

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُحْمَلُهُ السَّحَابُ
وَيُنزِلُ مِنْ سَحَابِهِ
مَاءً بَارِكًا فِيهِ
لِيَحْيِيَ الْبَشَرَ
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ

شكر و عرفان

يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر ومعظيم امتناني إلى أستاذنا
الدكتور "محمد قمانة" الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه
الله عنا كل خير وله منا كل التقدير والاحترام، كما أوجه شكري
الخالص إلى الأساتذة الكرام على مدهم لي يد العون وأخص بالذكر:
الأستاذ: محووي، عبد القادر، بولعراس نور الدين، أمال
حواطي، حميد قزليقة، محمد الطويل، عبد العزيز خواجه، محمد عبد
النور، ولكل أساتذة علم الاجتماع...

وبدون أن أنسى أمانة علم الاجتماع "بوسعدة" التي لطالما
استقبلتنا بصدور ورحب واسعين. وإلى كل موظفي الجامعة خاصة
موظفي المكتبة الجامعية والإقامة الجامعية جزاهم الله كل خير.
وأريد أن أقدم شكر خاص للديقات اللواتي سهرن معي
وقدمن لي يد المساعدة وطالما دعواتهم كانت سند لي: "لغويطر
الحاجة"، "مجاوي سومية"، "جبور خديجة" جومعات فاطمة الزهراء"،
"بسالم حليلة". أشكرهن جزيلًا

فراجي زوايا

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه ألى معلم البشرية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى شمعة التي أحرقت لتضيء لي دروب الحياة، إلى مصدر الحنان ومنبع الأمان، إلى من تحب تقديمها تنال الجنان " أمي الغالية حورية زيان".

إلى من كان لي سندا في الحياة، إلى من علمني معنى الإرادة والتباعد، إلى من رسم لي دروب النجاح " أبي الغالي ميلود".

إلى من غداني حبهم طوال عمري، جواهر حياتي وبهجتني ونبض الحب في قلبي .. إخوتي.. عبد المنعم، عبد الرحمان، محمد عبد السميع.. وأخواتي عائشة، هاجر، إيمان.. ولا أنسى طفلنا الغالي ... **منور** أثار الله دربه على العلم والمعرفة.

إلى جميع الأهل والأقارب والأحباب أخص بالذكر عائلة فراحي، جبور، زيان، لغويطر (مريم، نصيرة، أم كلثوم)، بن دوحية، حجابي، جومعاف، ولا أنسى العائلة الكريمة "بسالم" مدينة عين صالح. حفظهم الله تعالى جميعا.

إلى كل أخوالي وخالاتي: الجدة فاطمة، والجد الساسي، أطل الله في عمرهما، مباركة، عمورة، منة، عبد الحق، فاطمة الزهراء، كمال، محمد، صالح، وإلى كل أزواجهم وزوجاتهم وأولادهم. إلى أعمامي وعماتي بالمنيعة" فوزيل، عبد القادر، حمد، جمعة، فاطمة، خيرة، مسعودة، سليمة" وإلى زوجاتهم (عمودة بوكريكب، خديجة نجماوي، حورية بنت الطاهر، الزهرة، ولا أنسى رقية بوكريكب) وإلى كل أولاد وبنات أعمامي صغيرا وكبيرا. وإلى كل الجيران حميدات، قراويل، نسوري، قوافي، بضياف، الضب.. **■** ولا أنسى من ساعدني للحصول على معلومات ووقفوا معي: أستاذتي معمر سعيدة، ابنة عمي خدوج، فاطمة الزهراء، حياة، عمي سعيد زينب. قرويلة الزهرة.

إلى كل إخوتي في الله، إلى كل صديقاتي: حلوط نعيمة، زينب، زانة، كلثوم، نصيرة، إيمان، سميرة، كريمة، إلى مجموعة المرحلة: عفيفة، فاطمة، نوال، راضية، الزهراء التي تكفلت بالسيار، نجوى، نوال، شريفة، نبيلة، أم كلثوم، خديجة، جودا، فطوم، سمينة... زهية، رشيدة، حنان.. ولا أنسى أصدقائي الذكور: جليل، فاهيم، نذير، معلم، ماشمي، عزيز، حكيم، ولا أنسى من وقف بجانبني "عمان" جزاهم الله كل خير وإلى جميع طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل دفعة 2016 كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلبي.... إلى كل عبد من عبد الله.

زوليخة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف على طبيعة ازدواجية الدور وتأثير مختلف متغيراته على أداء الوظيفي للمرأة العاملة بمجتمع غرداية بالانطلاق من الإشكالية التالية:

هل لتعدد أدوار المرأة العاملة أثر على انضباطها داخل التنظيم؟.

ولإجابة عن إشكالية الدراسة التي تم طرحها قمنا بطرح فرضيتين:

- للالتزامات الأسرية علاقة بانضباط المرأة العاملة داخل التنظيم.

- لشروط العمل علاقة بانضباط المرأة العاملة داخل التنظيم.

وللتحقق من صحة الفرضيتين تم استخدام تقنية الاستمارة مقسمة إلى أربع محاور، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة فقد تم اختيار (96) فرد وتم اختيارهم كعينة بحث باستخدام العينة العشوائية البسيطة.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- إن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بمجموعة من العوامل داخل النسق التنظيمي وخارجه أهمها طبيعة القواعد والقوانين التي تنصها الإدارات العليا، وكيفية تطبيقها على الفاعلين إذ تتدخل في ذلك نمط وأسلوب القيادي المتبع والسائد داخل التنظيم مما يجعل الداء إما يرتفع للمستوى الإيجابي المطلوب والذي تسعى المؤسسة دائما لتحقيقه، من خلال وضع برامج تحفيزية والتي بها تنشط الجو والمناخ التنظيمي للفاعلين مما تولد تفاعل مابين النظام والأعضاء من جهة وتفاعل جماعات العمل فيما بينها، واحتكاك كل من الرؤساء والمرؤوسين من جهة أخرى، أو انخفاضه لمستوى سلبي يضع المؤسسة في حرج وأزمات نتيجة للتعصب القوانين وصرامتها مما تؤثر سلبا على أداء الفاعلين والتي دوما ما تتخوف المؤسسة من الوقوع فيها أو التعرض إليها.

- إضافة إلى عوامل خارجية يتأثر بها أداء المرأة العاملة داخل النسق الاجتماعي وما يحمله من متغيرات خاصة بالمجتمع في حد ذاته والذي يحمل مجموعة من المعتقدات والأفكار ناتجة من التعصب الديني والذي يشكل ضغط مضاعف يؤثر على نفسية المرأة إضافة إلى الالتزامات الأسرية التي تفرض عليها جهود مضاعفة.

Résumé

Cette étude visait à définir la nature de la duplication du rôle de la femme travailleuse et de l'impact de différentes variables sur la performance fonctionnelle dans la société de Ghardaïa à décoller du problème suivant:

Est-ce que la multiplicité du travail des femmes influe sur la discipline au sein de l'organisation?

Pour répondre à cette problématique qui a été mis en avant, nous avons lancé deux hypothèses:

1* Les obligations de lien de parenté avec la discipline des femmes qui travaillent au sein de l'organisation.

2* Les conditions du travail ont une relation avec les femmes qui travaillent au sein de l'organisation.

Pour confirmer les hypothèses, on a utilisé un formulaire divisé en quatre pôles, l'étude a choisi (96) personnes qui ont été sélectionnées comme une recherche de l'échantillon par échantillonnage aléatoire simple.

Les résultats les plus importants ont atteint à:

La fonctionnalité des femmes travaillant affectées par une variété de facteurs au sein de la structure organisationnelle et en dehors de la nature la plus importante des règles et des lois que la haute direction TNSA, et comment les appliquer aux acteurs car il intervient dans ce modèle et style de leadership a suivi la dominante au sein de l'organisation qui rend la maladie soit montée au niveau de positif nécessaire que l'institution cherche toujours pour atteindre, à travers le développement de programmes d'incitation dont l'atmosphère et du climat acteurs organisationnels actifs qui génèrent des interactions entre le système et les utilisateurs sur un côté et l'interaction des groupes

de travail entre eux, et la friction deux supérieurs et subordonnés, d'autre part, vers le haut ou vers le bas pour le niveau de négatif met l'institution à une critique et des crises en raison des lois d'intolérance et rigoureuse qui nuisent à la performance des acteurs, ce qui est toujours inquiet de ce que l'organisation de tomber ou de l'exposition à elle.

des facteurs externes influencent le rendement du travail des femmes au sein de la structure sociale et l'importance des variables privées de la communauté elle-même, qui porte un ensemble de croyances et d'idées résultant de l'intolérance religieuse qui est un multiple de la pression affecte sur le psychisme des femmes, ainsi que des obligations familiales qui leur sont imposées doublent ses efforts de moment qu'elle suit son travail hors la maison puis elle retourne chez elle pour faire son rôle naturel.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ - ج	مقدمة
	الباب النظري
	الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة
07	1. أسباب اختيار الموضوع
	2. أهمية وأهداف اختيار الموضوع
08	3. الإشكالية
11	4. الفرضيات
11	5. تحديد المفاهيم
16	6. المقاربة السوسولوجية
21	7. الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: عمل المرأة
28	1. التطور السوسيو تاريخي لعمل المرأة
30	2. أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل
33	3. النظريات السوسولوجية المفسرة لعمل المرأة
37	4. الأسرة الجزائرية وعمل المرأة
38	5. محددات مكانة المرأة في المجتمع الجزائري
41	6. أدوار المرأة العاملة في المجتمع
43	7. انعكاسات الأدوار على المرأة العاملة
	الفصل الثالث: سوسولوجيا الأداء الوظيفي

49	1. أهمية أداء العمال
44	2. عناصر ومحددات أداء العمال
50	3. العوامل المؤثرة على أداء العمال
53	4. مفهوم وأهمية قياس أداء العمال
54	5. الخطوات الإستراتيجية لقياس أداء العمال
55	6. مفهوم وأهمية تقييم أداء العمال
58	7. الأهداف الإستراتيجية من عملية التقييم
59	8. طرق ووسائل تقييم أداء العمال
61	9. إستراتيجية تحسين وتطوير مستوى أداء العمال
	الباب الميداني
	الفصل الأول: الإطار المنهجي
68	1. مجالات الدراسة
68	2. مجتمع وعينة الدراسة
69	3. منهج الدراسة
69	4. تقنيات الدراسة
72	5. أساليب تحليل البيانات
	الفصل الثاني: الالتزامات الأسرية وتأثيره على انضباط المرأة العاملة
75	1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
108	2. استنتاج الفرضية الأولى
	الفصل الثالث: شروط العمل أثر على انضباط المرأة العاملة
111	1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
133	2. استنتاج للفرضية الثانية
135	الاستنتاج العام للدراسة

138	خاتمة
139	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
79	يوضح القيام بشؤون الزوجية وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة	01
81	يوضح التقصير في الواجبات المنزلية وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة	02
84	يوضح شخصية الزوج وعلاقتها بالتوفيق بين المنزل والعمل	03
85	يوضح التخلي عن العمل وعلاقته بالتوفيق بين العمل والمنزل.	04
87	يوضح إيصال الأبناء للحضانة وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة	05
89	يوضح مساعدة الأبناء وعلاقتها بساعات العمل.	06
91	يوضح كثرة الأولاد وعلاقتها بمشاكل المرأة العاملة.	07
93	يوضح المكوث في المنزل وعلاقته بساعات العمل.	08
96	يوضح القيام بالأعمال المنزلية وعلاقته ببذل الجهد.	09
98	يوضح أعمال العودة من العمل وعلاقته بمشاكل المرأة.	10
100	يوضح تراكم الأعمال وعلاقته ببذل الجهد.	11
102	يوضح قلق تراكم الأعمال وعلاقته بتفلسم الأفضل.	12
105	يوضح التكفل بالضيوف وعلاقته بتصرف المسؤول.	13

114	يوضح قوانين العمل وعلاقتها بجم العمل.	14
117	يوضح التعرض لمخاطر وعلاقته بجم العمل.	15
118	يوضح ظروف الخروج وعلاقتها بالعقوبات المتحصل عليها.	16
119	يوضح تطبيق القانون وعلاقته بتصرف المسؤول في حالة الغياب.	17
122	يوضح حدوث الخطأ وعلاقته بجم العمل.	18
124	يوضح صعوبات العمل وعلاقتها بجم العمل.	19
127	يوضح تعامل المؤسسة مع الآراء و علاقته بتقييم الأداء	20
130	يوضح علاقة بالمدير وعلاقتها بكيفية تصرف المدير في حالة الغياب	21

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
74	يوضح توزيع المبحوثات حسب السن	01
75	يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل	02
76	يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة	03
77	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.	04
78	يوضح عدد الأولاد المتمدرسين للمبحوثات	05
83	يوضح معاملة الزوج في حالة التقصير في الواجبات المنزلية.	06
95	يوضح إيجاد الوقت لمناقشة مشاكل الأبناء	07
104	توضح التصرف المتبع من قبل المبحوثات في حالة حضور الضيوف.	08
132	توضح مدى توفيق المبحوثات بين المنزل والعمل.	09

مقدمة

شهد المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة عدة تطورات في مختلف المستويات منها الاجتماعية والثقافية، السياسية، الاقتصادية، وهذه التغيرات عملت بشكل كبير على تغيير التركيبة الاجتماعية للأسرة الجزائرية من جهة، ومن جهة أخرى هذه التطورات الجديدة فتحت أبوابا كثيرة أما النساء الجزائريات، وشجعت كل أفراد المجتمع على العمل وتشجيعهم للوصول إلى مكانة اجتماعية تعمل على اندماجهم داخل المجتمع كعنصر من العناصر الفعال يعتمد عليه، والمرأة أحد أفراد هذا المجتمع، فتحت لها أبواب العلم والعمل، وذلك بعد السياسة التنموية التي انتهجتها الجزائر في سبيل النهوض بالمجتمع، فنجد مختلف الفرص التي أتاحت للمرأة نتج عنها أسلوب حياة جديدة ومغايرة تطمح من خلاله الزوجة الاستقلالية والاعتماد على النفس، خاصة بعد التحاقها بالدراسات العليا وكذا احتكاكها بالعالم الخارجي، فخرج المرأة للعمل وللاشتغال مقابل عائد مادي، نتج عنه جملة من المكتسبات منها اجتماعية ساهمت في خلق امرأة جديدة تهدف للإنتاج طابع أسري يتكيف وتطورات الحاصلة في المجتمع، ومشاركتها إلى جانب الزوج في صنع القرارات الخاصة بأسرتهم، وهنا أصبح دور الزوجة مختلطا فهي خاضعة إلى ضغوط دورها الطبيعي وقيم معتقدات المجتمع اتجاه دورها الأمومي، فاختيارها لدورها في الحياة يواجه العقبات نتيجة لأربع عوامل، الزوج، الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال وتربيتهم، من جهة، وظروف التزامات عملها الخارجي الذي تسيره قوانين ونظم، وتضبطه رزنامة وقت محددة، إذ يأتي دائما في المرتبة الأولى ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، هو التركيز على رفع الأداء المؤسسي لأن نجاح أي مؤسسة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم، فعند مراجعة الأدبيات الفكرية يتضح أن الأداء يتأثر بجملة من العوامل الداخلية (مناخ العمل، الثقافة التنظيمية السائدة، شكل النظم المتبعة... وغيرها) والعوامل الخارجية (العادات المجتمعية والقيم، اتجاهات وأفكار الأفراد المنتمين للمجتمع...) وعوامل ذاتية خاصة بالفاعل في حد ذاته (شخصية، الخبرة

المهنية، الرغبات و الميولات، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي الذي يشغله...) وبما أن المرأة العاملة جزء من هذه المنظومة وعضو فعال داخل التنظيم تنطبق عليها هي أيضا هذه التشريعات القانونية وعليها الامتثال لها وتطبيقها، وهي أيضا تتأثر بمختلف العوامل داخلية (علاقات العمل، انضباط في الوقت، صرامة القوانين) والخارجية (الالتزامات الأسرية، نظرة المجتمع..). مما زاد في تعقيد وصعوبة التوفيق بين ما يفرضه العمل وما يطلبه المنزل مما يتطلب على امرأة العاملة تقديم الأفضل لكل دور من الأدوار الملقاة على عاتقها. مما شكل لها ضغط انعكس على مستوى أدائها داخل التنظيم فعبرت عليه في شكل سلوكيات تمثلت في الغياب، التأخير، وفي بعض الحالات التوقف عن العمل نهائيا والمكوث في المنزل، وهذا ما سنحاول التطرق إليه خلال دراستنا هذه، من خلال محاولة فهم العلاقة القائمة بين التعدد في الأدوار الموكلة للمرأة العاملة المتزوجة وعلى التزامها المهني داخل التنظيم، وكذا معرفة درجة تأثير تعدد في أدوار على التزامات المرأة العاملة، وعليه فقد احتوت دراستنا على بابين أحدهما نظري والآخر ميداني، وهذا وفق الخطة التالية:

الباب النظري وقد اشتمل على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: تم التطرق فيه إلى مجموعة من الإجراءات هي أسباب اختيار الموضوع وأهميته، إشكالية الدراسة، وكذا الفرضيات، بالإضافة إلى طرح المفاهيم والمقاربة السوسيولوجية. وأخيرا تناولنا بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: سنتناول فيه المرأة العاملة، حيث سنتطرق إلى تطور التاريخي لمفهوم عمل المرأة، الدوافع

والأسباب التي دفعت بالمرأة للخروج، وتناولنا أيضا الأسرة الجزائرية وأهم خصائصها، وفي الأخير

انعكاسات ازدواجية الدور على المرأة العاملة.

الفصل الثالث: تناولنا فيه عن الأداء الوظيفي من حيث المفهوم ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه وأهم الطرق

والوسائل الإستراتيجية لقياس الأداء الوظيفي.

والباب الميداني شمل على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يحتوي على الإطار منهجي الدراسة الذي اشتمل على تحديد مجال الدراسة وكذا مناهج

وعينة الدراسة، الأساليب المتبعة في عملية التحليل.

الفصل الثاني: خاص بخصائص العينة وعرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها ووضع استنتاج

لها.

الفصل الثالث: خاص بعرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها ووضع استنتاج لها أيضا.

وأخيرا وضع استنتاج عام الفرضيتين ثم خاتمة الدراسة.

الفصل الأول: بناء الموضوع

1. أسباب اختيار الموضوع

2. أهمية وأهداف الدراسة

3. الإشكالية

4. الفرضيات

5. تحديد المفاهيم

6. المقاربة السوسولوجية

7. الدراسات السابقة

الباب النظري

1. أسباب اختيار الموضوع وأهدافه:

1 - 2. أسباب اختيار الموضوع

هناك جملة من الأسباب ذاتية وموضوعية دفعتنا لاختيار موضوع " ازدواجية الأدوار لدى المرأة العاملة وأثرها على أدائها داخل المؤسسة" وهي كالتالي:

أ. الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية والمتمثلة في محاولة الاحتكاك داخل المجتمع الذي أعيش فيه، ودراسة أهم مشاكله.
- تعتبر قضية المرأة العاملة من القضايا الحساسة ولها أبعادها داخل مجتمعنا.
- محاولة الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع المرأة العاملة وما تواجهه من مشاكل.

ب. الأسباب الموضوعية:

- إثراء الحقل السوسيولوجي بمثل هذه المواضيع التي تتميز بالحراك والتغيير.
- رصد ومعرفة أهم التغيرات التي دخلت الأسرة الجزائرية بصفة عامة، والمرأة بصفة خاصة كونها عضو أساسي وفعال داخل الأسرة، وانعكاسات تلك التغيرات على المجتمع وعلى المرأة.
- معرفة الدور التي تلعبه المرأة، مع دراسة نتائج هذه الأدوار من خلال تأثيرها على التزامها المهني داخل المؤسسة.
- إمكانية وجود علاقة بين تعدد أدوار المرأة العاملة وبين أدائها الذي تقوم به في المؤسسة.

2. 1. أهمية اختيار الموضوع:

يتسم المجتمع الجزائري بطابعه المحافظ، وبالأخص مجتمعنا المحلي غرداية المتميز بعاداته وتقاليدته التي تعبر عن مرجعية تبنى عليه المجتمع، وموضوع المرأة العاملة المتزوجة رغم أنه أصبح مقبولا إلا أنه لا يزال مرفوق بشروط وضوابط إذ تظهر أهمية اختيارنا لمثل هذا الموضوع ما يلي:

- معالجة المشاكل التي تواجهها المرأة، وتنمية قدراتها ومحاولة تقديم يد المساعدة لها.
- تحسين وتوعية الأفراد المحيطين بها إما داخل الأسرة (الزوج، الأبناء والأقارب) أو خارج الأسرة أي مكان عملها (الرؤساء والموظفين) للتخفيف عن أعباء أدوارها.

2 - 2 أهداف اختيار الموضوع:

هناك جملة من الأهداف نسعى الوصول إليها وتحقيقها من خلال دراستنا لهذا الموضوع وهي:

- محاولة إظهار القدرات الحقيقية للمرأة كونها أم لها مسؤولياتها وعاملة لها ارتباطات.
- محاولة الكشف عن إمكانية التوفيق المرأة بين عملها المنزلي وعملها داخل المؤسسة.
- محاولة معرفة الإستراتيجية التي تستعملها المرأة العاملة لتحقيق أداء جيد في المؤسسة.

3. الإشكالية:

يعد مفهوم الأداء عنصرا مهما لجميع فروع وحقول المعرفة ، فضلا عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف منظمات الأعمال والذي يتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه ، ويبقى الأداء محالا خصبا للبحث والدراسة لارتباطه الوثيق بمختلف المتغيرات والعوامل البيئية سواء كانت الداخلية أم الخارجية منها، إذ يعتبر المرأة التي تعكس

وضع المؤسسة من مختلف جوانبها، فالمؤسسات اليوم تسعى لتعزيز أدائها بوضع معايير ومقاييس لتحليل وقياس أداء الفاعلين من خلال برامج تقييم الأداء الذي يعتبر مقياس يقاس به مستوى الأداء داخل التنظيم... فالأداء في أبسط صورة يمثل " النتائج المرغوبة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها"¹، فهو عبارة عن نتائج محققة نتيجة تفاعل العوامل الداخلية باختلاف أنواعها، والتأثيرات الخارجية واستغلالها من قبل المؤسسة في تحقيق أهدافها البعيدة المدى، ونستطيع القول على أن المؤسسة كيان اجتماعي يؤثر ويتأثر بالمتغيرات المحيط ، والتي تغير حياة المؤسسة وفي التنظيم بحد ذاته، ولعل أكبر تغيير مس المؤسسات هو دخول المرأة لمجال العمل خاصة في مجتمعنا الجزائري الذي يتميز بخصوصية ومتحفظ وبالخصوص قضية المرأة التي كانت مقيدة بضوابط ونمط حياتها محدد حسب العرف والعادات الاجتماعية ومع خروجها لميدان العمل أضف إلى ذلك اقتحامها لكل المجالات الأمر الذي جعلها تشارك في ذلك وظائف مع الرجل، وفي طبيعة الرجل الجزائري أنه يتمتع بمركز سيادي دون الأنثى فهو الأمر النهائي إذ يعتبر رب العائلة ومعيها، فهذه الأدوار لها صلة بطبعه كرجل ببنيته الجسمية وخلقه النفسية حسب المراكز والأدوار المرأة خاضعة لسلطته ولسيادته فدورها المتعارف عليه هو تربية ورعاية الأبناء وكل ما يخص البيت ولوازمه هي مسؤولة عنه، وهذا ما يعبر عنه في علم الاجتماع بالمراكز المنسوبة أو الموروثة والتي "تعني المراكز التي يرثها الفرد من والديه أو التي تولد معه أو التي تفرضها عليه النظم الاجتماعية إذ تعتبر مراكز غير إرادية أي لم تكن لإرادة الفرد دخل في الحصول عليها"²، الأمر الذي تطلب إعادة النظر في القواعد والقوانين الداخلية للمؤسسة فكل هذه الأمور باعتبارها متغيرات تؤثر فيما بعد على أداء المرأة داخل المؤسسة مما يشكل ضغط مستمر على استقرارها المهني والنفسي أثناء فترة العمل و الذي يتطلب تركيز على حسب نوع الوظيفة التي تعمل

¹ محيي الدين القطب، الخيار الاستراتيجي، ط1، دار الحامد للنشر، عمان، 2012، ص3.

² الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير منشورة، علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة خيضر، بسكرة 2014، ص10.

فيها، ويتطلب جهد ووقت فهي مطالبة أيضا بتطبيق القواعد والقوانين مع احترام رزنامة الوقت المحددة لعملها لإعطاء أفضل أداء بكفاءة وفعالية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ، وإلا ستجد نفسها أمام عقوبات يفرضها التنظيم لمن خالف أو قصر في أداء مهامه، وهذا يزيد من ارتباك المرأة العاملة مما يولد لها ضغط ينعكس على مستوى أدائها فتعبر عنه بسلوكيات تظهر إما على شكل تدمر، غياب أو تماطل.. ويختلف نمط سلوك من عاملة لأخرى وذلك حسب الوضعية المهنية التي تجد نفسها فيها، والتي تتحكم فيها متغيرات الشخصية والخبرة لكل عاملة وعلى أساسها تكون ردود الأفعال وهذا على مستوى الميكرو، أما على مستوى الماكرو فتتدخل فيه عدة متغيرات تبدأ من المجتمع ونظرتة لهذه المرأة العاملة خاصة المتزوجة التي لطالما كان ينظر إليها على أن مكانها الطبيعي في المنزل تربي النشء تربية صالحة لكي يكونوا أجيالا صالحين في المجتمع، مروراً بالأقارب خاصة أهل الزوج وإذا كانت المرأة العاملة تسكن معهم فهم يفضلون بقاءها في المنزل وتحمل مسؤوليات زوجها وأبنائها وبيتها، وقوفا عند الزوج ومتطلباته (غسل وكي) وتلبية حاجياته اليومية وبدون تقصير وعلى أكمل وجه، ومستلزمات الأبناء الذين يحتاجون رعاية خاصة من تنظيف والوقوف على أصغر الطالبات خاصة إذا كانوا لا يزالون صغاراً، مما تلجأ المرأة العاملة إلى البحث عن من يساعدها في الرعاية أثناء تواجدها خارج المنزل، أضف إلى ذلك ترتيب المنزل والمحافظة على نظافته، فوجود المرأة في هذا المعترك ومواجهتها لجميع الضغوطات، يضاعف حتماً من حدة ازدواجية الأدوار لديها، والذي ينعكس على التزامها المهني داخل التنظيم. وجاءت دراستنا هذه للوقوف على التداعيات التي تطرحها ازدواجية الدور التقليدي (التزاماتها ومسؤولياتها الأسرية) والدور الجديد (أداء العمل وظروفه) وتأثيرهما على التزامها المهني داخل التنظيم، وفي ضوء ما سبق ذكره يطرح التساؤل التالي:

– هل يتأثر أداء المرأة العاملة بازدواجية الأدوار التي تقوم بها؟

وتندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- هل للالتزامات الأسرية علاقة بالانضباط المهني للمرأة العاملة داخل التنظيم؟

- هل لشروط العمل علاقة بالانضباط المهني للمرأة العاملة داخل التنظيم؟

4. وبناء على إشكالية الدراسة جاءت فرضيات التالية:

الفرضية العامة

- لتعدد أدوار المرأة العاملة علاقة بانضباطها المهني داخل التنظيم.

الفرضيات الجزئية:

- للالتزامات الأسرية علاقة بالانضباط المهني للمرأة العاملة داخل التنظيم.

- لشروط العمل علاقة بالانضباط المهني للمرأة العاملة داخل التنظيم.

5. تحديد المفاهيم.

يعتبر تحديد المفاهيم من أهم المراحل التي يتطرق إليها الباحث، لما تحمله من أهمية وموضوع البحث

يحتوي على مجموع من المفاهيم سنحاول إعطاء لها تعاريف من بينها تحديد مفاهيم إجرائية.

الدور:

تعتبر حياة كل فرد داخل المجتمع عبارة عن سلسلة من الأدوار المتتابعة، وعليه أن ينظم هذه الأدوار

العديدة في نسق متكامل ومترايط. ومن هنا يمكن إعطاء مفهوم الدور.

- عرف رالف لينتون الدور " هو المظهر الديناميكي للمكانة، وأن كانت هي مجموعة حقوق

والواجبات فإن السير على هذه الحقوق والواجبات معناه الدور"¹.

- كما عرف رالف دارندوف الدور " على أنه التوقعات الاجتماعية الراسخة، التي يوجه الفرد نفسه

إليها"².

- ويمكن إعطاء مفهوم شامل للدور كما عرفه اسكندر جبريل وآخرون : "بأنه مجموعة الواجبات

المرتبطة بالفرد الشاغل لوظيفة معينة، وعلى هذا يساعد الدور في تنظيم توقعات الأفراد الآخرين"³.

المفهوم الإجرائي:

تعدد الأدوار هو قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية، وقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط

والاختلاف مما يولد صراعا.

ونقصد بتعدد الأدوار في دراستنا: هو دور المرأة العاملة الذي يعبر عن مجموعة من المهام الموكلة إليها

داخل الأسرة كربة بيت وأثناء ممارستها لمهامها كعاملة، والتي تحدد نمط سلوكها في موقف معين.

مثل: دور المرأة العاملة يظهر من خلال تفاعلها مع المنزل والعمل، والذي يؤثر على استقرارها الأسري

والمهني.

¹ بلقاسم الحاج، المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية ، ط1، دار أسامة للنشر، باب الزوار الجزائر، 2013. ص 22.

² جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، تر: محمد عثمان، ط 1، المكتبة العربية للأبحاث، بيروت، 2009، ص 194.

³ جمال الدين لطرش، دور الأسرة في تنمية الوعي البيئي لدى الطفل، رسالة ماجستير، منشورة، علم اجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011، ص8.

المرأة العاملة:

مفهوم العمل: هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات.¹

- كما يعرف العمل بأنه تسخير الإنسان لطاقاته البدنية والفكرية لإنتاج الخيرات والخدمات النافعة.²

ومما سبق ذكره يمكن القول على العمل أنه النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد، الهدف منه تحقيق

منفعة.

بعدها حددنا مفهوم العمل، سنتطرق إلى إعطاء مفهوم المرأة العاملة وهي المرأة التي تعمل خارج

المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي تقوم بوظيفتين في الحياة، دور ربة بيت ودور الموظفة.

ينقسم عمل المرأة إلى:

● العمل داخل المنزل: " ونعني به عمل المرأة داخل أسرتها، والقيام بشؤون وواجبات المنزل ومتطلباته،

من رعاية وتربية الأبناء إلى العناية بالزوج، فالعمل المنزلي هو فعل لصيق بكل النساء كن كبارا أو

صغارا، متزوجات أو غير متزوجات، عاملات أو غير عاملات.³

● العمل خارج المنزل: ويعني ممارسة المرأة النشاط الاقتصادي بهدف أجر أو الربح خارج المنزل وبعيدا

عن نطاق الأسرة والأنشطة المنزلية"¹.

¹ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 189.

² عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين ميله الجزائر، 2019، ص 29.

³ سامية مصطفى الحشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2007،

من خلال التعريف نستطيع القول إن عمل المرأة نعني به القيام بأعباء الوظيفة الموكلة إليها، وفي دراستنا هذه نعني به عمل المرأة المتزوجة وما تحمله من مسؤوليات خارج المنزل ومدى تحقيقها لالتزاماتها المهنية.

الأداء الوظيفي:

الأداء: هو سلوك عملي يؤديه الفرد أو مجموعة من الأفراد والمتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل تحقيق هدف أو أهداف محددة.²

كما يعني الأداء في مفهومه: "النتائج المرغوبة من السلوك".³

أما بالنسبة لمفهوم الأداء الوظيفي فلقد تعددت التعاريف التي تناولته نذكر منها:

- يعتبر "جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات الفاعلين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة وأقل تكلفة".

- ويعرف أيضا بأنه "محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة"⁴

- كما عرف على أنه ذلك "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفاعل"¹.

¹ محمود عبد الرشيد بدران، علم اجتماع دراسة المرأة تحليل استطلاعي، مركز البحوث والدراسات الجامعية، جامعة المنيا، ص59.

² علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، ط1، إثراء للنشر، عمان، 2008، ص29.

³ مهدي طاهر غنية. مبادئ إدارة الأعمال، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، ص299.

¹ محمد شلبي، الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ط1، دار الوفاء لدنيا، الإسكندرية، 2011م، ص58،62.

وفي معجم العلوم الاجتماعية عرّف الأداء الوظيفي: "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا لمعدل المفروض أدائه من العامل المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، ويختلف من شخص لآخر"².

ويقصد بالأداء في هذه الدراسة بأنه "الجانب التنفيذي للدور، وأداء الدور هو طريقة قيام الفاعل بدوره في مواقف معينة".

الأداء الوظيفي: هو الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل³.

المفهوم الإجرائي للأداء الوظيفي:

نقصد به هو التزام المرأة العاملة داخل مكان العمل، وتنفيذ ما هو مطلوب منها من نشاط طبقا للقوانين والقواعد المنصوص عليها حسب الوظيفة التي تشغلها والمهام المنوط بها.

المفهوم الإجرائي لشروط العمل:

نقصد بشروط العمل في دراستنا هذه على أنه عبارة عن ترسانة من القواعد والقوانين التي تجتهد المرأة العاملة نفسها خاضعة لها ومجبرة على التقيد بها وهذه الشروط تكون مسيطرة ومعممة على جميع الفاعلين بالمؤسسة، وأي مخالفة لهذه الشروط يؤدي بفرض عقوبات وذلك على حسب نوعية المخالفة.

² أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير منشورة، إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بغداد، غزّة، 2008 م، ص37.

³ ناصر دادي عدون، عبد الله توير الواحد، مراقبة التسيير والأداء في المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية، الجزائر، ص13.

⁴ حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، الرياض، 1423، ص51.

المفهوم الإجرائي للالتزام الأسري:

عبارة عن مجموع المسؤوليات، الواجبات، الأنشطة والمهام التي تقع على عاتق الزوجة العاملة، في قبل أن تكون عاملة هي أم وزوجة فمهامها تتسم بالفاعلية والايجابية نحو النسق الأسري التي هي جزء أساسي منه إذ تتدخل في تفعيله عدة متغيرات، الزوج، الأبناء، الأقارب... وعلى المرأة العاملة استيعابها وبدل المجهود الكافي لضمان استقرار أسرته.

المفهوم الإجرائي للالتزام المهني:

مدى اقتناع المرأة العاملة المتزوجة بقيم وأهداف التنظيم، إلى درجة التوافق معها والاندماج فيها، وتشعر العاملة أنها جزء لا يتجزأ منها مما يدفعها إلى بذل الجهود المطلوبة والتطوعية من أجل نجاح المؤسسة وتقدمها ورفاهيتها.

6. تحديد المقاربة السوسولوجية

إن بناء تحليل منهجي يكون من منطلق واقع المؤسسة الاقتصادية، يتطلب الاعتماد على إطار نظري ومحاولة أخذ بعض من مفاهيم وليس كلها، وبهذا يعرف عبد الغني عماد المقاربة " هي منحى أو منظومة التحليل السوسولوجي واتجاهه".¹

وبما أن دراستنا هذه تنطلق من قناعة أنه يتعذر الإمام بكل جوانب الإشكال المطروح، والكشف عن حقائقه الاجتماعية بطريقة موضوعية وشمولية، بالاعتماد على نظرية واحدة، أو مقارنة منهجية واحدة تحيط بكل زوايا الموضوع، لذلك اعتمدنا في دراستنا على مقاربتين رأينا أن لها صلة بالموضوع المدروس وهما نظرية

¹ عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة، بيروت، 2007، ص102.

الدور، ونظرية العاملين (في مجال تحفيز الأداء الوظيفي) لفردريك هيرزبرغ F. Herzberg، و سنحاول إيجازهما فيما يلي:

أولاً: نظرية الدور

ظهرت نظرية الدور في مطلع القرن العشرين، إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، ومن أهم روادها "ماكس فيبر" الذي تناولها بالدراسة والتحليل في كتابه "نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي".

"وهانز كرت وسي" "رايت ملز" في كتابهما "الطباع والبناء الاجتماعي" وتال كوت "بارسنونر" في كتابه "النسق الاجتماعي" وأخيراً "روبرت مكيا فز" في كتابه "المجتمع".

– المبادئ العامة لنظرية الدور:

تعتمد هذه النظرية على عدد من الافتراضات التي أهمها:

- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناء على مؤهلاته وخبراته، وبعد أداء الفرد لواجباته يحصل على مجموعة حقوق مادية واعتبارية.
- في المجتمع الواحد يشتغل الفرد عدة أدوار اجتماعية في آن واحد، ولا يشتغل دوراً واحداً. وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته ومكانته الاجتماعية ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وظيفته.

- سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي إذ أن الدور يساعدنا في تنبؤ السلوك ذلك أن سلوك الطالب أو المدرس يمكن التنبؤ به معرفة دوره الاجتماعي.
 - تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة بحيث لا يكون هناك تناقض من الأدوار. كما تتناقض الأدوار الوظيفية التي يشغلها الفرد يشير لعدم قدرة المؤسسات التي يعمل فيها الفاعل أدواره على إدارة مهامها بصورة إيجابية.
 - عند تفاعل دور مع أدوار أخرى فإن كل دور يقيم الدور الآخر، وعندما يصل تقييم الآخرين لذات الفرد فإن التقييم يؤثر في تقييم الفرد لذاته. وهذا ما يؤدي لفاعلية الدور ومضاعفة نشاطه.
 - التركيب الخلقي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية".¹
- وتظهر أهمية نظرية الدور في تفسيرها وتحليلها لأدوار التي يقوم بها الفرد داخل المجتمع وتتأثر بمجموعة من متغيرات وعوامل تجعل من الأدوار منتجة أو سلبية غير فعالة وذلك حسب إمكانيات المؤسسات.
- وبما أن موضوع دراستي هو "تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة" اخترت هذه النظرية كمقاربة لدراستي لأنها درست وفسرت الأدوار التي يقوم به الفرد داخل المجتمع وتعتبر المرأة عضو مهم وفعال داخل المجتمع، لها أدوار مختلفة تتأثر وتؤثر بالبيئة المحيطة بها سواء كانت هذه المرأة ربة بيت أو عاملة داخل المؤسسات المختلفة.

¹ إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل، عمان، 2010، ص ص165/160.

ثانيا: نظرية العاملين (الأداء الوظيفي)

"ترى هذه النظرية أن السلوك التنظيمي يكون ناتج عن وضعية مهنية سائدة في المؤسسة، وأي تصرف يمارسه الفاعل مند أن يدخل لمكان العمل إلى خروجه يكون وفق الوضعية المهنية التي يجد نفسه فيها.

-المبادئ العامة لنظرية العاملين:

تحمل الوضعية المهنية متغيرين أساسيين هما:

ظروف العمل : إذ أن السلوكات تكون ناتجة لظروف العمل (ظروف مادية، معنوية، نمط القيادة المتبع... الخ).

وهي عوامل مرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل أو بمنصب العمل مثل الأجور والمرتبات وأسلوب القيادة والإشراف، الأمن الصناعي والمهني، كل هذه العوامل أطلق عليها بالعوامل الصحية أي أن وجودها لا يؤدي إلى تحقيق الدافعية أو التحفيز ولكن غيابها يؤثر على سلوك العامل أو أدائه داخل المنظمة، وتتضمن عموما:

الاستقرار الوظيفي بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.

- الدخل المادي الكافي والمميزات وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والإجازات ووسيلة مواصلات وغير ذلك.

- عدالة نظم المؤسسة، والمنزلة المناسبة وهي تشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل ومكان العمل المحترم مثل المكتب المناسب، ومختلف ظروف العمل وهي تعني ظروف العمل المناسبة من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين.
- الإشراف والذاتية وتعني وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل ، والعلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل.

مضمون العمل : يحدد استجابات معينة يقوم بها الفاعل والتي على أساسها يفرز سلوكيات معينة،

مثال: إذا كان العمل يتطلب جهدا ووقت ويكون مرهق يخلق سلوك عدواني للفاعل والعكس صحيح.

وهي عوامل داخلية مرتبطة بمضمون العمل وشروط أدائه أو تنفيذه مثل مستوى المشاركة في اتخاذ القرار، مستوى المسؤولية والسلطة التي توفرها وضعية العمل للعامل إلى غير ذلك من العوامل الأخرى وهذه العوامل تؤدي إلى إثارة السلوك الإيجابي لدى العامل في علاقته بعمله أو بالمنظمة ككل، ونذكر منها:

- العمل المثير أي العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته.
- التقدير أي التقدير من الرؤساء والزملاء، وفرص النمو أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل.
- تحمل المسؤوليات أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.
- الإنجازات وهي وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كما أو كيفا.

فحدد بذلك عوامل التحفيز بالشعور بتنفيذ العمل من قبل العمال، والاعتراف من الغير بالمجهود الذي بذل في العمل ومحتواه، مع إمكانية الترقية أي حب الانجاز، الاحترام، المسؤولية، والتقدير، والتي تدخل عناصر الرضا للعامل، وهي عوامل متعلقة بطبيعة العمل بمحتواه.

ومن هنا تظهر أهمية هذه المقاربة إذ أعطت لنا شيئاً مهم وهو مدخل لدراسة السلوك التنظيمي، فالتنظيم في حد ذاته يفرز سلسلة لامتناهية من لوضعيات التي تفرض على الفاعلين تصرفات معينة." (محاضرة الأستاذ قمانه محمد، مقياس مدخل لعلم الاجتماع التنظيم، السنة الأولى ماستر-تنظيم وعمل).
وعليه يمكن أن نضع عملية إسقاط على المرأة العاملة وتعدد أدوارها وما ينتج عنه من تأثيرات على التزامها المهني داخل مكان عملها، فبواسطة هذه المقاربة نستطيع أن نفهم السلوكيات التي تقوم بها المرأة العاملة إذ أنها تجد نفسها أمام وضعية مهنية تفرض عليها نمط معين من سلوك وتكون استجابتها لهذه الوضعية حسب شخصيتها وخبرتها إذ تتدخل في ذلك عدة متغيرات إما داخلية (مضمون العمل، وظروف العمل المحيطة) وخارجية (أدوارها ومسؤولياتها داخل الأسرة التي تنتمي إليها).

7. الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسات السابقة الرصيد النظري الذي يساعد الباحث في تكوين خلفية عن موضوعه وتوجهه، إذ هناك مجموعة من الدراسات عبارة عن رسائل أو أطروحات أجنبية وعربية ثم جزائرية ومحلية، والتي تكون قد تناولت جزء من هذا الموضوع وخصته بالدراسة، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات.

أولاً: الدراسة العربية

سندس ياسر بغداد " خروج المرأة للعمل وأثره على التنشئة الاجتماعية للأبناء" ر سالة ماجستير منشورة، جامعة دمشق، 2010.

درست سندس لبغداد موضوع المرأة العاملة وكيف يؤثر ذلك على تنشئة الأبناء وكانت إشكالية بحثها تحتوي على الأسئلة التالية:

1. ما هي درجة استخدام المرأة العاملة وغير العاملة لأسلوب الديمقراطي في تنشئة أبنائها؟

2. ما أثر الأساليب استخداما من قبل المرأة العاملة وغير العاملة في عملية تنشئة أبنائها؟

وكانت فرضيات بحثها كالتالي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرأة العاملة وغير العاملة في أساليب التنشئة الاجتماعية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير المستوى الاقتصادي

للأسرة.

وتوصلت إلى نتائج التالية:

- أن أكثر الأساليب استخداما من قبل الأمهات العاملات هو أسلوب التفرقة وأسلوب التسلط

والقسوة ثم الأساليب التهذيب وعدم الاستقرار.

- تختلف أسلوب العاملة وأسلوب الغير عاملة حسب متغير جنس الأبناء.

- تختلف المرأة العاملة وغير العاملة في استخدام الأساليب ككل وفق المهل العلمي، حيث كانت

الفروق لصالح غير العاملة.

ثانيا: الدراسة الجزائرية

أ. الدراسة الأولى: الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار ، رسالة

ماجستير، جامعة خيضر، بسكرة، 2014.

ركز الباحث في دراسته على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية معتمدا على إشكالية التالية:

- ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار؟

وحدد فرضية بحث رئيسية تمثلت في:

- يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار.

وانطلاقا من هذه الفرضية. خرج الباحث أربع فرضيات للبحث وهي:

- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب إهمالها لشؤون بيتها.
- يعتبر عما المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لحاجات أبنائها.
- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لواجبات الرعاية نحو الزوج.
- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لواجبات تجاه الأقارب.

وتوصل الباحث لجملة من النتائج هي:

- أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن على العمل، فالأزواج قد تنازلوا عما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة، ويساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.
- تراجعت النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة ووجود تطور في مكانتها.

- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر.

ب. الدراسة الثانية:

عائشة بوبكر " العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة " رسالة ماجستير، مدينة طولقة الجزائر، 2007.

دراسة أجرتها لباحثة لكي تجيب عن سؤال إشكالية وهو:

- هل هناك علاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة؟

ويتفرع سؤال إشكالية إلى أسئلة جزئية هي:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة الطيبة والزوجة الممرضة في صراع الدور؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة

المقيمة في أسرة ممتدة في الضغط النفسي؟

ومن ثم قامت الباحثة بطرح فرضيات بحثها بالنحو التالي:

- هناك علاقة بين صراع أدوار الزوجة العاملة والضغط النفسي.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة الممرضة والزوجة الطيبة في صراع الأدوار.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة المقيمة في أسرة ممتدة، والزوجة المقيمة في أسرة ممتدة في

الضغط النفسي.

وتوصل إلى نتائج هي:

- المرأة العاملة فتأثرت تعاني من إحساس بضيق الوقت الناتج عن الأدوار المتعددة التي تقوم بها.

- الزوجات العاملات بالقطاع الصحي للمدينة يتفاوتن فيما بينهن بصراع أدوارهن.
- الزوجات المقيمات في أسر ممتدة أقل عرضة لصراع الدور مقارنة بالعاملة التي تعيش في أسرة نووية وذلك لما تتلقاه من مساعدات تخفف عنها عبء الأدوار الموكلة إليها.

ج. الدراسة الثالثة:

عمار مانع " العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية " رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة،

2002.¹

تمحورت إشكالية الدراسة حول ما هو دور العوامل الاجتماعية في حياة المرأة العاملة الجزائرية في

المؤسسة الصناعية؟

فرضيات الجزئية:

المرأة الجزائرية تعاني من تناقضات، الدين الإسلامي، الدولة من خلال نصوصها التشريعية والرأي العام.

- تعاني المرأة الجزائرية في المؤسسة الصناعية من ندرة المنشآت الاجتماعية إضافة إلى بالأعمال المنزلية

إلى عدم توفيقها ما بين واجباتها المهنية وحياتها الأسرية.

نتائج الدراسة:

- حياة المرأة العاملة تختلف ن حياة الرجل العامل كونها تعيش وضعيات متناقضة.
- غياب كلي للبنى الاجتماعية المساعدة للمرأة العاملة (دور لحضانة...)

¹ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير منشورة، علم اجتماع التنظيم، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة خيضر، بسكرة 2014، ص 27.

- ضيق مكان الشغل وبعد المؤسسة.

قيام المرأة بجميع أعمال المنزلية بعد عودتها من المؤسسة، مع غياب الوسائل الالكترونية التي تخفف عنها أعباء الشغل المنزلي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تم في هذه الدراسة استعراض (4) دراسات سابقة: (1) عربية، (3) محلية وقد تناولت موضوع المرأة العاملة وصراع الأدوار، ودرست كموضوع من زوايا مختلفة وفي قطاعات مجتمعية متباينة. يتبين لنا انطلاقا مما تم عرضه من الدراسات أن المرأة العاملة لقيت اهتماما من طرف الباحثين أن جل هذه الدراسات قد تطرقت لدراسة صراع أدوار وكيف تنعكس إما على صحتها، أو على أسرتها وعلى توافقها الزوجي.

فمن خلال دراستنا سنحاول تناول متغير تعدد الأدوار كمتغير مستقل وكعامل مؤثر في أبعاد وعناصر تختلف عن الأبعاد المتناولة في الدراسات السابقة ومعرفة مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي وهذا سعيًا لإثراء الجانب المعرفي والتطبيقي لكل من محوري هذه الدراسة.

الفصل الثاني: عمل المرأة

1. التطور السوسيو تاريخي لعمل المرأة
2. أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل
3. النظريات السوسولوجية المفسرة لعمل المرأة
4. الأسرة الجزائرية وعمل المرأة
5. محددات مكانة المرأة في المجتمع الجزائري
6. ازدواجية الدور وانعكاساته على المرأة العاملة

1. التطور السوسيوثقافي لعمل المرأة:

"لقد اشتغلت المرأة منذ القدم في الصناعات التقليدية أو في الحقول، حتى وأن كانت هذه الأعمال مؤجرة فإنها كانت تعتبر امتدادا لأنشطتها المنزلية وبوظائفها الطبيعية كالإنتاج والغذاء واللباس وكان تقييم العمل يقع حسب العلاقة الثنائية داخل البيت وخارجه، وبمرور الزمن أصبح هذا الاختلاف بين الجنسين يمثل خصوصا في أذهان الرجال تفاوتاً أوجدته القيمة الاقتصادية المسندة لعمل كل منهما"¹.

" فلقد كانت المرأة تمارس العمل في جميع المجتمعات، ففي المجتمع ما قبل الصناعي لم يكن هناك تقسيم بين المنزل والعمل، لأن المرأة كنت تقوم بالعمل المنزلي، ثم في بعض الأحيان تباع ما يفيض عن حاجتها من ناتج هذا العمل كالجبن والصوف المغزول... والجدير بالذكر أن ما كان يميز الأسر في هذه المرحلة أن الأمومة لم تكن تحكم على أنها متعارضة مع الممارسة في أنشطة إنتاجية، بحيث كان تقسيم العمل بين الجنسين له حصة هامة في الفلاحة، فكانت المشاركة في الحصاد، الجني الثمار أو القطف، خاصة الفواكه الضرورية للغرس، جمع العلف والخشب للتدفئة... وغيرها من صنع الأواني وأدوات خاصة بالمطبخ... حيث كانت هذه الأعمال هامة وقيمتها مثمناً".

ومع نمو الرأسمالية جاء نظام المصنع الذي ألغى أشكالاً معينة من العمل المنزلي خصوصاً الغزل والنسيج، ونقله للمصنع ومع دخول عملية التصنيع، فقدت النساء بعض من وظائفهن لصالح الرجال كالغزل وقمن بوظائف أخرى داخل المصنع كالنسيج، وكانت الوظائف في الصناعات الأخرى متاحة أيضاً

¹ المكلرطار نزهة، مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة ، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2009، 2008، ص96.

أمام النساء كالتعدين. فبتطور الاقتصاد المعاصر وانخفاض زراعة الموارد الغذائية حرر حصة كبيرة من النساء من هذه الأعمال، ولكن استغرقت من بعد في أدوارها المنزلية الوحيدة (الطبخ، التنظيف، الأمومة، رعاية الأطفال) والمهن التي بقيت لها، هي جزء من الأعمال التي كانت تقوم بها في النظام السابق¹. أما الحديث عن اتساع مجال العمل النسائي نتيجة لدخول النساء المتزوجات سوق العمل، فلم يتم إلا بعد الحرب العالمية الثانية، وكان هذا مرجعه الزواج المبكر وانخفاض عدد الأطفال مما كان له أثر في خفض عدد سنوات رعاية الأطفال وأيضا التوسع في الوظائف النسائية ولاسيما القطاع المكتبي والخدمي، ومع ذلك استمر العمل حسب الجنس له تأثيره في سوق العمل، فهن يتركزن بكثافة بعدد قليل من المهن التي يغلب عليها الطابع النسائي². إن في دخول المرأة إلى سوق العمل نجد أنها نافست الرجل في مجالات النشاط الاقتصادي إلا أن معدل مساهمتها في تلك المجالات بتأرجح بين الزيادة والنقصان في مجتمع لآخر بفعل عوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية متبادلة وعلى سبيل المثال أنه بينما تقتحم المرأة العربية كافة مجالات الأنشطة الاقتصادية، وتتقلد مناصب رفيعة ومكانات مهنية واجتماعية متميزة، إن المرأة العربية لم يكن حظها أوفر وهذا راجع لتراكم مجموعة من العوامل المرتبطة ثقافيا واجتماعيا. إضافة إلى أن بعض الأبواب مقفلة أمامها في سوق العمل في عدد من الدول العربية لذلك نجد العاملات ويتمركزون في قطاعات اقتصادية معينة ومهن محددة في قطاع الخدمات وعلى الرغم من مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي دون تمييز بين الرجل والمرأة إلا أن هذا المبدأ يكاد يكون غير مطبق تماما في بعض مجالات العمل في القطاع

¹ بدر الدين السباعي، مشكلة المرأة والعامل التاريخي، دار الفرابي، بيروت، 1981، ص 99.

² المكرطار نزهة، مرجع سابق، ص ص /106100.

الخاص والأعمال الزراعية وفي قطاع البناء والتشييد، أضف إلى ذلك كله الصعوبات وضغوط بعض القيم الاجتماعية في سعيها للجمع بين مسؤولياتها في العمل ومسؤولياتها الأسرية".

ونستنتج من خلال ما سبق ذكره أن المسار الذي مر به عمل المرأة كان نتيجة لتراكمات تاريخية حافلة تدخلت فيه عدة متغيرات أثرت على مفهومه، إذ خرج من طابعه التقليدي إلى الطابع الديناميكي الذي تميز التجدد والتغير وذلك حسب طبيعة ومرجعية المجتمعات، وحسب العادات والأعراف المتعارف عليه داخلها. فأصبح مفهوم عمل المرأة في الوقت الحالي خال من الأفكار والمعتقدات التي كانت تحكمه سابقاً.

2. أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل

إن المعروف أن دوافع تختلف من شخص إلى آخر وعلى العموم يمكن التعرف على هذه العوامل من خلال التعرف على الوظائف التي يقدمها العمل للأفراد، فالعمل يحقق للإنسان عدة وظائف هي: وظائف اقتصادية (فمن خلاله يمكن الحصول على مدخول يوفر للفرد احتياجاته ويشبع رغباته المادية) ووظائف نفسية (يسمح العمل بتحقيق التقدير الذاتي والتقدير الاجتماعي كما يوفر الشعور بالإنجاز والإبداع، والشعور بالهوية، كما يسمح العمل على تنظيم الوقت وسد الفراغ الذي يشعر به. فالعاطل مثلاً عن العمل ينتابه شعور بالإحباط والفشل...) أما عن الوظيفة الاجتماعية (العمل بإمكانه تحقيق عدة احتياجات اجتماعية أولها أن مكان العمل يوفر فرص للقاء بالأفراد وتكوين صداقات، ويوفر أيضاً الجو

الحقيقي الذي يستطيع فيه الأفراد إشباع قيمهم في التعاون ومساعدة الآخرين، كما يوفر أيضا الشعور بالانتماء)¹.

وفيما يخص الدوافع وراء مزاوله نشاط ما إذ نجد الدوافع تختلف من امرأة لأخرى باختلاف طبيعة مهنتها والفئة الاجتماعية التي تنتمي إليها. بالنسبة لنساء الفئات الاجتماعية ذوات المهنة البسيطة والتي عامة يكون مستواهن التعليمي منخفض أو منعدم فيكون الدافع الأساسي لهن هو العامل الاقتصادي، فعملهن يعتبر بالدرجة الأولى كضرورة للحياة، يسمح لهن بتوفير الاحتياجات المادية الأساسية وتضاف إليهن الأرامل والمطلقات، فهن أيضا يشتغلن بدافع اقتصادي، أما بالنسبة للفئة الاجتماعية ذوات المهنة المتوسطة فالمستوى التعليمي لهن عامة هو المتوسط أو الثانوي، فتشتغلن في الإدارة والصناعة لا تعملن من أجل أنفسهن وتحقيق ذاتهن بل من اجل تحسين مستوى العائلي للعائلة، سواء بالمساهمة في الميزانية العائلية أو بإنقاص عبء مصارفهن الخاصة، فالعمل بالنسبة لهن لا يعتبر مصدر للتفتح وإنما مصدر للمساندة. أما نساء الفئة الاجتماعية ذوات المهن المرتفعة والتي سمح لهن تعليمهن العالي بدخول تخصصات مختلفة وجهتهن مسبقا لمهنة معينة، فالعمل لهن يعتبر كنتيجة حتمية للشهادة المتحصل عليها. أما عن دوافعهن للعمل فتذكر أغلبهن عامل الاستقلالية والاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الذات، فناء هذه الفئة واعيات بالدور الاجتماعي الذي عليهن أدائه كعاملات والمكانة التي يمنحها لهن عملهن، فالدافع الأساسي لهن هو تحقيق الذات والحصول على مكانة اجتماعية معتبرة.

¹ سعداوي زهرة، الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري ، رسالة دكتوراه، منشورة، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2011/2010، ص ص 110/105.

فهي النتائج نفسها التي توصلت إليها الدكتورة "كاميليا عبد الفتاح" في دراستها حول الدوافع اشتغال المرأة وتوصلت إلى أن الحاجة إلى تأكيد الذات والشعور بالمكانة والإحساس بالقيمة الإنتاجية والدافع الاقتصادي، فالشعور بالمكانة تتطلب بالضرورة الاستقلال الاقتصادي حتى يستطيع الإنسان أن يتحرر من تبعية الآخر".

ومما سبق ذكره يمكن تلخيص واستنتاج دوافع وسبب خروج المرأة للعمل فيما يلي:

- إلغاء الأدوار النمطية بين الرجل والمرأة.
- إعطاء النساء حقوقهن في تملك الأراضي، خاصة المتزوجات منهن، بحكم أن الأنشطة التشريعية تتبع العادات والتعاليم الدينية خاصة في الغرب، في حرمان المرأة من حق الملكية والمراث¹.
- لقد أظهرت الدراسات أيضا بحوث عديدة حول موضوع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة والاعتماد على دخل المرأة".
- "وبينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة وتحقيق الكماليات من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية.

¹ نهي القاطرجي، المرأة في منظم والأمم المتحدة رؤية إسلامية، ط1، دار مجد، بيروت، 2006، ص412.

وذهبت بعض الدراسات التي أجريت في كليات نيويورك على العاملات الآتي يعملن فيها أنهن يشعرن بالضجر والملل أثناء وجودهن في المنزل والقيام بالأعمال المنزلية وأجابت أخريات أن الطموح للمستقبل عملي هو دافع من أحلهن يعملن"¹.

ونستنج من خلال النقاط السابقة أن هناك تعدد في دوافع وأسباب الخروج من المنزل والتوجه نحو ميدان العمل، وذلك حسب المواقف والظروف التي تعيشها المرأة العاملة. وتوصلت الباحثة "دهبية عبوس" في دراستها عن عمل المرأة في المجتمع الجزائري محصورا في الحاجة الاقتصادية ولا تتعدى العلاقات الاجتماعية لتغير الحياة الأسرية.

3. النظريات السوسيولوجية المفسرة لعمل المرأة:

أولا: النظرية الماركسية

" يعتبر "الماركسيون" من دعاة حقوق المرأة، فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن اليد العاملة الاحتياطية وأعطى كل من "كارل ماركس" و "إنجلز" و "بير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتغير الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، فقد فسر "إنجلز" تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري، الذي أكسبها مكانة أفضل، فتطور قوى الإنتاج ونشأة نظم تقسيم العمل قد أدى لتدني مكانتها في ظل

¹ سليمة بوطوطن، إيمان محامية، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية ، الملتقى الوطني 2 ، منشور، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 10/19 / أبريل 2012، ص ص 10،13،14.

المجتمع العبودي مع ظهور الإقطاعية والرأسمالية التي معها تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال وظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة و انحصار دورها ومكانتها في الحدود البيولوجية".

وتأسيسا على ما سبق فإن المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل ويعتبر النساء الأطفال ضحايا الرأسمالي فأصحاب " فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهم يعملن أكثر من الرجال وبأقل أجر". وهذا ما أكده " ماركس " و "انجلز" في البيان الشيوعي حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة، كما جاء في رأس المال، فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة".

نلاحظ من خلال النظرية الماركسية التي تزعمها كل من " ماركس " و "انجلز"، أنها ركزت على موضوع تحرر المرأة، وتتبع مراحل وتحليل مجالات التي دخلتها المرأة للعمل، كيف تم استغلالها من طرف الرأسماليين، الأمر الذي دفع بها بالنهوض والدعوة لتحررها.

ثانيا: النظرية الوظيفية

"ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة نذكرها في:

■ الوظيفية المطلقة:

يمثلها "مالينوفوسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. مثلاً: وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري، من رعاية والسهر على راحة الزوج، إذ لا يفوض دور الأم بل تبقى الوحيدة المسؤولة عنه، ولها وظيفة مطلقة نحو الأسرة.

■ الوظيفة النسبية:

يرى "روبرت ميرتون" أنه لا يمكن افتراض أن عنصراً أو بناءً واحد فقط يمكنه أن يؤدي وظيفة معينة بل هناك بناءات اجتماعية تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أن العنصر ذاته يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر جديدة وبديلة¹. وعليه فإن المرأة العاملة يمكنها القيام بوظائف متعددة، فهي تعمل خارج المنزل وداخله تشرف على الأبناء وتدبر شؤونهم، لكن يمكن للمؤسسات الاجتماعية، أو أعضاء مختلفين مثل الروضة، الأقارب أن تساعد الأم العاملة في التربية والاهتمام بهم قبل دخولهم للمدرسة.

■ البنائية الوظيفية:

"يعتبر" بارسونز¹ من متزعمي هذه النظرية. إذ حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في

¹ عثمان الصادق، مرجع سابق، ص ص 44- 46.

المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، وهذا المنظور الوظيفي يؤكد على وضع المرأة التبعية للرجل".

وعليه نلاحظ أن النظرية الوظيفية عامة تؤكد على نقاط ألا وهي دور المرأة الذي انحصر في إطار الأسرة التي تنتمي إليها والتبعية المطلقة لرجل ولسلطته لتحقيق الاستقرار والتوازن داخل النسق الاجتماعي.

ثالثا: نظرية المساواة بين الجنسين

"تظهر هذه النظرية في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل. فهي تبحث في أصول التفاوت الجنسي من استغلال الرجل وسيطرته التامة على زمام الأمور. إذ لقيت هذه النظرية رواجاً كبيراً في الغرب، ممثلة في عدة حركات مثل حركة تحرر المرأة (الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة...)، إذ تعتبر حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فتوي تطالب بتغيير شامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، لأنها تواجه الحياة الاجتماعية مثل الرجل، وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية. إلا أن هذه النظرية انتقدت من قبل المجتمعات العربية الإسلامية ومنها ما كتب "مصطفى بوتفنوشت" الذي يرى أن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لأم الرجل الخادمة¹. أي أنها تتميز بصفات مخالفة لصفات الرجل، إذ لها واجباتها الخاصة".

ومن خلال هذا الطرح يتبين لنا أن هناك اختلاف في الرؤى التي فسرت عمل المرأة ودورها داخل المجتمع، وهذا راجع لخصوصية وطبيعة المعتقدات السائدة حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف باختلاف المجتمعات. والمجتمع الجزائري خير دليل على هذا الرأي.

¹ عثمان الصادق، مرجع سابق، ص ص 85 - 89.

4. الأسرة الجزائرية وعمل المرأة:

"إن الأسرة الجزائرية شأنها شأن الأسر العربية التقليدية من حيث المبدأ، فهي أسرة ممتدة يعود النسب فيها إلى الأب والجد، باعتبارهما القائد الروحي للجماعة الأسرية الذي يسعى للحفاظ على نظام الجماعة، والذي يؤدي إلى تماسكها، فلأب ينسب إليه الأولاد والأم تبقى انتمائها لأبيها¹.

1.4 الخصائص السوسيوأنثروبولوجية للأسرة الجزائرية:

درس "مصطفى بوتفنوشت" العائلة الجزائرية وما لحقها من تحولات وتغيرات، إذ لخص أهم الخصائص في النقاط التالية:

- الأسرة الجزائرية هي عائلة موسعة، أي ممتدة فمن الناحية التركيبية تتكون من خليتي أسرتين أو أكثر. يقيم هؤلاء جميعا في وحدة سكنية مشتركة.
- الأسرة الجزائرية هي أسر بطريقية، الأب والجد هو القائد الروحي للجماعة العائلية².
- وحدة إنتاجية غير مقسمة، الملكية فيها هي ملكية خاصة لا يجوز بيعها أو تقسيمها.
- أسرة هرمية على أساس السن والجنس، يحتل فيها الأب قمة الهرم ويكون تقسيم العمل والمال والمكانة على هذا الأساس³.

¹ ديهيمي زينب، الأسرة وتحديات المعاصرة، ملتقى وطني، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 15/15/2001، ص7.

² مصطفى بوتفنوشت، العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص37.

³ لعمور وردة، الأسرة الجزائرية وجدلية القيم، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة،

2015، ص35.

ونخلص مما سبق ذكره أن الأسرة الجزائرية لها خصائص تعود وترتبط بمراحل التي عاشها المجتمع وعليه أقيمت العادات والأعراف لتحافظ وتضبط سلوك الأفراد فيه ولا ننكر أيضا أن هناك بعض التغيرات طرأت على الأسر الجزائرية بفعل الفضائيات والانترنت ودخول ثقافات أجنبية غيرت من نظرة المجتمع.

5. محددات مكانة المرأة في المجتمع الجزائري:

■ محددات مكانة المرأة في الأسرة الممتدة:

"إن الأسرة الجزائرية الممتدة تتميز بسلطة الأب وبمجملها الكبير، لذلك فإن مكانة المرأة في هذا النوع من الأسر تتميز بالغموض، حيث لم يكن معترف بها بشكل واضح، وفيما يلي سنطرح أهم محددات لمكانتها.

دور الزواج في تحديد مكانة المرأة:

إن المرأة التي تتزوج في تقاليد الأسرة الممتدة عي الأكثر حظا للحصول على مكانة أو منزلة أفضل من المرأة التي لم تتزوج، وهنا تختلف مكانة المرأة من حيث قيمة مهرها، وحسب زوجها ومكانته الاجتماعية... "

دور الإنجاب في تحديد مكانة المرأة: " إن قيمة المرأة كزوجة أو كزوجة الابن، يكمن في إنجاب

الأولاد وخاصة الذكور منهم، الذين يحافظون على استمرار العائلة وحمل اسمها، مقارنة بالمرأة التي تنجب الإناث تكون أقل شأنًا واهتمامًا من المرأة التي تلد الذكور"¹.

¹ بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص ص 79.77.

نلاحظ من خلال ما ذكر أن أهم محدد لمكانة المرأة هو عملية إنجاب الذكور والتي من خلالها يتم ضمان مكانة المرأة وترسيخها في الأسرة.

1) دور التنشئة الاجتماعية في تحديد مكانة المرأة:

"نظرا لأهمية عملية التنشئة التي بفضلها يتعلم الفرد كيف يتكيف مع بيئته وثقافته، تعتبر الأم هي التي تقوم بالدور الفعال والأساسي في هذه العملية، وما يميز هذه العملية أن في محتواها التمييزية لصالح الذكور على حساب الإناث والمرأة هي التي تجسد هذه الفكرة رغم أنها ضحية هذا النظام التمييزي، فالبنات تحظى بتربية مختلفة عن تلك التي يحظى أخوها الذكر الذي يمارس عليها هو أيضا السلطة حتى ولو كان أصغر منها".

والأم تلعب دورا هاما في التنشئة داخل الأسرة، حيث تعتبر بمثابة الحارس للقيم والتقاليد الاجتماعية، ويتمثل دورها أيضا في عملية الإنتاج الثقافي".

نلاحظ أن مكانة المرأة في الأسرة الممتدة محصورة بين الأعمال المنزلية وخضوع لأوامر الزوج والأقارب وتحدد مكانتها بعدد الذكور التي تنجبهم وتسهر على تربيتهم تربية تختلف عن تربية الفتاة مما يعاد إنتاج هذه الوضعية السائدة.

■ محددات مكانة المرأة في الأسرة الزوجية (النواة):

"لقد عرف المجتمع الجزائري عدة تغيرات خاصة مع ارتفاع نسبة التمدين واتساع حجم المدن والنمو الاقتصادي، خاصة مع ارتفاع المستوى التعليمي لأفراده وخروج المرأة للعمل، أين أصبحت الأسرة النووية تأخذ بالقيم العصرية ولو بصفة شاملة"¹.

ولقد برزت محددات جديدة تطلبها طبيعة المتغيرات التي عرفها المجتمع جراء التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذه المحددات هي:

دور التعليم في تحديد مكانة المرأة:

"مع ظهور الأسر الزوجية وانتقالها من مكان إقامة الأسر التقليدية، جعل أفرادها يتحررون من الرقابة والضبط الاجتماعي القاسي، وهو ما جعل بعض الآباء يهتمون بتعليم بناتهم بسب إدراكهم الفرق بين المرأة المتعلمة وغير المتعلمة".

"إذ يعتبر التعليم من بين الحقوق الأساسية التي ينبغي أن تساوي فيها المرأة مع الرجل في مختلف التخصصات نظرا للدور الذي يلعبه في حياة الفرد، وأثبتت الدراسات أن تعليم المرأة يساعدها على تنظيم أسرتها ويزيد من فرص حصولها على العمل المناسب خاصة إذا ارتبطت باحتياجات المجتمع ومتماشيا مع عملية التقدم، ويزيد من رفع مستوى وعي المرأة. فالمرأة المتعلمة مقارنة بالغير متعلمة تلقى احتراما من طرف الرجل وأفراد الأسرة، لذا تعليمها أمر ضروري لتحقيق الرقي الاجتماعي".

¹ بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص ص83-85.

دور العمل في تحديد مكانة المرأة:

إن من أهم مسببات دخول المرأة الجزائرية للعمل الذي لم يكن بالأمر السهل، هو نظرة المجتمع للمرأة العاملة ونظرة أفراد المنطقة التي تنتمي إليها المرأة العاملة خاصة المطلقات والأرامل، التي تدفعهن الأوضاع الاجتماعية للعمل، وقد سعت مختلف الأطراف داخل المجتمع إلى إبقاء المرأة في مكانتها الأقل من الرجل عن طريق إعطائها بعض الأعمال الشاقة، لكن هذه المشاكل عرفت بعض الحلول بصدور قوانين ضمن الدستور الجزائري تضمن للمرأة المساواة في الحقوق مع الرجل، وغيرها من القوانين التي ساعدت المرأة العاملة الجزائرية. لقد كان لعملها أثر كبير على حياتها الأسرية والاجتماعية بصفة عامة، فقد أصبحت قادرات على اختيار الزوج الذي تراه مناسباً لها بعدما كان مستحيل من قبل، والدخل الذي تحصل عليه يساعدها في توفير مختلف الحاجيات اليومية، ليصبح للمرأة مكانة اجتماعية معتبرة وفعالة داخل المجتمع الجزائري والأسر التي تعيش ضمنها"¹.

6. أدوار المرأة العاملة في المجتمع:

"يتكون المجتمع من مجموعة عوائل كل عائلة تعتبر الخلية البنائية لتركيب الاجتماعي، والأفراد الذين يشتغلون أدواراً اجتماعية مختلفة ينتمون إلى عوائل المجتمع، وانتمائهم إلى هذه العوائل لا بد أن يؤثر في طبيعة مؤسساتهم الوظيفية التي يعملون فيها، ويتفاعلون معها، وتعتبر المرأة العضو الفعال والأساسي في هذه العملية التفاعلية، إذ تتميز بأدوار تقليدية لصيقة بها وعليها أن تقوم بما على أكمل وجه كي لا يحدث خلل داخل النسق الاجتماعي، ويمكن ترتيب هذه الأدوار فيما يلي:

¹ بلقاسم الحاج، مرجع سابق، ص 87.

الدور الإنجابي:

فمن خلال نظام الزواج الذي هو علاقة جنسية تقع بين شخصين مختلفين في الجنس (رجل وامرأة) يشرعها ويبرر وجودها المجتمع، وتستمر لفترة طويلة من الزمن، يستطيع من خلالها الشخصان المتزوجان البالغان إنجاب الأطفال وتربيتهم تربية اجتماعية وأخلاقية ودينية يقرها المجتمع ويعترف بوجودها وأهميتها. ويكون للمرأة الدور المباشر في هذه التربية إذ تقوم بتدريب الأطفال على الاقتداء بالسلوك السوي القويم والاعتقاد للمثل والقيم والأهداف الكبرى التي يعتقد بها المجتمع.

الدور الإنتاجي:

تعرض هذا الدور إلى تطور كبير، فقبل ظهور التصنيع كانت الأسرة الجزائرية وحدة إنتاجية واستهلاكية، تتميز بالاقتصاد الكفاف إي أنها تستهلك ما تنتجه الأسرة، فهي كانت تقف على تأمين حاجات أفراد أسرتها، وبحكم التطورات الحاصلة تحولت الأسرة من وحدة منتجة إلى استهلاكية. ودور المرأة في الإنتاج يتحدد بطبيعة الحياة التي تعيشها الأسرة اكانت بدوية (مقتصرة في صنع الطعام، غسل الملابس...) أم حضرية (تساهم بشكل كبير في دخل الأسرة وتساعد الزوج في توفير حاجيات المنزل...).¹

¹ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع العائلة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص ص 48/47.

الدور المجتمعي:

يتحلى هذا الدور في عملية التنشئة الاجتماعية، حيث كانت و لا تزال المرأة أجمع سلاح يستخدمه المجتمع في عملية التطبع الاجتماعي ونقل التراث الاجتماعي من جيل لجيل آخر، ومعنى آخر تعليم الفرد واندماجه في ثقافة مجتمعه وإتباع تقاليده، حيث توفر الأسرة هذه الوظيفة ووقوف الأم على اصغر تفاصيلها إذ تسعى وتحرص على القيام بها بكل تفاني، وتتحكم في ذلك الوضع الاجتماعي والاقتصادي والمستوى الثقافي للأسرة زائد الحجم ومدى تماسك عناصرها فيما بعض للحصول على الاستقرار الأسري والعاطفي الذي يظهر في معاملة الوالدين لباقي أفراد الأسر وتفاعلهم معا.

7. انعكاسات الأدوار على المرأة العاملة:

"لقد كان من نتائج خروج المرأة للعمل ومشاركتها في الاقتصاد باستناد لمفهوم "المساواة" أن ترك عملها أثره وانعكس عليها وعلى أسرتها، وعلى التزامها المهني داخل التنظيم، وفيما يلي أهم الانعكاسات لتعدد أدوارها

استغلال الزوج:

إذ من بين أهداف دعاة تحرر المرأة هو التخلص من استغلال الزوج، إلا أن ما حصلت عليه المرأة هو تغيير بسيط إذ تحولت من عبودية الزوج إلى عبودية لرب العمل. فبكسب لقمة العيش تخضع المرأة لاستغلال إضافي من قبل رب العمل، وتبقى في الوقت ذاته عبده لزوجها.

فلقد استغل الرجل الدعوة إلى خروج المرأة للعمل من أجل التخلي عن كل مسؤولياته، فجلس الكثير من الرجال في البيت وتركوا مسؤولية العمل خارجه إلى زوجاتهم مستخدمين ذرائع ومبررات عديدة.

انعكاس عمل المرأة على الأبناء:

تقوم الأم باستذكار الدروس للأبناء ومتابعتهم من خلال النتائج الدراسية، ومع خروجها للعمل تغيرت وظائف الأسرة وظهرت مشكلة العناية بالأطفال، بحيث اتجهت معظم الأمهات إلى دور الحضانة لوضع أطفالهن بين أيدي المربيات طول فترة العمل، لذلك تحولت الرعاية هنا إلى أيادي المربيات، فانشغال المرأة لساعات طويلة خارج عن بيتها وأولادها يشعرهن بنوع من الإهمال والتقصير من ناحية الأهل والأسرة، فقد بينت إحدى الدراسات أن في المجتمعات العربية 78% من الأمهات العاملات يعتمدون إما علة الأقارب أو الخدم في رعاية أبنائهن أثناء غيابهن خلال فترة العمل، وهذا الوضع يتأزم إذا كان الأبناء في سن ما قبل التمدرس فهم يحتاجون لرعاية مركزة وغياب الأم عن المنزل قد يؤدي إلى أخطار مادية واجتماعية ونفسية طول فترة الغياب¹.

انعكاس عمل المرأة على الأسرة:

بخروج الأم للعمل زاد من مسؤولياتها، حيث استمرت في القيام بأدوارها الطبيعية، مع إضافة التزامات جديدة على عاتقها لم تختص بها في السابق، وذلك في محاولة منها إثبات قدراتها على إيجاد إستراتيجية توازن بها بين عملها داخل وخارج المنزل. لكن الدراسات أثبتت أن الزوجة العاملة تعيش حالة من الازدواجية تحاول أن تبرهن أنها قادرة على النجاح في العمل وفي الوقت نفسه قادرة على

¹ فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، 2012، ص 126.

النجاح في القيام بأدوارها التقليدية، لكن خروجها من المنزل أثر على حياة الأسرة، فتغييرها في شؤونها الأسرية، وأصبحت تواجه مشاكل ظهرت في انزعاج الزوج الذي يرى اشتغال المرأة يفرض عليها تكاليف باهظة، منها تقلص أوقات الفراغ، انحصار النشاط والعلاقات بسبب الإرهاق وعدم توفر الوقت لذلك. وكذا فقدان الأولاد لحنان الأم ووجودها الدائم معهم خاصة إذا ما كانوا في مرحلة الطفولة، فالأم العاملة لا تجد المساحة الزمنية المتاحة لها ما يسمح لها بتوفير الرعاية النفسية والعاطفية لهم¹.

انعكاس عمل المرأة على العلاقات القرابية والاجتماعية:

لقد أدى خروج المرأة للعمل إلى تغيرات في البنية ووظيفة الأسرة وامتدت هذه التغيرات إلى المجتمع الخارجي، الذي حتم عليها إعادة النظر في علاقاتها سواء مع الأقارب ومع الجيران من أجل التكيف مع وضعها الجديد فبحكم عملها أصبحت تربطها علاقات متعددة تمكنها من معرفة أكثر بالحياة والمسائل الاجتماعية، لكن بخروجها للسوق الشغل جعلها تتخبط في جملة من المشاكل نتيجة تعقد أدوارها خاصة الدور الطبيعي، لذلك أصبحت في أمس الحاجة إلى أقاربها خاصة إذا ما كانوا يقطنون بالقرب منها، وجيرانها من أي وقت مضى من أجل التكفل بأبناء وقت غيابها وإلى جانب أشكال الإعانة نجد أن أمهات العاملات تقمن بالرعاية وتنظيف والإشراف على مستلزمات بناتهن العاملات فاعتماد الزوجات على أمهاتهن كان كبيراً في تنظيم حياتهن المهنية والمنزلية².

¹ نهي القاطرجي، مرجع سابق، ص ص 414- 416.

¹ فرحات نادية، مرجع سابق، ص 128.

خروج المرأة للعمل وانعكاساته عليها:

لقد كان من أهم نتائج عمل المرأة اليومي والطويل أن انعكس عليها إجهادا وشقاء ورغبة في ترك العمل والعودة إلى المنزل، ودليل أن الكثير من النساء تركن عملهن لما وجهن من ضغوط وعدم القدرة على التكيف في تلك الأوضاع. لقد وصف "بيرداكو" علمن النفس الفرنسي وهو يصف المرأة في مجتمعات الحداثة: "في الغرب الآن لم يسبق للمرأة أن كانت مسحوقة ومنهارة ومستغزاة وخادمة مثلما هي عليه الآن"¹.

مما ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي وعلى الإنتاج الذي تمارسه من خلال نشاطها المهني فتضطر إلى وضع بدائل وتزداد لمشكل مع زيادة عدد الأبناء مما يزداد مسؤولياتهم معهم، فتضطر إلى ترك العمل وهذا يثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية بل وحتى في تدير شؤون البيتية نتيجة الإرهاق الجسماني والنفساني الذي تتعرض له، فتعارض الدورين معا يجعلها لا تثقن أي منهما².

نستنتج من خلال ما سبق أن توزيع الأدوار داخل الأسرة مازال غير متكافئ ومازالت تشوبه عوامل من الترسبات التقليدية التي تجعل هذه الأدوار متبددة وغير واضحة. إضافة الدور جديد على حساب الدور التقليدي والطبيعي للمرأة المتزوجة العاملة يخرج لنا بنتائج وانعكاسات إضافية لم تكن في الحسبان إلا وهي:

² هي القاطرجي، مرجع سابق، ص 417.

² فرحات نادية، مرجع سابق، ص 134.

انعكاسات التعددية على الأداء الوظيفي:

للمرأة العاملة داخل المؤسسة التي تعمل فيه، مما أفرز لنا عدة ظواهر اجتماعية داخل التنظيم، مما استوجب إعادة النظر في صياغة إستراتيجية كل من الإدارة والمرأة بصفة خاصة، وتظهر في تشكل مجموعة من الضغوطات والواجبات المكثفة التي تحاصر العاملة من كل الجهات، الأمر الذي انعكس على مستوى أدائها داخل العمل والذي به يتأثر مستوى الإنجاز في المؤسسة خاصة إذا كانت تشغل مناصب عليا ومهمة في المؤسسة مثل طبيبة أو مهندسة أو مديرة مصلحة، فهنا أداؤها يكون حساس ويتأثر بأي مشكل أو ضغط مهما كان نوعه وشدته.

الفصل الثالث: سوسولوجيا الأداء الوظيفي

1. أهمية أداء العمال

2. عناصر ومحددات أداء العمال

3. العوامل المؤثرة في أداء العمال

4. مفهوم قياس أداء الفاعلين وأهميته

5. الخطوات الإستراتيجية لقياس أداء العمال

6. مفهوم وأهمية تقييم أداء العمال

7. الأهداف الإستراتيجية من تقييم أداء العمال

8. طرق ووسائل تقييم أداء العمال

يعتبر الأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين الجهد وخبرات الفاعلين مع إدراك الدّور الذي يقوم به، من أجل إتمام المهام على أكمل وجه، وبأقل وقت وتكلفة. ويقصد بالأداء الوظيفي في دراستنا هذه هو التزام الفاعل داخل المؤسسة وتنفيذ الواجبات المنوطة به وفق المسؤوليات التي تحددها قيادة المؤسسة.

وعليه هناك بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي هي:

الكفاءة: وتعني فعل الأشياء على نحو صحيح، فهي الطريقة التي تتم بها إنجاز العمليات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.

الفعالية: تعني خاصية الفرد أو النظام الذي ينتج القدر الأقصى من النتائج بأقل قدر ممكن من المجهود.

الإنتاجية: هي كفاءة استخدام الموارد من ناحية اعتبارها كميات، وهي تستعمل لتوضيح مدى النجاح في استخدام عناصر الإنتاج المختلفة".¹

نلاحظ أن هناك تداخل في المفاهيم، إلا أن كل مفهوم من هذه المفاهيم يعبر عن حالة تعيشها المؤسسة أو الفاعلين، فيمكن أن تكون مؤسسات فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة، وقد تكون تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في حين تكون غير فعالة.

1. أهمية أداء الفاعلين:

تتلور أهمية الأداء فيما يلي:

¹ ناصر دادى عدون، عبد الله توير الواحد، مراقبة التسيير والأداء في المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية، الجزائر، ص13.

- "مرتبط بحياة المؤسسة ومراحل المؤسسة (مرحلة الظهور...التطور، الريادة...) وقدرة المؤسسة على تخطي مرحلة من مراحلها متوقف على مستوى الأداء المعتمد فيها.
- كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المؤسسة فقط بل تتجاوز إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.¹
- نستطيع القول من خلال ما سبق أن الأداء الوظيفي هو بمثابة مقياس يقاس به قدرة الفاعل على العمل وأدائه في الوقت الحاضر، وما ينتج عنه في المستقبل، إذ يحتل الأداء مكانة خاصة داخل المؤسسات، وتكون أكثر استقرارا وأطول بقاء عندما يحقق الفاعلين فيها أداء متميز.

2. عناصر ومحددات أداء الفاعلين:

"هناك عناصر ومكونات أساسية للأداء وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، ونذكر

منها

أنشطة العمل:

إن تحديد الأنشطة يكون في البداية بتحليل مكونات العمل، ومن ثم تحديد المتغير والمستقر نسبيا

فيها، إذ تنقسم هذه الأنشطة إلى:

الأنشطة التي تتغير بتغير الزمن: وتكون بفعل متطلبات الوقت الذي يؤدي فيها العمل. مثل: تغير

مهام الفاعل في آخر سنة نتيجة زيادة خبرته من ممارسته لهذا العمل.

¹حاتم علي حسن رضا، مرجع سابق، ص ص 54 - 55.

الأنشطة التي تتغير بتفاوت الفاعلين: أي اختلاف الأفراد في أداء العمل، وذلك راجع إلى أن القيام بهذه الأعمال لها أكثر من طريقة وأسلوب، وفي درجة إعطاء حريات كبيرة للفاعل مما يتيح له أن يتكيف ويمارس نشاطه مع ما يتناسب من خصائصه وإمكانياته.

الأنشطة التي تتغير بتغير الظروف والمواقف المحيطة بالأداء الوظيفي: تكون ناتجة من طبيعة البيئة الحركية التي تؤدي فيها الأعمال. وما لها من تأثير عليها. مثل: حدوث أزمة ما في المؤسسة تؤدي لتغيير في مهام الرئيس من رسم سياسات وخطط إلى أعمال مواجهة الأزمة وإيجاد حلول لها.¹

تصميم العمل:

إن لم تتمكن المؤسسة من معرفة الأنشطة وتجميعها في أعمال ومهام وتحديد علاقات التجانس وتكامل القدرات بينها، قد يترتب على ذلك إعادة تصميم العمل وأحيانا إعادة تصميم التنظيم ككل".

مواصفات الفاعل المطلوبة:

"على ضوء أنشطة الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفاعل الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة.

كفايات الفاعل: تعني ما لديه من معلومات ومهارات، واتجاهات وقيم التي تمثل شخصيته الأساسية. التي تنتج أداء فعال يقوم به الفاعل.

¹حاتم علي حسن رضا، مرجع سابق، ص 57.

- **متطلبات الوظيفة:** تشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- **بيئة التنظيم:** والتي تتكون من عوامل داخلية (التنظيم وهيكله، موارده، أهدافه، مركزه الاستراتيجي، والإجراءات المستخدمة)، وعوامل خارجية تتمثل في عوامل اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية وسياسية¹.

أ. محددات أداء الفاعلين:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي، معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما، ويمكن ذكر هذه المحددات في:

الجهد: وهو يشير إلى الطاقة المبذولة من قبل الفاعل لأداء مهامه.

القدرات: وهو اعتقاد الفاعل أنه من الدور يمكن توجيه جهوده مع وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء. ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

- محددات الأداء الوظيفي = الجهد. القدرات. إدراك الدور.

- فالأداء الوظيفي هو نتيجة تفاعل كل من الجهد المبذول الذي يكسب من التعليم والتدريب. خبرة

إلى القدرات المقدمة من طرف الفاعل، إضافة إلى إدراكه لدوره، والذي يعطينا في نهاية الأمر أداء

فعال والمرغوب لتحقيق الأهداف المسطرة والذي يعكس دافعيته للعمل".

¹حاتم علي رضا، مرجع سابق، ص 58.

3. العوامل المؤثرة على أداء الفاعلين:

"هناك عوامل داخلية وخارجية تؤثر على مستوى أداء الفاعلين، ويمكن ذكرها في:

- غياب الأهداف المحددة إذا كانت المؤسسة لا تملك خطط تفصيلية لعملها، ومعدلات الإنتاج لإدارتها.
 - عدم مشاركة الفاعلين في الإدارة، يؤدي إلى ضعف بالمسؤولية مما يؤدي لتدني مستوى أداء هؤلاء الفاعلين.
 - اختلاف وتباين في مستويات الأداء تؤثر على أداء الفاعلين في عدم نجاح الأساليب الإدارية.
 - مشكلات الرضا الوظيفي فهو يعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي¹.
 - وهناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفاعل والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه والتي تظهر في عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة.
 - نقص التعاون من الآخرين، ونمط الإشراف المعتمد الذي يكون عائق أمام الأداء الفاعلين.
 - النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال السيئ لقدرات الموجودة لدى الفاعلين².
- نخلص مما سبق ذكره أن أداء الفاعل داخل المؤسسة يتأثر ويؤثر بالمناخ السائد داخل التنظيم، وعلى الإدارة أن تتحمل مسؤولية العمال فيها، وأن تقوم بتوفير شروط عمل كافية ومناسبة وتوفير بيئة مدعمة تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن. إذا ما أردنا إعطاء مثال نجد أن المرأة العاملة مثلا

¹ سامية زويش، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة، شهادة ماستر، منشورة، إدارة الأعمال

الإستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة أكلي محمد الحاج، بوية الجزائر، 2014، ص 48.

² راوية حسن، مرجع سابق، ص 211.

وخاصة المتزوجة تتأثر بعوامل داخلية وخارجية وتعيش تحت ضغوط هذه العوامل والتي تؤثر في انضباطها والتزامها المهني. وعلى المؤسسة أن توفر جو مناسب يساعد المرأة العاملة على التكيف ضمن هذه المتغيرات.

4. مفهوم وأهمية قياس أداء الفاعلين:

"أن الغرض الأساسي من قياس الأداء هو تحديد الزمن المناسب واللازم للقيام بالأداء الصحيح لأي عمل تحت الظروف القائمة سواء كانت هذه الأعمال يدوية أو عقلية.

- مفهوم قياس أداء الفاعلين: تحديد الزمن الصحيح الذي يسمح به للتأدية الفعالة لعمل معين (المقصود بالتأدية الفعالة هو إمكانية القيام باستمرار مستوى أداء بدرجة جودة مقبولة طول وقت العمل).¹
- أهمية قياس أداء الفاعلين: يمكن تبيان أهمية قياس الأداء الفاعلين من الأهداف التي يسعى لتحقيقها قياس الأداء وهي:
- الترقية والنقل: إذ يكشف قياس الأداء عن قدرات الفاعلين، وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى من وظائفهم، ما يساعد في نقل ووضع كل فاعل في الوظيفة التي تناسب وقدراته.
- تقييم المشرفين والمديرين: يساعد في تحديد مدى فعالية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.²

¹ فاروق محمد السعيد راشد، التنظيم الصناعي والإداري، ط1، دار الدولية للاستشارات الثقافية، مصر، 2001، ص102.

² أسعد محمد عكاشة، مرجع سابق، ص37.

- إجراء تعديلات في الرواتب والأجور: حيث يساهم قياس الأداء في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للفاعلين، ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من هذا القياس، يمكن زيادة رواتب وأجور الفاعلين أو إنقاصها كما يمكن أيضا اقتراح نظام محفز لهم.
- معيار أو مقياس: إن قياس الأداء يمكن اعتباره معيارا مقبولا في تقييم سياسات وتطبيقات أخرى في مجال عمل الفاعلين. مثل: حكم مدى فاعلية التدريب في تنظيم ما".
- يعتبر متطلب لمعرفة الشخصية: "أي أنه يشجع المشرفين على الاحتكاك بمؤوسيهم أثناء عملية القياس، فينتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين، فالمقيم يجب أن يعرف الكثير من يقيمه¹.

إذا إن عملية قياس الأداء تظهر أهميتها في كونها أداة تقاس بها الفعالية ومهارات وقدرات الفاعلين، إذ تعطي كل فاعل داخل التنظيم حقه. وتساهم أيضا في خلق ذلك الحوار المتبادل بين الرئيس والمرؤوس مما يخفف من حدة القواعد الرسمية والعلاقات الرسمية التي تكون موجودة داخل أي تنظيم.

5. الخطوات الإستراتيجية لقياس أداء الفاعلين:

يمكن تحديد خطوات قياس الأداء الفاعلين في أربع خطوات هي:

- الخطوة الأولى: هي التعرف على طبيعة العمل المراد قياسه، أي وصف وتحليل وتصنيف وتقييم الوظائف¹.

¹أيعد أحمد محمد عكاشة، مرجع سابق، ص ص 38 39.

● **الخطوة الثانية:** تحديد أسس ومعايير التقسيم، ولا بد أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في

أذهان كل من الفاعلين والمشرفين. وهذه الأسس أو المعايير لا تخرج عن:

- الصفات الشخصية التي يتحلى بها الفاعلين والتي تؤثر على مستويات أدائهم ومن تلك الصفات

(مستوى الدافعية، القدرة على المبادرة، الحماس ...)

- السلوك والتصرفات الفعلية التي يقوم بها الفاعلين. مثل عدد الطلبات أو الخدمات المقدمة، أو عدد

المقابلات التي يقومون بها... وما إلى ذلك من وحدات العمل.

- النتائج المتحصل عليها. وذلك حسب الوظيفة التي يعمل بها الفاعل.

- قياس الأداء بالطرق المناسبة وتكون سواء بالملاحظة المباشرة أو التقارير الإحصائية الشفوية

المكتوبة.

● **الخطوة الثالثة:** اطلاع الرؤوسين ومناقشة التقارير عن أدائهم.

● **الخطوة الرابعة:** اتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار وتناهي أي خروج عن المعايير المحددة.²

6. مفهوم وأهمية تقييم أداء الفاعلين:

"قبل التطرق إلى مفهوم تقييم الفاعلين، يجدر بنا الإشارة إلى أن هناك العديد من الخيارات الإستراتيجية

التي يجب تحديدها من قبل المديرين وهي:

² نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 345.

¹ نوري منير، مرجع سابق، ص 345.

- ما هي أهداف وغايات تقييم الأداء؟ هل تقييم من أجل تصحيح مشاكل أم من أجل تحديد المكافآت أو شيء آخر؟
- هل عملية التقييم هي عملية فردية أم جماعية؟
- هل نعتمد الحكم الشخصي أم الموضوعي؟
- كم مرة يجب إجراء التقييم؟ ومن يقوم بها هل هو الرئيس، أم المجموعة أم جهة خارجية؟
- وأخيرا كيف نتأكد من سلامة عملية التقييم؟¹

يمكن إعطاء مفهوما لتقييم الأداء الوظيفي من خلال التعاريف التالية:

عرف أحمد ماهر تقييم الأداء بأنه نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء الفاعلين لأعمالهم ويحتاج الأمر إلى أن يكون هؤلاء الفاعلين قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم، وبشكل يمكن من القيام بتقسيم أدائهم خلالها.²

وكذلك هو عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوك الذي يمارسه في موقف معين".

¹ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار عالم الكتب الحديث، عمان، 2002، ص 101 102.

فمن خلال التعريفين السابقين يمكن القول إن تقييم الأداء هي عملية إدارية تكون مخططة مسبقا من قبل الإدارة، يتم بموجبها قياس تصرفات وسلوك الفاعلين أثناء تأديتهم لعملهم وتحديد في الأخير النتائج المتحصل عليها.

أهمية تقييم أداء الفاعلين:

"يمكن تلخيص أهمية تقييم الأداء الوظيفي في النقاط التالية:

- يحدد لنا مدى كفاءة الفاعل داخل التنظيم.
- المعاملة العادلة وحصول كل فاعل على ما يستحقه من ترقية، علاوة، مكافأة...
- يدفع بشعور الفاعلين إلى ضرورة الالتزام بتنفيذ المهام وشعورهم بالمسؤولية تجاه أنفسهم وعملهم.
- يمثل تقييم الأداء وسيلة رقابية على المشرفين الذين يتابعون مراقبة وتقييم الجهود.
- يمكن للتقييم الموضوعي أن يكون وسيلة جذب للموارد البشرية ذات المؤهلات النوعية.¹

كما تكمن أهميته أيضا في:

- رفع معنويات العاملين إذا كان نظام التقييم عادلا، سوف يؤدي لرفع معنويات لكنه إذا خلا من الموضوعية فستكون إشارة سلبية عليهم وعلى المؤسسة.
- وضع برامج تدريبية فإذا أظهر التقييم أن بعض الفاعلين تنقصهم مهارات معينة فمن المفروض أن يتم إخضاعهم لبرامج تدريبية تؤدي إلى تلافي الضعف لديهم في ذلك الجانب من العمل.

¹ شامي صليحة، مرجع سابق، ص 103.

- الرقابة عليهم ولا نعني الرقابة المباشرة المتسلطة بل الرقابة الغير متسلطة التي يكون هدفها الارتقاء بالأداء دون المساس بالفاعلين¹.

7. الأهداف الإستراتيجية من عملية التقييم:

"من بعدما أشرنا لمفهوم عملية التقييم الأداء الوظيفي وأهميته، بإمكاننا تناول الأهداف التي تحققها هذه العملية وتكون في ثلاث مستويات هي: المؤسسة، المديرين، المرؤوسين.

أ. أهداف تقييم الأداء على مستوى المؤسسة:

- خلق مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي، عن طريق تأكيد الأسس العلمية والموضوعية في عملية التقييم وأنها كانت خاضعة للموضوعية لا للاعتبارات الشخصية.
- النهوض بمستوى الفاعلين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة، وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم والتطور.
- وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.
- تحديد تكاليف العمل الإنساني وإمكانية ترشيد سياسات التوظيف عن طريق ربط التكلفة والعائد.²

¹ عادل حرحوش صالح، مرجع سابق، ص 104.

² فايز الزغيبي. محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، ط1، دار المستقبل، عمان، 1997، ص 246 247.

ب. أهداف تقييم الأداء على مستوى المديرين:

إن قيام المديرين والمشرفين بعملية التقييم أداء المرؤوسين والحكم على كل منهم ليس بالأمر السهل، وتقديم تقرير عن أسباب أداء عامل بهذا المستوى أو ذلك وهذا يدفع المديرين في حقيقة الأمر إلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم في المجالات التالية:

- التعرف على كيفية أداء الفاعل بشكل علمي وموضوعي.
- ارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال مناقشة مشاكل العمل، الأمر الذي يقود في النهاية إلى أن تكون عملية التقييم وسيلة جيدة لزيادة التعارف بين المدير والموظفين.
- تنمية قدرات المدير في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات فيما يتعلق بالفاعلين¹.

ج. أهداف تقييم الأداء على مستوى المرؤوسين:

- "تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين من خلال توليد القناعة الكاملة من أن الجهود المبذولة تدخل تحت تحقيق أهداف المؤسسة أنها تقع تحت عملية التقييم الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافآت وتجنب المعوقات.
- تساهم عملية التقييم في اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك الموظفين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية بصورة مستمرة".

يتضح لنا مما سبق أن عملية التقييم هي عملية هادفة، تسعى للكشف عن العيوب إضافة إلى الاهتمام بنقاط القوة والضعف التي جسدها الفاعل أثناء سعيه لتحقيق الهدف، وضمان التزام هذا الفاعل بسلوكيات

¹ عادل حرحوش صالح، مرجع سابق، ص 108.

العمل المطلوب منه، والنتائج المحققة من هذا الالتزام خلال فترة التقييم، وتستغله المؤسسة في رفع مستوى أدائها.

8. طرق ووسائل تقييم أداء الفاعلين:

وضع الأهداف: وتسير وفق عدة خطوات هي:

- "تكوين مجموعة واضحة ودقيقة من أهداف العمل التي يجب أن تؤديه الفاعل.
- تنمية خطة فعلية أو تنفيذية توضح كيفية تطبيق الأهداف الموضوعية.
- إعطاء فرصة للعامل بتحقيق هذه الخطة.
- قياس مدى انجاز الأهداف واتخاذ الإجراءات الصحيحة.¹

معايير العمل:

يستخدم كوسيلة لتقييم الأداء. عادة للفاعلين العاملين في مجال الإنتاج، ويتضمن تحديد بعض المعايير أو مستوى متوقع من الإنتاج ثم مقارنة مستوى أداء كل فرد بهذا المعيار أو مستوى متوقع من الإنتاج. كما يجب أن تعكس معايير العمل الإنتاج العادي أو الطبيعي للفاعل".

"وتحاول معايير العمل أن تجيب عن تساؤل ألا وهو: ما هو الإنتاج اليومي العادل؟

¹ راوية حسن، مرجع سابق، ص ص 105 ، 213 و 212 .

التقسيم المقالي:

تتطلب هذه الخطوة من القائم بالتقييم، كتابة وصفا لأداء الفاعل من خلال نموذج معين. وتكون عبارة عن تقديم توجيهات وإرشادات عن الموضوعات التي يجب أن يغطيها التقييم.

أمثلة عن الأسئلة التي يحتويها التقييم: صف وفقا لرأيك الشخصي أداء هذا المرؤوس متضمنا كمية وجودة الأداء، المعرفة بالوظيفة، قدرته على التكيف والتعامل مع الآخرين؟ ما هي نقاط القوة والضعف في أداء الفاعل؟

المقياس الرتبي البياني:

ومن خلال هذا المقياس يقوم المقيم بتقييم الفرد وفقا لبعض العوامل مثل: كمية العمل، الاستقلالية، معرفة العمل والحضور، الدقة في العمل، كما ينطوي هذا المقياس على بعض نقاط الضعف مثل: عدم قدرة المقيمين على التفسير ويرجع هذا إلى اختلاف خلفياتهم وخبراتهم وشخصياتهم.

قائمة المراجعة:

تنطوي قائمة المراجعة كوسيلة للتقييم على بعض الأسئلة المتعلقة بسلوك الفاعل، وتتطلب الإجابة عليها "بنعم" أو "لا" كما يمكن أن تتضمن قائمة المراجعة أوزان مختلفة لكل سؤال، ويتم الاحتفاظ بمفتاح الدرجات المعطاة لأسئلة في إدارة الموارد البشرية. فالمقيم لا يعلم الأوزان المرتبطة بكل سؤال.

مثال عن أسئلة قائمة المراجعة:

- هل يفقد العامل أعصابه أمام العملاء؟ نعم لا

- هل يتطوع العامل للقيام بأعمال خاصة؟ نعم لا

هناك بعض الأخطاء المحتملة في تقييم الأداء الوظيفي وهي:

- التحيز إلى جانب من طرفي المقياس، وهو تقييم الفاعلين في مجموعات في الجانب الإيجابي.
- النزعة المركزية أي تقييم الفاعلين في وسط التقييم، أي الحصول على نفس التقييم وهو متوسط¹.
- " التعميم في التقييم وهذا ما يحدث عندما يسمح المقيم لخاصية واحدة أن تكون ظاهرة ومسيطرة للفاعل الذي يقيم أداءه وقد يتسبب هذا في حصول الفاعل على نفس التقييم في كل بند تقريبا.
- وأيضا قد تتسبب التفضيلات الشخصية والتمييز، التحيز الشخصي، تأثير المظهر الخارجي، لمركز الاجتماعي، طريقة اللباس، اللون والجنس على تقييم الأداء".

فمن خلال ما سبق أن للأداء الوظيفي تقييما واضحا ويتم بطرق علمية إما عن طريق قياس أو عن طريق طرح الأسئلة ومناقشتها وتحليلها، وفي الأخير استنتاج وتقييم نوع الأداء المسيطر داخل التنظيم، وكما أن التقييم لا يخلو من أخطاء خاصة بالمقيم والتي تظهر في الذاتية والتحيز لطرف على حساب طرف آخر، والذي يؤدي في النهاية إلى التأثير على أداء الفاعلين.

¹ راوية حسن، مرجع سابق، ص ص 216 / 220 / 228.

9. إستراتيجية تحسين وتطوير مستوى أداء الفاعلين:

"بعد عرض لأهم النقاط المتعلقة بالأداء من مفاهيم وأهمية، وصلا إلى الأخطاء الشائعة التي يقع المقيم فيها أثناء عملية القياس والتقييم، سنحاول الآن عرض لكيفية تحسين وتطوير الأداء في النقاط التالية:

- **تحسين قدرات ومهارات الفاعل:** ويتم من خلال تحديد جوانب القوة والضعف وبالتالي تحسينها وذلك بتقديم المعلومات والمهارات وتحفيزه للعمل...

- **تحسين الوظيفة:** ويتم ذلك من خلال تحليل العمل أو الوظيفة لتحديد المهام والأدوار التي يتطلبها القيام بأداء واجبات هذا العمل، وبالتالي إحداث تغيير في بيئة تلك الوظيفة، ومهامها لتكون محفزة لأداء.

- **تحسين الموقف:** ويقصد به البيئة التنظيمية من حيث مناخ العمل، والإشراف ووفرة الموارد، ومقدار تفويض السلطة، وإلى أي مدى يسمح المشرف أو يشجع موظفيه على تحمل المخاطرة وحرية مناسبة لاتخاذ القرار¹.

وتظهر عملية التطوير في:

- " تصميم العمل بطريقة علمية سليمة يحدد الأداء المطلوب والنتائج المتوقعة منه.

- توفير مستلزمات الأداء المادية والتقنية من الموارد، معدات، معلومات، وغير ذلك من الموارد يتطلبها

العمل السليم حسب تصميم الموضوع.

¹ ماجد الميع حمود السهلي، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير، منشورة، العلوم الاجتماعية رعاية وصحة نفسية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2008، ص57.

- تهيئة الظروف المحيطة بمكان العمل بما يتوافق مع متطلبات العمل السليم.

- توفير الفاعلين المؤهلين للقيام بالعمل، إعدادهم وتدريبهم على طرق الأداء الصحيحة.

- متابعة الأداء وملاحظة ما يقوم به الفاعل أثناء العمل وتزويده بالمعلومات المستجدة والمساندة بما

يساعده على تصحيح مسار وتخطي ما قد يصادف من عقبات.

- رصد لنتائج العمل وتقييمها بالقياس إلى الأهداف والمعدلات المحددة¹.

ويمكن تلخيص أساليب تحسين الأداء في تنمية القوى البشرية من خلال التدريب والدورات التمويينية،

وتوفر الحوافز والمكافآت، ووجود نوع من المشاركة في عملية اتخاذ القرارات مع وجود التفاعل داخل

جماعات العمل، أضف إلى وجود نظام التطوير التنظيمي الذي تتبعه أسلوب إدارة بالأهداف والعمل على

ما يسمى بروح الفريق".

ونخلص في الأخير إلى أن إدارة أداء الفاعلين لا تركز في تحريك دور وفعاليتهم حسب الخطط المعتمدة

وإنما تحاول أيضا أن ترمي إلى تحقيق أهداف مهمة تتعلق بمستوى الجودة وكفاءة في الأداء والحفاظ على

التميز وتطوير في عناصر الأداء (مدخلات، عمليات، مخرجات) وذلك لضمان تحقيق قدرات تنافسية أعلى.

ومن هنا نستطيع القول إن في دراستنا لأداء المرأة العاملة نجد أنه لكي نستطيع أن نحكم عليها أنها ملتزمة

وحققت انضباط فهي خاضعة لمقاييس ومراقبة منظمة و ممنهجة وعلى أساسها نحكم على أن التزامها قوي

ضعيف أم متوسط، يتأثر بعوامل داخلية وخارجية يشكل لنا في الأخير سلوكها العام داخل التنظيم.

¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب، القاهرة، 2001، ص 125.

الباب الميداني

الفصل الأول الإطار المنهجي

1. مجال الدراسة

2. مجتمع وعينة الدراسة

3. منهج الدراسة

4. تقنيات الدراسة

5. أساليب تحليل البيانات

1. مجالات الدراسة:

نظرا لأن الموضوع الذي اخترناه لدراسة ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقتها لأدائها داخل المؤسسة، يقتضي دراسة حالة معينة من المؤسسات الجزائرية، فهذه الحالة تتضمن ثلاثة مجالات وهي كالآتي:

أ. المجال البشري:

تتطلب الدراسة تحديد مجتمع البحث، والذي تمثل بعض المؤسسات الخدمائية المتواجدة على مستوى مدينة غرداية محل الدراسة، وذلك تماشيا مع الموضوع الذي حاولنا من خلاله معرفة مدى تأثير ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة على التزامها داخل التنظيم.

ب. المجال المكاني:

شملت الدراسة الميدانية عينة من النساء العاملات بمدينة غرداية ودوائرها حيث تعتبر غرداية من بين المدن الجزائرية الصناعية التي تقع شمال صحراء الجزائر وتقدر مساحتها 86150 م².

ج. المجال الزمني:

تمثل الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لإنجاز أي بحث علمي إذ تمكن الباحث من معرفة ظروف إجراء الدراسة والوقوف عند مختلف العراقيل التي قد تواجهه في مراحل بحثه، وإيجاد الوسائل المناسبة للتعامل معها. ولقد بدأت الدراسة الاستطلاعية ف/ 2016 م، حيث قمت بمقابلات مع مجموعة من العاملات تم توزيع نماذج من استمارات كخطوة أولية على مجموعة من العاملات بلغ عددهم 11 عاملة بطريقة عشوائية ليتم بذلك زيادة وتعديل في الأسئلة التي تزيد من إيضاح للموضوع وفي 10 أفريل 2016 تم توزيع الاستمارات النهائية على العاملات بالمؤسسات في مدينة غرداية وتم استرجاع الاستمارات يوم 25 أفريل 2016. لتنتهي بذلك الدراسة الميدانية.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث ولكنها اختبار لا بد أن يراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم في المجتمع الأصلي.¹

وانطلاقاً من أن العينة مجموعة من أفراد المجتمع تكون ممثلة له، فإن طبيعة موضوعنا تقتضي استخدام العينة العشوائية لأفراد المجتمع البحث واختيارهم كعينة لهذه الدراسة.

فمجتمع البحث عندنا هو مختلف المؤسسات الخدمائية الموجودة على مستوى مدينة غرداية (على غرار الضمان الاجتماعي، مديرية التربية، الجامعة، القطاع الصحي، مديرية الشؤون الدينية...) ولقد حاولنا اختيار العينة العشوائية نظراً لعدم توفرنا على إحصائيات دقيقة عن عدد العائلات في مدينة غرداية، وعليه اخترنا عينة تتكون من (154) لأننا اعتقدنا أننا وصلنا إلى الإشباع كعينة تمثيلية.

والعينة العشوائية تعني: إعطاء كل وحدات العينة ضمن مجتمع الدراسة فرص متساوية لاحتمال تمثيلها ضمن عينة الدراسة.²

3. منهج الدراسة:

يعتبر المنهج حسب موريس أنجرس مجموعة منظمة من العمليات، تسعى لبلوغ هدف معين³، فالمنهج العلمي هو تلك الطريقة التي يتبعها الباحث للوصول إلى نتائج معينة بطريقة علمية دقيقة كما يقوم بتوجيه البحث للوصول إلى هذه الحقائق، ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على المناهج التالية:

¹ عبد الغني عماد، مرجع سابق، ص 54.

² فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة ، أسس ومبادئ البحث العلمي ، ط1، مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، 2002، ص 54.

³ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 98

المنهج الوصفي:

يعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج كفاءة للكشف عن حقائق الظاهرة وإبراز خصائصها، والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً عن طريق وصف الظاهرة وبيان خصائصها.¹

وتماشياً مع أهداف وطبيعة الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي من خلال معرفة خصائص الظاهرة والمتغيرات والعوامل التي تسببها من خلال لمعرفة طبيعة العلاقة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وأثرها على انضباطها داخل التنظيم.

تقنيات البحث:

ينبغي على الباحث أن يركز على مجموعة من التقنيات لجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها واختيار التقنية المناسبة لذلك، ويتوقف هو الآخر على طبيعة موضوع الدراسة والهدف المراد الوصول إليه.

وبما أننا في صدد معرفة طبيعة ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وتأثيرها على انضباطها داخل التنظيم فقد اعتمدنا على التقنيات التالية:

المقابلة:

تعتبر من الوسائل والأساليب الشائعة الاستعمال في البحوث الميدانية وهي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة حيث يحاول أحدهم وهو القائم بالمقابلة أن يستشير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوث والتي تدور حول آرائه ومعتقداته². وتم استخدام هذه التقنية في الدراسة الاستطلاعية للحصول على معلومات مختلفة سواء عامة أو خاصة وكذا أخذ تصورات عامة من طرف المبحوث حول الموضوع محل الدراسة مما ساعدنا فيما بعد بناء الاستمارة.

¹ إبراهيم عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، ط6، دار صفاء، عمان، 2010، ص76.

² فايز جمعة النجار، نيل جمعة النجار، أساليب البحث العلمي، ط2، دار حامد للنشر، عمان، 2009، ص81.

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أنسب الوسائل المستعملة وأكثرها شيوعاً في الحصول على البيانات التي تكون كمنطلق أساسي للبحث لإجابة على أسئلة الإشكالية المطروحة في بداية البحث والهدف الأساسي للاستمارة هو الحصول على بيانات واقعية وهذا يتطلب من الباحث العناية بتصميم الاستمارة¹.

والاستمارة عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه لأفراد للحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة البحث²، وتتركز الاستمارة على طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المبحوثين تكون في الغالب ممتثلة لجمع إحصائي معين تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية والمهنية والعائلية³.

وقد تناولنا في الاستمارة المتعلقة بموضوع محل الدراسة مجموعة من الأسئلة تم تقسيمها إلى أربع محاور:

- المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية.
- المحور الثاني: يشمل بيانات الفرضية الأولى ويحتوي على (33) سؤال.
- المحور الثالث: يشمل بيانات الفرضية الثانية ويحتوي على (12) سؤال.
- المحور الرابع: يضم (11) من سؤال يتعلق بالأداء الوظيفي.

وبعد توزيع استمارات البحث تم استرجاع 106 من 154 استمارة وإلغاء 10 استمارات نظراً لعدم وجود إجابة كلية على الأسئلة المطروحة ليتم في الأخير الاستناد إلى 96 استمارة نهائية لتحليل معطياتها وبياناتها كما سيتبين لنا من خلال الفصول القادمة.

² كمال مغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الثقافة للنشر، عمان، 2009، ص 136.

² ريمون كيني، لوك فان كمنهود، دليل الباحث العلمي في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، ط1، بيروت، 1997، ص 226.

³ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 108.

4. أساليب تحليل البيانات:

أن جمع البيانات عن طريق الاستمارة دون تبويبها وتحليلها تبقى النتائج مبهمة وغير معروفة ما لم يتم الاعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة ويستطيع القارئ الاطلاع عليها وقد اعتمدنا في دراستنا على أسلوبين:

أ. الأسلوب الكمي:

وهو الأسلوب الذي تستعمل فيه النسب المئوية للكشف عن فرضيات ومتغيرات الدراسة وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة.¹

وقد اعتمدنا على هذا الأسلوب من أجل تفريغ البيانات والمعطيات المجمعة في الجداول البسيطة والمركبة قصد إيجاد علاقة إحصائية ومقارنتها ثم الوصول إلى نتائج كما قمنا باستخدام نظام (SPSS)، والذي سهل علينا عملية التفريغ واستخراج الجداول الإحصائية البسيطة منها والمركبة واستخراج الأشكال (أعمدة بيانية، الدوائر، المدرج).

ب. الأسلوب الكيفي:

يعتمد هذا الأسلوب على الجانب الوصفي وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات تهدف إلى تحديد وفهم الظاهرة محل الدراسة.

وقد اعتمدنا على هذا الأسلوب من أجل تحليل والتعليق على النتائج المتوصل إليها.

¹موريس أنجوس، مرجع سابق، ص100.

الفصل الثاني: الالتزامات الأسرية و انضباط المرأة العاملة

1. خصائص عينة البحث

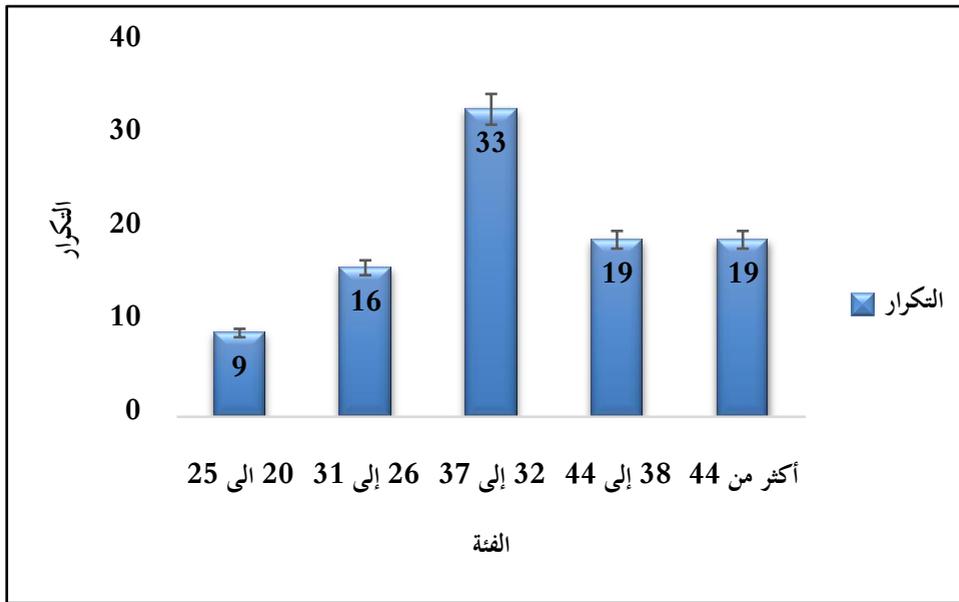
2. تحليل جداول الفرضية الأولى

3. استنتاج للفرضية الأولى

1. خصائص عينة البحث:

من أجل توضيح خصائص عينة مجتمع الدراسة اعتمدنا على الأشكال الخاصة بالسن، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عمل الأولاد ونوع الوظيفة.

شكل رقم (01): يمثل أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثات حسب السن.



من خلال معطيات الشكل يتضح لنا أن الفئة التي تمثل أكبر نسبة في أفراد العينة هي:

من {37 - 32} بنسبة 34.4 ب 33 مبحوثة، تليها الفئتين التاليتين من {44 - 38} والفئة أكثر من (44 ب 38) مبحوثة، وفي الأخير نجد الفئة الأقل هي { 25 - 20 } بنسبة 9.4 ب 9 مبحوثات.

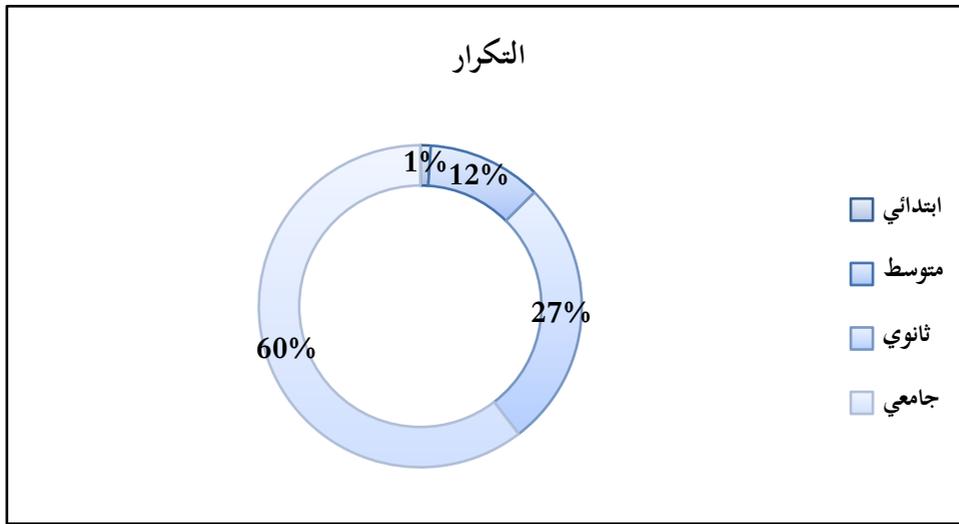
المتوسط الحسابي هو:

$$\bar{X} = \frac{\sum(F_i X_i)}{N} = \frac{3412}{96} = 35.54$$

$$X \cong 35$$

✚ إذا الفئة الأكثر تمثيلاً هي الفئة العمرية من { 32 - 37 }. وهذا راجع لأن معظم العاملات يكن إما في بداية مشوارهن المهني، فمكان العمل يكتظ باللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 37/32 سنة، وهذا لانتشار ظاهرة عمل المرأة المتزوجة وتقبل المجتمع لهذه الوضعية بعدما كان من قبل رافض رفضاً قاطعاً لها، إذ كان نجد عدد قليل من النساء ويكونون كبيرات في السن ومعروفات من قبل جميع أفراد المجتمع.

شكل رقم (2): تمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.

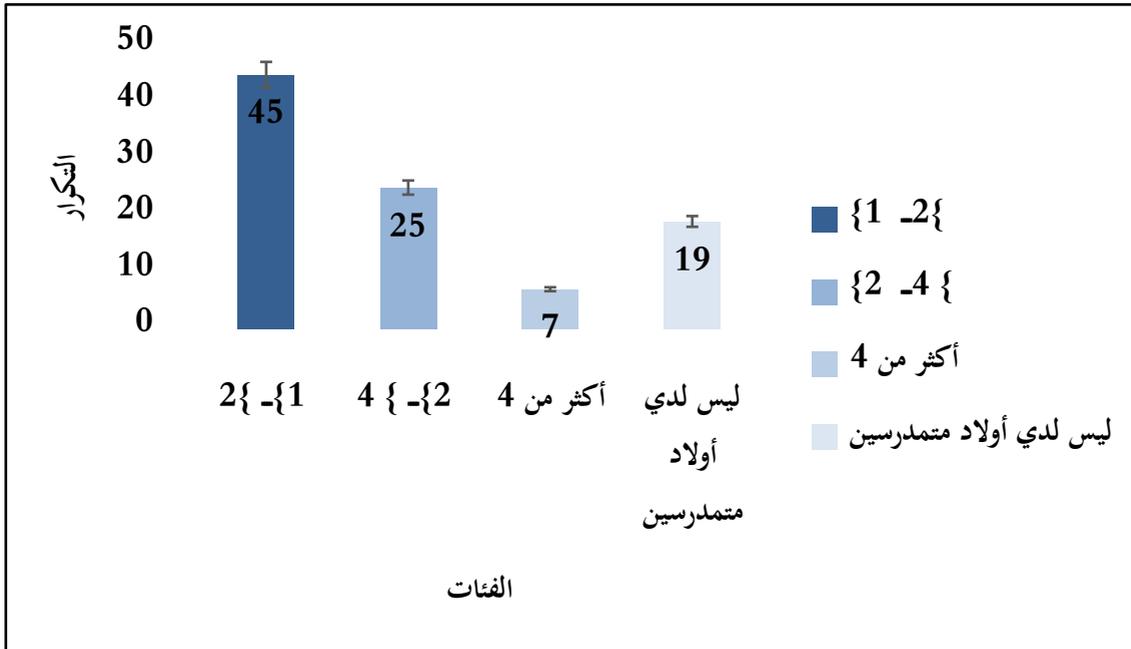


من خلال معطيات الشكل يتضح لنا أن النسبة الأكبر تمثيلاً هي فئة المبحوثات اللواتي هن مستوى تعليمي عالي جامعي بنسبة 60.4% بـ 58 مبحوثة، تليها نسبة 27.1% من المبحوثات اللواتي هن مستوى تعليمي ثانوي بـ 26 مبحوثة، ونسبة 11.5% من المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي متوسط بـ 11 مبحوثة و أقل نسبة مثلتها المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 1%.

✚ إذا الفئة الأكثر تمثيلاً هن المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي عالي جامعي. وهذا راجع إلى أن العصر الحالي وما يحمله من متغيرات وتطورات غيرت من قيم ومعتقدات المجتمع، أدى إلى ترك الفتاة تتعلم وتكمل مشوارها الدراسي وحصولها على شهادة، فكما

صرحت بعض المبحوثات أن الأب هو من شجعها من أن تكمل دراستها، فالجتماع اليوم لا يرحم وشهادتك ضمان حياتك. ونظرا للغلاء المعيشة، وزيادة المتطلبات الحياتية، ما أدى إلى ارتفاع في نسبة المتخرجات والحاصلات على تعليم عالي.

شكل رقم (3): أعمدة بيانية توضح عدد الأولاد المتمدرسين للمبحوثات

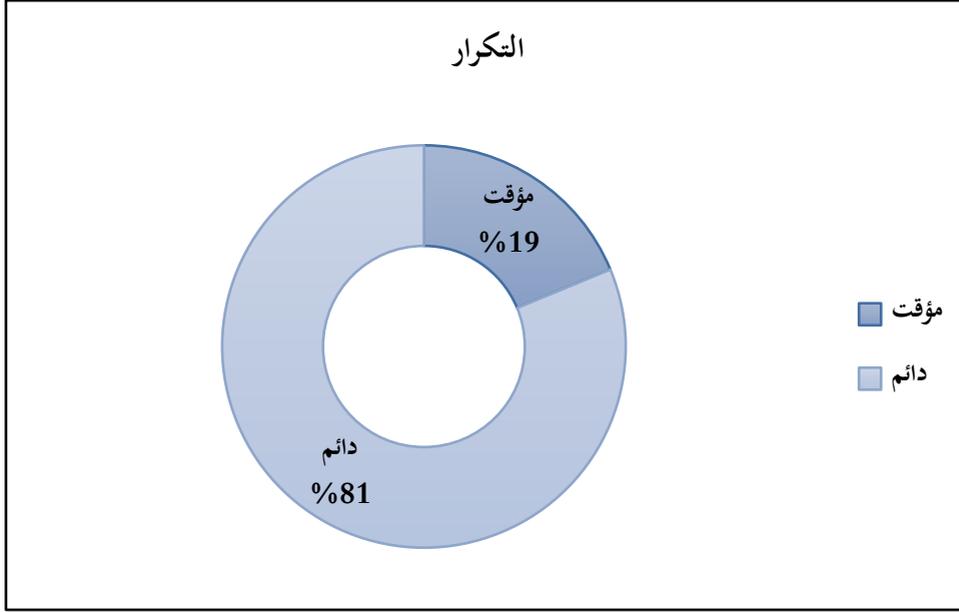


نلاحظ من خلال معطيات الشكل يتضح لنا أن عدد الأولاد المتمدرسين الذين يتراوح عددهم ما بين {1-2} يمثلون نسبة 46.9%، مقارنة بنسبة 26% من عدد الأولاد الذي يتراوح بين {2-4} ونجد نسبة 19.8% هي تمثل نسبة المبحوثات اللواتي ليس لديهن أولاد متمدرسين.

إذا الفئة الأكثر تمثيلا هي {1-2}. فنجد العائلات عدد أولادهن قليلين من ولد إلى ثلاث كأقصى حد بالنسبة للأمهات التي تتراوح أعمارهن ما بين 37/32، وهذا راجع لفكرة تحديد النسل التي يربنها طريقة ناجحة تساعد على سهولة التحكم في زمام الأمور وتضمن من خلالها كل ما يتعلق بالبيت فبنقص عدد الأولاد تنقص المسؤوليات، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على أسئلة الاستمارة خاصة السؤال رقم (13) إذ قلن: إن كثرة الأولاد يشكل عبء كبير على

المرأة العاملة، لأن الكثرة تعني المسؤوليات، المهام، الضغوط، التعب، الإرهاق... لذلك تسعى جاهدة إلى التقليل من عملية الإنجاب، وتكتفي بولد أو ولدين لكي تجد راحتها في المنزل وفي العمل وتعتبر مؤشر من المؤشرات الدالة على قدرة المرأة على التوفيق بين المنزل والعمل.

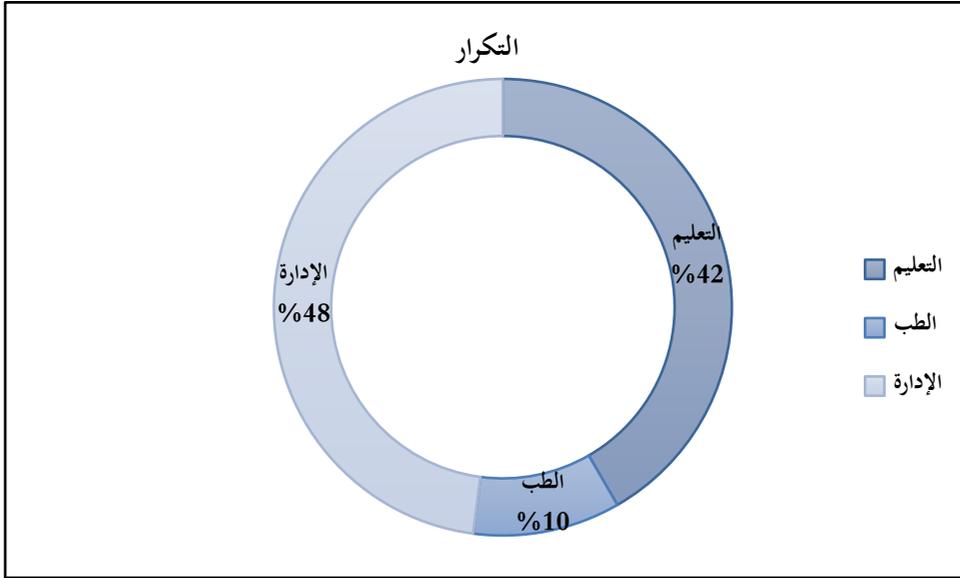
الشكل (4): دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل.



من خلال معطيات الشكل يتضح لنا أن المبحوثات اللواتي لديهن عمل دائم هي الأكبر تمثيلاً بنسبة 81.3 ب 78 مبحوثة، تليها نسبة 18.8 من المبحوثات اللواتي لديهن طبيعة عمل مؤقتة.

إذا الفئة الأكثر تمثيلاً هي اللواتي لهن عمل دائم. وهذا راجع لأن معظم المبحوثات لديهن مستوى يخولهن للحصول على عمل دائم فبدخولهن للجامعة وتحصلهن على شهادات عليا مطالبة العديد من قبل المؤسسات بمختلف أنواعها خاصة في مجال الطبي والمجال التعليمي. وهذا ضمان ومؤشر من المؤشرات الدالة على الاستقرار المهني والوظيفي للعاملات.

شكل رقم(5): دائرة بيانية توضح توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة.



من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن الفئة الأكثر تمثيلا من خلال نوع الوظيفة هي فئة الإداريات بنسبة 47.9 بـ 46 إدارية تليها فئة المعلمات بنسبة 41.7 بـ 40 معلمة، وأخيرا فئة اللواتي يعملن في مجال الطب بنسبة 10.4 بـ 10 طبيبات.

إذا الفئة الأكثر تمثيلا هي فئة الإداريات. وهذا راجع لكثرة المناصب الشاغرة في المجال الإداري إذ نجد معظمهن مثلا يعملن في مجال الاستقبال، سكرتيرة نائب أو مدير، مشرفة على مصلحة أو وحدة داخل المؤسسة، إضافة إلى أن المؤسسات الجزائرية تسيير وفق إستراتيجية معينة وهي ملئ الفراغ (توظيف أكثر من عامل في منصب واحد لا يتطلب أكثر من شخص) فنجد مثلا: الاستقبال يحمل موظف واحد، لكن نجد أربع عمال يشتغلون في مكان يتطلب شخص معين. بحكم أنها تسعى للقضاء على ظاهرة البطالة.

2. تحليل الفرضية الثانية: "الالتزامات الأسرية أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم".

جدول رقم(01): يوضح القيام بشؤون الزوجية وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة.

المجموع		أعباء تربية الأولاد		الضغوطات		عدم الاحترام		التفرقة		عدم التوفيق بين المنزل والعمل		مشاكل المرأة العاملة القيام بشؤون الزوج
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	13	15.4%	2	23.1%	3	7.7%	1	15.4%	2	38.5%	5	دوما
100%	37	16.2%	6	35.1%	13	10.8%	4	8.1%	3	29.7%	11	أحيانا
100%	26	11.5%	3	30.8%	8	26.9%	7	15.4%	4	15.4%	4	عندما يطلب ذلك
100%	20	-	-	35.0%	7	5.0%	1	25.0%	5	35.0%	7	في المناسبات فقط
100%	96	11.5%	11	32.3%	31	13.5%	13	14.6%	14	28.1%	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 32.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأن من مشاكل المرأة العاملة هي الضغوطات، تدعمها في ذلك نسبة 35.1% ممن صرحن بأنهن أحيانا ما يقمن بكي ملابس أزواجهن، مقابل نسبة 23.1% ممن صرحن بأنهن دوما ما يقمن بكي ملابس الزوج.

مقارنة بنسبة 28.1% ممن صرحن بان من مشاكل المرأة العاملة هي عدم التوفيق بين العمل والمنزل، تدعمها في ذلك نسبة 38.5% من اللواتي صرحن بأنهن دوما يقمن بكي ملابس أزواجهن، مقابل نسبة 15.4% ممن صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس الزوج عندما يطلب ذلك، مقابل نسبة 14.6% من المبحوثات اللواتي صرحن بان التمييز بين الرجل والمرأة من المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة، تدعمها في ذلك نسبة 25% ممن صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس الزوج في المناسبات فقط، مقابل نسبة 8.1% ممن صرحن بأنهن أحيانا ما يقمن بكي ملابس الزوج.

من خلال نتائج الجدول: نستنتج أن معظم المبحوثات قد صرحن بأن الضغوطات تعد من المشاكل التي تواجهها المرأة الجزائرية العاملة وهذا راجع لكثرة المهام الموجودة في العمل والواجبات التي تنتظرها بعد الخروج من العمل، والتي من بينها القيام بشؤون الزوج من غسل الملابس وكيها... الخ، فكما صرحت بعض المبحوثات: أن عمل زوجها يتطلب هندا ما جيدا وعليها الوقوف على ترتيب وتنظيف ملابس الزوج الأمر الذي يزيد من المهام مما شكل ضغط دائم لها، خلال تأدية مهامها داخل مكان العمل، خاصة عندما نعلم أن نظرة أغلب الأزواج في المجتمع الجزائري لدور المرأة لازالت نظرة تقليدية (عملها في البيت)، رغم التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي دفع بهذا الزوج لخروج زوجته للعمل، وهذا كانعكاس للضغط الاجتماعي الذي مازالت تمارسه القيم الثقافية للمجتمع الجزائري.

جدول رقم(02): يوضح التقصير في الواجبات المنزلية وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة.

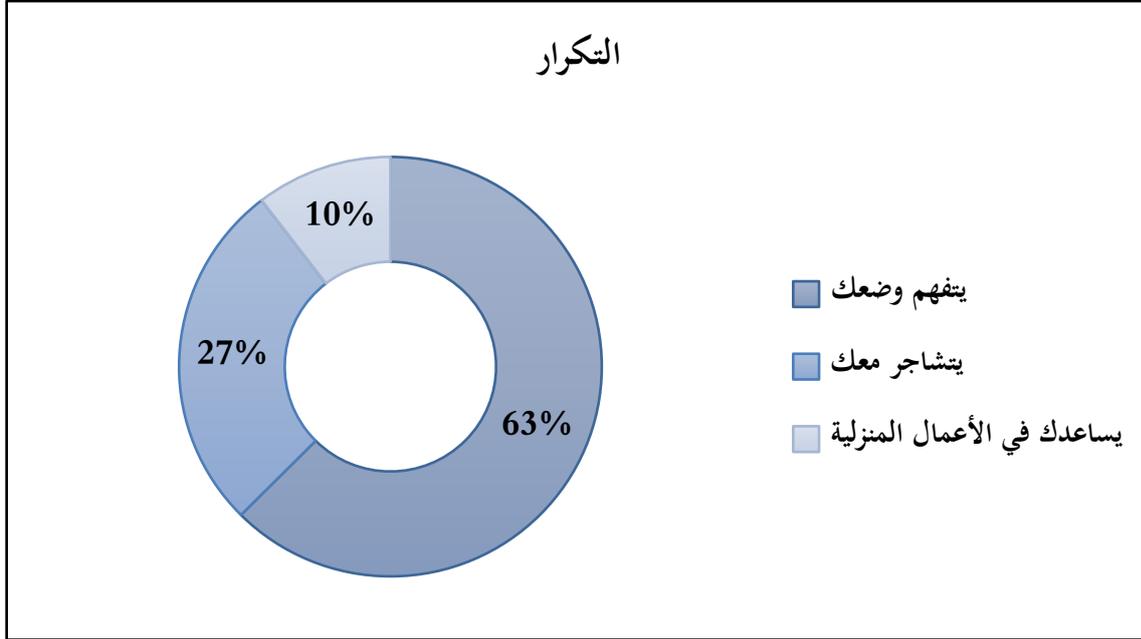
المجموع		أعباء تربية الأولاد		الضغوطات		عدم الاحترام		التفرقة		عدم التوفيق بين المنزل و العمل		مشاكل المرأة التقصير
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	60	8.3%	5	31.7%	19	11.7%	7	13.3%	8	35.0%	21	يتفهم وضعك
100%	26	19.2%	5	42.3%	11	3.8%	1	15.4%	4	19.2%	5	يتشاجر معك
100%	10	10.0%	1	10.0%	1	50.0%	5	20.0%	2	10.0%	1	يساعدك في الأعمال المنزلية
100%	96	11.5%	11	32.3%	31	13.5%	13	14.6%	14	28.1%	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 32.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن تعانين من الضغوطات كمشكل من المشاكل التي تواجههن، تدعمها في ذلك نسبة 42.3% ممن صرحن بأن أزواجهن يتشاجر معهن عندما يقصرن في واجباتهن المنزلية، مقابل نسبة 31.7% من اللواتي صرحن بأن أزواجهن يتفهم وضعهن إذا ما قصرن في واجباتهن المنزلية.

مقارنة بنسبة 28.1% ممن صرحن بأن عدم التوفيق بين مهام العمل وواجبات المنزل مشكل من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة، تدعمها في ذلك نسبة 35% ممن صرحن بأن الزوج يتفهم الوضع في حالة التقصير في الواجبات المنزلية، مقابل نسبة 19.2% ممن صرحن بأن الزوج يتشاجر معهن في حالة التقصير في الواجبات المنزلية. مقابل نسبة 11.5% من اللواتي صرحن بأن أعباء تربية الأولاد يعد مشكل تواجهه المرأة العاملة، تدعمها في ذلك نسبة 19.2% ممن صرحن بأن الزوج يتشاجر معهن في حالة التقصير في الواجبات المنزلية. مقابل نسبة 10% من اللواتي صرحن بأن الزوج متفهم ويساعدهن في الأعمال المنزلية في حالة التقصير في الواجبات المنزلية.

من خلال نتائج الجدول: نستنتج أن 23.3% من المبحوثات قالوا بأنهن تعانين من ضغوطات والتي تظهر في عدم تفهم المجتمع لطبيعة عملهن وهذه النظرة تترجم على شكل عدم الاحترام واللامبالاة من قبل أفراد المجتمع للصعوبات التي تواجهها كونها زوجة عاملة، وأما فيما يخص المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لما يقصرن بالواجبات المنزلية فأزواجهن يتفهمون وضعهن وهذا راجع إلى الخلفية الثقافية التي يتبناها كل من الزوج والزوجة، فيظهر هنا ما يسمى بالتقسيم العمل وتوزيع الأدوار بين الزوجين، فإذا غاب أحد الطرفين عن المنزل الطرف الآخر يعوض غيابه بالقيام بالأعمال ومساعدة للتخفيف من حدة المهام وهذا ما أظهرته نتائج الجدول حيث نلاحظ عدد المبحوثات بلغ (21) مقابل (5) اللواتي صرحن بأن أزواجهن يتفهمون أوضاعهن.

شكل رقم (06): دائرة نسبية توضح معاملة الزوج في حالة التقصير في الواجبات المنزلية.



من خلال الشكل نلاحظ أن نسبة 63.5% من المبحوثات اللواتي أزواجهن يتفهم وضعهن في حالة التقصير في واجباتهن المنزلية أكثر تمثيلاً، مقارنة بنسبة 27.1% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن يتشاجر معهن في حالة التقصير في الواجبات المنزلية بـ 26 مبحوثة، مقابل نسبة 10.4% من المبحوثات التي أزواجهن يساعدهن في الأعمال المنزلية في حالة التقصير في واجباتهن المنزلية.

إذا الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة المبحوثات اللواتي أزواجهن يتفهمون أوضاعهن . لعلّ السبب هو تغير بعض القناعات لدى الأزواج (الرجال) والتي تكون من أسبابها نذكر:

- تغير بعض القيم الاجتماعية التي كانت تمارس ضبطاً اجتماعياً.
- تغير نمط الأسرة من الممتدة إلى النووية (يقبل الضبط).
- المستوى التعليمي للزوجين يزداد الواعي).
- المكسب المادي الذي يحققه الزوج من وراء عمل زوجته، حتى أن بعض الشباب المقبل على الزواج أصبح يبحث عن المرأة العاملة.

- الاتفاق المسبق على هذه الترتيبات قبل الزواج.

جدول رقم (03): يوضح شخصية الزوج وعلاقتها بالتوفيق بين المنزل والعمل.

المجموع		لا		نعم		وفقت بين المنزل والعمل زوجك
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	66	42.4%	28	57.6%	38	متفهم
100%	30	30.0%	9	70.0%	21	صارم
100%	96	38.5%	37	61.5%	59	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 61.5% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن استطعن التوفيق بين واجبات المنزل ومهام العمل، تدعمها في ذلك نسبة 70% ممن صرحن بأن الزوج صارم، مقابل نسبة 57.6% ممن صرحن بأن الزوج متفهم معهن.

مقارنة بنسبة 38.5% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لم يستطعن التوفيق بين واجبات المنزل ومهام العمل، تدعمها في ذلك نسبة 42.4% ممن صرحن بأن الزوج رجل متفهم معهن، مقابل نسبة 30% من اللواتي صرحن بأن الزوج رجل صارم معهن.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات قد صرحوا بأنهن استطعن التوفيق بين المنزل

والعمل وهذا راجع للإستراتيجية التي اتبعتها العديد من العاملات إذ عملن جاهدة لخلق جو

يسوده التفاهم والتبادل الوظيفي بين الزوجين، ونتائج الجدول تبين أن 38 مقابل 21 صرحن بأن

أزواجهن متفهمين ففي حالة ما قامت الزوجة العاملة بالتقصير في واجباتها المنزلية الزوج يتدارك

الوضع ويقوم بمساعدتها. مقابل نرى أن هناك من العاملات من لم تستطع التوفيق بين العمل والمنزل رغم أن أزواجهن متفهمين وهذا راجع إلى كثرة الأعباء والمهام الموكلة على عاتقها والتي تظهر في واجبات المهنة التي تتطلب جهدا ووقت تقابلها المستلزمات البيت والأبناء عند العودة من العمل مما ولد لديها الشعور بعدم التوفيق بين المنزل والعمل. لكن يبقى دور الزوج فعال فكونه رجل متفهم يساعد المرأة العاملة على إعطاء أفضل أداء إما داخل المنزل أو داخل العمل. وهذا راجع لزيادة الوعي بالدور الذي تقوم به الزوجة العاملة خارج المنزل، والذي يظهر في أنها أصبح لها مكانة اجتماعية مرموقة حولتها بان يكون دورها أساسي داخل أي مؤسسة من المؤسسات الجزائرية.

جدول رقم(04): يوضح التخلي عن العمل وعلاقته بالتوفيق بين العمل والمنزل.

المجموع		لا		نعم		التوفيق بين العمل والمنزل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	64	42.2%	27	57.8%	37	نعم
100%	32	31.2%	10	68.8%	22	لا
%100	96	%38.5	37	%61.4	59	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 61.4% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن استطعن التوفيق بين مهام العمل وواجبات المنزل، تدعمها في ذلك نسبة 68.8% من اللواتي

صرحن بأن الزوج لم يطرح عليهن فكرة التخلي عن العمل، مقابل نسبة 57.8% من اللواتي صرحن بأن أزواجهن طرحوا عليهن فكرة التخلي عن العمل.

مقارنة بنسبة 38.5% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لم يستطعن التوفيق بين مهام العمل والواجبات المنزلية، تدعمها في ذلك نسبة 42.2% من اللواتي صرحن بأن الزوج طرح عليهن فكرة التخلي عن العمل، مقابل نسبة 31.2% ممن صرحن بأن أزواجهن لم يطرحوا عليهن فكرة التخلي عن العمل.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات صرحن بأن الزوج طرح عليهن فكرة التخلي عن العمل وهذا راجع لأن المرأة العاملة لم تستطع أن تقوم بواجبها على أكمل وجه ويظهر التقصير في إهمال الأولاد الذين يحتاجون رعاية خاصة كونهم صغار السن، وترك البيت في حالة من الفوضى مما يسبب توتر وانزعاج للزوج عند عودته من الخارج ومشاهدته للبيت وهو في تلك الحالة. وصرحت بعض المبحوثات إن الزوج طرح فكرة التخلي عن العمل لأن صحتهن تدهورت ومرضن من جراء العمل داخل وخارج المنزل الأمر الذي دفع بالزوج أن يطلب من زوجته ترك العمل مراعاة لشروط صحتهن النفسية والجسدية. ونتج عن ذلك أن المرأة العاملة تتأثر بالجو السائد داخل البيت، فموضوع تركها للعمل يسبب لها نوع من الضغط النفسي، فكما صرحت بعض المبحوثات في أجوبة الاستمارة أن أداؤها داخل التنظيم متدبذب بين الجيد والسيء، إذ أن الشعور الدائم بترك الوظيفة يؤدي بها إلى التكاسل والتماطل في الأداء، ناتج عن أنها قد تترك العمل في أي لحظة بسبب رفض الزوج لعملها. وبصريح العبارة صرحت أحد المبحوثات بالتالي: "لماذا أتعب نفسي في العمل إذا كان زوجي في كل مر' يهددني بترك العمل في أي وقت، فإذا اشتغلت اليوم أحمم إن كنت سأعود إليه في الغد" ومن هذه العبارة نستنتج أن المناخ الأسري الخاص بالمرأة العاملة يؤثر في أداؤها داخل التنظيم.

جدول رقم(05): يوضح إيصال الأبناء للحضانة وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة.

المجموع	أعباء تربية الأولاد		الضغوطات		عدم الاحترام		التفرقة		عدم التوفيق بين المنزل والعمل		مشاكل المرأة إيصال الأبناء للحضانة	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
100%	20	-	-	20.0%	4	10.0%	2	30.0%	6	40.0%	8	أنت
100%	19	10.5%	2	42.1%	8	10.5%	2	10.5%	2	26.3%	5	الزوج
100%	13	15.4%	2	46.2%	6	15.4%	2	-	-	23.1%	3	أحد الأقارب
100%	14	21.4%	3	28.6%	4	7.1%	1	-	-	42.9%	6	أنت و الزوج
100%	30	13.3%	4	30.0%	9	20.0%	6	20.0%	6	16.7%	5	ليس لدي أولاد في الحضانة
100%	96	11.5%	11	32.3%	31	13.5%	13	14.6%	14	28.1%	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 32.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأن من أهم المشاكل التي تواجهنها هي الضغوطات، تدعمها في ذلك نسبة 46.2% من اللواتي صرحن بأن أحد الأقارب يقوم بإيصال الأبناء للحضانة، مقابل نسبة 30% ممن صرحن بأنهن ليس لديهن أبناء في الحضانة، ونسبة 20% ممن صرحن بأنهن يقمن شخصيا بإيصال أبنائهن للحضانة.

مقارنة بنسبة 28.1% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن أهم مشكل يواجهه المرأة العاملة هو عدم التوفيق بين المنزل والعمل، تدعمها في ذلك نسبة 42.9% ممن صرحن بأنهن يقمن مع أزواجهن بإيصال أبناء للحضانة، مقابل نسبة 26.3% ممن صرحن بأن الزوج من يقوم بإيصال أبنائه للحضانة. مقابل نسبة 14.6% من اللواتي صرحن بأن التمييز بين الرجل والمرأة يعد من المشاكل التي تواجهنها، تدعمها في ذلك نسبة 30% ممن صرحن بأنهن من يقمن بالإيصال أبنائهن للحضانة، مقابل نسبة 20% ممن صرحن بأن ليس لديهن أبناء في الحضانة.

✚ من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات تعانين من مشاكل مختلفة من بينها الضغوطات مهنية كانت أم منزلية فكما صرحت بعض المبحوثات أنها تعاني من عدم التوافق بين زملاء في العمل ويظهر ذلك في احتكار المعلومات المهمة التي يجب على كل فاعل أن تصل إليه... وزملاء العمل لا يصلونها أليهن مما يوقعهن في مشاكل مع المسؤول الذي يترجم عده التصرفات إلى اللامبالاة وتقصير من قبلهن. و كما يرجع مصدر هذه الضغوطات إلى جو المنزل ومسؤولياته من بينها إيصال الأبناء للحضانة كمشكل يواجهه المرأة العاملة، والتي يشكل لها إرباكا وقلقا دائمين، لأنها في كل مرة تبحث عن من يتكفل بإيصالهم إما من قبلهن أم من قبل الزوج أو من قبل أحد الأقارب كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (06): يوضح مساعدة الأبناء وعلاقتها بساعات العمل.

المجموع		من 8 فأكثر		من 6 إلى 8		من 4 إلى 6		ساعات
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	مساعدة العمل الأبناء
100%	32	-	-	40.6%	13	59.4%	19	دوما
100%	37	-	-	40.5%	15	59.5%	22	أحيانا
100%	16	-	-	62.5%	10	37.5%	6	ناذرا
100%	11	9.1%	1	54.5%	6	36.4%	4	ليس لدي أولاد يدرسون
100%	96	1.0%	1	45.8%	44	53.1%	51	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 53.1% من مجموع المبحوثات صرحن بأن عدد ساعات عملهن تتراوح ما بين 4 إلى 6 ساعات، تدعمها في ذلك نسبة 59.5% من اللواتي صرحن بأنهن أحيانا ما يساعدن أولادهن في واجباتهم الدراسية، مقابل نسبة 37.5% ممن صرحن بأنهن نادرا ما يساعدن أبناءهن في واجباتهم الدراسية.

مقارنة بنسبة 45.8% ممن صرحن بان عدد ساعات عملهن اليومية تتراوح ما بين 6 إلى 8 ساعات، تدعمها في ذلك نسبة 62.5% ممن صرحن بأنهن نادرا ما يساعدن أولادهن في واجباتهم الدراسية، مقابل نسبة 40.6% ممن صرحن بأنهن دوما ما يساعدن أبناءهن في الواجبات الدراسية. مقابل نسبة 1% من

المبحوثات اللواتي صرحن بأن عدد ساعات عملهن اليومية أكثر من 8 ساعات تدعمها في ذلك نسبة 9.1% ممن صرحن بأن ليس لديهن أولاد يدرسون.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات لا يجدن الوقت الكافي لمساعدة الأبناء في الواجبات الدراسية، وهذا راجع لساعات عملهن اليومية وهذا ما صرح به 13 من مبحوثه يقلن بأنهن أحيانا ما يستطعن الجلوس مع أولادهن على طاولة الدراسة، بالرغم من رغبتهن الشديدة بالمساعدة وضمن مستقبل ناجح لأبنائهن، إلا أن ساعات العمل اليومية وقفت حاجزا أمام هذه الرغبة، مما يولد لدى الأمهات شعور بالتقصير اتجاه وهذا الأمر يجعلهن دائمت التفكير في البدائل المناسبة لتعويض غيابهن عن المنزل وعدم إشرافهن على متطلبات وواجبات المدرسية لأولاد. إذ صرحت بعض المبحوثات أنهن مشغولات كثيرا في العمل لا يجدن الوقت حتى لأكل أو الراحة، وبلغ الأمر إلى أنهن لا ترون أبنائهن يوما كاملا في بعض الأحيان. وهذا ما زاد من تعقيد وتآزم العلاقات الأسرية وعلاقة الأم والأبناء والزوج المتذمر الراض لهذه الوضعية. الأمر الذي وضع المرأة العاملة أمام وقائع موجودة رغم التطور الفكري، أولها أنها دائمة الغياب عن المنزل بحكم أن عملها يستدعي ذلك، فنتج عنه جملة من الاعتراضات سواء من الزوج أو من الأقارب... الذين تغلب عليهم فكرة وعقيدة أن خروج المرأة للعمل ما هو إلى تهرب من مسؤولياتها، التي تنتج عنها الإهمال الأسري، وضياع الأبناء، وعدم الاهتمام بهم.... فالمجتمع الذي نعيش فيه خاصة المجتمع المحلي "غرداية" تسوده كوكبة من المعتقدات والأفكار التحفظية التي تحاصر المرأة العاملة، فرغم قبول الزوج لزوجته بالعمل إلا أنه لا يزال تغلب عليه فكرة أن المرأة مكانها هو المنزل. وهذه الخلفية تجدها العاملة داخل المؤسسة فنجد المرأة هنا تقاوم بشدة عن مكانتها وتتحمل من أجل تواجدها داخل المجتمع ونزع فكرة الإقصاء والتهميش التي كانت تعاني منه في القرون الماضية، فبذل الجهود ولد لها الإعياء والإجهاد الذي أثر عليها من ناحية الجسمية والنفسية.

جدول رقم (07): يوضح كثرة الأولاد وعلاقتها بمشاكل المرأة العاملة.

المجموع		أعباء تربية الأولاد		الضغوطات		عدم الاحترام		التفرقة		عدم التوفيق بين المنزل و العمل		مشاكل المرأة العاملة كثرة الأولاد
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	69	10.1%	7	31.9%	22	15.9%	11	15.9%	11	26.1%	18	نعم
100%	27	14.8%	4	33.3%	9	7.4%	2	11.1%	3	33.3%	9	لا
100%	96	11.5%	11	32.3%	31	13.5%	13	14.6%	14	28.1%	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله 32.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأن من مشاكل المرأة العاملة هي الضغوطات، تدعمها في ذلك نسبة 33.3% ممن صرحن بأنهن لا يرين أن كثرة الأولاد لا تشكل عبء على المرأة العاملة، مقابل نسبة 31.9% ممن صرحن بان كثرة الأولاد يشكل عبء على المرأة العاملة.

مقارنة بنسبة 28.1% من المبحوثات اللواتي صرحن بان من مشاكل المرأة العاملة هي عدم التوفيق بين العمل والمنزل، تدعمها في ذلك نسبة 33.3% ممن صرحن بأن الأولاد لا يشكلون عبء على المرأة العاملة، مقابل نسبة 26.1% ممن صرحن بأن الأولاد في رأيهن يشكلون عبء على المرأة العاملة، مقابل نسبة 13.5% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن عدم الاحترام من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة، تدعمها في ذلك نسبة 15.9% ممن صرحن بان كثرة الأبناء في رأيهن يشكلون عبء على المرأة العاملة، مقابل نسبة 7.4% ممن صرحن بان كثرة الأولاد في رأيهن لا يشكلون عبء على المرأة العاملة.

✚ من خلال نتائج هذا الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات يرون أن من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة هي كثرة الضغوطات، ويتضح من خلال تأزم علاقاتها القريبية والاجتماعية، إذ صرحت بعض المبحوثات أن أهل زوجها يضغظن عليها من ناحية الأبناء إذ يقمن بتهديدها والتلفظ بأبشع الألفاظ ويحتكرون أجرها الشهري كضمان وكمقابل الرعاية التي يقدمونها الأولاد، مما يشكل لهن ضغط نفسي يؤثر على تفكيرهن ويشغل بالهن أثناء فترة العمل، فكثرة الأبناء يشكل عبء كبير على المرأة العاملة غذ كلما زاد عددهم زادت مسؤولياتهم وتضاعفت مطالبهم اليومية مما يشكل للمرأة العاملة عبء وبذل جهد أكبر للقيام بالدورين المنزلي والمهني في آن واحد وبنفس الجهد، هذه الوضعية تؤثر على الفعالية، تعني خاصية الفرد أو النظام الذي ينتج القدر الأقصى من النتائج بأقل قدر ممكن من الجهود، إذا إن عملية قياس الأداء تظهر أهميتها في كونها أداة تقاس بها الفعالية ومهارات وقدرات الفاعلين، إذ تعطي كل فاعل داخل التنظيم حقه. وهناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفاعل والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه والتي تظهر في عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة. وخير دليل ما صرحت به بعض المبحوثات إذ يقلن: إن المؤسسة التي تعمل فيها لا ترحم من صرامة المدير إلى إجحاف

الزملاء وانعدام جو التعاون وهذا ما يزيد الطين بلا، فمشاكل الأولاد من جهة مع طلباتهم التي لا تنتهي، والعمل ومهامه من جهة أخرى، هذا الوضع يسبب لي قلق ومشاكل أنا لست في غنى عنها". من هنا نجد أن المرأة العاملة أمام خيارات إستراتيجية التي يجب أن تحديدها في وضوح معايير وأسس الخاصة بطبيعة عملها المهني، وتقبل الوضعية الأسرية التي تتجاوزها مجموعة من المعتقدات الدينية والاجتماعية التي تجد نفسها محاطة بها.

جدول رقم(08): يوضح المكوث في المنزل أثناء عودة الأبناء وعلاقته بساعات العمل.

المجموع		من 8 فأكثر		من 6 إلى 8		من 4 إلى 6		ساعات العمل المكوث في المنزل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	59	-	-	47.5%	28	52.5%	31	نعم
100%	37	2.7%	1	43.2%	16	54.1%	20	لا
100%	96	1.0%	1	45.8%	44	53.1%	51	المجموع

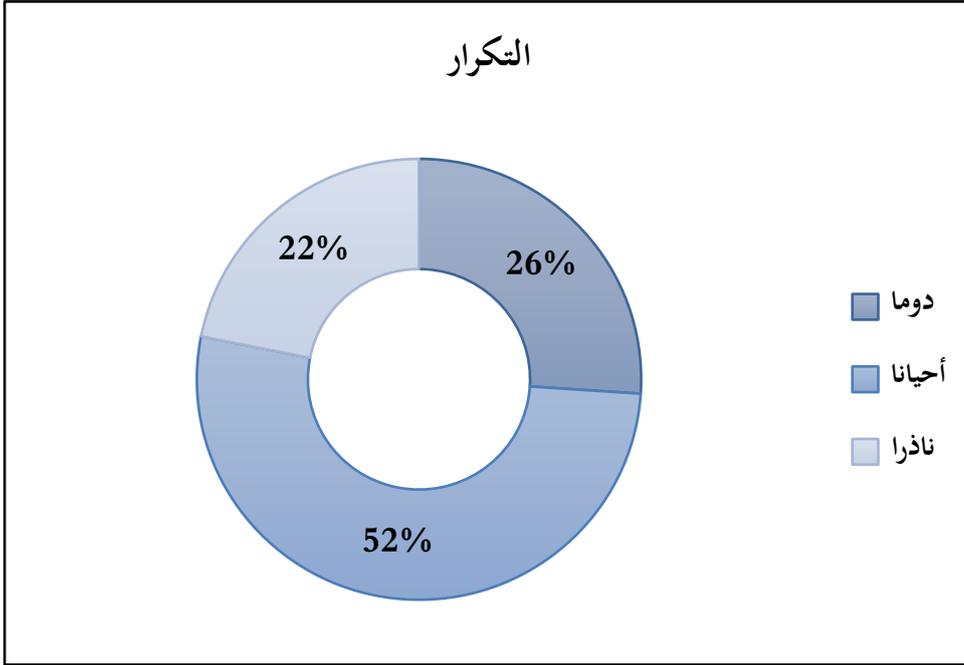
من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 53.1% من مجموع المبحوثات صرحن بان عدد ساعات عملهن اليومية تتراوح بين 4 إلى 6 ساعات، تدعمها في ذلك نسبة 54.1% ممن صرحن بأنهن لا يمكنن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة، مقابل نسبة 52.5% ممن صرحن بأنهن يمكنن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة.

مقارنة بنسبة 45.8% من المبحوثات اللواتي صرحن بان عدد ساعات عملهن اليومية تتراوح بين 6 إلى 8 ساعات، تدعمها في ذلك نسبة 47.5% ممن صرحن بأنهن يتواجدن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة، مقابل نسبة 43.2% ممن صرحن بأنهن لا يتواجدن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة.

مقابل نسبة 2.7% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن عدد ساعات عملهن اليومية من 8 ساعات فأكثر، تدعمها في ذلك نسبة 2.7% ممن صرحن بأنهن لا يتواجدن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات صرحن بأنهن لا يتواجدن في المنزل أثناء عودة الأبناء من المدرسة وذلك ب(20) مقابل (31) مبحوثة، وهذا راجع لعدد ساعات العمل اليومية التي تشغل المرأة العاملة، فكل عاملة تختلف حجة غيابها عن المنزل عن عاملة أخرى، وذلك حسب طبيعة ونوع العمل الذي تشغله و يتطلب حضورا جسديا وفكريا خاصة إذا ما كانت تعمل مثلا في المجال الطبي، فهي ملزمة بالتواجد المستمر، فأدائها هنا مهم جدا وأي غياب قد يؤدي إلى مخاطر مهنية المؤسسة تتفادها بشدة إذ تسعى الإدارات العليا إلى النهوض بمستوى الفاعلين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة، وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم والتطور، فتخلق قواعد تنظم بها هذه القدرات بوضع وتحديد ساعات عمل يومية للفاعلين مهما كان مستواهم أو جنسهم، والمرأة تعد فاعل داخل المؤسسة ويقع عليها هذا الحكم، مما يجعلها ملزمة بتطبيق ما جاءت به النصوص التشريعية، فيكون من نتائج هذا الالتزام هو الغياب المتكرر عن المنزل والذي يشكل عبء كما صرحت بعض المبحوثات في إجابتهن عن أسئلة الاستمارة: " إن ساعات عملي اليومية تتراوح 5 إلى 6 ساعات في اليوم ولا أكون في المنزل إلى في الفترة المسائية لكن أكون دائمة التفكير في أبنائي لصغر سنهم ويحتاجون لرعاية خاصة، وهذا يشعرني بالقلق والارتباك". ومن هنا نرى أن العامل النفسي الذي سببه الأبناء خاصة إذا كانوا في فترة يحتاجون فيها لرعاية الأم مما يؤثر على الأداء الوظيفي الذي هو ذلك جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات الفاعلين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة وأقل تكلفة داخل التنظيم، وإذا كانت العوامل الدافعة لا تدفع بالمرأة للأداء فيظهر التقصير في كثرة الأخطاء التي ترتكبها وهذا يخالف ما تسعى المؤسسة لتحقيقه.

شكل رقم (07): دائرة نسبية توضح إيجاد الوقت لمناقشة مشاكل الأبناء.



من خلال معطيات الشكل يتضح لنا أن الفئة الأكثر تمثيلا هي نسبة المبحوثات اللواتي أحيانا ما يجدن وقتا يناقشن فيه عن مشاكل أبنائهن بنسبة 52.1% بـ 50% مبحوثة، مقابل بسبة 26% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن دوما ما يجدن وقتا لمناقشة مشاكل الأولاد، تليها نسبة 21% من المبحوثات اللواتي ناذرا ما يجدن وقت لمناقشة مشاكل الأبناء.

إذا الفئة الأكثر تمثيلا هي 52.1% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن أحيانا ما يجدن وقت لمناقشة مشاكل أولادهن. وهذا راجع للحالة الجسدية والنفسية التي تأتي بها المرأة من العمل، إذ تكون في حالة من التعب والإرهاق، إضافة إلى انعدام الوقت فكما صرحت بعض المبحوثات أنها تكون مشغولة في تحضير الواجبات المهنية التي تحتاج تنظيما ووقت، خاصة المعلمات اللواتي يقمن بتصحيح الوراق وتحضير الدروس للحصص القادمة، فهنا لا يجدن وقتا لأولادهن، إلا في أيام العطلة يخصصن وقت ليس بكثير يحاولن فيه تعويض الفترات السابقة اللاتي كن فيه مشغولات بأعمالهن.

جدول رقم (09): يوضح القيام بالأعمال المنزلية وعلاقته ببذل الجهد.

المجموع		لا		نعم		بذل الجهد في العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	11	36.4%	4	63.6%	7	القيام بالأعمال قبل المغادرة
100%	37	18.9%	7	81.1%	30	تنظيف الصغار
100%	21	38.1%	8	61.9%	13	ترتيب وتنظيف الأثاث
100%	27	25.9%	7	74.1%	20	إيصال الأبناء للحضانة
100%	96	27.1%	26	72.9%	70	اخرج مسرعة للعمل لا وجود للوقت
100%	96	27.1%	26	72.9%	70	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 72.9% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن يقمن ببذل مجهود في العمل، تدعمها في ذلك 74.1% من اللواتي صرحن بأنهن يخرجن مباشرة لا وجود للوقت، مقابل نسبة 81.1% ممن صرحن بأنهن يقمن بترتيب وتنظيف الأثاث قبل مغادرة المنزل، مقابل نسبة 61.9% ممن صرحن بأنهن يقمن قبل مغادرة بإيصال الأبناء للحضانة.

مقارنة بنسبة 27.1% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يقمن ببذل مجهود أثناء العمل، تدعمها في ذلك نسبة 38.1% ممن صرحن بأنهن يقمن بإيصال الأبناء للحضانة قبل المغادرة، مقابل

نسبة 25.9% من اللواتي صرحن بأنهن يخرجن مسرعات من المنزل لا وجود للوقت لديهن، مقابل نسبة 18.9% من اللواتي صرحن بأنهن يقمن بترتيب وتنظيف الأثاث قبل مغادرة المنزل.

من خلال نتائج هذا الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات صرحن بأنهن يبذلن جهدهن في العمل وهذا راجع إلى الشعور بالمسؤولية اتجاه الوظيفة التي يقمن بها ، إذ تسعين لتوصيل المعلومات على أكمل وجه وبصورة بسيطة وهذا بالنسبة لفئات المعلمات إذ صرحن إحدى المعلمات بأن الضمير يلعب دورا في وظيفتهن، وهذا لكي ترضين الله عز وجل و ترضين ضمائرهن، فرغم الإرهاق والتعب الشديدين الذي يصيبهن من جراء الأعمال المنزلية من ترتيب وتنظيف وطبخ قبل مغادرة المنزل وفي طريقهن أيضا يوصلن الأبناء إما للحضانة إذا كانوا يدرسون أو إلى أمهاتهن إذا كانوا صغار السن. مما يتطلب جهد ووقت يؤثر على العمل ويظهر ذلك في التأخير، وأي تأخير يؤدي إلى فرض عقوبات، خصم من الراتب، توبيخ، تحذير وإنذار من قبل المسؤول. لأنه يعي بأن أداء الفاعلين مرتبط بحياة المؤسسة ومراحل المؤسسة (مرحلة الظهور...التطور... الريادة...) وقدرتها على تحطّي مرحلة من مراحلها متوقّف على مستوى الأداء المعتمد فيها، لذلك يقوم بهذه العقوبات للمحافظة على استقرار المؤسسة، ولا يكتمل هذا الهدف إلا بالانضباط والمثابرة. فهذه المتغيرات من القواعد، قوانين، ثقافة تنظيمية، نظم الحوافز، تؤثر على مستوى أداء الفاعلين ومدى التزامهم بالمبادئ التي تضعها المؤسسة إذ يوجد مناخين إيجابيين يساعد على تقديم الأفضل مما يشعر الفاعلين بالارتياح والرضا المهني عما يقومون به، ومناخ سلبي يقلل ويحد من قدرات الفاعلين على مواجهة الصعوبات والتحديات التي تؤثر على الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.

جدول رقم(10):يوضح أعمال العودة من العمل وعلاقته بمشاكل المرأة العاملة.

المجموع	أعباء تربية الأولاد		الضغوطات		عدم الاحترام		التفرقة		عدم التوفيق بين المنزل و العمل		مشاكل المرأة أعمال العودة من العمل	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
100%	47	10.6%	5	38.3%	18	10.6%	5	14.9%	7	25.5%	12	تقومين بأعمال منزلية
100%	24	8.3%	2	29.2%	7	12.5%	3	12.5%	3	37.5%	9	ترتاحين
100%	11	9.1%	1	27.3%	3	27.3%	3	9.1%	1	27.3%	3	تحضرين الأبناء من المدرسة
100%	14	21.4%	3	21.4%	3	14.3%	2	21.4%	3	21.4%	3	تحضرين واجبات عملك
100%	96	11.5%	11	32.3%	31	13.5%	13	14.6%	14	28.1%	27	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 32.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأن من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة هي الضغوطات، تدعمها في ذلك نسبة 38.3% ممن صرحن بأنهن لما يعودن من المنزل يقمن بأعمال منزلية، مقابل نسبة 27.3% ممن صرحن بأنهن يحضرن الأبناء من المدرسة بعد الخروج من العمل، مقابل نسبة 12.4% من اللواتي صرحن بأنهن تحضرن واجبات العمل بعد العودة منه.

مقارنة بنسبة 28.1% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تعانين من عدم التوفيق بين المنزل والعمل كمشكل تعاني منه المرأة العاملة، تدعمها في ذلك نسبة 37.5% من اللواتي صرحن بأنهن ترتحن بعد العودة من العمل، مقابل نسبة 27.3% ممن صرحن بأنهن يقمن بإحضار الأبناء من المدرسة فور رجوعهن من العمل، مقابل نسبة 11.5% من اللواتي صرحن بأن من مشاكل التي تواجه المرأة العاملة هي أعباء تربية الأبناء 21.4% ممن صرحن بأنهن يقمن بتحضير واجبات العمل فور رجوعهن من العمل، مقابل نسبة 10.6% ممن صرحن بأنهن يقمن بأعمال المنزلية فور العودة من العمل.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن الأعمال مهما كانت نوعها هي دائما لصيقة بالمرأة العاملة هذا إن كانت قبل الذهاب أو بعد الرجوع من العمل، وهذا ما صرحت به 12 مبحوثة إذ تقوم بالأعمال المنزلية حتى بعد العودة من العمل وهذا الأمر يشكل لهن ضغط كبير، إذ أن الشعور بالتعب وبتراكم هذه المهام عليها تعتبر مؤشر من مؤشرات الدالة على حدة الضغوطات أضف إلى أن الوضعية المهنية التي تعني أن أي تصرف أو سلوك يمارسه الفاعل مند أن يدخل لمكان العمل إلى خروجه يكون وفق الوضعية المهنية التي يجد نفسه فيها ، وتجد المرأة نفسها أمام جملة من الثقافات والاتجاهات تكون معرضة داخل مكان العمل، خاصة فئة الرجال الذين يسببون لهن في بعض الأحيان مشاكل ، كون أن الرجل الجزائري في طبع وتركيبته الفكرية لا يجد تواجد الأنتى معه في نفس المكان الذي يعمل فيه، وتأمّر المرأة عليه مما يخلق حساسية بينهم، فظروف العمل هنا تحكمت بخلق ضغوط للمرأة العاملة وهذا ما صرحت به مجموعة من المبحوثات أنهن تعانين من هذه المشكلة ، مما ولد لديهن ضغط مستمر أثر على الاستقرار الوظيفي والشعور بعدم الاستمرارية في عمل واحتمال ترك العمل، أو الانتقال لوظيفة أخرى في مؤسسة أخرى، فينتج عن ذلك عدة

ظواهر تنظيمية كدوران العمل، الاغتراب، التغيب... ومنه نرى أننا لا يمكن فهم السلوك التنظيمي الصادر من المرأة العاملة كما أشار إليه "ماكس فيبر" إلا بتفسير وفهم ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه الفاعلون.

جدول رقم (11): يوضح تراكم الأعمال وعلاقته ببذل المجهود.

المجموع		لا		نعم		بذل الجهد
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
						تراكم الأعمال المنزلية
100%	57	29.8%	17	70.2%	40	نعم
100%	39	23.1%	9	76.9%	30	لا
100%	96	27.1%	26	72.9%	70	المجموع

من خلال معطيات الجداول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 72.1% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن يبذلن الجهد في أعمالهن، تدعمها في ذلك نسبة 76.9% ممن صرحن بأنهن يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية، مقابل نسبة 70.2% ممن صرحن بأنهن لا يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية.

مقارنة بنسبة 27.1% من اللواتي صرحن بأنهن لا يبذلن جهدا في الأعمال، تدعمها في ذلك نسبة 29.8% ممن صرحن بأنهن يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية عليهن، مقابل نسبة 23.1% من اللواتي صرحن بأنهن لا يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات قد صرحن بأنهن لا يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية، مما ساهم في ذلك ببذل الجهد في الأعمال المؤكدة إليهن، فالشعور بالراحة وقلة الواجبات الأسرية تحفز المرأة العاملة للقيام بالفضل، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في قولهن أن: لكي تقوم بتقديم الفضل في عملها عليها أن تكون مطمئنة من جهة الأسرة والزوج، وهذا الأمر متوفر لديها إذ أن الكل يساعدها ويتكفلون بكل مستلزمات البيت مما انعكس إيجاباً على تقديم الأفضل. في حين صرحت بعض المبحوثات أنهن يشعرن تراكم الأعمال المنزلية وذلك بـ 40 مقابل 30 مبحوثة، وهذا انعكس على مستوى أدائهن وبذلهن للجهد في أعمالهن إذ أن مضمون العمل: يحدد استجابات معينة يقوم بها الفاعل والتي على أساسها يفرز سلوكات معينة، مثال: إذا كان العمل يتطلب جهداً ووقت ويكون مرهق يخلق سلوكاً عدوانياً للفاعل والعكس إذا كان العمل لا يتطلب جهداً ويكون ملائماً يخلق سلوكاً إيجابياً وسوي. وبفعل العوامل الخارجية التي مصدرها مجموع من العادات والتقاليد التي تنتظم في شكل قيم توجه وتؤثر على الجهود الذي تقوم به المرأة العاملة إذ تعتبر متغير من المتغيرات التي تؤثر على أدائها داخل التنظيم.

جدول رقم (12): يوضح قلق تراكم الأعمال وعلاقته بتقديم الأفضل.

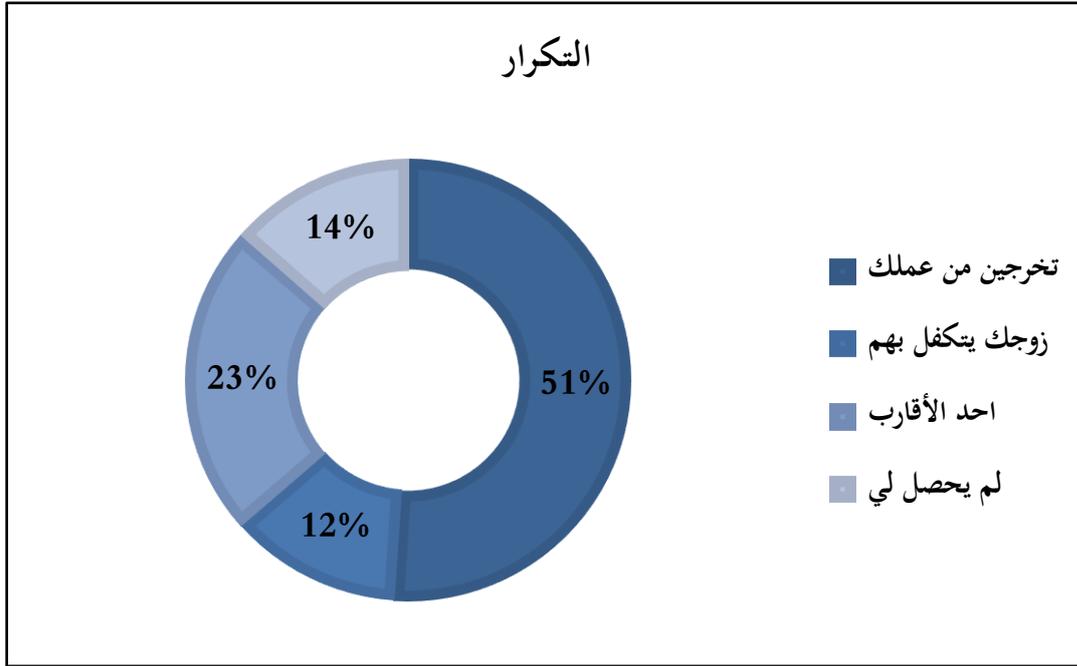
المجموع		ناذرا		غالبا		أحيانا		دوما		تقديم الأفضل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	هل تسبب لك قلق
63	100%	1	1.6%	11	17.5%	22	34.9%	29	46.0%	نعم
33	100%	-	-	4	12.1%	10	30.3%	19	57.6%	لا
96	100%	1	1%	15	15.6%	32	33.3%	48	50.0%	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 50% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهم دوما يقدمن الأفضل في انجاز المهام الموكلة إليهن، تدعمها في ذلك نسبة 57.6% من اللواتي صرحن بأنهن لا يشعرن بالقلق من تراكم الأعمال المنزلية، مقابل نسبة 46% ممن صرحن بأنهن لا يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية عليهن.

مقارنة بنسبة 33.3% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن أحيانا ما يقدمن الأفضل في انجاز المهام الموكلة إليهم، تدعمها في ذلك نسبة 34.9% من اللواتي صرحن بأنهن ينزعجن من تراكم الأعمال المنزلية عليهن، مقابل نسبة 30.3% من اللواتي صرحن بأنهن لا ينزعجن من تراكم الأعمال المنزلية عليهن. مقابل نسبة 1% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن نادرا ما يقدمن الأفضل في انجاز المهام، تدعمها في ذلك نسبة 1.6% ممن صرحن بأنهن يشعرن بتراكم الأعمال المنزلية عليهن مما يسبب قلق لهن.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن معظم المبحوثات بأهمهم يقدمن الأفضل في مجال عملهن، وهذا راجع بالشعور الدائم بالارتياح وعدم الانزعاج من تراكم الأعمال المنزلية مما ساعد في خلق جو من العطاء، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات إذ يرين أن كلما كان هناك تقليل من حدة أعباء الأعمال المنزلية كلما زادة الدافعية للإنجاز، ولكي نحكم على أن هناك نشاط عمل متميز وضعت محددات لأداء وهي الجهد الذي في معناه يشير إلى الطاقة المبذولة من قبل الفاعل لأداء مهامه، القدرات: وهو اعتقاد الفاعل أنه من الدور يمكن توجيه جهوده مع وجود حد أدنى من الإتيقان في كل مكون من مكونات الأداء، وأخيرا إدراك الدور أي الشعور بالدور الذي يقوم به كل فاعل داخل التنظيم.

شكل رقم (08): دائرة نسبية توضح التصرف المتبع من قبل المبحوثات في حالة حضور الضيوف.



من خلال الشكل نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلاً هي نسبة 51% بـ 49 مبحوثة تخرجن من العمل في حالة حضور ضيوف أثناء انشغالهن خارج المنزل، مقبل نسبة 22.9% بـ 22 مبحوثة اللواتي يتكفل بضيوفهن أحد الأقارب، ونسبة 12.5% بـ 12 مبحوثة من اللواتي أزواجهن يتكفلن بالضيوف في حالة غياب الزوجات العاملات. ونستنتج أن أكثر المبحوثات صرحن بأنهن يخرجن من العمل للتكفل بالضيوف لأن ليس هناك من يقوم بمساعدتها فالزوج كما صرحت بعض المبحوثات صارم وينزعج من وجودها خارج المنزل خاصة في الظروف الحرجة مثل زيارة الأقارب، الأصدقاء، مما يستلزم منها الحضور فوراً، قبل حدوث مشاكل تحاول قدر المستطاع تجنبها. وتجدر المرأة العاملة نفسها تحت سلطتين سلطة وتبعية الزوج من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، فهي بخروجها للعمل مكنت من زيادة السلطات عليها بدون أن تشعر بذلك، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال الجدول الآتي: الذي يوضح التكفل بالضيوف وعلاقته بتصرف المسؤول.

جدول رقم(13):يوضح التكفل بالضيوف وعلاقته بتصرف المسؤول.

المجموع		يطلب تفسيراً		يؤبخك		يفرض عقوبات		يسامحك		كيف يتصرف المسؤول التكفل بالضيوف
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	49	20.4%	10	6.1%	3	36.7%	18	36.7%	18	تخرجين من عملك
100%	12	16.7%	2	8.3%	1	41.7%	5	33.3%	4	زوجك يتكفل بهم
100%	22	18.2%	4	9.1%	2	27.3%	6	45.5%	10	احد الأقارب يساعدك
100%	13	23.1%	3	7.7%	1	30.8%	4	38.5%	5	لم تحصل لي
100%	96	19.8%	19	7.3%	7	34.4%	33	38.5%	37	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ إن الاتجاه السائد تمثله نسبة 38.5% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن في حالة غيابهن عن العمل يسامحن المسؤول، تدعمها في ذلك نسبة 45.5% من اللواتي صرحن بأن في حالة حضور ضيوف فجأة وهن خارج المنزل يتكفل بهم أحد الأقارب، مقابل نسبة 36.7% ممن صرحن بأنهن يخرجن من العمل في حالة قدوم ضيوف.

مقارنة بنسبة 34.4% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن المسؤول يفرض عقوبات عليهن في حالة غيابهن، تدعمها في ذلك نسبة 41.7% ممن صرحن بان الزوج يتكفل بالضيوف أثناء تواجدهن في العمل، مقابل نسبة 30.8% ممن صرحن بأنهن لم يحصل وجاءهن ضيوف أثناء مزاولتهن للعمل. مقابل نسبة 19.8% ممن صرحن بأن المسؤول يطلب تفسيراً في حالة الغياب عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 23.1% ممن صرحن بأنهن لم يحصل وجاء ضيوف وهن في العمل، مقابل نسبة 16.7% ممن صرحن بأن الزوج يتكفل بالضيوف في حالة عدم وجودهن في المنزل.

✚ من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات صرحن بأنهن يخرجن من العمل في حالة حضور الضيوف أثناء تواجدهن في المؤسسة بنسبة 51% ب 49 مبحوثة كما هو موضح في الجدول السابق، هذا ولأن المسؤول صارم لا يسمح لهن بالخروج، فيضطرن للخروج بدون طلب إذن، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على أسئلة الاستمارة، مما يترجمه المسؤول على أنه عصيان وخرق لقوانين العمل، فالمسير الجزائري إذ تنعدم لديه فلسفة التسيير (تثمين الموارد البشرية) فهو ينظر إلى المورد البشري عالة على المجتمع، فيحاول التصيق عليه لترك العمل، فالاهتمام الزائد باللوائح والقوانين والإمام بها كأسلوب من أساليب التعامل داخل التنظيم يطغى على المسيرين الجزائريين، فمازالت النظرة البيروقراطية والتي تعني التطبيق الحرفي للقواعد والقوانين، التي تحدث عنها "ماكس فيبير" لا تزال تسيطر بها المؤسسات الجزائرية، الأمر الذي نتج عنه سلوكيات من قبل الفاعلين منها: الخروج قبل الوقت المحدد، وذلك لعدم تفهم المسير للوضعية التي يمر بها العامل، مما ينتج صراعات ومخالفات تؤثر من جو العمل فيظهر ذلك في الإضرابات، التذمر، التخريب، الجمود، والمماطلة... تدهور في الإنتاج، مما يؤدي إلى تدني في مستوى الأداء. فالمرأة العاملة تواجه ضغطيين من ناحية الدور الاجتماعي وما يفرزه من مهام والدور المهني وما ينجر عنه

من مسؤوليات. فنقص التعاون من الآخرين، ونمط الإشراف المعتمد الذي يكون عائق أمام الأداء الفاعلين يتسبب في استغلال السيئ لقدرات الموجودة والكامنة لدى الفاعلين.

الاستنتاج الخاص بالفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا للجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي تنص على أن: "الالتزامات الأسرية أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم".

- الضغوطات تعد من المشاكل التي تواجهها المرأة الجزائرية العاملة وهذا راجع لكثرة المهام الموجودة في العمل والواجبات التي تنتظرها بعد الخروج من العمل، والتي من بينها القيام بشؤون الزوج، الأبناء، البيت. إضافة إلى عدم تفهم المجتمع لطبيعة عملهن وهذه النظرة تترجم على شكل عدم الاحترام واللامبالاة من قبل أفراد المجتمع.
- شعور بالتقصير اتجاه الأسرة وهذا الوضع يجعلهن دائمات التفكير في البدائل المناسبة لتعويض غيابهن عن المنزل وعدم إشرافهن على متطلبات وواجبات المدرسية لأولاد.
- رغم قبول الزوج لزوجته بالعمل إلا أنه لا يزال تغلب عليه فكرة أن المرأة مكانها هو المنزل. وهذه الخلفية تجدها العاملة داخل المؤسسة فنجد المرأة هنا تقاوم بشدة عن مكانتها وتتحمل من أجل تواجدها داخل المجتمع ونزع فكرة الإقصاء والتهميش التي كانت تعاني منه في القرون الماضية، فبذل الجهود ولد لها الإعياء والإجهاد الذي أثر عليها من ناحية الجسمية والنفسية.
- كلما كان هناك تقليل من حدة أعباء الأعمال المنزلية كلما زادت الدافعية للإنجاز.
- المرأة العاملة تواجه ضغطين من ناحية الدور الاجتماعي وما يفرزه من مهام والدور المهني وما ينجر عنه من مسؤوليات. فنقص التعاون من الآخرين، ونمط الإشراف المعتمد الذي يكون عائق أمام الأداء الفاعلين يتسبب في استغلال السبب لقدرات الموجودة والكامنة لدى الفاعلين.
- بعض القناعات لدى الأزواج (الرجال) والتي من أسبابها تغيير القيم الاجتماعية، نمط الأسرة، المستوى التعليمي، الوعي.
- تجد المرأة العاملة نفسها تحت سلطتين سلطة وتبعية الزوج من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، فهي بخروجها للعمل مكنت من زيادة السلطات عليها بدون أن تشعر بذلك.

- ظروف العمل تحكمت بخلق ضغوط للمرأة العاملة وهذا ما صرحت به مجموعة من المبحوثات أنهن تعانين من هذه المشكلة، مما ولد لديهن ضغط مستمر أثر على الاستقرار الوظيفي والشعور بعدم الاستمرارية في عمل واحتمال ترك العمل.
 - صرامة الزوج وانزعاجه من عدم وجود الزوجة في المنزل خاصة في الظروف الحرجة مثل زيارة الأقارب، الأصدقاء، يشكل للمرأة ضغط وخوف يستلزم منها الحضور فوراً، قبل حدوث مشاكل تحاول قدر المستطاع تجنبها.
 - بفعل العوامل الخارجية التي مصدرها مجموع من العادات والتقاليد التي تنتظم في شكل قيم توجه وتؤثر على الجهود الذي تقوم به المرأة العاملة إذ تعتبر متغير من المتغيرات التي تؤثر على أدائها داخل التنظيم.
 - يمكن فهم السلوك التنظيمي الصادر من المرأة العاملة كما أشار إليه "ماكس فيبر" إلا بتفسير وفهم ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه الفاعلون.
- إذا وانطلاقاً مما سبق ذكره نستنتج أن الفرضية الأولى القائلة بأن "للاللتزامات الأسرية أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم" قد تحققت.

الفصل الثالث: شروط العمل و انضباط المرأة العاملة

1. تحليل جداول الفرضية الثانية

2. الاستنتاج الفرضية الثانية

1. تحليل بيانات الفرضية الثانية: "لشروط العمل أثر على انضباط المرأة العاملة".

جدول رقم (14): يوضح قوانين العمل وعلاقتها بجو العمل.

المجموع		ناذرا		أحيانا		دوما		جو العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	قوانين العمل
100%	46	13.0%	6	69.6%	32	17.4%	8	صارمة
100%	50	44.0%	22	40.0%	20	16%	8	ملائمة
100%	96	29.2%	28	54.2%	52	16.7%	16	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 54.2% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن أحيانا ما يكون جو العمل يشكل لهن قلق وارتباك، تدعمها في ذلك نسبة 69.6% من اللواتي صرحن بأن القوانين صارمة، مقابل نسبة 40% ممن صرحن بأن قوانين العمل ملائمة لهن.

مقارنة بنسبة 29.2% من اللواتي صرحن بأنهن ناذرا ما جو العمل يشعرهن بالقلق والارتباك، تدعمها في ذلك نسبة 44% من اللواتي صرحن أن القوانين ملائمة جدا لهن، مقابل نسبة 16.7% من اللواتي صرحن بأن جو العمل دوما يشعرهن بالقلق والارتباك، والتي تدعمها في ذلك نسبة 17.7% من اللواتي صرحن بأن القوانين صارمة داخل المؤسسة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: أن معظم المبحوثات مرتاحات في عملهن، وذلك بنسبة 54.2% ممن صرحن بذلك، وهذا راجع لطبيعة القوانين المتبعة والملائمة فنظام التسيير المعتمد فكما عرفه المفكر " فريدريك ونسلو تايلور " التسيير هو علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة لتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية، فلما يكون جو العمل مناسب ومنظم

وخطوط السلطة واضحة تشعر العاملة نوع من الوضوح في المهام مما يخلق مناخ وبيئة عمل مناسبة تنتج عن طريقها كل القدرات المطلوبة لأداء الجيد. في حين صرحت بعض المبحوثات أن جو العمل يشعرهن بالقلق والتوتر ناتج عن صرامة القوانين وذلك ب (32) مقابل (20) مبحوثة، مما ينعكس سلبا على أدائهن فغياب المرونة في صياغة النظم، وتحريك الجو العمل بما يناسب الفاعلين، بالطريقة التي تحدث عنها "إلتون مايو" في مدرسة العلاقات الإنسانية التي تركز مجموعة من القيم التنظيمية منها: قيم المشاركة وذلك بتوظيف رأي الفاعل في طرح القرارات ووضع آليات تترك المجال له في طرح الآراء، الحرية النسبية بمعنى أن ترك فرصة لاختيار الأسلوب، فإذا كان الفاعلين متجاوبين يستعمل معهم أسلوب المرن، وإذا كانوا خلاف ذلك يستعمل معهم أسلوب الصرامة وهذا وفق نظرية (ماجريجور في نظريته Y/X). الإدارة بالأهداف بمعنى تحقيق أهداف المؤسسة يمر بتحقيق أهداف الأفراد، مما ينتج عن هذا كله ما يسمى بالتطوير التنظيمي أي الاستثمار في المورد البشري من خلال آليات التثمين، الإبداع... والذي يعتبر كأداة أو أسلوب للمنافسة. وهذا ما تفقده المؤسسات الجزائرية، إذ لا تهتم بموردها البشري فهو مهمش من قبل الإدارة العليا، ولا يلقي أي استجابة وقبول لآرائه واقتراحاته وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على سؤال رقم (52) في أسئلة الاستمارة والذي صرحت معظمهن أنهن مهمشات. فالعديد من الأفكار طرحت وكانت تصب في صالح المؤسسة، وتحل العديد من المشاكل التي تواجهها، فتوظيفها قد يؤدي بها إلى الارتقاء لوضع أحسن وأفضل مما عليه الآن، لكنها لقت رفضا قاطعا من قبل المسيرين، وأغلقت أبواب النقاش فيها، وهذا راجع لعدة أسباب تذكر إحدى المبحوثات أنها بحكم كونها امرأة كما قالت بصريح العبارة "مزينو ياراي لو كان مكانش من عند امرأة" وهذا يوضح أن جو العمل الذي تعيش فيه العاملات يمتاز بالجمود والروتينية وصارم، مما يشكل لديهن نوع من القلق والارتباك وهي متغيرات تؤثر على مستوى الأداء داخل التنظيم.

• جدول رقم (15): يوضح التعرض لمخاطر أثناء العمل وعلاقته بجو العمل.

المجموع		ناذرا		أحيانا		دوما		جو العمل التعرض للمخاطر
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	36	%15.8	6	%63.2	24	%21.1	8	نعم
100%	58	37.9	22	48.3	28	%13.8	8	لا
100%	96	29.2%	28	54.2%	52	%16.7	16	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 54.8% من مجموع المبحوثات صرحن بأن جو العمل أحيانا ما يشعرهن بالقلق والارتباك، تدعمها في ذلك نسبة 63.2% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتعرضن لمخاطر مهنية أثناء تأدية عملهن، مقابل نسبة 48.3% من اللواتي صرحن بأنهن لا يتعرضن لمخاطر مهنية داخل التنظيم.

مقارنة بنسبة 29.2% من اللواتي صرحن بأنهن ناذرا ما يقلقهن جو العمل وتدعمها في ذلك نسبة 37.9% من اللواتي صرحن بأنهن يتعرضن لمخاطر مهنية. مقابل نسبة 16.7% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن دوما ما جو العمل يشكلهن قلق وارتباك.

من خلال نتائج الجدول نستنتج إن معظم المبحوثات صرحن بأنهن يتعرضن لمخاطر داخل مكان عملهن، مما يشكل لديهن نوع من القلق والتخوف والارتباك من جو العمل والذي يؤثر في مستوى أدائها، فنوع المخاطر يكون على حسب نوعية وطبيعة العمل الذي تشغله، فقد صرحت بعض العاملات من فئة الإداريات أنهن يتعرضن للضرب والتهديد من قبل أفراد المجتمع، فالعمل بجد وتفاني في العمل، يفهم على انه تجبر وتعالى إضافة إلى كونها امرأة، فتكون ردة فعله سلبية تظهر في سلوكيات عدوانية تضر بالموظفة غما من الناحية الجسمية أو النفسية لما تتلقاه من ألفاظ مسيئة وإهانات تشكل لديها عقد نفسية، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات أنهن دائما ما

يواجهن غضب أولياء التلاميذ إذا ما كانت تعمل في المؤسسات التعليمية ، إما معلمة أو موظفة إدارية، فهن الأكثر تعرض لهذه الأخطار والتي تظهر في التهديد، الضرب، التحرش، وفي بعض الأحيان التهديد بالقتل وذلك بإرسال رسائل ووسائل تهديدية(السكين، الكفن أبيض...)، ورغم أن بعض المبحوثات لم يصرحن وامتنعن عن الإجابة ، وهذا راجع للخوف من المجتمع الذي لا يرحم المرأة العاملة، وينتظر أي خطأ لكي يثبت نظره ألا وهي مكان المرأة في المنزل فهي ضعيفة دائما تحتاج لحماية من الزوج أو الأب، أو الأقارب... فالوضعية المهنية التي تعيشها المرأة العاملة تؤثر على مستوى أدائها فالكثير من المبحوثات تراجع أداءهن وهذا للحفاظ على عملهن وعلى حياتهن ومنهن من تركن للعمل، فبعدها كان الجو مذبذب بين التهديد والإقصاء لمجرد تطبيق القانون، إلى جو مستقر وهادئ وهذا لانصياعها لمتطلبات المجتمع والمرؤوسين، هذا ما يعبر عنه الجدول أن (22) مقابل (6) مبحوثة لا يتعرضن لمخاطر كونهن أصبحن على علم بالاستراتيجيات المتبعة داخل التنظيم، وعبر " ميشال كروزيه " عن هذه الحالة في دراسته عن الدور والمكانة وكيف تؤثران على مجرى وسير التنظيم فمن يملك أوراقا للتفاوض يكون هو المسيطر، فكل فاعل يحاول أن يخلق لنفسه هامش حريته فيمكن أن يخلق تصرف يكون مرفوض أمام القواعد القانونية ولكن مسموح داخل هامش الحرية، فالمرأة العاملة كثيرا ما تصطدم بأشخاص يشكلون كما قال " ميشال كروزيه " علاقات نوعية (مع الوزير، أو مع أحد العملاء، أو الزبائن...) تكون مجبرة على التفاوض عن ما يجري من مخالفات داخل التنظيم. ويمكن تصنيفها داخل المجموعة المتذبذبة التي لها إستراتيجية تحافظ بما على مكانتها ودورها ولكن تفقد القدرة على توظيفها، نظرا للوضع الذي تمر فيه. وتصبح هدفها الوحيد كما صرحت أحد العاملات البقاء في الوظيفة بدون أية مشاكل ومخاطر هي في غنى عنها.

جدول رقم(16): يوضح ظروف الخروج وعلاقتها بالعقوبات المتحصل عليها.

المجموع		لم احصل		نقل من مكان عملك		عقوبات مادية		خصم من الراتب		توبيخ من قبل لمدير		هل حصلت	ظرف	الخروج
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	علي		
100%	50	52.0%	26	-	-	2.0%	1	30.0%	15	16.0%	8		يسمح لكى رئيسك بالخروج	
100%	25	40.0%	10	12.0%	3	-	-	32.0%	8	16.0%	4		تجدين من يناوب عنك	
100%	16	37.5%	6	-	-	-	-	62.5%	10	-	-		اخرج مباشرة	
100%	5	80.0%	4	-	-	20.0%	1	-	-	-	-		رفض المسؤول	
100%	96	47.9%	46	3.1%	3	2.1%	2	34.4%	33	12.5%	12		المجموع	

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 47.9% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن لم يحصلن في فترة عملهن على أي عقوبات، تدعمها في ذلك نسبة 80% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يرفض رفضاً قاطعاً خروجهن أثناء العمل، مقابل نسبة 52% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يسمح لهن بالخروج أثناء وقوع ظرف فجأة.

مقارنة بنسبة 34.4% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن حصلن على خصم من الراتب، تدعمها في ذلك نسبة 62.5% من اللواتي صرحن بأنهن يخرجن مباشرة فور حصول ظرف أدى بهن بالخروج، مقابل نسبة 32% ممن صرحن بأنهن يجدن من ينوب عنهن وقت خروجهن فجأة من العمل.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: معظم المبحوثات صرحن بأنهن يخرجن مباشرة من العمل في حالة حدوث ظرف، مما يترتب وراء ذلك خصم من الراتب كعقوبة لغيابها على العمل، في حين صرحت بعض المبحوثات أنهن لم يحصلن معهن هذا الظرف، وناذرا ما يقمن بسلوكات مخالفة للقانون، مما نتج عن ذلك تفهم من قبل المسؤول بـ (26) مقابل (4) مبحوثة صرحت بذلك، فالسلوك التنظيمي الناتج من المرأة العاملة يختلف من عاملة لأخرى وذلك حسب المعطيات الشخصية إذ أن المنبه واحد هو الخروج أثناء فترة العمل لكن تتعدد الاستجابات في فترات معينة، ويمكن أن تكون لعدة أسباب: الشخصية وتتحكم فيها الخبرة، مسار الحياة، وهذه الاختلافات ناتجة عن الوضعية المهنية ومعطياتها التي يجد الفاعل نفسه فيها. فالمرأة العاملة هنا أمام منبه وهو ظرف مضطرة إلى الخروج، والوضعية المهنية تقول أن على الفاعل أن يكمل ويلتزم بساعات عمله كاملة، فلاستجابة لا تكون آلية أو ميكانيكية، بل تتدخل فيه مجموعة من البدائل تختارها بمعنى أنها تقوم بتحديد ردة الفعل قبل التصرف فهي أمام مجموعة من البدائل التي تفرضها هذه الوضعية وهذا ما سماه المفكر " فروم بنظرية التوقع" ومن هنا نستنتج أن العاملات تختلف ردود أفعالهن بين الخروج والبقاء إذ تتدخل فيها صلاحيات المسؤول إما يوافق أو لا يوافق من جهة وتقبل العاملة لهذا الرأي من جهة أخرى. وهذا ما وضحته نتائج الجدول أعلاه.

جدول رقم(17): يوضح طبيعة العمل وعلاقتها بتقديم الأفضل.

المجموع		ناذرا		غالبا		أحيانا		دوما		طبيعة العمل	تقديم الأفضل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
100%	81	1.2%	1	17.3%	14	33.3%	27	48.1%	39	نعم	
100%	15	-	-	6.7%	1	33.3%	5	60%	9	لا	
100%	96	1.0%	1	15.6%	15	33.3%	32	50%	48	المجموع	

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 50% من مجموع المبحوثات صرحن بأنهن تسعين دوما لتقديم الأفضل في انجاز المهام الموكلة إليهن، تدعمها في ذلك نسبة 60% ممن صرحن بأن طبيعة عملهن لا تتطلب حضورا ذهنيا كبيرا، ونسبة 48.1% ممن صرحن بان طبيعة عملهن تتطلب حضورا ذهنيا.

مقارنة بنسبة 15.6% من اللواتي صرحن بأن نادرا ما تقدمن الأفضل في انجاز المهام الموكلة إليهن، تدعمها في ذلك نسبة 17.3% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن طبيعة عملهن يحتاج لتركيز مقابل نسبة 6.7% من المبحوثات اللواتي عملهن لا يتطلب حضورا ذهنيا، مقابل نسبة 1% من اللواتي صرحن بأنهن نادرا ما تسعين لتقديم الأفضل في انجاز المهام الموكلة إليهن، تدعمها في ذلك نسبة 1.2% ممن صرحن بأن طبيعة عملهن تتطلب حضورا ذهنيا.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات صرحن بأنهن تسعين لتقديم الأفضل في إنجاز المهام الموكلة إليهم وذلك رغبة وليس رهبة من القانون، إذ صرحت إحدى المبحوثات أنا أقوم بكل جهودي اتجاه العمل الذي أقوم به وذلك لأني لطالما كنت احلم بان أزاوول هذا العمل إذ يحقق لي التقدير والاحترام داخل أسرتي، فكوني اعمل في مجال التعليم فهم يروني مربية وموجهة للجيل الصاعد، ونرى من تصريح المبحوثة أن عوامل الاجتماعية ساهمت في خلق الجو الملائم للزيادة في الانضباط والالتزام المهني كما عرفه كل من " شنيدر ونجريين هول " العملية التي فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة. فنا نرى أن طبيعة العمل ونوعه يتحكم في الانجاز المتواصل لدى الفاعلين.

جدول رقم(18): يوضح تطبيق القانون وعلاقته بتصرف المسؤول في حالة الغياب.

المجموع		يطلب تفسيراً		يؤبخك		يفرض عقوبات		يسامحك		تصرف المسؤول	تطبيق القوانين
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
100%	22	4.5%	1	9.1%	2	45.5%	10	40.9%	9	دائماً	
100%	60	25%	15	6.6%	4	31.6%	19	36.6%	22	غالباً	
100%	14	21.4%	3	7.1%	1	28.6%	4	42.9%	6	نادراً	
100%	96	19.8%	19	7.3%	7	34.4%	33	38.5%	37	المجموع	

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 38.5% من مجموع المبحوثات صرحن بأن في حالة غيابهن عن العمل يسامحن المسؤول على ذلك، تدعمها في ذلك نسبة 9.42% من اللواتي صرحن بأن نادرا ما يطبق القوانين عليهن، مقابل نسبة 36.6% من اللواتي صرحن بأنهن غالبا ما يطبق القوانين عليهن.

مقارنة بنسبة 34.4% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يفرض عقوبات عليهن في حالة غيابهن عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 45.5% من اللواتي صرحن بأن دائما صاحب العمل يطبق القانون عليهن بصرامة، ونسبة 19.8% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يطلب تفسيراً على سبب الغياب، تدعمها في ذلك نسبة 28.2% ممن صرحن بأن المسؤول أحيانا ما يطبق القانون بصرامة. ونجد نسبة 7.3% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يقوم بتوبيخهن في حالة غيابهن عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 9.5% ممن صرحن بأن غالبا ما يطبق القانون بصرامة عليهن من قبل المسؤول.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: معظم المبحوثات صرحن بأن المسؤول في بعض الأحيان يطبق عليهن القوانين بصرامة، وهذا على للحفاظ على الرسمية، فنا المسؤول يمارس نوع من الضبط باستعمال القوانين وذلك كي لا يحدث انفلات لكي يضمن استمرار الأداء الجيد لدى الفاعلين فلا إفراط ولا تفريط، فمعظم المبحوثات مدحن وأثنين على الأسلوب المعتمد من قبل المسير، في قول إحدى المبحوثات: "إن المدير الموجود في المؤسسة يمتاز بشخصية متفهمة، رغم أنه يطبق القانون ولا يجذب التجاوزات إلا أن الطريقة التي يتعامل بها في صياغته لهذه القوانين تشعنا بالارتياح". فالقائد لا يسبح وحده في التنظيم إذ هناك متغيرات تدخل وتشترك في التنظيم إذ نجد: الأعضاء (وهم الفاعلون المشرف على توجيههم)، المهام (وهي مجموع الأنشطة والوظائف الموزعة بوعي على الفاعلون)، البيئة التنظيمية (جو العمل السائد داخل التنظيم وما يندرج تحته، من قواعد، نظم، ثقافة، الاتصال...)، ومن خلال بعض المؤشرات نستشف فعالية القائد من عدمها وهي: الرضا عن العمل (يعتبر رضا الفاعلين عن واقع الحياة التنظيمية فهو انعكاس لأسلوب القيادة مع الأعضاء)، تماسك الجماعة (يعتبر مؤشر فقرة التعاون والتضامن بين العاملين هو انعكاس لقدرة

القائد على خلق مناخ صحي يدل على وجود قيادة فعالة، أو غير فعالة، الدافعية إلى العمل عند أعضاء التنظيم (كلما كان لدى الفاعلين روح الإبداع، روح الانتماء، يدل على فعالية القيادة وعكسها يظهر التسيب، التكاسل، عدم المواظبة...). فكل هذه المتغيرات تساعد على رفع الروح المعنوية للفاعلين، ويعبرون عنها بسلوكات إيجابية، تعبر عن وجود رضا، تحمل المسؤولية، التفاني غي أداء المهام، فهي مؤشرات تدل على وجود الولاء الذي هو عبارة عن شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المؤسسة وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ منها بحيث يعمل فيها وأهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المؤسسة، ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل المزيد من الجهد لتحقيق النجاح للمؤسسة ومنها تكون المؤسسة قد حققت أهم هدف تسعى للوصول إليه وهو تفعيل قدرات المورد البشري واستغلالها في صالح المؤسسة. وهذا ما وضحته نتائج الجدول أعلاه، وأكدته تصريحات المبحوثات في الإجابة على أسئلة الاستمارة. إذ الفكرة التي نخرج بها هي أن نمط الإشراف المتواجد في الإدارة يؤثر على أداء الفاعلين إما بالإيجاب أو السلب، ويظهر في سلوك المؤسسة ككل.

جدول رقم (19): يوضح حدوث الخطأ وعلاقته بجو العمل.

المجموع		ناذرا		أحيانا		دوما		حدوث جو العمل أخطاء في العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	18	44.4%	8	38.9%	7	16.7%	3	يسامحك
100%	53	35.8%	19	45.3%	24	18.9%	10	يطلب منك شرحا
100%	5	-	-	80.0%	4	20.0%	1	يعاقبك
100%	20	5.0%	1	85.0%	17	10.0%	2	يخصم من راتبك
100%	96	29.2%	28	54.2%	52	16.7%	16	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 54.2% من مجموع المبحوثات صرحن بأن جو العمل أحيانا ما يشكل لهن قلقا وارتباكا، تدعمها في ذلك نسبة 85% من اللواتي صرحن بأنهن إذا حصل وأن أخطأن في عملهن يخصم من رواتبهن، ونسبة 80% ممن صرحن بأن هناك عقوبات في حالة حدوث خطأ.

مقارنة بنسبة 29.2% ممن صرحن بأنهن نادرا ما جو العمل يسبب قلق وارتباك لهن، تدعمها في ذلك نسبة 44.4% من اللواتي صرحن بأن المسؤول يسامحن إذا أخطأن في عملهن، ونسبة 16.7% من اللواتي صرحن بأنهم دوما ما ينزعجن من جو العمل داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 20% من اللواتي صرحن بأن هناك عقوبات في حالة حدوث خطأ. ونجد نسبة 10% ممن يخصم من رواتبهن في حالة حدوث خطأ كما صرحن.

من خلال نتائج الجدول نستنتج: أن معظم المبحوثات صرحن بأن جو العمل يشعرهن بالارتباك والقلق، وهذا ناتج من صرامة الرئيس والعقوبات الصادرة في حقهن، وهذا راجع إلى طبيعة العمل والوظيفة التي تشغلها، إذ صرحت المبحوثات اللواتي هن من فئة العاملات في المجال الطبي، نوع وأسلوب القيادة المتبعة هي الصرامة، إذ يتطلب عملهن التركيز الدقيق والجهد المضاعف، فأى خطأ أو تكاسل في أداء العمل يؤدي إلى خسائر مادية وبشرية، تؤدي بسمة ومكانة المؤسسة بالهلاك وانهايار، ومثل ذلك تصريح إحدى ممرضات بأحد "مستشفيات في غرداية" أن خطأ حدث عن غير قصد من طبيبة في تشخيص حالة مريض كاد أن يؤدي إلى وفاته لولا تدارك الأمر، مما حدث مشاكل داخل المؤسسة، لذلك نجد المسيرين يفرضون عقوبات صارمة وقاسية لتجنب وتفادي الأخطاء المهنية. وهذا (21) مبحوثة صرحت بأن هناك عقوبات وخصم من الراتب في حالة حدوث خطأ. ونرى أن أسلوب القيادة يكون على حسب نوعية العمل، فبعض الأعمال تتطلب الحرص الشديد مع الرقابة الدائمة والقيام بدوريات يومية لتفقد الأوضاع داخل التنظيم، وهذا يساعد المسؤول على التعرف والاحتكاك بالفاعلين، ففي حالة حدوث أزمات التي هي حدث غير متوقع وعامل تهديد مفاجئ يربك تنظيم المؤسسة، وبذلك تحتل وظيفيا مما يؤدي بأداء وسمة

المؤسسة للخطر، تكون الإدارة قد وضعت استراتيجيات وخطط بديلة لمواجهة هذه الأزمات خاصة أن المجال الطبي مثلاً يمر بهذه الظواهر يومياً تقريباً، على حسب ما صرحت به بعض المبحوثات. وفي الأخير نستنتج أن نوع الخطأ يحدد تصرف وسلوك المسير مع أخطاء مهما كانت درجتها فهي تؤثر في الأخير على مستوى أداء المؤسسة ككل وعلى المسير أخذ عين الاعتبار هذا الوضع.

جدول رقم (20): يوضح صعوبات العمل وعلاقتها بجو العمل.

المجموع		ناذرا		أحيانا		دوما		جو العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	الصعوبات
100%	9	33.3%	3	44.4%	4	22.2%	2	صرامة الرئيس
100%	43	32.6%	14	51.2%	22	16.3%	7	كثرة الأعمال
100%	19	21.1%	4	57.9%	11	21.1%	4	كثرة ساعات العمل
100%	14	14.3%	2	64.3%	9	21.4%	3	التمييز بين الرجل و المرأة
100%	11	45.5%	5	54.5%	6	-	-	لا توجد صعوبات
100%	96	29.2%	28	54.2%	52	16.7%	16	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 54.2% من مجموع المبحوثات صرحن بأن أحيانا ما جو العمل يشعرهن بالقلق والارتباك، تدعمها في ذلك نسبة 64.3% من اللواتي صرحن بأن التمييز بين الرجل والمرأة من الصعوبات التي تعانيها العاملة، ونسبة 54.5% من اللواتي صرحن بأنهن لا تعانين من أي صعوبات.

مقارنة بنسبة 29.2% من اللواتي صرحن بأن ناذرا ما جو العمل يسبب لهن قلق وارتباك، تدعمها في ذلك نسبة 45.5% من اللواتي صرحن بأنهن لا تعانين من أي صعوبات داخل العمل، ونسبة 16.7% من اللواتي صرحن بأنهن دوما ما تعانين من قلق وارتباك من جو العمل، تدعمها في ذلك نسبة 21.4% من اللواتي صرحن بأنهن تعانين من التمييز بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة، ونسبة 16.3% ممن صرحن بأن كثرة الأعمال من الصعوبات التي تواجهنها.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: معظم المبحوثات صرحن بأنهن يشعرن نوعا ما بالقلق من جو

العمل، وهذا راجع للصعوبات التي تواجهنها أثناء القيام بعملهن، ويظهر هذا من خلال كثرة الأعمال وساعات العمل المتواصلة التي يتصل في بعض الأحيان إلى (8) ساعات في اليوم، فينجر وراء ذلك حدوث ظواهر اجتماعية داخل المؤسسة وأشهرها إذ نجد أنها منتشرة في المؤسسات هي ضغوط العمل ففي مفهومها عبارة عن مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق، إذ تشير الضغوط إلى مجموعة التغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود أفعاله عند مواجهته للمواقف المحيطة به والتي تمثل تهديدا له، فالوضعية المهنية التي يجد الفاعل نفسه فيها تحدد درجة الضغوطات، فالمبحوثات ركزن على متغير التمييز بين الجنسين فهو منتشر بقوة في المؤسسات، في المجتمع الجزائري كما وصفه الأستاذ "مصطفى بوتفوشة" من خلال دراسته للعائلة التي تعد الوحدة التي تضم المجتمع، حيث يكون الأب أو الجد القائد الروحي حيث تسمح له بالحفاظ على تماسك الجماعة، فالهوية الجزائرية لها صبغة تحفظية تحكمها أعراف وعادات وضعها الأجداد، ومهما طرأ عليها من تغيرات فبعضها لا يمكن المساس بها، أو التخلي عنها، و بما أن المؤسسة مجتمع مصغر محتوى في المجتمع الكلي تضم مجموعة من التنشئات الاجتماعية، والأفكار والمعتقدات الموجودة في المجتمع يعاد إنتاجها داخل المؤسسة، والتي منها موضوع المرأة العاملة التي كانت سيدة البيت أصبحت اليوم سيدة وصاحبة العمل تفرض قوانين وسلطة بيدها، مما حدث تصادم وتعارض بين الرجل والمرأة ويظهر في: العصيان، عدم الاحترام، التهميش... وهذه المتغيرات عبرت عليها بعض المبحوثات كمشكل من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة الجزائرية، وتمثل صعوبة من الصعوبات التي تواجهها مما يخلق

مناخ عمل يسوده توثر ولقلق مما يولد لدى المرأة الشعور بعدم الانتماء وأن أدائها ليس مهم وغير فعال كونها امرأة. ونخلص إلى أن الصعوبات تؤثر في جو العمل والذي يؤثر بدوره في مستوى الأداء الوظيفي الذي يعبر عن الأنشطة والمهام التي يزاولها الفاعل في المؤسسة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

جدول رقم(21): يوضح تعامل المؤسسة مع الآراء و علاقته بتقييم الأداء.

المجموع		النفوذ		الجنس		المستوى		الأقدمية		الجدارة		تقييم الأداء
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	13	%7.7	1	%7.7	1	%15.4	2	%38.5	5	%30.8	4	الإهمال
100%	10	-	-	%10	1	%20	2	%50	5	%20	2	الرفض
100%	53	%5.7	6	%7.5	4	%18.9	10	%28.3	15	%39.6	21	القبول
100%	20	%20	4	%0	0	%15	3	%20	4	%45	9	استغلالها
100%	96	%8.3	8	%6.2	6	17.7%	17	%30.2	29	%37.5	36	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله النسبة 37.5% من مجموع المبحوثات صرحن بأن تقييم الأداء داخل المؤسسة يكون على أساس الجدارة، تدعمها في ذلك نسبة 45% ممن صرحن أن الآراء التي تقدمنها يتم استغلالها وتوظيفها، ونسبة 39.6% ممن صرحن بأن آرائهن تلقى قبولا.

مقارنة بنسبة 30.2% من اللواتي صرحن بأن تقييم الأداء يكون على أساس الأقدمية وتدعمها في ذلك نسبة 50% ممن صرحن بأن آرائهن تلقى رفضا من قبل المؤسسة. ونسبة 38.5% ممن صرحن بأن آراءهن تلقى إهمالا وتهميشا من قبل المؤسسة. ونسبة 17.7% من اللواتي صرحن بأن تقييم الأداء يكون على أساس المستوى، تدعمها في ذلك نسبة 20% من اللواتي صرحن بأن هناك رفض لآرائهن داخل التنظيم، وأخيرا نسبة 8.3% ممن صرحن أن النفوذ يتحكم في عملية تقييم الأداء، ونسبة 6.2% ممن صرحن بأن نوع الجنس يتحكم في نتائج تقييم الأداء.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: معظم المبحوثات صرحن بأن تقييم الأداء يكون على مستوى الجدارة، وهذا راجع لتوظيف المؤسسة للآراء واقتراحات الفاعلين، وهذا يوضح أن الإدارة في المؤسسات الجزائرية انتقلت من طابعها التقليدي الذي كان يسوده المحسوبية واستعمال المناصب والنفوذ في عملية التقييم هذا ما توضحه نتائج الجدول حيث أن نسبة 8.3% من مجموع المبحوثات صرحن بأن الإدارة تستعمل النفوذ كمتغير يتدخل في عملية التقييم، فهي نسبة ضئيلة مقارنة بالمشورات الأخرى، إذ نلاحظ أن هناك التقليل من اتباع الطرق الملتوية في ممارسة الإدارة لعملياتها. إذ استفاقت وتنبهت من جراء كثرة المعارضات والاحتجاجات التي كان الفاعلون يقومون بها تعبيرا عن تدمرهم ورفضهم للوضع الذي وصلت إليه المؤسسات، فسعت لتغيير أسلوبها في التسيير، ونجد أكثر الطرق نجاحا والتي تعتمد على العلمية والدقة في المبادئ التي صاغها المفكر "فريدريك تايلور" التي كانت جهودها وكتاباتة تستهدف رفع الكفاءة الإنتاجية في مستوى الإدارة التنفيذية من أجل تحقيق هدفين رئيسيين هما: الاستغلال الأمثل للموارد المادية للمشروع والحد من الهدر والإسراف في هذه الموارد لتقليل من التكاليف، والاستغلال الأمثل للعنصر البشري باستخدام

كافة السبل والأساليب الفنية لزيادة إنتاجية وبأقل تكلفة وزمن ممكن، ففي قراءتنا أيضا لأهم المبادئ التي صاغها "هنري فايول" من خلال خبرته وممارسته للإدارة ومطالعتة للعملية الإدارية التي تعتمد على (تقسيم العمل والتخصص) نستشف من خلالهما أن الإدارة كلما ابتعدت عن الذاتية واعتبارات الشخصية واتبعت الموضوعية في صياغتها للنظم وعمليات التقييم كلما كسبت ثقة الفاعلين وتحصلت على الزيادة في الأداء والعطاء من قبلهم، وهذا ما وضحته إجابات بعض المبحوثات على الأسئلة لاستمارة خاصة في السؤال رقم (64). إذ اعتبرته كحافز من الحوافز التي تدفع بهن لتقديم الأفضل.

جدول رقم(22): يوضح علاقة بالمدير وعلاقتها بكيفية تصرف المدير في حالة الغياب.

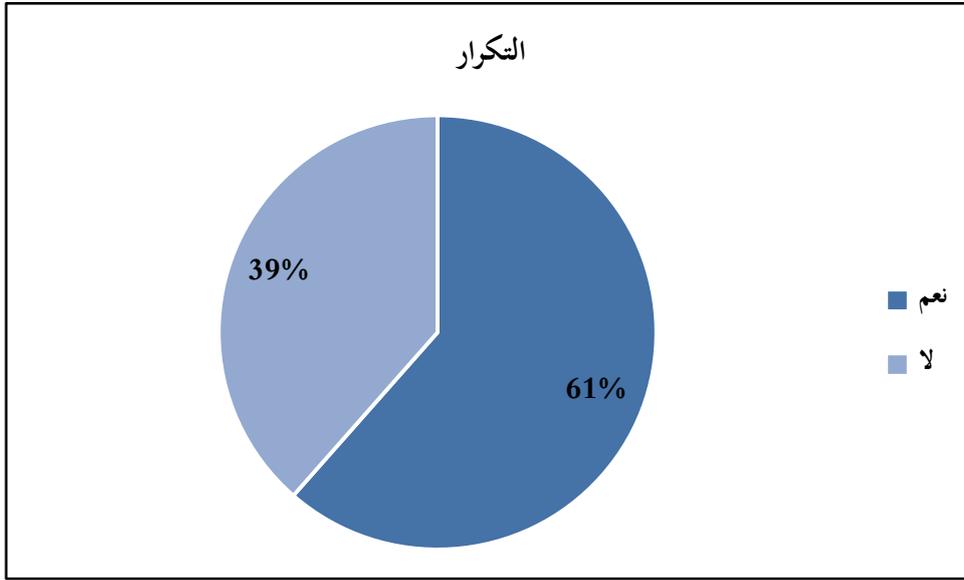
المجموع		يطلب تفسيراً		يؤبخك		يفرض عقوبات		يسامحك		حالة الغياب علاقة المدير
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	52	23.1%	12	9.6%	5	38.5%	20	28.8%	15	حسنة
100%	42	16.7%	7	4.8%	2	28.6%	12	50.0%	21	جيدة
100%	2	-	-	-	-	50.0%	1	50.0%	1	سيئة
100%	96	19.8%	19	7.3%	7	34.4%	33	38.5%	37	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد تمثله نسبة 38.5% من مجموع المبحوثات صرحن بأن المدير يسامحن في حالة غيابهن عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 50% من المبحوثات صرحن بأن علاقتهن بالمسؤول سيئة، مقابل نسبة 28.8% ممن صرحن بأن علاقتهن بالمدير حسنة.

مقارنة بنسبة 34.4% من اللواتي صرحن بأن المدير يفرض عقوبات عليهن في حالة غيابهن عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 50% ممن صرحن بأن علاقتهن بالمدير سيئة، ونسبة 38.5% من اللواتي صرحن بأن علاقتهن بالمدير حسنة. ونسبة 19.8% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن المدير يطلب تفسيراً على سبب الغياب، تدعمها في ذلك نسبة 23.1% من اللواتي صرحن بأن علاقة حسنة مع المدير.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن: معظم المبحوثات صرحن بأن المسؤول في حالة غيابهن عن العمل يسامحن، وهذا ناتج للعلاقة التنظيمية التي تربطهن به، فالمسير متفهم وهذا راجع لعدة أسباب، قوة الشخصية وطبيعة مزاجه وقوة تأثير بالتنشئة الاجتماعية التي تكسبه مجموعة من القيم تميزه عن غيره، ومستوى الخبرة التي تكون مصدر قوته وتدعمه سلوكه، ونظرته للأعضاء وتوضحه نظرية "ماجريجور" (Y X) فسلوكه يكون وفق الصورة التي يرسمها القائد للفاعلين. فكما صرحت بعض المبحوثات أن المدير متفهم لأنهن يجدن من ينوب عنهن ويعوض غيابهن، وهذا راجع للتعاون والتآزر من قبل جماعات العمل التي تمتاز بالديناميكية والتفاعل الدائم الذي يجعلها تواجه أي ضغوط فهي تتميز بالتماسك فيما بينها، فخلق بيئة عمل تضم مجموعة من الخصائص المميزة والتي يكون لها تأثير على أداء ودرجة الرضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى الخاصة بأعضاء هذه المؤسسة، فكل هذه العوامل تساعد على التواصل والاحتكاك ما بين الرئيس والمرؤوسين ويكون قد تحقق ما يسمى بالاتصال الكامل الذي يتيح لأي شخص الاتصال بأي شخص يريد، ونجد هذا النوع من الاتصال لا يستخدم بدرجة كبيرة في التنظيم إذ تستعمل الاتصالات الرسمية والاعتماد على العلاقات العمل التي يفرضها صاحب العمل على العامل الذي ليس له أي خيار سوى قبول شروطها وتنفيذها. ومنه نلاحظ أن علاقة المسير بمرؤوسيه تؤثر على مستوى أداء داخل التنظيم.

شكل رقم (09): دائرة نسبية توضح مدى توفيق المبحوثات بين المنزل والعمل.



من خلال معطيات الشكل ينضح لنا أن المبحوثات اللواتي استطعن التوفيق بين مهام العمل ومهام المنزل هن أكثر تمثيلاً بنسبة 61.5% مبحوثة مقارنة ممن لم يستطعن التوفيق بين العمل والمنزل بنسبة 38.5%.

إذا الفئة الأكثر تمثيلاً هن من استطعن التوفيق بين مهام العمل وواجبات المنزل. وهذا راجع للخلفية الثقافية والاجتماعية التي يتحلى بها كل من الزوجين، والتي تتدخل فيها عدة متغيرات المستوى التعليمي، زيادة درجة الوعي والاندماج مع متغيرات العصر إذ أن الزوج يسهل من عبء النشاط المنزلي المتراكم على المرأة العاملة فيقوم بالمساعدة في كل أمور البيت ويتكفل بالأبناء ومختلف المستلزمات من شراء وترتيب، في حالة غياب الأم من المنزل فهذه العوامل ساعدت بشكل كبير في صياغة استراتيجية خاصة تسهل من ضغط الأدوار الموكلة للمرأة العاملة، وهذا ما صرحت به إحدى المبحوثات. فشعور المرأة بالارتياح والاستمرار في العمل راجع لقدرتها على التوفيق بمساعدة من الأسرة وملائمة القواعد والقوانين المتبعة في العمل.

الاستنتاج للفرضية الثانية:

من خلال تحليل نتائج الفرضية الثانية والمتمثلة في أن " لشروط العمل أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم". فمن خلال قراءتنا للجداول استنتجنا ما يلي:

- أن جو العمل الذي تعيش فيه العاملات يمتاز بالجمود والروتينية وصارم، مما يشكل لديهن نوع من القلق والارتباك وهي متغيرات تؤثر على مستوى الأداء داخل التنظيم . وكما أن جو العمل لا يخلو من المخاطر إذ أن كل عاملة داخل التنظيم تعاني من عوائق تحد من اندماجها المهني الأمر الذي يدفع بها إلى القيام بسلوكات وتصرفات دالة على وجود صعوبات أدت بها إلى التصرف بهذه الطريقة، فتختلف ردود أفعالهن على حسب طبيعة ودرجة هذه المخاطر، فمثلا المعلمة تعاني من عدم تفهم أولياء التلاميذ للوضعية المزرية التي وصل إليها أولادهم ويؤدي ذلك لمخاطر تؤثر على مستوى الانجاز لديها. رغم محاولتهن للقيام بالأفضل اتجاه العمل الذي سعت للوصول إليه إلا أن ظروف العمل وقفت حاجزا أمام ذلك. وإذا ما أردنا التوصل والبحث عن رأس المشكل نجد أن نمط الإشراف المتواجد في الإدارة إذ يؤثر على أداء الفاعلين إما بالإيجاب أو السلب، وفي الأخير على مستوى سلوك المؤسسة ككل.
 - سلوك المسير داخل التنظيم يكون على حسب النظرة التي يعطيها للفاعلين، وعلى حسب المستوى والمكانة التي يحتلها كل فاعل، فكما صرحت بعض المبحوثات أن علاقتهن بالمدير تسير في إطار قانوني، لكن شخصية المدير هي التي تحكم في الأخير.
 - كلما ابتعدت الإدارات عن الذاتية واعتبارات الشخصية واتبعت الموضوعية في صياغتها للنظم وعمليات التقييم كلما كسبت ثقة الفاعلين وتحصلت على الزيادة في الأداء والعطاء من قبلهم.
 - فشعور المرأة بالارتياح والاستمرار في العمل راجع لقدرتها على التوفيق بمساعدة من الأسرة وملائمة القواعد والقوانين المتبعة في العمل.
- إذن وانطلاقا مما سبق نستنتج أن الفرضية الثانية القائلة بأن شروط العمل تؤثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم قد تحققت.

الاستنتاج

العام

الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال تحليل الجداول الإحصائية والقيام بالقراءة السوسولوجية يتبين لنا النتائج التالية:

❖ فبالنسبة للفرضية الأولى:

"الالتزامات الأسرية أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم" توصلنا إلى:

1. كثرة المهام الزوجية الممثلة في الاهتمام الكامل بشؤون الزوج خاصة إذا كان هو الآخر يعمل وعمله يتطلب أن يكون في صورة منظمة، مما يضاعف المهام على المرأة، فتغسل وتكوي كل يوم مما يسبب لها الإرهاق التام والتعب، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على أسئلة الاستمارة خاصة في السؤال رقم (19)، (20). الذي يتضح من خلاله العبء الملقى على عاتق العاملات.
2. كثرة الأبناء ينتج عنه كثرة المسؤوليات، المشاكل، خاصة صغار السن، إذ يسببون قلق متمثل فيمن يقوم برعايتهم أثناء عما الأم، وهل الذي يعتني بهم هو شخص مسؤول، كل هذه الأسئلة تدور في ذهن العاملة وقت عملها مما يفقدها التركيز والذي يتسبب لها في مشاكل مع المسؤول. ونجد (22) مقابل (9) مبحوثة ممن صرحن بذلك.
3. الأعمال المنزلية التي هي لصيقة بالمرأة العاملة إما قبل المغادرة فهي تقوم بالترتيب والطبخ وتجهيز كل ما استطاعت وتخرج مسرعة إلى العمل وفي طريقها توصل الأبناء إلى من يتكفل بهم، مما يؤدي ذلك لعدم الوصول في الوقت للعمل وهذا مخالف لمبادئ والأسس التي تنصبها تشريعات العمل الأمر الذي يزيد من توترها وفي مستوى عطائها داخل التنظيم.
4. كثرة الزيارات التي تقوم بها كل من الأقارب والأصدقاء في أوقات غير مناسبة تضطر بالمرأة العاملة إلى الخروج من العمل كونها لا تجد دائما من يتكفل بهم، مما يوقعها في مشاكل مع رئيسها فتتلقى عقوبات وتوبيخ من جراء الخروج قبل انتهاء دوام العمل. وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على السؤالين (37)، (39)، من أسئلة الاستمارة.

❖ أما بالنسبة للفرضية الثانية:

"لشروط العمل أثر على انضباط المرأة العاملة داخل التنظيم" توصلنا إلى:

1. صرامة القواعد والقوانين التي تطبق في التنظيم والتي لا تتفهم وضعية المرأة العاملة وظروفها الخارجية، تسبب لها الصرامة حاجز يذكرها أنها يجب القدوم في الوقت، تتحمل مسؤولية أي خطأ، فتخرج بنتيجة التركيز أما على الدور المهني وإهمال الدور الاجتماعي. كما هو مبين في طرح سؤال رقم(41).
2. اهتمام المؤسسة بالآراء الفاعلين مهما كان نوع جنسهم نساء أم رجال يؤدي بالمرأة العاملة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار والإحساس بأهميتها ومكانتها داخل التنظيم ينتج عن هذا رفع في مستوى الفعالية والأداء المطلوب داخل التنظيمات. كما هو موضح في طرح سؤال رقم(42).
3. جماعات العمل التي تسودها الوضوح والتفاهم تؤثر على نفسية المرأة العاملة إذ تجد دائما من يساعدها وتبادل معه الحوار التنظيمي الذي يسوده المشاركة والشورى فتجد نفسها في مناخ عمل ايجابي يفرض عليها لا شعوريا تقديم الأفضل في إنجاز المهام الموكلة إليها.
4. العلاقات الرسمية التي يفرضها النظام الرسمي والمتمثلة في تطبيق القواعد والقوانين إذا ما كانت تتميز بالحمود والغموض تؤثر على أداء المرأة العاملة التي تتطلب معاملة تسودها التفهم لأوضاع التي تعيشها خارج مجال العمل.

خاتمه

يمكن القول في الأخير أنه لا يمكن إنكار بأن المجتمع عاش حالة تغيير في بناه التحتية والفوقية نتيجة عدة متغيرات (الانفتاح، العولمة، ظهور عصر الصناعة، وكوكبة من الأفكار التي تنادي بالتححرر من التبعية سواء تبعية العامل لمؤوسه، أو تبعية المرأة للرجل وامتلاك نوع من هامش الحرية والاستقلالية في حياته، غير أن لكل فكر أو حركة سلبيات وإيجابيات، ولقد انعكس هاذ التغيير على المجتمع بالسلب الأمر الذي مس الأسرة بما أنها اصغر وحدة يتكون منها المجتمع بخروج المرأة المتزوجة للعمل أضيف للمؤسسات التي تعمل بها هذه المرأة فاعلين جدد لم يكونوا من قبل متواجدين مما أحدث تداخل في الوظائف، واحتكاك بالجنس الآخر.. مما صعب عملية التوافق المهني وجعل جو العمل داخل التنظيمات تسوده بعض الاضطرابات التي انعكست على المرأة العاملة وظهرت في شكل ضغوطات ومشاكل أثر على اندماجها مع جماعات العمل صعوبة في خلق علاقات حسنة... وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في إجابتهن على أسئلة الاستمارة، ويبقى موضوع عمل المرأة خاصة المتزوجة تدخله بعض المشاكل خاصة من جهة أسرتها التي تشكل لها ضغط مستمر والذي يؤثر على إنتاجها داخل التنظيم. فينتهي بها الأمر إما حصولها علة عقوبات و توبيخات من قبل المسؤول أو فصل نهائي من العمل. والسؤال الذي يطرح نفسه هل ستجد المرأة العاملة إستراتيجية ناجحة تساعد على حل مشكلة المنزل والعمل ومنها تعمم على باقي

العاملات...؟

قائمة المصادر
والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم.

ثانياً: كتب علم الاجتماع

1. جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، تر محمد عثمان، ط 1، المكتبة العربية للأبحاث، بيروت، 2009.
2. . لبصير عبد المجيد ، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين ميله الجزائر، 2019.
3. بدر أحمد ، أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1982.
4. الدعليج إبراهيم عبد العزيز ، مناهج وطرق البحث العلمي، ط6، دار صفاء، عمان، 2010.
5. ريجي مصطفى عليان ، عثمان غنيم، أساليب البحث العلمي ، ط2، دار صفاء النشر والتوزيع، عمان، 2008.
6. عبد الغني عماد، منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع ، ط1، دار الطليعة، بيروت، 2007.
7. زرواتي رشيد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
8. رمون كيني، لوك قان كمبنهود، دليل الباحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، ط1، بيروت، 1997.
9. النجار فايز جمعة ، نيل جمعة النجار، أساليب البحث العلمي ، ط2، دار حامد للنشر، عمان، 2009 .

10. مغربي كمال ، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، دار الثقافة للنشر، عمان، 2009.
11. موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
12. **ثالثا: كتب عامة**
13. محمد الحسن إحسان ، النظريات الاجتماعية المتقدمة ، ط2، دار وائل، عمان، 2010.
14. السباعي بدر الدين ، مشكلة المرأة والعامل التاريخي، دار الفرابي، بيروت، 1981م.
15. الحاج بلقاسم، المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية ، ط1، دار أسامة للنشر، باب الزوار الجزائر، 2013.
16. مصطفى الخشاب سامية ، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة ، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2007.
17. حرحوش صالح عادل ، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار عالم الكتب الحديث، عمان، 2002.
18. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب، القاهرة، 2001.
19. علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، ط1، إثراء للنشر، عمان، 2008.
20. فاروق محمد السعيد راشد، التنظيم الصناعي والإداري ، ط1، دار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2001.
21. الزغبي فايز ، محمد إبراهيم عبيدات ، أساسيات الإدارة الحديثة ، ط1، دار المستقبل، عمان، 1997.
22. عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.

23. شلبي محمد ، الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، ط1، دار الوفاء لنديا، الإسكندرية، 2011.
24. بدران محمود عبد الرشيد ، علم اجتماع دراسة المرأة تحليل استطلاعي ، مركز البحوث والدراسات الجامعية، جامعة المنيا.
25. بوتفونوش مصطفى ، العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
26. غنية مهدي طاهر ، مبادئ إدارة الأعمال، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا.
27. القاطرجي نهي ، المرأة في منظمو الأمم المتحدة رؤية إسلامية ، ط1، دار مجد، بيروت، 2006.
28. دادي عدون ناصر ، عبد الله توير الواحد، مراقبة التسيير والأداء في المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية، الجزائر.
29. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
30. رابعا: مذكرات و رسائل جامعية
31. حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، الرياض، 1423.
32. عكاشة أسعد أحمد محمد ، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير منشورة، إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بغداد، غزوة، 2008.
33. لطرش جمال الدين ، دور الأسرة في تنمية الوعي البيئي لدى الطفل ، رسالة ماجستير منشورة، علم اجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
34. زويش سامية، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة ، مذكرة ماستر، منشورة، إدارة الأعمال الإستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة أكلي محمد الحاج، بويرة الجزائر، 2014.

35. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار ، رسالة ماجستير منشورة، علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة خيضر، بسكرة 2014.
36. ماجد اللميع حمود السهلي، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير، منشورة، العلوم الاجتماعية رعاية وصحة نفسية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2008.
37. المكروطار نزهة، مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة ، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2009، 2008.
38. خامسا: المجلات
39. بن عمارة سمية ، صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقتها بالتوافق الزواجي ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد5، جامعة غرداية، 2009.
40. لعمور وردة، الأسرة الجزائرية وجدلية القيم ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد1، جامعة 20 أوت 1955م، سكيكدة، 2015.
41. سادسا: ملتقيات
42. بوطوطن سليمة، إيمان محامية، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية ، الملتقى الوطني 2، منشور، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 19/10/2012.
43. ديهيمي زينب، الأسرة وتحديات المعاصرة ، ملتقى وطني، منشور، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 15/15/ماي/2001.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديموقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وأثرها على أداء داخل الوظيفي

دراسة ميدانية: للنساء العاملات المتزوجات في المجتمع المحلي " بغرداية "

في إطار إنجاز مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، نضع بين يديك أختي العاملة هذا الاستبيان، الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة نرجو منك الإجابة عليها بوضع علامة (X) بكل دقة ووضوح، مع بعض من الاهتمام والصراحة... ونشكرك على حسن تعاونك معنا.

السنة الجامعية: 1436هـ / 1437هـ - 2015م / 2016م.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. السن: (25/20) (31/26) (37/32) 44/38 أكثر من 44
2. المستوى التعليمي: بدون مستوى متوسط ثانوي جامعي
3. الحالة العائلية: متزوجة مطلقة أرملة
4. عدد الأولاد المتدرسين: من 1 إلى 2 من 2 إلى 4 أكثر من 4 أولاد
ليس عندي أولاد متدرسين
4. عدد الأولاد غير متدرسين: من 1 إلى 2 من 2 إلى 4 أكثر من 4 أولاد
ليس عندي أولاد غير متدرسين
5. المستوى المعيشي: متوسط ميسور جيد
6. طبيعة العمل: مؤقت دائم
7. نوع الوظيفة: التعليم الطب الإدارة

المحور الثاني: الالتزامات الأسرية

أ. الأبناء

8. إذا كان لديك أبناء في الحضنة من يقوم بتوصيلهم؟ أنت لأقارب
- أنت والزوج
9. ما هي المواضيع التي تناقشها مع أبنائك؟ مواضيع دينية مواضيع تثقيفية مع
- اجتماعية مواضيع مختلفة
10. هل تتلقين مساعدة من طرف الغير للعناية بأبنائك؟ نعم لا

إذا كان الجواب "بنعم" فهل يكون من طرف: أمك لمربية هل زوجك لروضة زوجك

11. هل هذا الوضع يسبب لك إحراجا؟ نعم لا

12. هل تساعدن أبنائك في واجباتهم الدراسية؟ دوما أحيانا نادرا

لماذا؟

13. هل أنت مع من يقول أن كثرة الأولاد يشكل عبء على المرأة العاملة؟ نعم لا

لماذا؟

14. هل تمكثين في المنزل عند عودة الأبناء من المدرسة؟ نعم لا

إذا كان الجواب "لا" فهل هذا بسبب: دوام العمل بعد المسافة أعمل طول اليوم

15. في حالة عدم وجودك في المنزل أثناء عودة الأبناء هل: يذهبون إلى الأقارب يعتني بهم الزوج يبقون في المنزل وحدهم

16. هل هذا الأمر يقلقك؟ نعم لا

17. هل تجدين وقتا لأولادك تناقشين فيه عن مشاكلهم؟ دوما أحيانا نادرا

ب الزوج

18. هل زوجك يجده في البيت بعد رجوعه من الخارج؟ دوما أحيانا لا يجديني

هل هذا يسبب لك متاعب نفسية؟ نعم لا

19. هل تقومين بكي ملابس زوجك؟ دوما أحيانا عندما يطلب ذلك

في المناسبات فقط

20. متى تغسلين ملابس زوجك؟ كل يوم مرة في الأسبوع كل جمعة

21. هل المواضيع التي تناقشها مع زوجك هي: مواضيع شخصية تحدثين معه عن مشاكل

عملك مستقبل الأبناء مستلزمات المنزل مواضيع مختلفة

22. هل تشعرين أنك تؤديين واجباتك كاملة اتجاه زوجك؟ نعم لا

23. عندما تقصرين في واجباتك المنزلية كيف يتعامل زوجك معك: يتفهم وضعك يتشاجر معك

يساعدك في الأعمال المنزلية أخرى

أذكرها.....

24. هل زوجك رجل متفهم صارم

25. هل حدث وأن طرح عليك زوجك فكرة التخلي عن عملك في أحد المرات؟ نعم لا

في حالة الإجابة "بنعم" فهل كان ذلك بسبب: تقصيرك في واجباتك الأسرية لإولاد

عدم قدرتك على الاهتمام بشؤون المنزل أخرى أذكرها.....

ج اتجاه البيت

26. ما هي الأعمال التي تقومين بها قبل مغادرة المنزل؟ تنظيف الصغار ترتيب وتنظيف الأثاث

إيصال الأبناء للحضانة أخرج مسرعة للعمل لا وجود للوقت

27. من يقوم بشراء مستلزمات البيت؟ أنت الزوج الأقارب أنت وزوجك

29. هل تقومين بترتيب البيت؟ كل يوم مرة في الأسبوع كل يومين

28. متى تقومين بطبخ وجبة الغداء؟ في الليل في الصباح الباكر بعد خروجك من العمل

لا أطبخ

30. لما تعودين من العمل ماذا تفعلين؟ تقومين بأعمال منزلية تترتاحين تحضرين الأبناء من المدرسة تحضرين واجبات عملك

31. هل تهتمين بمظهرك في المنزل: دوماً أحيانا غداً في المناسبات العائلية

32. هل تشعرين بتراكم الأعمال المنزلية عليك؟ نعم لا

33. هل تربكك وتسبب لك إزعاجاً وقلقاً؟ نعم لا

د اتجاه الأقارب

34. هل تحضرين اللقاءات العائلية؟ دوماً أحيانا غالباً

35. هل تبرمجين زيارات لأقارب؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "بنعم" فمتى: أيام العطلة الأسبوعية والسنوية في المناسبات الكبرى

36. هل تخصصين وقت للجلوس مع أسرتك؟ دوماً أحيانا نادراً

37. من يقوم بزيارتك بكثرة؟ أهلك أهل الزوج الأصدقاء لا يزورني أحد

38. ألا تشعرين أنك مقصرة في حق الأسرة والأهل؟ دوماً أحيانا نادراً

39. إذا حصل وجاء ضيوف فجأة وأنت في العمل ماذا تفعلين؟ تخرجين من عملك يتكفل بهم أحد الأقارب يساعدك لم يحصل لي

40. هل هذا يسبب لك مشاكل مع أسرتك؟ دوماً أحيانا نادراً

المحور الثالث: شروط العمل

أ. مضمون العمل

41. قوانين العمل هل هي بالنسبة لكي؟ صارمة ملائمة
42. هل تقوم مؤسستك بتقديم لكي: حوافز مادية ترحاب رحابة احتفالات في بعض المناسبات لا تقدم
43. هل تتعرضين لمخاطر في مكان عملك؟ نعم لا
- ما نوعها: الضرب التهديد التحرش
44. إذا طرأ لكي ظرف وأجبرت على الخروج من العمل: يسمح لكي رئيسك بالخروج تجدين من يناوب عنك أخرج مباشرة لا يسمح
45. هل زملاؤك في العمل متعاونين معك؟ دوماً أحيانا غالبا نادرا
46. هل طبيعة عملك تتطلب منك حضورا ذهنيا كبيرا؟ نعم لا

ب. العلاقة مع الرؤساء

47. هل صاحب العمل يطبق القانون عليك بصرامة؟ دائما أحيانا غالبا نادرا
48. إذا حدث وأخطأت ولم تقومي بواجبك كيف يتعامل صاحب العمل معك؟ يسامحك يطلب منك شرحا يعاقبك يخضم من يطلب تفسيراً
49. إذا وقعت في مشكلة ما إلى من تلجئين؟ مواجهة فرديا استشارة زميل استشارة الرئيس يطلب تفسيراً
50. هل الصعوبات التي تواجهينها في عملك بسبب: صارمة الرئيس كثرة كثرة ساعات العمل التمييز بين الرجل والمرأة لا توجد صعوبات

51. كيف هي علاقتك بزملائك؟ حسنة جيدة سيئة

52. كيف تتعامل مؤسستك مع أرائك في مجال عملك؟ الإهمال استغلالها

53. كيف هي علاقتك بمديرك؟ حسنة جيدة سيئة

المحور الرابع: أداء العاملات:

❖ 54 هل تبذلين قصارى جهدك في أداء عملك؟ نعم لا

إذا كان الجواب "نعم" كيف ذلك: تثقين عملك تحرصين على تقديم الأفضل

إذا كان الجواب "لا" فهل سببه: الإرهاق أواجه ضغوطات كثيرة

55. كم مرة تغييت في الشهر؟ أقل من 3 مرات من 3-5 مرات من 6-8 مرات أكثر من 9 مرات

56. هل تقدمين الأفضل في إنجاز المهام الموكلة إليك؟ دوماً أحياناً لماذا؟

57. كم هي عدد ساعات عملك اليومية؟ [6/4] [8/6] أكثر من 8 ساعات

58. في حالة غيابك عن العمل كيف يتصرف المشرف أو المدير معك؟ يسامحك يفرض عقوبات يوبخك أخرى

أذكرها

59. على أي أساس يقيم أداء العامل داخل مؤسستك؟ الجدارة الميعة الجنس العامل (على أساس أنثى أو ذكر) النفوذ

60. هل ترين انك قد وفقت بين مهامك داخل العمل وواجباتك داخل الأسرة؟ نعم لا

كونها خرجت من المنزل للعمل، فتتحمل ذلك بزيادة الأعمال عليها من أجل الرجوع للقيام بدورها الطبيعي لها.