية''، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ع16، 2014 .

43) صلاح الدين محمد توفيق وآخرون، ''تربية الأبناء والمرأة عند مصطفى لطفي المنفلوطي''، *مجلة المعرفة التربوية*، ع10، ج3، 2017 .

44) عادل بومجان، وأقطي جوهرة، وخالد الوافي، ''جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي''، 2018 .

45) عائشة بية عبيد، ونريمان صبرين هبيتة، ''الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية''، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، 2017 .

46) عصام نور سرية، ''دور المرأة في تنمية المجتمع''، 2012 .

47) عماد فاروق العمارنة، ''الأسرة السعودية: وظائفها وقضاياها ومشكلاتها''، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ع3، 2018 .

48) فريدة مشري، ''النوع الاجتماعي والعمل المنزلي''، *مجلة الحوار الثقافي*، مج2، ع1، 2013 .

49) فوزية مصبايح، وآمال مقدم، ''دور الخدمة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي للأسرة الجزائرية''، *مجلة صوت القانون*، مج9، عدد خاص، 2023 .

50) لخضر طاهري بن العيد، ''وسائل الإعلام وآثارها الاجتماعية على الأسرة الجزائرية''، *مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية*، مج2، ع2، 2020 .

51) ليلى مكاك، والذهبي إبراهيم، ''عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري''، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 2015 .

52) محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي، ''العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية''، *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة*، ع24، 2020 .

53) مصطفى عوفي، ''سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة''، *مجلة دراسات*، 2017 .

54) نبيل حليلو، ''انعكاسات الإرهاب على الأسرة''، *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة بسكرة، مج10، ع6، 2016 .

55) يحي تومي، ودالي سعيد، ''الحماية الجزائية للالتزامات الأسرية في القانون الجزائري''، *مجلة صوت القانون*، 2023 .

ثالثًا: الرسائل الجامعية والمذكرات

56) بوخاري محمد، *فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية*، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010–2011 .

57) إيمان بن قويدر، *دور الأسرة في التربية*، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2023–2024 .

58) سامية رحماني، *حجم الأسرة وتأثيره في التحصيل الدراسي للطفل*، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015 .

59) الشيخ جقاوة، *موقف الطالب الجامعي من السلطة الأبوية في العائلة: جامعة غرداية نموذجًا*، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2009 .

60) فاطمة الزهراء بدرواي، *تأثير العمل على الصحة النفسية للعاملين في القطاع الصحي*، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018 .

61) فتيحة العرابي، وشيماء بوهلالي، *أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي*، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021–2022 .

62) فطيمة فنيش، *القيم الدينية والانضباط المهني*، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2023–2024 .

63) كمال راتب نوفل، *أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة*، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2015 .

64) محضر عونية، وصالح صولحية، *تحديات المرأة العاملة في تربية الأبناء*، 2013 .

65) محمد الحسن التيجاني يوسف، *التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي*، رسالة ماجستير، 2010 .

66) نادية هميلة، *الاستراتيجية الأسرية التربوية للمتفوقين*، جامعة باجي مختار، 2010–2011 .

67) نبيلة تلالي، *عمل المرأة داخل المنزل وخارجه*، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016–2017 .

68) نجاح بنت عواض السيحاني، *بناء العلاقات الأسرية للمرأة السجينة وعلاقتها بعملية الإصلاح والتأهيل*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2012 .

69) نعيمة مدان، *النضج وظهور المرأة الريفية في المجتمع الجزائري*، جامعة الجزائر، 2008 .

70) نورية ضيف، وزوليخة جربير، *الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة*، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022–2023 .

رابعًا: القوانين والوثائق الرسمية

71) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33، 2007، ص10 .

72) المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالمنيعة .

خامسًا: المراجع الأجنبية

73) Eisenberger et al., *Perceived Organizational Support*, Journal of Applied Psychology, 1986.

74) Parsons, *Family Socialization and Interaction Process*, Routledge, 1956.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استبيان بحث بعنوان:

الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة وأثرها على الأداء الوظيفي

تحية عطرة لكِ وبعد:

نرجو من سيادتك الموقرة الإجابة بكل حرية وموضوعية في وضع علامة (**X**) في الخانة التي تتفق مع رأيكِ وهدا مشاركة منكِ في إنجاح هده البحث.

تأكدي وثقي تماما أن معلومات هده الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

كما أشكركِ كتيرا على تعاونكِ ووقوفكِ معنا.

تقبلي منا فائق الاحترام والتقدير.

2026\2025 م

❖ **محور الأول: البيانات الشخصية.**

1. **السن:** {من 18إلى25 □} {26إلى32 □} {33إلى44□} {44 فما فوق □}.
2. **المستوى التعليمي:** ابتدائي □ متوسط □ ثانوي □ جامعي □ تكوين مهني □.
3. **مدة الزواج:** {أقل من 5 سنوات □} {من 5 سنوات الى 10سنوات □} {**من** 10 سنوات إلى 15سنة □} {15 فما فوق □}.
4. **عدد الأطفال:** {أقل من 3 أطفال □} {من 4أطفال الى 6 □} {من 6أطفال إلى 10□} {11فما فوق □}.
5. **مكان الإقامة:** منطقة حضارية □ منطقة ريفية □ منطقة شبه حضارية □.
6. **المنصب الوظيفي:** طبيبة □ ممرضة □ إدارية □ عاملة مهنية □.
7. **نظام العمل:** نظام يومي □ نظام مداومة □ نظام أسبوعي □.
8. **الخبرة المهنية:** {أقل من 5 سنوات □} {من 6الى 10 □} {**من**11 الي 15 □} {أكثر من 15 □}.

❖ **المحور الثاني: تربية الأبناء والانضباط في العمل**

9. **تقومين بتقديم الدعم النفسي والعاطفي لأبنائك عند الحاجة بشكل:** كبير □ متوسط □ منخفض□
10. **تتابعين نظافة أبنائك الشخصية والعناية بأجسامهم بشكل:** دوري □جزئي □ منعدم□
11. **ترافقين أبنائك إلى المدرسة لمتابعة أنشطتهم التعليمية:** يومي □ أسبوعي □ شهري □.
12. **تساعدين أبنائك في أداء واجباتهم الدراسية:** دائما □ أحيانا □ نادرا□.
13. **هل تتابعين نتائج أبنائك الدراسية بشكل دوري:** نعم □ لا □.
14. **الوقت المستغرق في إنجاز المهام المنسوبة إليكِ داخل العمل:** سريع □ متوسط □ بطيء □.
15. **هل تقومين باحترام أوقات العمل بشكل:** دقيق □ متوسط □ **مهمل**□.
16. **هل تقومين بالغياب عن عملك بسبب التزامات الاسرة:** دائما □ أحيانا□ نادرا □
17. **هل تلتزمين بالقواعد والأنظمة الداخلية المعمول بها في المؤسسة:** ملتزم□ معتدل□ مهمل □.
18. **هل تؤدين جميع الواجبات الوظيفية المطلوبة داخل المؤسسة:** دائما□ **أحيانا** □ **نادرا**□.

❖ **المحور الثالث: الأعباء المنزلية والجودة في العمل**

19. **تقومين بالطبخ الأكل لأسرتك:** مرة في اليوم □ مرتين في اليوم □ ثلاث مرات □.

20. **تقومين بتنظيف البيت:** يوميا □ أسبوعيا □ شهريا □.

21. **عدد مرات غسل الملابس في الأسبوع:** مرة واحدة □ مرتين □ 3مرات □ أكثر من دلك □.

22. **تقومين بترتيب الأثاث وترتيب البيت:** يوميا □ أسبوعيا □ شهريا □.

23. **تقومين بالتسوق لشراء مستلزمات المنزل:** دائما □ أحيانا □ نادرا□

24. **كيف تقيمين جودة دقة العمل في مهامك الوظيفية لديك:** ممتازة □ جيدة □ متوسطة □ سيئة □.

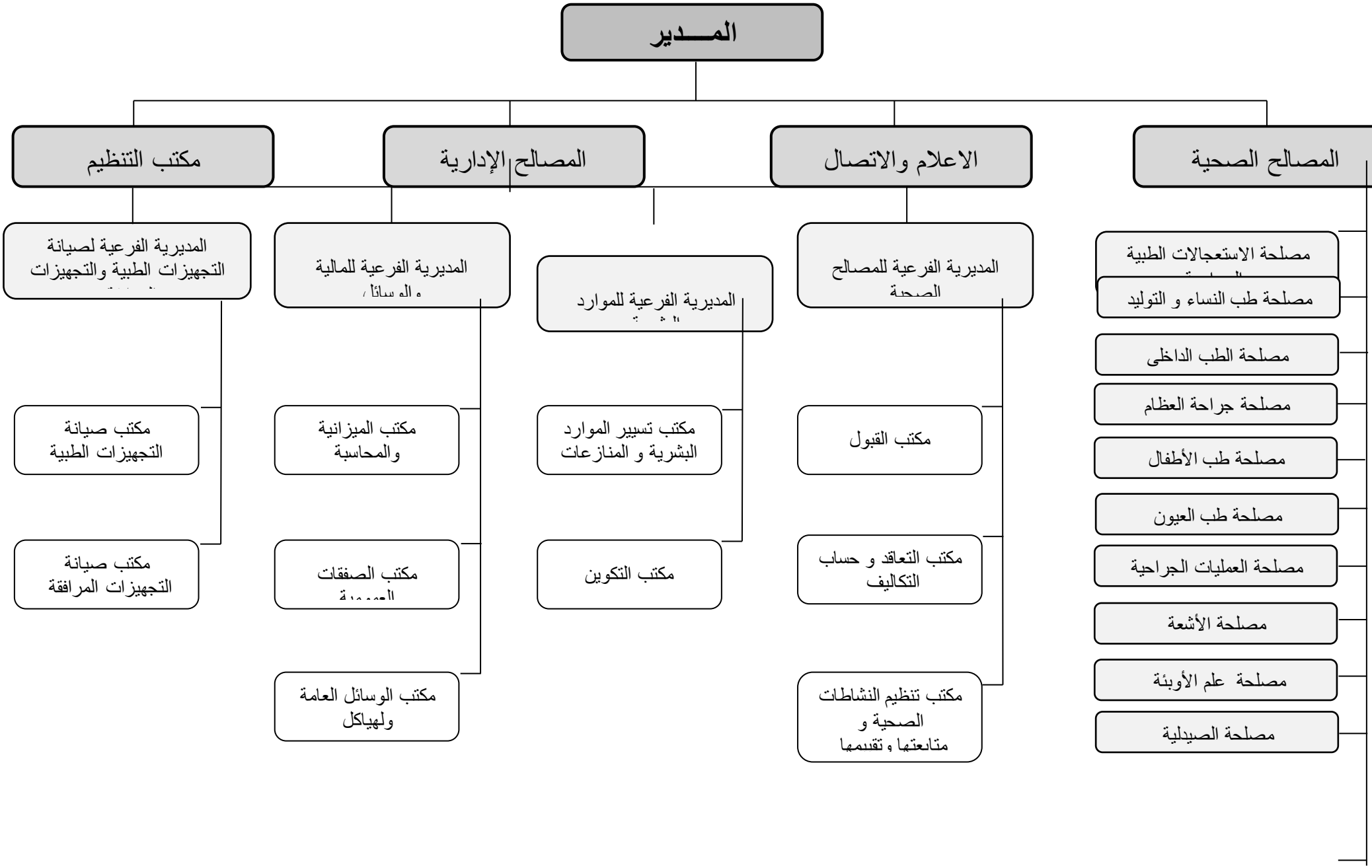
25. **ماهي قدرتك على حل المشكلات التي تواجهك أثناء تأدية مهامك الوظيفية:** سريعة □ متوسطة □ بطيئة

26. **كيف تقييمين مهاراتك في المهام الموجه إليك في المؤسسة:** ممتازة□ جيدة □ **مقبولة** □ رديئة □.

27. **كيف تقييمين قدرتك على العمل الجماعي:** فعالة □ غير فعالة □ إلى حد ما □.

28. **ماهي قدرتك على تحمل المسؤولية داخل المؤسسة:** متحملة □ متوازنة □ متهربة □.

شكرا لتعاونكِ القيّم


المـــدير
المصالح الصحية
الاعلام والاتصال
المصالح الإدارية
مكتب التنظيم
مصلحة الاستعجالات الطبية
مصلحة طب النساء و التوليد
مصلحة الطب الداخلى
مصلحة جراحة العظام
مصلحة طب الأطفال
مصلحة طب العيون
مصلحة العمليات الجراحية
مصلحة الأشعة
مصلحة علم الأوبئة
مصلحة الصيدلية
المديرية الفرعية للمصالح الصحية
مكتب القبول
مكتب التعاقد و حساب التكاليف
مكتب تنظيم النشاطات الصحية و متابعتها و تقييمها
المديرية الفرعية للموارد
مكتب تسيير الموارد البشرية و المنازعات
مكتب التكوين
المديرية الفرعية للمالية
مكتب الميزانية والمحاسبة
مكتب الصفقات
مكتب الوسائل العامة ولهياكل
المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات
مكتب صيانة التجهيزات الطبية
مكتب صيانة التجهيزات المرافقة