

جامعة غرداية



كلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

بعنوان:

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و تأثيره على أداءها الوظيفي

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية - 18 فيفري -

- متليلي - ولاية غرداية

مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار العلوم الاجتماعية :

تخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف:

- الأستاذ : عبد المالك بيده

من إعداد الطالبة:

- نور الهدى أولاد مير

لجنة المناقشة:

أ. بونوة علي _____ رئيسا

أ. عويسي كمال _____ مناقشا

أ. بيده عبد المالك _____ مشرفا

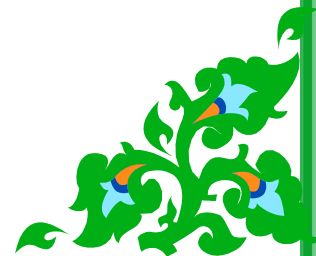
السنة الجامعية 2015 / 2016



شكر و تقدير

إنَّ الشُّكْرَ لله عزَّ وجلَّ على نعمه وآلائه، والحمد لله على
أن منَّ عليّ بإتمام هذا البحث الذي كان جهدي فيه
خالصاً لوجهه الكريم.
وبأصدق عبارات الشكر أتوجه إلى الأستاذ المشرف
على هذا البحث بيدة عبد المالك الذي قبل الإشراف
على بحثي في هذه المذكرة ،
وأتقدّم بالشكر: إلى أعضاء اللجنة المناقشة
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذتي الذين
أمدوني بالعلم طوال مشواري الدراسي كل واحد باسمه

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات





الإهداء

كعمدي البحر قطرة من قطراته... وكعمدي الّروض... زهرة من زهراته

كعمدي المسك نفحة من نفحاته... أهدي بعثي إلي:

- من أنار الكون بضيائه... وحمل اللواء بجهاده... إلي قدوتي في الحياة:

رسول الله - صلى الله عليه وسلم -

- إلي من شاركني في حركاتي وسكناتي... في ألامي وطموحاتي... إلي من رباني على

مكارم الأخلاق... والعيدي العزيز.

- إلي من مسحت بأناملها عبراتي... ودعت لي في جوف الليل... إلي من طمأننت قلبي

بنظراتها وعطفها... إلي الشمعة المضيئة في حياتي... أمي الحبيبة.

إلي من جمعني بهم الجو الأسري:

إخوتي: عبد الحميد، عبد الرحمان

أخواتي: جمعة، نوال، رشيدة، مارييا

إلي كل صديقاتي كل واحدة باسمها

إلي كل من يحمل لقب أولاد مير و كل أقاربي

إلي من سيجمل معي مشوار الحياة بإذن الله: كمال وعائلته الكريمة .

إلي كل من أحبهم ويحبونني في الله ومن ربطتني بهم أوصل في الله



فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

شكر وتقدير

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

أ- ب مقدمة

الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي والمنهجي للدراسة

04	تمهيد
05	1- الإشكالية
06	2- الفرضيات الجزئية
07	3- أهمية الدراسة
07	4 - أسباب اختيار موضوع
07	5- أهداف الدراسة
08	6- تحديد المفاهيم
07	5- أهداف الدراسة
08	6- تحديد المفاهيم
11	7- الدراسات السابقة
19	8- المقاربة السوسولوجية
20	9- المنهج المتبع
22	10- التقنيات المستعملة
25	11- صعوبات الدراسة

الفصل الثاني: صراع الأدوار

27	تمهيد
28	1 - ماهية صراع الأدوار
29	2 - المرجعية النظرية لصراع الأدوار
31	3 - مظاهر صراع الأدوار
32	4 - أنواع الصراع
33	5 - تحليل صراع الأدوار
38	6 - صراع الأدوار والأم والزوجة العاملة
38	7 - طرق التقليل من الآثار السلبية لصراع الأدوار
41	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : عمل المرأة العاملة

42	تمهيد
43	أولاً: عمل المرأة العاملة
43	1- تطور عمل المرأة
47	2- أهمية ودوافع عمل المرأة
51	3- دور المرأة العاملة
53	4- معوقات عمل المرأة
55	ثانياً: أثر وواقع عمل المرأة
55	5- الآثار المترتبة عن عمل المرأة
59	6- المرأة العاملة والتشريعات العمل في الجزائر
62	7- واقع تشغيل المرأة في الجزائر
65	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

67	تمهيد
68	أولاً: ماهية الأداء الوظيفي
68	1- أهمية الأداء وأهدافه
70	2- عناصر الأداء
73	3- محددات ومكونات الأداء
74	4- أنواع الأداء
76	5- سلوك الأداء

77	6- معوقات الأداء.....
78	ثانيا: ماهية تقييم الأداء.....
78	1- تعريف تقييم الأداء.....
79	2- أهمية تقييم الأداء.....
82	3-أهداف تقييم الأداء.....
83	4- خصائص تقييم الأداء.....
84	5- أسس تقييم الفعال للأداء.....
84	6-المتطلبات الأساسية لنجاح عملية التقييم.....
85	7- مراحل وخطوات تقييم الأداء.....
86	8- طرق تقييم الأداء.....
90	خلاصة الفصل.....

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

92	تمهيد.....
93	أولاً:مجالات الدراسة.....
93	1- المجال الزمني.....
93	2- المجال المكاني.....
94	3- المجال البشري.....
96	4- المجال التشريعي والتنظيمي.....
98	ثانيا : المنهج المستخدم.....
99	ثالثا: الأدوات البحثية.....
101	رابعا: عينة الدراسة.....
103	خامسا: عرض البيانات ومناقشتها.....
103	1- توزيع وتحليل البيانات.....
109	2- تحليل نتائج الفرضيات.....
130	3- الاستنتاج العام للدراسة.....
132	خاتمة.....

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
94	الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بمتليلي خلال 2015	01
95	سلك الأطباء	02
96	الأعوان الشبه الطبيين بالمؤسسة	03
96	سلك الإداريون والخدمات العامة	04
103	توزيع المبحوثين حسب السن	05
104	توزيع المبحوثات حسب عدد الأولاد	06
105	توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية	07
106	المستوى التعليمي لدى أفراد العينة	08
107	نمط السكن لدى المبحوثات	09
108	الاقدمية لدى أفراد العينة	10
109	توزيع المبحوثات حسب الرغبة في الدخول إلى العمل	11
110	رأي المبحوثات في استغلال الأعمال المنزلية للجهد والوقت	12
111	تأثير تتعدد المهام عن الاهتمام بالأولاد	13
112	توزيع المبحوثات حسب تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي.	14
113	علاقة الحالة العائلية وموقف الأسرة من العمل	15
114	العلاقة بين نمط السكن وموقف الزوج من العمل	16
115	العلاقة بين الاقدمية وصعوبة في التوفيق بين معظم واجباتك	17
116	العلاقة بين الدخول إلى العمل برغبة وأسباب التي دفعت للعمل	18
117	العلاقة بين تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي و العمل بالمناوبات الليلية	19
119	توزيع المبحوثات حسب العمل بالمناوبات الليلية.	20
120	توزيع المبحوثات حسب بذهن جهد في انجاز الأعمال في الوقت المحدد	21
121	يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل و الشعور بالإنتماء إلى المؤسسة .	22

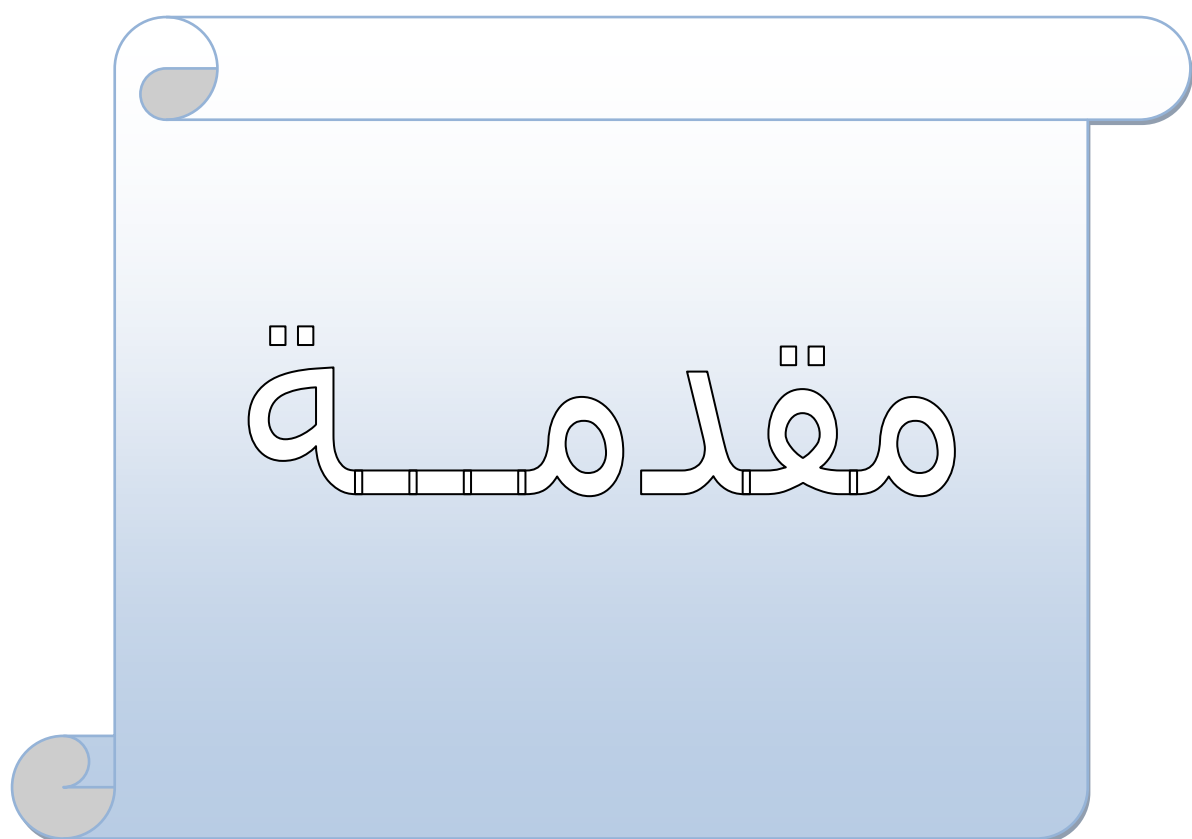
122	توزيع المبحوثات حسب وجودهن لدعم النفسي والمعنوي الذي يساعد على الأداء الوظيفي .	23
123	توزيع المبحوثات حسب مستوى الأداء من خلال العلاقة مع الرؤساء.	24
124	العلاقة بين نوع العمل الذي تقوم به أفراد العينة والمدة الزمنية التي تقضيها في العمل يوميا	25
125	العلاقة العمل بالمنوبات الليلية وتأثير طبيعة العمل	26
126	العلاقة بين المستوى التعليمي وطبيعة العمل تتطلب مهارات خاصة.	27
127	العلاقة بين الأقدمية والمهام الموكلة التي تتطلب وقت محدد.	28
128	العلاقة بين المخاوف من طبيعة العمل ونوع العمل الذي تقومين به.	29

قائمة الأشكال

الصفحة	الجدول	الرقم
73	نموذج الأداء الفعال	01
103	توزيع المبحوثين حسب السن	02
104	توزيع المبحوثات حسب عدد الأولاد	03
105	توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية	04
106	المستوى التعليمي لدى أفراد العينة	05
107	نمط السكن لدى المبحوثات	06
108	الاقدمية لدى أفراد العينة	07
109	توزيع المبحوثات حسب الرغبة في الدخول إلى العمل	08
110	رأي المبحوثات في استغلال الأعمال المنزلية للجهد والوقت	09
111	تأثير تتعدد المهام عن الاهتمام بالأولاد	10
112	توزيع المبحوثات حسب تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي.	11
119	توزيع المبحوثات حسب العمل بالمناوبات الليلية.	12
120	توزيع المبحوثات حسب بذهن جهد في انجاز الأعمال في الوقت المحدد	13
122	توزيع المبحوثات حسب وجودهن لدعم النفسي والمعنوي الذي يساعد على الأداء الوظيفي .	14
123	توزيع المبحوثات حسب مستوى الأداء الوظيفي	15

قائمة الملاحق

الملاحق	الرقم
الاستبيان	01
الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بتليلي 18 فيفري	02



مقدمة

شهد المجتمع الجزائري تغيرات جذرية إيديولوجية وتكنولوجية إرتسمت معالمها في مجالات عديدة منها: الإقتصادية، الإجتماعية، التكنولوجية والسياسية.

فقد أثر هذا على البنية الإجتماعية للأسرة وخاصة المرأة، حيث كانت الأكثر إستجابة لهذه التغيرات، وأصبح عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة إقتصادية، إجتماعية وثقافية بحصولها مستوى تعليمي، مما أكسبها فرص للدخول إلى ميادين مختلفة من العمل، بعدما كان مقتصرًا على الأعمال التقليدية البسيطة، أصبحت المرأة مرتبطة بأدوار متعدد فرضتها الظروف المتغيرة سواء على مستوى الأسرة أو في ميدان العمل .

فلم يعد يقتصر دورها على الإلتزام بالأداء الاسري كتربية الأطفال وتلبية حاجيات الزوج، بل تعدى ذلك إلى المساهمة في بناء وتطوير المجتمع، بالإضافة إلى الدور المهني فهي مسؤولة عن أداء مهام وظيفية خارج الأسرة لا ينبغي إهمالها أو التهاون فيها، إذ تجرد نفسها في صراع بين الدورين المهني والأسري في الوقت ذاته و كلاهما يحتاج إلى بذل مجهود ويستغرق مدة زمنية خاصة من أجل الإرتقاء إلى مستوى معيشي أفضل. في حين نجد أن أي تقصير أو إهمال لأحد الدورين يسبب لها حالة من القلق والشعور بزيادة في أعبائها وواجباتها والوظيفية على حدا سواء ، مما ينعكس على صحتها النفسية والجسدية وعلى أفراد أسرتها و محيطها الإجتماعي.

وبناء عليه جاءت هذه الدراسة المتواضعة لتقف على واقع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على أداءها الوظيفي و البحث عن طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والأداء الوظيفي ضمن الظروف المتاحة

ومنه حاولنا تقسيم الدراسة الحالية إلى جانبين هما:

الجانب النظري وقد احتوى على الفصول التالية:

الفصل الأول: والمتعلق بالإطار المنهجي ويشتمل على تحديد إشكالية البحث، فروض الدراسة، أهميتها، أسباب الذاتية والموضوعية لإختيار الموضوع، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة السوسيولوجية، المنهج المتبع، التقنيات المتبعة في الدراسة، صعوبات ومعوقات الدراسة.

الفصل الثاني : والمتعلق بصراع الأدوار ، تناولنا فيه ، ماهية صراع الأدوار ، المرجعية النظرية لصراع الأدوار ، مظاهره، أنواعه ، تحليله ، صراع الأدوار والأم و الزوجة العاملة ، طرق التقليل من آثاره السلبية .

الفصل الثالث: والذي يتناول عمل المرأة العاملة اشتمل على تطور عمل المرأة ، أهمية ودوافع عملها ، دور المرأة العاملة ، معوقات عملها ، الآثار المترتبة عن عملها ، واقع المرأة العاملة ، المرأة العاملة و تشريعات العمل في الجزائر .

الفصل الرابع : والذي يتناول الأداء الوظيفي اشتمل على جزئين الجزء الأول: ماهية الأداء، أهداف وعناصره، مكونات الأداء ومحدداته . أنواع الأداء الوظيفي، مشاكل التي تعترض الأداء، أما الجزء الثاني : ماهية تقييم الأداء أهميته ، أهدافه وطرق تقييمه. صعوبات تقييم الأداء.

الفصل الخامس: وقد تضمن هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة وتمحور حول مجال الدراسة والمنهج المستخدم ، الأدوات البحثية ، الوثائق والسجلات ، ثم عرض البيانات ومناقشتها ونتائج الجداول للفرضيتين والاستنتاج الجزئي لهما ثم الاستنتاج العام للفرضيات وأخيرا الخاتمة .

الفصل الأول : الإطار التصوري و المفاهيمي المنهجي للدراسة

تمهيد

1/ تحديد إشكالية الدراسة

2/ فروض الدراسة

3/ أهمية الدراسة

4/ أسباب اختيار الموضوع

5/ أهداف الدراسة

6/ تحديد المفاهيم

7/ الدراسات السابقة

8/ المقاربة السوسولوجية

9/ المنهج المتبع

10/ التقنيات المتبعة في الدراسة

11/ صعوبات الدراسة

تمهيد:

إن الهدف الرئيسي الذي يطمح إلى بلوغه أي باحث من خلال اختياره لموضوع ما، أو إشكالية معينة. هو فهم الظاهرة أو الواقعة، ومحاولة تفسيرها، ومن ثمة استخلاص القوانين وضبط العلاقات الثابتة والمطرودة التي تحكمها، وهذا وفقا لمبادئ علمية قاعدية وعلى رأسها السببية والحتمية. إن هذه الغاية لا تتحقق إلا إذا اعتمد الباحث على خطة دقيقة وصارمة، وآلية منهجية منطقية وعملية في بحثه، تتجانس وتتماثل وطبيعة الظاهرة أو العينة المدروسة. ولا يتسنى له ذلك، إلا إذا أحسن تشخيص وضبط الإشكالية الجوهرية المدروسة، وتحديد الخطوات المنهجية والآليات الإجرائية بدقة ووضوح وتميز، والتي تساهم بشكل منهجي في رصد الهدف وبلوغ الغاية.

1/ الإشكالية:

تميزت الحياة الاجتماعية للمرأة حسب العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، بقيامها بمهام مرتبطة بالشؤون المنزلية، أما الرجل فقد ارتبط عمله خارج البيت. تماشياً مع المهام والأدوار المقسمة داخل الأسرة. إن الرجل من واجبه العمل من أجل كسبه قوته وقوت زوجته وأولاده. في الوقت الذي تقوم المرأة بتدبير شؤون المنزل، والإشراف على تربية الأطفال، لكن مع تغير الواقع الاجتماعي المعاصر وفقاً لظروف ومتغيرات حياتية واقتصادية عصرية، على غرار انتشار التعليم والتطور التكنولوجي وانعكاساته على مختلف نواحي الحياة الثقافية، الاقتصادية، الاجتماعية، ساهم بشكل كبير في خروج المرأة إلى ميادين العمل.

إن إكتساب المرأة لمؤهلات علمية، وخبرات وكفاءة مهنية، غير المنظومة الاجتماعية وأضعف من هيمنة العادات والتقاليد والأعراف، كما ساهمت التكنولوجيا الحديثة في إدخال الآلات التي حلت محل المرأة في أدوارها التقليدية، كتنظيف البيت وغسل الملابس، على غرار انتشار المأكولات السريعة محل الوجبات المنزلية التقليدية. إضافة إلى دور الحضانة المكلفة بتربية الأبناء والإشراف عليهم. وما رافقه ولازمه من تحرر فكري من النظم والقيم التقليدية للمجتمع، حيث أصبحت المرأة تشارك الرجل في تحسين الوضع الاقتصادي الأسري، كما ساعدتها على التحرر من أدوارها التقليدية (البسيطة) ودفع بها للقيام بأدوار جديدة خارج البيت .

تختلف نظرة المجتمع لدور المرأة خارج البيت، وذلك لما لها من مسؤوليات وأدوار متعددة. أما إذا كانت زوجة وربة بيت فهي تقوم بكافة شؤون الأسرة على غرار عملها خارج المنزل.

بناء على ما ذكر أعلاه، تحاول المرأة التوفيق بين كل من أدوارها الأسرية من جهة والمهنية من جهة أخرى، مما يجعلها في حالة صراع بين الواجبات والمسؤوليات والأدوار داخل و خارج البيت.

ومن هذا المنطلق ركزنا في دراستنا على وضعية المرأة العاملة، ومدى قدرتها على التوفيق وتحقيق التوازن بين دورها الأسري من ناحية، ومن ناحية أخرى الدور الجديد المنوطة به، المتمثل في العمل خارج المنزل. ونظرا لاختلاف الواجبات والمسؤوليات المتداخلة والمتعددة والمتشابكة، وصعوبات التوفيق بينها، أدى إلى تحملها أعباء وصعوبات في أدائها الوظيفي؟

ومما سبق نطرح التساؤل التالي:

ما مدى تأثير صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على الأداء الوظيفي؟

الأسئلة الجزئية:

- هل يؤثر تعدد الأدوار على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟
- كيف يؤثر عبء الدور على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟

2/ الفرضيات الجزئية:

- يؤثر تعدد الأدوار على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- يؤثر عبء الدور على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

3/ أهمية الدراسة:

أصبح موضوع عمل المرأة من أهم القضايا المطروحة في الدراسات الاجتماعية، حيث يتضح ذلك في النمط الجديد للأدوار الأسرية المهنية الوظيفية. وباعتبار المرأة العاملة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، استطاعت أن تقوم بأدوار مختلفة ومتعددة داخل البيت وفي ميدان العمل .

4/ أسباب اختيار الموضوع:

4.1- الأسباب الذاتية:

-رغبة ذاتية تجاه المواضيع التي تتجه إلى عمق المجتمع وبالأخص المرأة العاملة، والصعوبات التي تواجهها داخل البيت وفي ميادين العمل .

-الاحتكاك بالمجال الصحي باعتباره أحد ميادين العمل بالنسبة للمرأة خاصة في المناطق ذات طابع محافظ.

-نيل شهادة في التخصص.

4.2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة معرفة تأثير صراع الأدوار على أداء المرأة العاملة.
- محاولة التعرف على واقع المرأة العاملة والأدوار التي تقوم بها داخل وخارج الأسرة.

5/ أهداف الدراسة:

لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف أو غايات وهذه الدراسة تهدف:

- محاولة معرفة المتغيرات التي تربط بين صراع الأدوار والأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

- محاولة البحث عن الأسباب والمبررات العلمية والاجتماعية لظاهرة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

● معرفة الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في ميدان عملها.

- معرفة درجة توفيق المرأة العاملة بين الأدوار في ظل زيادة أعبائها والأدوار المسندة إليها.

6/ تحديد المفاهيم:

1.6- صراع الأدوار:

"يحدث هذا النوع من صراع لما يتوقع طرف ما من طرف آخر أدوار معينة من خلال مركزه لكنه لا يستطيع القيام بكل الأدوار بحيث، يرضي طرف ويغضب طرفاً آخر من خلال دوره فينشأ الصراع"⁽¹⁾.

كما يعرف "هونت": "أنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع"⁽²⁾.

- صراع الأدوار: "هو ذلك التعارض بين متطلبات الدور أو عندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة في آن واحد"⁽³⁾.

- المفهوم الإجرائي لصراع الأدوار: "هو تلك الأدوار المترابطة والمختلفة التي تقوم بها المرأة العاملة سواء

كانت أدوار داخل أو خارج البيت مما يترتب عنها تعارض في كل من الدورين المهني والأسري".

2.6- المرأة العاملة:

⁽¹⁾ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 82.

⁽²⁾حامد عبد السلام زهران، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، عالم المكتب، القاهرة، ط1، 2003، ص171.

⁽³⁾اعلي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 2000، ص96.

- "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"⁽¹⁾.

- كما تعرف صالح بن أحمد العساف على أنها: "المرأة العاملة هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية"⁽²⁾.

• **التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:** نقصد بالمرأة العاملة هي "المرأة التي تقوم بنشاط أو عمل مأجور في ميدان عملها دون عملها داخل البيت، أي ممارسة النشاط المهني تحصل من خلاله على أجر خاص بها مقابل ذلك".

3.6- الأداء:

- هو "عبارة عن غاية أو هدف يرد الوصول إليه ، كما أنه مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤوليته"⁽³⁾.

- كما عرف على أنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو مهام ويعني أن الأداء في موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدرات، إدراك الدور المهام"⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية للنشر، القاهرة 2008، ص 95 .

⁽²⁾ صالح بن أحمد العساف ، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج ، المعهد العربي للثقافة العامة وبحوث العمل ، بغداد، 1986، ص 23.

⁽³⁾ حسين محمد الحراشنة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان ،الأردن ، 2012، ص 95.

⁽⁴⁾ راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، دار الجامعة للطبع والنشر والتوزيع، 2001، ص 210.

كما عرفه "نيكولاس": "أنه نتاج السلوك فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمحضت عن ذلك السلوك"¹.

• المفهوم الإجرائي للأداء: هو "مجموعة السلوكيات التي تقوم بها المرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية".

4.6- تعدد الأدوار:

"هي مجموعة الأدوار المتصلة بالمكانات المختلفة التي يشغلها أحد الأفراد في فترة معينة"⁽²⁾.

• التعريف الإجرائي لتعدد الأدوار: "هي مجموعة الأعمال المرتبطة و المتداخلة ببعضها البعض التي يؤديها الفرد خلال مدة زمنية محددة وبأماكن مختلفة".

5.6- أعباء الدور:

"هي المهام الكمية والنوعية التي تثقل الموظف، فكمية تتمثل في تكيفه بأداء أعمال وأدوار كثيرة في وقت غير كاف، وأما النوعية فتتعلق بتكليفه بمهام لا تناسب خبرته ومهاراته"⁽³⁾.

• التعريف الإجرائي لعبء الدور المهني: "هي تلك المهام التي يكلف بها الفرد خلال فترة زمنية محددة، حيث يقوم بأعمال وأدوار متعددة في وقت غير كاف، وقد لا تتلاءم مع قدراته ومهاراته الشخصية (الفردية)".

7/ الدراسات السابقة:

(1) الباتول علوط، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 17.

(2) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 361.

(3) ناصر قاسمي، مرجع سابق، ص 18.

لقد تعددت النظريات الإجتماعية التي تجعل صراع الأدوار موضوعا لدراستها بتعدد إتجاهاتها الفكرية وباختلاف أهدافها العلمية. لذلك تعددت الدراسات في علم الإجتماع. كما لا يخفى علينا أن كل الدراسات في علم الإجتماع تعتمد على دراسات سابقة التي قام بها الباحثون من أجل معرفة ما توصلوا إليه من نتائج. والإعتماد عليها في بناء فرضيات الدراسة. وفي دراستنا هذه إعتمادنا على بعض الدراسات التي تناولت موضوع " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة " .

■ الدراسة الأولى:

"مسعودة خنونة" بعنوان "الأستاذة الجامعية بين التزامات دورها في المؤسسة الجامعية والأسرية " أطروحة دكتوراه دولة جامعة منتوري قسنطينة ، 2003م.

ارتأت الباحثة من خلال دراستها إلى طرح مجموعة من التساؤلات حول مدى قدرة الأستاذة الجامعية أن تفي بالتزاماتها الجامعية والأسرية ، وكيف يؤثر تعدد وتداخل الأدوار في حدوث والضغوط المتعدد التي تتعرض لها بالاستجابة إلى متطلباتها على المستويين الأسري والجامعي ، وقد وضعت الباحثة ثلاثة فروض وهي:

*الفرضية 1: ترتبط استجابة الأستاذة الجامعية لمتطلبات دورها لعدد من الضغوط التنظيمية والأسرية .

*الفرضية 2: يتأثر أداء الأستاذة الجامعية لدورها سلبا وإيجابا بالمحيط.

*الفرضية 3: يوجد ارتباط بين أداء الأستاذة لدورها وإحداث سلوكيات جديدة .

ولقد قامت الباحثة بتحليل الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة ، من خلال تتبع تاريخه الاجتماعي و الاقتصادي والثقافي ، وفي بحثها اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، وشملت عينة البحث

100 أستاذة من بين 422 أستاذة جامعة قسنطينة، واستعملت المقابلة الحرة والاستبيان وآخر تحليل البيانات وتوصلت إلى :

- فيما يتعلق بالفرضية الأولى تؤكد الشواهد الميدانية أن الأستاذة يجب عليها القيام بالتزاماتها البيداغوجية بشكل جيد، حيث بلغت النسبة 70%، كما أكدت النتائج اندماج المرأة الأستاذة في الشق الاجتماعي. أوضحت النتائج أن الأستاذة مطالبة بتأدية دورها كربة بيت من إعداد وتحضير الطعام، كما تتحمل دورها التربوي اتجاه الأطفال، واعترفت الأستاذة الجامعية أنها تعاني من مشاكل وصعوبات الإرهاق.

- وفيما يتعلق بالفرضية الثانية أكدت نتائج الدراسة تقبل المحيط ويتجلى ذلك، من خلال قدرة الأستاذة على نسج علاقات ايجابية في محيط العمل والأسرة.

- أما الفرضية الثالثة فقد كشفت في تحقيق الأستاذة لعدة اشباعات مادية ومعنوية، من خلال شعورها بالثقة والقدرة على المواجهة، وحل مشاكلها وبناء نسق جديد للعلاقات الأسرية .

أكدت هذه الدراسة مشكلة التداخل الموجودة بين وظيفة المرأة داخل وخارج الفضاء الأسري، وهذا بالرغم من طبيعة الوظيفة الجامعية التي تختلف كثيرا من الوظائف الأخرى، الصحة والخدمات حيث لا تتطلب جهدا ووقتا كبيرين . كما رسخت فكرة عدم قدرة المرأة العاملة المتزوجة والتي لها أطفال من الاندماج كلي في الحياة العملية للجامعة وهذا لما يتطلبه هذا الإدماج من تخصيص وقت أكبر للبحث والسفر خارج الوطن.

التعقيب على الدراسة: تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في أنها تدرس متغير المرأة العاملة والأداء، بحيث تهدف إلى المدى قدرة الأستاذة الجامعية أن تفي بالتزاماتها الجامعية والأسرية، وكيف يؤثر تعدد وتداخل الأدوار في حدوث والضغوط المتعدد التي تتعرض لها بالاستجابة إلى متطلباتها على المستويين الأسري والجامعي. أما من حيث النتائج فقد توصلت الدراسة إلى النتائج أن الأستاذة مطالبة بتأدية دورها كربة بيت من إعداد وتحضير الطعام، كما تتحمل دورها التربوي اتجاه الأطفال، واعترفت الأستاذة الجامعية أنها تعاني من مشاكل وصعوبات الإرهاق.

كما توصلت الدراسة الحالية إلى بأن العاملات يستغرقن وقت وجهد كبير في القيام بالأعمال المنزلية وذلك من خلال التزاماتها الأسرية بتلبية حاجيات الزوج والأبناء. كما أوضحت الدراسة بأن وجود المهام المتعددة لدى المرأة العاملة يؤثر على الاهتمام بالأولاد.

■ الدراسة الثانية:

"عمار مانع" بعنوان "الوضع الاجتماعي والمهني بالنسبة للمرأة الجزائرية العاملة" أطروحة دكتوراه جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009م.

ولقد أوضح الباحث أن المرأة في المجتمع تتحكم فيه مجموعة من العوامل الثقافية والاجتماعية، التي تمثل في الواقع المعالم الأساسية التي تتحكم في تحديد الوعي الرجعي تجاه علماء خارج الفضاء الأسري، حيث يعتبر عمل المرأة من بين الظواهر الاجتماعية الخطيرة التي جاءت لتعيد النظر في نظام القيم التقليدية، وتعيد توزيع الأدوار داخل فضاء العائلة. وتقرر موقفا اجتماعيا يرفض عمل المرأة.

وواضح أن عمل المرأة يخضع بشكل مباشر لعملية انتقاء طبيعية، ويجب أن يتكيف هذا العمل الدور الذي يحدده نظام القيم الاجتماعي، بحيث لا يتعارض خروجها للعمل مع الوظيفة الأساسية داخل

الأسرة، ولا يتعارض مع منظومة القيم الاجتماعية التي وإن سمحت للمرأة بالخروج للعمل، فإنها أوجدت استراتيجيات دفاعية جديدة كاختيار المهنة أو القطاع الذي تعمل فيه، وهو ما أدى إلى ظهور ما يعرف بالمهن ذات الطابع النسوي. وعليه فقد طرح الباحث تساؤلات الدراسة :

-**التساؤل الأول:** ما هي وجهة نظر المنظومة القيمية الإسلامية و القانونية والمجتمع من عمل المرأة الجزائرية خارج فضاء الأسرة؟.

-**التساؤل الثاني:** ما هي الظروف الاجتماعية والمهنية المصاحبة لخروج المرأة الجزائرية للعمل؟.

- **التساؤل الثالث:** كيف توفق المرأة الجزائرية العاملة خاصة المتوجة بين متطلبات الوظيفة الأسرية ومتطلبات المهنية؟.

وانطلاقا من هذه التساؤلات طرح الباحث ثلاث فرضيات :

-**الفرضية 1:** تختلف كل من المنظومة القيمية الإسلامية و القانونية والمجتمع من عمل المرأة الجزائرية خارج فضاء الأسرة.

-**الفرضية 2:** تواجه المرأة الجزائرية العاملة ظروف اجتماعية ومهنية تؤثر على حياتها المهنية والعائلية.

-**الفرضية 3:** تواجه المرأة الجزائرية العاملة المتزوجة الأم صعوبات في التوفيق بين وظيفتها داخل الفضاء الأسري ووظيفتها المهنية خارج الفضاء الأسري .

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة، وشملت عينة البحث :

* لقد تم الاختيار 3% من كل قطاع، بدأ بقطاع التربية 228 عاملة ثم الإدارة بـ 80 امرأة وأخيرا قطاع

الصحة 22 امرأة ليكون المجموع 330 عاملة. وقد توصلت الباحثة إلى :

-بالنسبة إلى الفرضية الأولى: وتوضح موقف المجتمع من نحو عمل المرأة فقد تطورت نظرتة إلى عمل المرأة بشكل ملحوظ وبدأت النظرة تتغير تدريجيا حيث أنه يوافق على عمل المرأة ولكن بشروط. أما المنظومة التشريعية الجزائرية تشجع عمل المرأة خارج المنزل بدون شروط أو تحديد بيئة العمل عكس المجتمع الذي يرى خروج المرأة للعمل وفق شروط.

-أما بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية: إن المهن التي تتجه إليها المرأة العاملة لها علاقة وطيدة بالمنظومة القيمية الإسلامية وتوجيه العائلة والمجتمع، كما أنها تعاني من طبيعة الإشراف في علاقتها مع الزملاء الرجال داخل المؤسسة .

-بينت نتائج الفرضية الثالثة: أن حياة الزوجة المهنية والمنزلية تتأثر بشكل كبير بمجىء الأطفال ودورهم في حياتها، كما اظهر ذلك العلاقات الزوجية تأثرت كثيرا بخروجها للعمل، وهي تعاني من مشكلة تسيير وتوزيع الوقت بين وظيفتها المهنية والمنزلية وغياب المنشآت والوسائل المسندة لخروج المرأة للعمل .

● التعقيب على الدراسة:

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في أنها تدرس متغير المرأة العاملة، بحيث تهدف إلى الظروف الاجتماعية والمهنية التي تواجهها المرأة العاملة ومدى تأثيرها على حياتها المهنية والعائلية، بالإضافة إلى صعوبات التوفيق بين وظيفتها داخل الفضاء الأسري ووظيفتها المهنية خارج المنزل. أما من حيث النتائج فقد توصلت الدراسة إلى أن حياة الزوجة المهنية والمنزلية تتأثر بشكل كبير بمجىء الأطفال ودورهم في حياتها، كما

اظهر ذلك العلاقات الزوجية تأثرت كثيرا بخروجها للعمل، وهي تعاني من مشكلة تسيير وتوزيع الوقت بين وظيفتها المهنية والمنزلية وغياب المنشآت والوسائل المسندة لخروج المرأة للعمل .

كما توصلت الدراسة الحالية إلى بأن وجود المهام المتعددة لدى المرأة العاملة يؤثر على الاهتمام بالأولاد، إضافة إلى أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لدى المرأة العاملة وذلك حسب فترات التي تؤدي فيها وظيفتها المهنية سواء كانت الفترة الصباحية أو المسائية وعلى حسب عدد الأيام العمل.

■ الدراسة الثالثة:

"زهرة سعداوي": تحت عنوان "الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري"¹، تساؤلات الدراسة :

- هل مازالت رغبات الفتاة تتجه نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل والمتمثل في الجانب التربوي والإداري وقطاعات الخدمات بشكل خاص؟

- إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي، هل هناك توجه إلى قطاعات الخدمات بشكل خاص؟

- إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي هل هناك توجه إلى قطاعات عمل جديدة؟

- هل ضغوطات العمل المختلفة تؤدي إلى صعوبات مهنية في ميدان العمل وهل المشاكل الأسرية في المنزل لها تأثير على اتجاه الفتاة نحو نشاط مهني معين؟

● فرضيات الدراسة:

⁽¹⁾زهرة سعداوي، الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، دكتوراه علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص10.

- مازالت العائلة بسلطتها التقليدية تؤثر في التوجهات التعليمية والمهنية للفتاة ، ونوع هذا التأثير يحدده مؤثرات العائلة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

- إن نموذج العمل التقليدي للمرأة والمتمثل في القطاعات التربوية والإدارية مازال مؤثرا بشكل واضح في ميل واحتياجات العمل لدى الفتاة.

- هناك رغبة لدى الفتاة للعمل في قطاعات غير تقليدية في حالة قلة فرص العمل.

- نتيجة ضغوطات العمل المختلفة والمتمثلة في الصعوبات المهنية من جهة والمشاكل الأسرية من جهة أخرى ، فإن الفتاة لها اتجاه وميل نحو أنشطة مهنية معينة.

استخدمت في دراستها المنهج الكمي، تقنيات المستعملة، الاستمارة، المقابلة، الملاحظة ، عينة البحث عينة قصدية.

● نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلا أن الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل المجتمع الجزائري، لا يمكن النظر إليها دون ربطها بموضعها في مجتمعها ، ونظرتة إليها من جميع الزوايا التعليمية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وما يترتب على عملها من آثار على بنية ووظائف الأسرة والمجتمع، ومن جهة أخرى فإن دورها في عمليات التنمية يتأثر ولحد كبير بالبنى المجتمعية المختلفة التي تكون في الأخير الإطار الثقافي المميز للمجتمع⁽¹⁾.

● التعقيب على الدراسة:

⁽¹⁾زهرة سعادوي، مرجع سابق، ص10.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في أنها تدرس متغير المرأة العاملة، بحيث تهدف إلى نتيجة ضغوطات العمل المختلفة والمتمثلة في الصعوبات المهنية من جهة والمشاكل الأسرية من جهة أخرى، فإن الفتاة لها اتجاه وميل نحو أنشطة مهنية معينة. أما من حيث النتائج فقد توصلت الدراسة إلى أن الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل المجتمع الجزائري لا يمكن النظر إليها دون ربطها بموضعها في مجتمعها ونظرتها إليها من جميع الزوايا التعليمية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وما يترتب على عملها من آثار على بنية ووظائف الأسرة والمجتمع. كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن أغلب النساء العاملات لديهن رغبة في العمل وذلك لعدة دوافع منها: الاقتصادية، التعليمية والذاتية.

8/ المقاربة السوسولوجية:

تعتبر النظرية الوظيفية من أهم المداخل النظرية في علم الاجتماع، ترى هذه الأخيرة أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، مما يستلزم، أنكل فرد يقوم بدور وظيفي هام، داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع. ولقد اتخذت هذه النظرية عدة أوجه متباينة نذكر منها ما يلي:

- الوظيفة المطلقة: ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع، ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفية⁽¹⁾.

فمثلا، وظيفية المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا، في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم "باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على ويات الأبناء".

(1) محمد سمير حسانين، التربية الأسرية، مكتبة الأشغال، مصر، ط1، 1994، ص113.

- الوظيفية النسبية: يرى "روبرت ميرتون" أنه: لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحد فقط، يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة، والتي تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات. كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة. وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.⁽¹⁾

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، خارج المنزل وداخل الأسرة، بغض النظر عن طبيعة الأدوار وخصائصها ومميزاتها، المنوطة بها داخليا و خارجيا .

9/ المنهج المتبع:

يعد المنهج من أهم خطوات البحث العلمي، كونه يساعدنا على التوصل إلى معلومات خاصة بفهم وتفسير وتحليل وتركيب الظاهرة المدروسة. إضافة إلى الحصول على معلومات ميدانية عن طريق الاقتراب الميداني و المعاينة العملية المحيطة بالظاهرة وحيثياتها، بيئتها و ظروفها، كخطوات تكميلية .

يعرف المنهج العلمي: بأنه : " عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في علم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة، أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها⁽²⁾.

- المنهج: هو الطريقة التي يسلكها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة.⁽¹⁾ ولقد إعتدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، المقترن في أغلب الأحيان بالمنهج الإحصائي، كونه أنسب وأدق المناهج في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.

⁽¹⁾ نقلا عن أرفنج زايلتن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع دراسة نقدية، دار المعرفة، الكويت، 1988، ص 27.

⁽²⁾ صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للباحثين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003، ص 90.

وتعرف المناهج المذكورة أعلاه كالاتي :

- المنهج الوصفي: "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية".⁽²⁾

كما يعرف المنهج الوصفي التحليلي : "بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو موضوع الدراسة، اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات، ثم تصنيفها، معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى تعميمات عن الظاهرة".³

ولتطبيق هذا المنهج يتوجب وصف أبسط الوحدات التي تتألف منها الظواهر المدروسة، ويتم ذلك عن طريق البحث في تحليل المركبات الأكبر تعقيدا. وفقا لخطوات أساسية في الدراسة الوصفية .
أولا: باختيار الوحدة الاجتماعية الأولية و الأساسية لمجتمع البحث .

ثانيا: تتمثل في اكتشاف الطريقة الملائمة للقياس الكمي لمختلف عناصر ومكونات وحدة الدراسة. لذلك الدراسة الوصفية في مرحلة نشأتها كانت مرتبطة بالتحليل الكمي، ويبدو ذلك واضحا من أعمال "لوبلاي" "Le Play" الذي اعتقد أنه بدون المعالجة الكمية ستكون الدراسة غامضة وغير مؤكدة، كما أن النتائج لن تكون على درجة عالية من الدقة. ولقد استطاع "لوبلاي" في دراسته أن يجد حلا لهاتين المشكلتين حين اعتبر الأسرة هي الوحدة الأساسية للدراسة، واستخدم ميزانية الأسرة

⁽¹⁾ أعمار بوحوش، دليل الباحث في منهجية الرسائل الجامعية، دار موفوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص39.

⁽²⁾ محمد عبيدات (وآخرون)، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، ط 1999، 2، ص46.

⁽³⁾ أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2003، ص62.

، بوصفها التعبير الكمي عن الحياة الأسرية ، وهي بالتالي الأساس لتحليل الكمي للظواهر الاجتماعية⁽¹⁾.

كما يستخدم المنهج الإحصائي لمعالجة البيانات واستخلاص النتائج وإثبات مدى صحتها ودلالاتها ويقصد بالمنهج الإحصائي : "الطرق أو الأساليب الرياضية في معالجة البيانات التي نحصل عليها بالعد والقياس ، بحيث توفر الأدوات الإحصائية ، الإجراءات الوصفية لتصنيف البيانات وتلخيصها .

ولهذا يمكن التعبير عن حجم الوقائع الكمية في شكل صورة مختصرة جدا وشاملة في نفس الوقت، وهو المنهج المستخدم في جميع البيانات العددية وجدولتها ، عرضها وتحليلها⁽¹⁾ .

10/ التقنيات المستعملة:

من أجل دراسة ظاهرة ما وفهمها، ينبغي إتباع مجموعة من الأساليب والخطوات لمعرفة كل جوانب الظاهرة بشكل دقيق وتحديد متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة والوسيطه ونتائجها. وذلك من خلال اختيار الأدوات والتقنيات لجمع البيانات والتحقق من مدى صحتها ومصداقيتها للكشف عن الظاهرة محل الدراسة.

⁽¹⁾ جازية كيران، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، 2008،

ص ص 28، 29.

⁽²⁾ مفتاح محمد عبد العزيز، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 2010.

إذ تعتبر الملاحظة من بين الأدوات والطرق الرئيسية التي تستخدم في البحث الاجتماعي، ومصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة. ويعتمد الباحث على قدرته لترجمة ما لاحظته ولمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات إشكالية، تفسيرية وكمية.

عرفها "أحمد بن مرسللي": "هي مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب في إطارها المتميز ووفق ظروفها الطبيعية، حيث يتمكن الباحث من مراقبة تصرفات وتفاعلات المبحوثين ومن التعرف على أنماط وطرق معيشتهم ومشاكلهم اليومية"⁽²⁾.

وحتى يتسنى للملاحظة أن تكون علمية، وجب أن تتصف بكونها إشكالية، خصبة، ومدججة بالوسائل والأدوات.

كما تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع البيانات والمعلومات. يعرفها "موريس أنجرس": "بأنها أداة بحث مباشرة تستخدم في مساءلة الأشخاص المبحوثين فرديا أو جماعيا، قصد الحصول على معلومات كيفية، ذات علاقة باكتشاف العلل العميقة لدى الأفراد، أو ذات علاقة بالتعرف من خلال الحالة الفردية لكل مقابلة، على الأسباب المشتركة بين سلوك المبحوثين"⁽¹⁾.

وقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة قصد الحصول على كم كبير من البيانات والمعلومات الخاصة بالمبحوثات، باختلاف مستواهن الثقافي والتعليمي، بحيث لا يمكننا الحصول على جمع البيانات الأصلية الخاصة بمجتمع البحث عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية. ولقد استعنا في دراستنا بالاستمارة

⁽²⁾ أحمد بن مرسللي، مناهج البحث العلمي في علوم الاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2005، ص66.

⁽¹⁾ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات العلمية، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص197.

كوسيلة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية (المبحوثات)، والمتعلقة بمتغيرات وفرضيات الدراسة، وأبعادها والمؤشرات التي تتضمنها. ولقد تم بناء الاستمارة في شكل أسئلة مغلقة مفتوحة، وهي مزيج بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، تتضمن أسئلة ذات أجوبة وبدائل محددة ومعدة سلفاً. وهذا بهدف الحصول على معلومات بطرق مختلفة، تدفع المبحوثات لاختيار إجابة مرجحة وواحدة منها فقط. وتعطي المبحوثة الفرصة للتعبير عن آرائها بدقة ووضوح. كما حرصنا على بناء أسئلة الاستمارة حسب القدرات الفردية ودرجة الفهم والاستيعاب لدى المبحوثات، ولقد استخدمنا أداة الاستمارة لعدة أسباب منها :

- تساعد في الحصول على معلومات حساسة من المبحوثات، قد يصعب جمعها عن طريق المقابلة.
- تعطي الفرصة لكل المبحوثات للإجابة على كل الأسئلة بتريث وتدقيق و مراجعة . كما تعرف الاستمارة: " بأنها التقنية المباشرة للتقصي العلمي ، تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام ببحث كمي، يهدف إلى إيجاد علاقات والقيام بمقارنات رقمية"⁽¹⁾.
- وتعرف بأنها " نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية (الاستبيان) أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"⁽²⁾.

وقد تضمنت استمارة بحثي على ثلاثة محاور وهي كالآتي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثات.

(1) موريس أنجوس، مرجع سابق، ص100.

(2) رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص108.

المحور الثاني: يتعلق بأسئلة حول تعدد الأدوار وعلاقته بالأداء الوظيفي.

المحور الثالث: يتعلق بأسئلة حول عبء الدور المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي.

11/ صعوبات الدراسة:

يواجه الباحث بصفة عامة والسوسيولوجي بصفة خاصة، صعوبات في دراساته و بحوثه العلمية. من حيث التطبيق و التجسيد العملي للخطة المتبعة و التدقيق وتحري اليقين و المصدقية في النتائج، بسبب العوائق التي تعترضه خلال إنجازه للبحث.

لقد كانت هناك العديد من الصعوبات التي واجهت هذا البحث، وقد تمثلت فيما يلي:

- قلة المراجع و البحوث الأكاديمية التي تناولت موضوع المرأة العاملة بصفة عامة ، وخاصة المتعلقة بالمرأة العاملة الجزائرية.

- قلة المراجع و الكتب العلمية والاجتماعية التي تناولت موضوع الدراسة المتعلقة بصراع الأدوار على مستوى المكتبة الجامعية.

- صعوبة التعامل مع فئة من المبحوثات، وذلك لعزوف بعض العاملات، الإجابة عن بعض الأسئلة الواردة في استمارة البحث.

الفصل الثاني : صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

تمهيد

1/تطور عمل المرأة

2/أهمية ودوافع عمل المرأة

3/دور المرأة العاملة

4/معوقات عمل المرأة

5/ الآثار المترتبة عن عمل المرأة

6/ واقع المرأة العاملة

7/ المرأة العاملة وتشريعات العمل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

يواجه الإنسان في حياته، حالات من الصراع سلبية و إيجابية، تتراوح بين الفشل والنجاح، و التي تتعلق جزء منها بكيفية تحقيق الأهداف من جهة و من جهة أخرى، التوفيق بين رغباته الشخصية وظروف البيئة المحيطة. لهذا فإن الصراع عملية مستمرة وحتمية في كثير من مواقف الحياة اليومية. و من تجليات هذا الصراع، ما نلمسه لدى الفرد في سعيه المرير في التوفيق بين واجباته و مسؤولياته المتعددة، في مختلف ميادين، و خاصة الاجتماعي و المهني. يعتبر صراع الأدوار وجه من أوجه هذه الصراعات، والذي يكون بين مدى تحقيق الواجبات وإنجاز المسؤوليات بين الجانب المهني من ناحية و من ناحية أخرى الجانب الأسري و الاجتماعي خاصة لدى المرأة العاملة .

تناولنا في هذا الفصل عملية إبراز أهم عناصر صراع الأدوار : ماهية صراع الأدوار وأهم النظريات المرجعية المفسرة له، مظاهره، أنواعه، تحليل صراع الأدوار، وكذا صراع الأدوار لدى الأم والزوجة العاملة وأخيرا طرق التقليل من الآثار السلبية.

1- ماهية صراع الأدوار :

يعتقد "بارسونز" أن الفرد يقوم في إطار النظام الاجتماعي الذي يعيش فيه بعدد من الأدوار الاجتماعية، التي قد يكون بينها بعض الاختلاف والاختلاط والتعارض، بحيث يحدث الصراع عند تعارض الأدوار واختلافها وتناقضها، إذ لا يخلو مجتمع عند "بارسونز" من معاناة أفراد من صراع الأدوار، ويسود التوتر والصراع بين الأدوار في المجتمعات ذات التنظيمات البنائية الكبيرة المعقدة أكثر من المجتمعات البسيطة والصغيرة .

كما يرى "بارسونز" كذلك، أن الصراع بين الأدوار يظهر جليا على هيئة صراعات داخلية أو إحباطات خارجية أو كليهما .

وقد تظهر على صورة مواجهة الفرد لأدوار تتنافر فيها التوقعات، مما يؤدي إلى ظهور مواقف يتعذر فيها حدوث التوافق والتكامل بين الشخصية ونظام التفاعل الاجتماعي .

صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التكامل في نظام الشخصية أو التفكك في البناء الاجتماعي أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء وقد يكون محصلة التفاعل بينهما.

ويتضح صراع الأدوار على أشده في شكل صراع بين الأدوار الأسرية والمهنية (الأمومة - تأكيد الخصوصية والعلاقات الوجدانية) (العمل - تأكيد العمومية والتبصر بالعلاقات) ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ خليل عبد الرحمن المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان ط2، 2007، ص198.

2/ المرجعية النظرية لصراع الأدوار :

2-1- النظرية الوظيفية ومفهوم النسق الاجتماعي:

اهتم "أوجست كونت" (A.Conte) بافتراض وحدة المجتمع، ويتكون من بناءات ونظم ومعتقدات وأخلاقيات، تربطها علاقات متساندة، تلبى في مجموعها الوظائف الضرورية لاستمرار المجتمع ويتضمن افتراض الترابط والتساند في العلاقات، أي أن دراسة من الأجزاء يفترض تناولها في إطار الكل وعلاقته بالأجزاء الأخرى، معتقد أن مثل هذا التناول التكاملي بنائياً ووظيفياً يمكن أن يؤدي إلى بناء نظريات وقوانين عامة وشاملة.

هذا وتتضمن العلاقات المرتبطة والمساندة بين الأجزاء، القول بأن أي تغير في جزء أو أكثر يمكن أن يؤدي إلى تغيرات في الأجزاء الأخرى وحالة الكل، وبهذا فسّر "كونت" التغير الاجتماعي بالتغير في أنماط الفكر، وقد رصد فيما أسماه "بقانون المراحل الثلاثة"، "أنماط فكرية ثلاثة" تمثل تطور الفكر الإنساني تاريخياً وهي: نمط الفكر الأسطوري، النمط الميتافيزيقي، النمط الوضعي، يقابلها تغيرات في التشكيلات الاجتماعية جعلها في المجتمع العسكري والصناعي⁽¹⁾.

أما "هربرت سبنسر" (H.Spencer) فقد حاول تقديم تفسير بنائي وظيفي للمجتمع بما يسمى الكائن الحي، مركزاً على علاقة الأجزاء ووظائفها، وكان إسهامه الأهم في تناوله للبناء الاجتماعي، خاصة من حيث تغيره من بناء بسيط التركيب إلى بناء معقد التركيب. حيث تنعكس زيادة درجة التأبين البنائي

(1) إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، ط1، 2007، ص 41.

مستوى أعلى من الاعتمادية بين الأجزاء، مما يزيد في نظره من زيادة درجة التكامل، وزيادة قدرة المجتمع على التكيف والبقاء⁽¹⁾.

بعد هذا جاء "ف.باريتو" (F.Bareto) ليركز على مفهوم النسق الاجتماعي، معبرا به عن الوحدات الاجتماعية وخاصة المجتمع، ليشتمل معناه النظر إلى المجتمع كوحدة مكونة من أجزاء متداخلة ومرتبطة، وأن أي تحليل للأجزاء لا بد أن يكون في إطار الوحدة الكلية للنسق⁽²⁾.

2-2- النظرية التفاعلية الرمزية :

ظهرت التفاعلية الرمزية في بداية الثلاثينات من القرن العشرين على يد العالم "جورج هيربرت ميد" (G.H.Mead)، بعد تأليفه ونشره لكتب "العقل والذات والمجتمع" الذي يحمل أهم الأفكار والمبادئ التي جاء بها عن التفاعلية الرمزية، حيث يعتقد بأن الذات الاجتماعية هي حصيلة تفاعل عاملين أساسيين هما: العامل النفسي الداخلي والذي يعبر عن خصوصية الفرد وسماته الشخصية المتفردة. والعامل الاجتماعي الذي يجسد مؤثرات البناء الاجتماعي المحيطة بالفرد، وإن تظافر هذين العاملين بعضهما مع بعض - كما يعتقد - "ميد" هو الذي يكون الذات الاجتماعية عند الفرد، أما الأصول الاجتماعية للذات فهي النمو التدريجي لقدرات الفرد منذ الطفولة على إشغال الأدوار الوظيفية وتقييم الآخرين لها، وهنا تصبح اللغة هي وسيلة الاتصال بين الأفراد رمزا لأنها تؤثر في الفرد الواحد كما تؤثر في الآخرين⁽³⁾.

(1) إبراهيم عيسى عثمان، مرجع سابق، ص 41.

(2) نفس المرجع، ص 42.

(3) أحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، عمان ط2، 2010، ص ص 80-86.

كما أن النظرية التفاعلية الرمزية يمكن أن تفهم نموذج الإنسان هذا عبر الدور الذي يحتله والسلوك الذي يقوم به نحو الفرد الآخر، الذي كون علاقة معه خلال مدة زمنية محددة. لذا تفترض هذه النظرية وجود شخصين متفاعلين عبر الأدوار الوظيفية التي يحتلونها. فكل منهما يحاول أن يتعرف على سمات الفرد الآخر وخواصه عبر العلاقة التفاعلية التي تنشأ بينهما، وبعد فترة من الزمن على نشوء مثل هذه العلاقة التفاعلية بين الشخصين الشاغلين لدورين اجتماعيين متساويين أو مختلفين، يقوم كل فرد بتقويم الفرد الآخر. إلا أن التقويم يعتمد على اللغة والاتصال الذي يحدث بينهما، فاللغة تعبر عن الألفاظ الرمزية التي يستعملها هذان الشخصان، والتفاعل لا يمكن أن يتم دون الأدوار التي يحتلها هذان الشخصان⁽¹⁾.

3/ مظاهر صراع الأدوار:

أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة، والمنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، كأن يجد مدير المدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ والآباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات التشريع والتنظيم. مما يؤثر على ثقته بنفسه و مدى رضاه عن أعماله المنجزة .

يبرز هذا المشكل بصفة خاصة، عندما يكلف الفرد أو الموظف بتأدية مهام ومسؤوليات، حسب ما تقتضيه الضرورات المهنية و الاجتماعية و المصلحية. مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية أدنى نتيجة انخفاض المستوى الاقتصادي أو العكس، ويظهر أيضا في حالة رجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على أي مجرم، حتى ولو كان احد أقاربه، وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه

(1) أحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص ص 80-86.

القيام بدور الابن المطيع، وكذا الناظر بالمدرسة الذي يكتشف أن ابنه يغش، فلا يدري هل يعاقبه كبقية التلاميذ أم يغض الطرف عنه، مما يوقعه في حرج و صراع للأدوار. وكذلك هو الأمر، في حالة المرأة العاملة التي تكون بين مطرقة الواجبات الأسرية و أعبائها، و سندان الواجبات المهنية مما يترتب عنه من صراع للأدوار داخليا وخارجيا. (1)

4/أنواع الصراع:

1.4. الصراع النفسي:

يعرف في معجم علم النفس والتحليل النفسي على أنه: تعارض بين دافعين أو نزعتين أو رغبتين أو أكثر، بحيث يجذب كل جزء من الشخصية أو مكوناتها أو أجزائها واحدا منها، مما يسبب للشخصية حيرة وإرباك وتردد في انخيازها لأي منها لترضية وتجاهل الآخر".

بالإضافة إلى الصراع النفسي يكون في حين تنافس هدفان أو حاجتان أو نوعان من أنواع العمل، ولهما نفس التأثير والقوة ويسببان إنجذاب الشخص نحو مهمتين مختلفتين يترتب عنه شعور بعدم الارتياح (2).

4.2. الصراع الاجتماعي:

(1) أسامة حمدونه (2008)، الصراع وآثاره السلوكية، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية العدد 12، الصادر بتاريخ سبتمبر 2013، ص 98. اطلع عليها يوم: 15/02/2016 على الموقع (www.Fajrueb.net)

(2) كاملة شعبان الفرج وتيم عبد الحابر، الصحة النفسية للطفل، ط1، دار الصفاء، الأردن، 1999، 104.

يحدث هذا النمط من الصراع بين الأفراد وبين الجماعات ،عندما تتعارض مقاصدهما أو أساليبهما في تحقيق المصالح أو الأهداف . قد تتفق المقاصد وتختلف الآراء في تحقيق الغايات والعكس بالعكس⁽¹⁾ .
كما عرفه "سي.رايت ملز" بأن الصراع يحدث بين الفئة التي تمتلك الملكية وتشغل مراكز القوة والنفوذ والتأثير، وبين جماهير الشعب التي لا تمتلك الملكية ولا تحتل مراكز القوة والنفوذ والتأثير في المجتمع⁽²⁾ .

5/تحليل صراع الأدوار:

عند القيام بالأدوار قد تكون فيها بعض الاختلاف، والصراع ويبرز عندما يحدث تغير اجتماعي في حياة الفرد .فمثلا عندما ينتقل من طبقة اجتماعية إلى أدنى نتيجة لانخفاض مستواه الاقتصادي، ومن أسباب الصراع إدراك الفرد لنفسه بأنه يقوم بدورين أو أكثر، وكلاهما يناسب مواقف معينة ولا يناسب مواقف أخرى⁽³⁾ .

إن صراع الأدوار يعني التضارب والتعارض بين الأدوار ، حيث يقلل احتمالات الفعالية الجيدة ويؤدي حتما إلى تأثير سلبي على الفرد والمرأة العاملة عموماً.

إن الحكم على تكامل الشخصية الفردية أو عدم توافقها، إنما يرجع في الأغلب للصراع الأدوار وفشل الأفراد في التأقلم معها أو في مواجهتها، ويرجع السبب في الرأي "شوما جورج خوري" إلى عدم تمكن الأفراد من القيام بدورين أو أكثر في آن واحد.

(1) عبد الحافظ سلامة، علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص116.

(2) أحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص142.

(3) خليل عبد الرحمن المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، الأردن، ط2، 2007، ص 196.

على الرغم من الأشكال المتعددة لصراع الأدوار ، كصراع الأدوار التنظيمية، صراع بين الزوجين، الصراع المؤسساتي... الخ، إلا أن ، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتداخل أدوارها هو الذي استحوذ على جل دراسات علم النفس الاجتماعي واهتماماته⁽¹⁾.

المرأة العاملة تقع دائما في صراع المهام والأدوار والشعور بالذنب، نتيجة لإحساسها بضعف وضآلة إنتاجها تجاه أسرتها وزملائها ، أو شعورها بالتقصير في أداء واجباتها المهنية والأسرية في آن معا. لهذا تكون المرأة العاملة، عرضة لتضارب الأدوار، وغالبا ما تتعرض للضغط والقلق وحتى الاحباط والضغط النفسي و العصبي كنتيجة لذلك. غير أن صراع الأدوار ليس دائما صراعا محبطا و سلبيا . فصراع الأدوار مطلوب في عمر محدد وجنس ما، لأنه يزيد من قدرة الفرد على التحدي لمشاكله و مشبطاته وظروفه، ويعطيه دفعا للنجاح والتألق ويساهم في بناء الشخصية السوية المتوازنة. والتي تستطيع الاضطلاع بالمهام تحمل الكثير من المسؤوليات و التحديات في شتى الظروف. غير أن النتائج تكون عكسية ، إذا كلل أو توج هذا التحدي والتصدي بالفشل في الانجازات، مما يؤدي إلى القلق والتوتر بحيث يتحول الفرد إلى حلبة و فضاءا للصراعات، مما يجعل هذا الصراع بمثابة العامل المثبط و المحبط للفرد ومنقصا من عزيمته وقدراته و منقصا لإرادته، وما يترتب عنه، من توترات وأزمات نفسية، مما يجعله ينظر إلى صراع الأدوار حسب ما هو آتي:

- عدم التوافق بين قدرات الفرد والدور المسند إليه.

- التعارض بين المصالح الداخلية والخارجية.

⁽¹⁾ محمد السيد أبو النيل وانشراح محمد الدسوقي، علم النفس الفارق، دراسات عربية، دار النهضة، مصر، 1986، ص88.

- الرجوع إلى أكثر من سلطة للتوجيه.
- التوقعات المتعارضة.
- الصراع بين دورين غير متجانسين.
- وضع خطط غير سوية للتحرك والنهوض بالحياة.

1.5. الآثار الإيجابية:

هناك مجموعة من الآثار الناجمة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة :

- تحقق المرأة ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل وذلك بالإنتاج والإنجاز والمكانة.
- كما أنه يعطيها الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدراتها الشخصية واغتنائها من النواحي العلمية والفكرية والاجتماعية.
- يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة من نواحي عديدة مثل تحقيق ذاتها.
- العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية⁽¹⁾.
- منح السلطة داخل الأسرة حيث أن مساهمة المرأة جنب إلى جنب مع زوجها، عدل و غير الكثير من تلك العلاقات وإعطاءها طابع المساواة والتكافل الشئني بحاجات الأسرة.
- انتقال لمكانة المرأة كمحور للحياة العائلية وكهوية مرتبطة بالاستثمار في العمل المنزلي ،نحو مكانة تسمح لها بالتواجد أو كفاعل اجتماعي قادر على الالتزام خارج العائلة ضمن العمل المهني.

⁽¹⁾عثمان الصادق، مرجع سابق، ص ص 77-78.

- يعتبر رفع المستوى الاقتصادي من بين الآثار الايجابية لعمل المرأة، حيث أنها ساهمت في التهيئة الاقتصادية وبشكل واضح من خلال الأعمال الخارجية والتصنيع خاصة في فترة الثورة الصناعية إلى غاية الوقت الحالي.

- أكسب العمل لدى المرأة تحقيق مهارات عملية وبناء شخصية، حيث نجد أن خروجها لميدان العمل يمكنها من زيادة ثقتها وتحقيق التوازن النفسي والشعور بالأمان وارتفاع مستوى الأداء العملي و العلمي⁽¹⁾.

- زيادة الاهتمام بالبيت والأطفال. فمن خلال الشواهد والملاحظات تدل على أن بيت المرأة العاملة أكثر تنظيماً وأطفالها أحسن مظهرًا وسلوكًا، إضافة إلى ذلك فإن الأم العاملة تحسن الاستفادة من وقتها⁽²⁾.

2.5. الآثار السلبية:

- انعكاس خروج المرأة إلى سوق العمل على القيام بوظائفها التربوية والنفسية خاصة دور الأمومة.

- فقد يؤدي خروجها للعمل إلى تخليها عن عملية الرضاعة الطبيعية وما يصاحبها من إشباع نفسي وطبيعي بيولوجي للطفل.

- تتعرض المرأة العاملة لكثير من الضغوط الخارجية ومشكلات العمل، مما تنعكس آثارها بشكل سلبي على صحة الأم النفسية، وبالتالي على علاقتها بزوجها وعلى الصحة النفسية للأبناء.

⁽¹⁾ إبتسام عبد الرحمان الحلواني، العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة تعرقل مسيرة نجاحها، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، القاهرة، العدد2، 2000، ص72.

⁽²⁾ محمد رشاد لطفي، مدخل في الاقتصاد المنزلي، دار المعرفة، مصر، 1997، ص32.

- وقد تشغل الأم العاملة بتحقيق ذاتها المهنية على حساب أسرتها، مما يقلل من دورها الأسري ويجرم الأسرة خاصة الأبناء من إشباع كثير من حاجات للمودة والدفء العاطفي، مما يجعل دورها غائبا وأثرها مفتقد في الأسرة⁽¹⁾.
- من المتوقع في مجتمعاتنا أن الضغوط التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية، وتناقض النظرة إلى عملها، من شأنه أن يسبب لها شعور بأنها يمكنها الاستغناء عن العمل في أي لحظة، أو أن تنعكس مشكلاتها الشخصية والاجتماعية على عملها.
- دخول المرأة إلى العمل أحدث تغيير كبير، حيث لم تعد المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والتزاماتها العملية، مما أدى إلى خلق مشاكل على المستويين المهني و
- الأسري، وخاصة تسيير الأسرة.⁽²⁾

6/ صراع الأدوار والأم والزوجة العاملة:

إن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة، التي تنتظر منها، قيامها لدور الزوجة وأدائها لدور الأم إلى جانب كونها عاملة بمؤسسة. ومن ثمة تختلف التوقعات وتتعدد المطالب و تتداخل و تتشابك الواجبات و المسؤوليات، مما يؤدي بالمرأة العاملة الى اهتزاز الثقة بنفسها و أهمية أدائها و الشعور بالإرهاك و بالعجز والاحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب و المتطلبات، وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها.

⁽¹⁾ محمد محمد بيومي خليل، سيكولوجية العلاقات الأسرية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000،

ص ص 18-19.

⁽²⁾ عثمان الصادق، مرجع سابق، ص ص 80-81.

وبالنظر للمكانة الحالية للمرأة العاملة الجزائرية وتواجد عدة أدوار اجتماعية تقوم بها في وقت واحد. شكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها، وأخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد والمجتمع، مما يؤدي إلى حدوث نوع من التعارض و التصارع بين الأدوار التي تقوم بها⁽¹⁾.

7/ طرق التقليل من الآثار السلبية لصراع الأدوار :

1.7. الطرق المباشرة لتغيير الأدوار:

ان السواد الأعظم للنساء الراغبات و المقتنعات بالمساواة و حق المرأة في العمل و الشراكة الاجتماعية للجنسين. يوجد لديهن شعور قوي بقدرة المرأة، بخصوص المشاركة المهنية و التنموية، مما يجعلهن بين خيارين: إما يتزوجن برجال مؤمنين بالمشاركة مثلهن، أو يحاولن تغيير أدوار الزوج داخل البيت⁽²⁾.

2.7. الطرق الغير مباشرة لتغيير الأدوار:

لقد حاولت بعض النساء تغيير الأدوار الزوجية بطريقة غير مباشرة، وهذه إستراتيجية مثالية للأمهات العاملات التقليديات اللاتي يحتجن إلى المعاونة بشدة داخل المنزل، ولكن لا يستطعن المطالبة بالتغيير بشكل مباشرة في المسؤوليات، من منطلق رغبتهن في الاضطلاع بهذا الدور، وما يمنحه لهن من إثبات للذات وقوة وسلطان⁽³⁾.

⁽¹⁾ عائشة أبو بكر، العلاقات بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، ماجستير غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 29.

⁽²⁾ نيفين غراب، الوردية الثانية في حياة المرأة العاملة، ترجمة: عبد الفتاح الجوهري، بدون دار نشر، مصر، ط1، 1994، ص 275.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص ص 276-277.

3.7. طلب المساعدة:

يلجأ بعض الأزواج والزوجات إلى الاستعانة بالمساعدة الخارجية المتمثلة في مدبرات المنازل و الحاضنات و دور الحضانة. و يلجأ آخرون إلى الإستعانة بالأصول و الحواشي، كأمهاتهم أو قريباتهم للناية بأطفالهم و تديره بعض الشؤون المنزلية.

4.7. تخفيض ساعات العمل:

بعض النساء العاملات يعتبرن حجم و توزيع جدول ساعات العمل، مصدر إجهاف في حقهن، في حين تعتبره فئات أخرى من العاملات مكسب لهن. النساء العاملات و خاصة ربوات البيوت الممهتات لوظيفة ما، غالباً ما يجدن أنفسهن مجهدن عاطفياً في الابتعاد عن أصدقاء العمل و تحديد صداقتهن بأصدقاء الأسرة وعموماً باللجوء إلى كل ما يدعم الركون إلى الحياة أكثر عزلة بالمنزل.

5.7. تخفيف عمل المنزل والعناية بالزوج والطفل:

من الاستراتيجيات الأخرى التي تلجأ إليها الأم العاملة، هي تخفيض و اختصار ساعات الجهود المبذولة، أو الاقتصاد في الواجبات و المسؤوليات الأساسية والأولويات لصالح البيت والطفل والزوج، ومحاولة تبرير النقائص بمبررات أخرى كعدم طبخ نوع من الخضار و الوجبات لأن أطفالهن لا يحبونها، أو تقديم الذرائع بوضع أطفالهن في الحضانة مبكراً و تبرير ذلك بأن أطفالهن يحتاجون إلى أترابهم و أقرانهم في مثل سنهم لتنمية شخصياتهم .

خلاصة الفصل:

يعتبر الصراع من بين أهم الظواهر الاجتماعية التي يعاني منها الفرد داخل المجتمع ، حيث يتجلى هذا في شكل صورة مواجهة الفرد لأدوار تتداخل و تتشابك و تتصارع فيها التوقعات، فيحدث عدم توافق وتكامل بين شخصية الفرد ونظام التفاعل الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق حاولنا في هذا الفصل تشخيص ماهية صراع الأدوار، أنواعه، تحليله، وصراع الأدوار الأم والزوجة العاملة، وفي الأخير طرق التقليل من الآثار السلبية المترتبة عنه.

الفصل الثالث : عمل المرأة العاملة

تمهيد

1/تطور عمل المرأة

2/أهمية ودوافع عمل المرأة

3/دور المرأة العاملة

4/معوقات عمل المرأة

5/ الآثار المترتبة عن عمل المرأة

6/ واقع المرأة العاملة

7/ المرأة العاملة وتشريعات العمل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد ساهمت التغيرات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية في إحداث أثر بالغ، وبدرجات متباينة، في إعادة تشكيل البنية الاجتماعية للأسرة و المجتمع . وكذا لمهام الأفراد والجنسين و الأدوار المنسوبة إليهم. وباعتبار المرأة جزءا لا يتجزأ من المجتمع ، و حجر الزاوية في الحياة الاجتماعية . لقد انعكست هذه التغيرات على وضعيتها من بناء اجتماعي إلى آخر. ومن هذا المنطلق سنحاول إبراز وضعية المرأة في المجتمعات الغابرة، كالحضارة الفرعونية،اليونانية وعصر الجاهلية انتقالا إلى عملها في فترة الإسلام مروراً إلى الاستقلال. كما تناولنا في هذا الفصل أهمية دوافع عمل المرأة ودورها. أهم معوقات عملها. الآثار المترتبة عن عملها وطرق التقليل من الآثار السلبية. وكذا واقع المرأة العاملة. وفي الأخير تطرقنا إلى المرأة العاملة وتشريعات العمل في الجزائر.

أولاً: عمل المرأة العاملة

1/تطور عمل المرأة:

1.1.عمل المرأة في الحضارات القديمة:

لقد تنوعت الأعمال التي قامت بها المرأة عبر العصور القديمة وعملت في مجالات عديدة ،حيث نالت المرأة في العصور الفرعونية مكانة الإلهية، كما أن حقوقها تساوت مع الرجل .هذا ما مكنها من ممارسة أعمال مختلفة ومتنوعة، وتمتعت المرأة الفرعونية بحريتها الكاملة كخروجها من منزلها بدون رقيب وقدرتها على تسيير أمورها وأمور أسرتها، إضافة إلى أنها تمتلك الملكية خاصة، فكانت النساء في مصر في عام 2100 ق. م يملكن أكثر الأراضي التي تورث عن طريق الانتساب الأموي.

وحظيت المرأة بالتعليم إذ اهتم المصريون القدماء بتعليم الفتيات الصغيرات العقائد الدينية وآداب السلوك، وعملت المرأة في مجالات مختلفة كالنسيج، الغزل، صنع الزرابي و الأثاث، كما عملت بالتجارة كالأسواق، إضافة إلى ممارستها للرياضة والسباحة⁽¹⁾.

أما في العصر اليوناني كانت المرأة منغلقة على نفسها ، لا تغادر البيت وتقوم بكل ما يحتاج إليه من الرعاية، إلا أنها محرومة من الثقافة لا تساهم في الحياة العامة لا بالقليل ولا بالكثير، وكانت في درجة من الاحتقار، حيث نعتت بكونها رجس من عمل الشيطان⁽²⁾.

ولقد عانت من صعوبات ،وهذا ما انعكس على الأعمال التي مارستها، حيث اقتصرت وظيفتها على الأعمال المنزلية وإنجاب الأطفال وتربتهم، وقد أكدّ "أرسطو" هذا المعنى بقوله: " إن الطبيعة لم تزود النساء، أي استعداد عقلي، ولذلك يجب أن تقتصر على شؤون المنزل والحضانة"⁽³⁾.

وفي العصر الروماني لم يكن حظها بأحسن حال من عند اليونان، فقد كان دورها منحصر في الأعمال المنزلية وتربية الأبناء، وقد كن محبات للعمل مثل الرجال وكن يشتغلن في بيوتهن في الغزل وشغل

(1) حسين عبد الحميد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1988، ص ص4-15.

(2) تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية،

بدون سنة، ص12.

(3) حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص17.

الصوف، وتغير هذا الوضع في العصر الذهبي حيث كانت النساء تخرجن إلى الأسواق وتمارسن تجارة ويحملن الأحمال على ظهورهن.

أما في الجاهلية كانت المرأة تعيش طول حياتها تحت وصاية الرجل وتعتبر كائنا رذيلًا وخسيسًا ولا يكون من ورائه إلا العار، ولم يكن بإمكانها التمتع بأهلية التصرف وكانت توأد وهي حية، وقد صور القرآن الوأد بقوله تعالى: ﴿وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ يَتَوَارَىٰ مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ﴾⁽¹⁾.

وكان العرب في الجاهلية لا يورثون البنات في حين يورثون البنين بعد البلوغ، وأما عن دورها وأعمالها المنزلية التي كانت تقوم بها فقد اقتصر عملها على شؤون البيت، وكذا الأعمال الشاقة من رعي للمواشي وغزل للصوف، و حلج للقطن، ومختلف الأعمال المنزلية وغير ذلك من الأعمال⁽²⁾.

2.1. عمل المرأة في الإسلام:

قال الله تعالى: ﴿مِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يُتَفَكَّرُونَ﴾⁽³⁾. تبين لنا الآية مكانة المرأة في الإسلام وأهميتها بالنسبة الأسرة من خلال علاقتها مع زوجها.

قال تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾⁽⁴⁾.

أبرز الإسلام المساواة بين الرجل والمرأة، بحيث أن لكل واحد منها له عمل يقوم به وذلك من دون تمييز أو تفضيل بينهما.

⁽¹⁾ سورة النحل، الآية: 58-59.

⁽²⁾ تاج عطا الله المرجع السابق، ص 13-21.

⁽³⁾ سورة الروم، الآية 21.

⁽⁴⁾ سورة النحل، الآية 97.

وعن دور النساء في حياة العامة فتتنوع مجالاته بين الشؤون المنزلية والحرف اليدوية والشؤون في الحياة الاجتماعية والعلم والتعلم، ففيما يتعلق بالأمور المنزلية كانت المرأة تقوم بكل أنواع الأعمال الداخلية لبيتها، إضافة إلى تربية الأبناء أحسن تربية، كان منهم رجالا فتحوا الأمصار و قادوا العالم لقرون. أما في ميدان المعاملات والحرف اليدوية فالمعروف في كتب السيرة أن النساء في عصر صدر الإسلام كن يتعاطين التجارة وأوضح مثال هو السيدة خديجة رضى الله عنها⁽¹⁾.

يقول الله تعالى: « وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ »⁽²⁾.

3.1. عمل المرأة في الغرب:

لقد صاحب الثورة في أوروبا في القرن 18م الحاجة إلى الأيدي العاملة فاتجه أرباب العمل إلى فئتي النساء والأطفال فدخلت المرأة إلى ميدان الشغل. وقد مورست على المرأة أبشع أشكال الاستغلال ويصف " هربت ماركوز " وضع المرأة العاملة في النظام الرأسمالي قائلاً: " هكذا تتوارى الحياة متحولة إلى لا شيء، فإن الآلات تبتلع الأشياء والثياب والمرأة"، وكانت أجور العاملات في أواخر القرن 19م تكاد لا تساوي إلا نصف أجور العمال وأوضح " المنجلز " أن أصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن بأجور أقل.

وخلال القرن العشرين برز دور المرأة العاملة في التنمية وأضحت هناك مساواة بين الرجل والمرأة، وأعطى لها الحرية الكاملة لإبراز ذاتها وخدمة لمصالح المجتمع .

إضافة إلى أن الدخول الجماعي للنساء في العمل، سمح باستغلالهن في الأعمال الشاقة لساعات طويلة مقابل أجر زهيد لا يكاد يسد قوت الأولاد من قبل سماسرة ذوي رأس المال همهم في ذلك تحقيق المزيد من الأرباح على حساب اليد العاملة النسوية، وباقتحام المرأة لمجال العمل تشكلت القوانين الأولى

⁽¹⁾ تاج عطا الله، مرجع سابق، ص ص 26-27.

⁽²⁾ سورة النساء، الآية 32.

التي تحمي النساء في العمل وتعترف بهن كقوة قادرة على فرض إرادتهن من خلال الحركات التنويرية والأفكار التحررية⁽¹⁾.

1.4.1. عمل المرأة في الجزائر:

قبل التعرض للدور الذي لعبته المرأة الجزائرية أثناء الثورة التحريرية وما بعدها. ينبغي تسليط الضوء في البداية على وضعها عبر التاريخ في الجزائر فكانت المرأة تحتل المكانة اللائقة بها كعضو إيجابي في الأسرة والمجتمع وتتمتع بالاحترام وتحظى بعناية ورعاية، فهي معتزة بنفسها و متمسكة بشخصيتها الإسلامية، تحتل المركز الأساسي في الأسرة لأنها الخلية الاجتماعية التي تصلح بصلاح المرأة ووعيها وحسن سلوكها، كما تفسد بفسادها وعلى حساب صلاحها، يكون صلاح الجيل وتقدمه.

1.4.1.1. عمل المرأة أثناء الثورة التحريرية:

كانت مشاركة المرأة في ميدان الكفاح جنبا لجنب مع الرجل قد أحدث انقلابا جديرا في المفاهيم والأفكار، حيث استقبل جيش التحرير المرأة المجاهدة بفخر واعتزاز. نظرا إليها نظرة الأخ لأخته وعاملها باحترام وتقدير فمن الواضح أن هذه المجاهدة التي مارست مختلف الأعمال وتحملت أصعب المسؤوليات أثبتت وجودها في كفاح بلادنا و شكلت قوة سياسية فعالة وإيجابية.

وفي ذلك يقول ميثاق مؤتمر الصومام الوثيقة السياسية الأولى للثورة عام 1956: " توجب في حركة النسائية إمكانات واسعة تزداد وتكثر بإطراد وإنما لنحیی بإعجاب وتقدير ذلك المثل الباهر الذي ضربته في الشجاعة و الفعالية في الثورات الكثيرة التي توالى وتجددت في بلاد الجزائر منذ 1830 ضد الاحتلال الفرنسي⁽²⁾.

1.4.1.2. عمل المرأة بعد الاستقلال:

جاء الاستقلال ليقضي على العادات والتقاليد البالية التي حرص الاستعمار على إبقائها والتي تتناقض أغلبيتها مع رؤى التطور والتنمية والتقدم، حيث تم إدخالها وإقحامها في عالم الشغل كمواطنة

⁽¹⁾ تاج عطا الله، مرجع سابق، ص ص32-33.

⁽²⁾ زهرة سعداوي، مرجع سابق، ص ص61-63.

كاملة الحقوق بهدف بناء الدولة الاشتراكية العصرية التي تبناها سياسة الجزائر الفنية غداة الاستقلال، وقد جاء الميثاق الوطني الأخير 1986 وقبله الميثاق الوطني لسنة 1976 لتأكيد هذا المسعى عند حديثه عن المرأة بقوله: " إن المرأة الجزائرية، إذ تعمل اليوم على تجسيد تطلعاتها بتوفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تضمن مساهمة النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني"⁽¹⁾.

2/ أهمية ودوافع عمل المرأة:

1.2. أهمية عمل المرأة:

يرى "بروان": " أن العمل محور جوهري في حياة الإنسان ما دام ذلك المظهر من الحياة يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع ويحدد دوره فيه"⁽²⁾.

والعمل مجال حيوي هام حيث يجد الإنسان فيه فرصة كبيرة للتعلم وتعبير عن ميوله وقدراته ومواهبه وطموحه ، وإذا كان للأفراد رجالا ونساء أن يشعروا بالارتباط بالمجتمع، فلا بد أن ينظروا إليه كشيء لهم فيه دور فعال، وقد يعتقد البعض أن التقدم التكنولوجي الذي حققه الإنسان سوف يجعل الفرد سعيدا. لكن الدراسات التي انجزت حول المجتمعات التي وصلت إلى أرقى مراحل التقدم التكنولوجي، تبين أن هذا التقدم لما فيه من منتجات حضارية ومادية قد يزيد فعلا من إشباع حاجات الناس وتسهيل أمورهم الحياتية. لكن - التقدم العلمي و التكنولوجي - ليس معيارا أساسيا للشعور بالرضا والسعادة وليست محكا لمدى نجاح العلاقات في المجتمع والتفاعل الإنساني.

ومن هنا: "فالمجتمع لا يمكنه الاستمرار في التكامل والاستقرار والنمو ما لم يشبع الحاجات السيكولوجية لجميع أفرادها رجالا ونساء، بالإضافة إلى جانب الحاجات المادية الواضحة".

⁽¹⁾ تاج عطا الله، مرجع سابق، ص 37.

⁽²⁾ براون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيرى، دار المعارف، مصر، ط 1968، ص 205.

فالعامل ضروري في الحياة كل من الرجل والمرأة ولا فرق بينهما، وإن وجدت فروق في بعض المجتمعات فهي راجعة إلى عوامل حضارية وثقافية. فضلا عما أظهره المجتمع العصري وخاصة المجتمعات الصناعية المتقدمة من عدم وجود فروق في الأسس الديناميكية و السيكلوجية حول عمل المرأة.

كما أن عمل المرأة ينتج فرص الاستقلال و الاكتفاء الاقتصادي والتأمين للعيش الكريم لدى هذه الفئة. غير أن قسما آخر من النساء يجدن عملهن استثمارا لطاقتهن العملية واستفادة من قدراتهن العملية، مما يجعلهن يشعرن بقيمة حياتهن ويتمتعن بأوقاتهن و يساهمن في التنمية الأسرية و الاجتماعية. لا تقف أهمية عمل المرأة عند حاجة المرأة للعمل فحسب، بل أصبح التوجه الحديث هو حاجة المجتمع إلى عمل المرأة. خاصة المجالات التي تتفوق فيها، وكذا تحمل المسؤولية اتجاه مجتمعتها والمساهمة فيه اجتماعيا واقتصاديا وكذلك في ميادين الإصلاح الاجتماعي والتهديب الأخلاقي ونشر الوعي الديني⁽¹⁾. ولقد اجمع علماء النفس والاجتماع حول استحسان عمل، المرأة فرأوا بأن:

* العمل يحفظ للمرأة مستوى من الخيرات والمهارات المكتسبة في فترة الدراسة، و تنمية لمدركاها وتعهدا لمواهبها وزيارة معرفتها بالحياة.

*يخلق العمل في المرأة شخصية متوازنة قادرة على تحمل المسؤولية وتأكيد ذاتها، وإحساسها بأهميتها ينعكس على حسن و مهارة التصرف في المواقف المختلفة والمتباينة، ويمكنها من الاعتماد على نفسها والمشاركة في أخذ القرارات الأساسية الهامة.

* العمل على تقوية روح الانتماء، ودعم روح التعاون والأخوة.

* العمل يزيد المرأة إحساسا بالمجتمع ويعطيها قيمة ومكانة اجتماعية.

* جو العمل الصحيح والمنظم يساهم في إخراج المرأة من أجواء الفراغ الذي تزدهر فيه سلوكيات غير حميدة و طفيلية .

*يمكن عمل المرأة من القيام بواجبات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر عن طريق مساهمتها في ميادين الإصلاح الاجتماعي، أعمال الخير ويمكنها من نشر الوعي الديني والقيم الفاضلة.

(1) عبد الحميد إسماعيل الأنصاري ، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، قطر، ط1، 2000، ص 81.

*إسهام المرأة في الحياة الاجتماعية يزيد من رصيدها من الخبرات والتجارب ويوسع آفاقها، فتكون أنسب لفهم مجتمعها وثقافته⁽¹⁾.

2.2. دوافع عمل المرأة:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا بل كان نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة إلى ميدان العمل. خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل لقاء الأجر له مدلول سياسي واجتماعي واقتصادي. وهي كلها عوامل متشابكة ببعضها البعض، وقد ركزنا على العوامل الأساسية التي تدفع بالمرأة بالخروج إلى ميدان العمل الخارجي وتمثل أساسا فيما يلي:

1.2.2. الدوافع الذاتية:

ان تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية واثبات الأهلية وتحقيق المنفعة الشخصية، من بين الدوافع العامة لخروج المرأة إلى سوق العمل، بحيث يتبين في الدراسة "فريدينا ندرفيج"، أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية. ومنه يعتبر هذا الأخير، بالنسبة للمرأة العاملة وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع، له حقوق وواجبات باعتبار أن هذا العمل خارجي ووسيلة لاكتسابها مكانة هامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة⁽²⁾.

ان العمل ليس جديد على المرأة، إذ أنها مارست العمل منذ آلاف السنين، في الزراعة وأشياء أخرى، وإنما الجديد هو العمل الثابت الذي تتقاضى عليه المرأة أجرا ثابتا. وفي الحياة المعاصرة، فإن هناك العديد من الدوافع التي تجذب المرأة للعمل وهذه الدوافع تختلف حسب نوع الثقافة السائدة في كل مجتمع ومن بينها:

*الرغبة في التحرر.

*الخوف من سيطرة الزوج أو غدره.

⁽¹⁾المرجع السابق ص82.

⁽²⁾حسن مصطفى عبد المعطي، الأسرة ومشكلات الأبناء، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 71.

*الخوف من المستقبل والمجهول.

*الرغبة في رفع مستوى الأسرة.

*الملل والسأم والفراغ⁽¹⁾.

كما أن من بين أهم دوافع خروج المرأة للعمل ما يلي:

2.2.2. الدوافع الاقتصادية: أثبتت الكثير من الدراسات أن الحاجة الاقتصادية هي التي دفعت بالمرأة

للخروج للعمل، وفي دراسة أجريت على خمس آلاف امرأة حديثة التخرج تبين أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة دخول أزواجهن، فتزايد أعباء المعيشة وحاجة الأسرة لدخلها دفع بالمرأة إلى تقديم المساندة وذلك بمشاركة الرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف احتياجات أسرتها⁽²⁾.

3.2.2. الدوافع التعليمية: للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إشباع قدرتها على انجاز

أعمال كانت من قبل وقفا و حكرا على الرجال دون النساء.

وقد تبين من خلال دراسة "أيد": " أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكورية، فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل، فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات. تعبر الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة خارج البيت، باستحسان هذا الأخير والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات".

نجد أن الأسرة قد أولت اهتماما كبيرا وجهودا معتبرة بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها، لإخراجها من بؤرة الأمية. ونظرا لانتشار التعليم على نطاق واسع انعكس على الواقع الاجتماعي وقلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنبا إلى جنب إلى الرجل⁽³⁾.

3/ دور المرأة العاملة:

⁽¹⁾ طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص ص 227-228.

⁽²⁾ عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980، ص 213.

⁽³⁾ محمد صفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها، ط2، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، 1981، ص 250.

1.3.1. المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة:

تمثل المرأة نصف المجتمع وهي إحدى مقومات بقائه واستمراره لما تقوم به من أدوار داخل المجتمع والدور الذي تلعبه يختلف من مجتمع لآخر ومن فترة لأخرى، وهذا تبعا لطبيعة البناء الاجتماعي لكل مجتمع.

المرأة تاريخيا، وعلى مر العصور تحتل المرتبة الثانية مباشرة بعد الرجل، فالرجل يعتبر المسؤول الأول سواء داخل البيت أو خارجه بقضاء احتياجات المنزل ومتطلباته، والمرأة تابعة له تقوم بتربية أطفالها على الطاعة والاحترام وكذا الاهتمام بالأعمال المنزلية.

غير أنه ومنذ الخمسينيات من القرن العشرين إزداد عدد النساء العاملات بأجر في غالبية الأقطار العربية، ورغم هذه المشاركة النشطة في العمل المدفوع الأجر وما ترتب عليه من مشاركة فاعلة في داخل الأسرة. إلا أن النساء لم تشهد تغييرا موازيا بالقدر نفسه. الغالبية العظمى من النساء مازالت تقوم وحدها بالأعمال المنزلية وتربية الأولاد، ورغم كل الصعوبات تشير إلى أن وجود أكثر من مصدر للرزق مهم في تحقيق الذات، وهو أفضل من أن تكون حياة الإنسان مقتصرة على مجال واحد يعتمد عليه اعتمادا كلياً في إحساسه بذاته وتقديره لنفسه. إن عمل الأم خارج منزلها جعل منها عنصراً فاعلاً داخل الأسرة، بالمشاركة في تحمل مصاريف الأسرة إلى جانب زوجها. لكن ما صعب عليها الأمر هو تحمل مسؤوليتين في نفس الوقت، وكلاهما مهمتين بالنسبة لها وهما: القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال من جهة والاهتمام بمهامها المهنية من جهة أخرى⁽¹⁾.

3.2.3. المرأة العاملة والأدوار الأسرية:

ينتقل التراث الحضاري والثقافي للمجتمع من جيل إلى جيل، من خلال الأسرة من خلال ما تزرعه الأم من قيم اجتماعية في أبنائها عند تربيتها لهم. مسؤولية المرأة كأم ومربية ومتعهدة للأطفال مشتركة لدى كافة نساء الأرض. فهي مسؤولة على رعاية الأطفال و الأجيال، وتلقينهم المبادئ خاصة في السنوات الأولى من العمر. ومسؤوليتها كأم تتطلب منها الكثير من واجبات المرأة التي تعني بتربية

⁽¹⁾ عايدة سيف الدولة، دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1، نور جمعية المرأة العربية، مصر، بدون سنة، ص57.

أولادها وتهذيبهم، كتنمية وزرع الأخلاق الطاهرة والصفات الحميدة، كالثبات والتقوى، والصدق والاخلاص وحب العمل و التفاني فيه وغيرها من صفات التي ترقى الإنسان عقلا وأدبا وتولد فيه، الرغبة الشديدة في دراسة العلوم و الازدهار و التقدم و التحضر⁽¹⁾.

3.3. واجبات المرأة المهنية:

حظيت المرأة العربية بشكل عام بمستويات عالية من الرعاية والاهتمام. إذ أتاحت لها فرص كثيرة ومتعددة فتحت أمامها فرص واسعة للدخول إلى ميدان العمل. و كنتيجة لانتشار التعليم و خاصة تعليم المرأة وتأهيلها، أثبتت المرأة قدرتها على التعلم و اكتساب المهارات اللازمة منذ.وقدرتها على مزاوله الوظائف العامة، و قرتها و امكانياتها على القيام بهذه المهام و المهن و المسؤوليات و الوظائف. وفي كل يوم، المرأة تغزو مجالات جديدة من هذه الوظائف وتثبت قدرتها وجدارتها فيها. فالمرأة بوصفها امرأة لا تفتقر إلى القدرة على القيام بأعباء الوظيفة العامة. وفيما يلي يمكن أن تقسيم مسؤولياتها المهنية كالاتي:

1.3.3. مسؤوليات المرأة العاملة كوحدة اقتصادية فاعلة:

من مميزات المرأة، قدرتها على الجمع بين الأدوار المتعددة. فهي أم وزوجة، بالإضافة لعملها في موقع الإنتاج. هذا الجمع بين الأدوار جعل عمل المرأة، غير مستقر و غير دائم وغير ثابت وقار. إن المرأة العاملة المنتجة تتحلى بمزايا عديدة، منها التنظيم للوقت والجهد والاستثمار الأفضل كل ظروفها ومكونات حياتها الخاصة والعامة. إضافة الى ادراكها بفضل العمل و أهميته. مما يزيد من خبرتها وتعميق علاقتها مع الآخرين و إكتشافها لنفسها ولغيرها. كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها وتعدد تجاربها وتنوع أهدافها، مما ينمي لديها القدرة على التحمل والعقلانية في معالجة ما يعترضها من صعوبات.

2.3.3. مسؤولية المرأة العاملة إتجاه نفسها في موقع العمل:

⁽¹⁾أميمة فؤاد منها، المرأة و الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984، ص251.

إن التحرر والاستقلالية في الرأي والسعي لإثبات الذات وإلغاء التبعية عن طريق الاستقلال الاقتصادي .كلها حوافز ودوافع تكمن من وراء خروج المرأة إلى العمل، وهذا يلزم المرأة مسؤولية التعليم والتدريب لتستطيع القيام بالعمل الذي خرجت للقيام به على أكمل وجه. وبالتالي تحقيق ما تنشده من التحرر والاستقلالية.⁽¹⁾

4/معوقات عمل المرأة:

ينظر إلى المرأة المتزوجة دائما بأنها أم و ربة بيت، وخروجها للعمل يعتبر في بعض الأحيان خروجا عن العادات والتقاليد و من مهامها الطبيعية ،مما يزيد من متاعبها النفسية والجسدية. ويمكن اعتباره إحدى معوقات عمل المرأة، ولأهمية هذا الموضوع لا بد من إجمالي معوقات المرأة سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة على النحو التالي⁽²⁾:

1.4.المعوقات الاجتماعية والديموغرافية:

وتتلخص بما يلي:

- العادات والتقاليد السائدة في المجتمع لخروج المرأة للعمل.
- نظرة الأب أو الزوج لخروج المرأة للعمل.
- حجم الأسرة من الأولاد يمنع المرأة من الخروج إلى العمل وخصوصا إن كانوا صغارا.
- المستوى التعليمي للمرأة: حيث أن انخفاض مستوى التعليم لدى المرأة يعمل كمعوق لعملها خارج المنزل، أو أنها تعمل بأجر متدن جدا وساعات عمل طويلة و تكون عرضة للاستغلال.

2.4.المعوقات الاقتصادية:

وتتلخص بما يلي:

⁽¹⁾ أميمة فؤاد منها ، مرجع سابق، ص ص 58-59.

⁽²⁾ منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011،

- النظرة الدونية لصاحب العمل لعمل المرأة ، كونها ضعيفة جسديا ولا تستطيع العمل مقارنة بالرجل.
 - عدم إعطاء الفرصة في التدريب والتأهيل مقارنة بالرجل لتطوير العمل وذلك لأن أصحاب العمل يعتقدون أن المرأة لها القابلية على ترك العمل و التخلي عنه، بمجرد زواجها و انجابها لأطفال.
 - عدم ثقة صاحب العمل بقدرة المرأة على القيادة وتحمل المسؤوليات الشاقة و المرهقة و حتى العادية بحكم تركيبتها النفسية و البدنية الهشة.
 - تركيز عمل المرأة في المهن التقليدية.
 - تفضيل أصحاب العمل على توظيف المرأة العازبة عن المرأة المتزوجة لقلة مسؤولياتها وتفرغها للعمل⁽¹⁾.
- كما تبين إحدى الدراسات المعوقات التي تواجه المرأة من وجهة نظر النساء اللواتي يشغلن مناصب عليا حيث انحصرت هذه المعوقات بثلاث نقاط:

● مشاكل تتعلق بالمرأة:

ويمكن إجمالها:

- عدم تقبل المرأة للعمل بعد أوقات دوامها والالتزام بوقت محدد .
- محدودية طموح المرأة.
- صعوبة العمل الإضافي أو التدريبي الخارجي بعد أوقات الدوام الرسمي.
- مغالاة المرأة في استخدام الامتيازات الممنوحة لها من كالاتجازات .
- الإخفاق في تأدية بعض الأعمال النوعية.
- نقص الوعي القانوني لدى المرأة و عدم المامها لحقوقها.
- مقارنة ورفض المرأة للمرأة داخل المؤسسة.
- الدور الاجتماعي للمرأة داخل المنزل والواجبات المنزلية.

⁽¹⁾ منال محمود المشني، المرجع السابق، ص 207.

- عدم وجود طموح وظيفي للمرأة واكتفاؤها بما يحققه زوجها.

● نظرة الرجل إلى المرأة: وتتمثل ب:

- عدم تقبل الرجل لفكرة المرأة الرئيس.

- عدم ثقة الرجل بقدرة المرأة على تحمل المناصب القيادية.

- افتقار كفاءة عالية وبالتالي وصول صوتها إلى المواقع العليا.

- عدم تفهم وضع المرأة (كأم وزوجة) في العمل.

● مشاكل مؤسسة: وتتلخص ب:

- قلة سنوات الخبرة (التقاعد المبكر للمرأة).

- اتجاهات متخذي القرارات.

- تقطع فترات العمل لدى المرأة (إجازة الولادة وإجازة الأمومة).

- محدودية فرص التدريب التعليم العالي.

- غياب مفهوم التخطيط المهني والوظيفي وخاصة للمرأة⁽¹⁾.

ثانيا: أثر وواقع عمل المرأة

5/ الآثار المترتبة عن عمل المرأة:

يعتبر خروج المرأة للعمل ضرورة حتمية ومن المتطلبات الأساسية في زماننا الحالي، إلا أن نزولها للعمل أوجدها بين تضارب وصراع للأدوار المستندة لها، مما كان له آثار لا تقتصر على المرأة وحدها بل امتدت إلى أبنائها وزوجها وإلى المجتمع. لذا يكون من المهم جدا توفير جميع الوسائل اللازمة لتهيئة الخروج المريح للعمل، والذي لا يترتب عليه أي أثر سيء يعكس على صحة المرأة أو استقرارها النفسي أو علاقتها بأسرتها. فخروجها في حال قدرتها يعتبر واجبا، فعليها يقع عبء التنمية كما يقع على الرجل. ومن هذا المنطلق سنحاول ذكر أهم النقاط الأساسية:

1.5/أثره على المرأة نفسها:

⁽¹⁾ منال محمود المشني، مرجع سابق، ص ص 208-209.

1.1.5. الآثار الإيجابية:

- يساعد العمل المرأة على التغلب على مخاوفها خشية أن يتركها زوجها أو يتزوج عليها وخصوصا وأن الأيديولوجية السائدة تسمح بذلك.
- يعطي بعدا ايجابيا وخاصة إذا توفرن لها عوامل المساعدة على أداء دورها المهم في البيت والعمل كالثقة بالنفس وتحقيق التوازن والشعور بالأمان وارتفاع مستوى الأداء العملي وبناء شخصيتها في ظل راحة نفسية.
- منحها الشعور بالحرية وأنها كائن مستقل⁽¹⁾.

2.1.5. الآثار السلبية:

- أشارت إحدى الدراسات الميدانية أن ثلثي العينة يعانون من الشعور بالإرهاق نتيجة قيامهن بأعباء البيت والعمل في آن معا. لذا فصراع الأدوار يزيد من توتر النساء العاملات وإجهادهن، وازدياد الأعباء و الأعباء والمشكلات الصحية والنفسية المترتبة على ازدواجية الدور داخليا و خارجيا.
- الشعور بأنها مستنزفة عاطفيا.
- الانفعال وحالة من الضغط والتوتر في كل المجالات سواء في البيت أو العمل وخاصة إذا كان لديها عدد من الأطفال.

2.5/أثره على الزوج:

1.2.5. الآثار الايجابية:

- الأم العاملة تخفف من قيود وضغوطات الزوج مما يؤدي إلى ارتياحه وتحرره.
- إن عمل المرأة يخفف من قلق الزوج ومؤثراته النفسية في تحقيق ذكورته وقدرته على حماية المرأة على أساس القيم التي تحمل الرجل كل المسؤولية اتجاه المرأة، فانشغالها يزيد من شعورها بالأمن والاطمئنان اتجاه المستقبل أو في حال الأزمات.
- عمل الزوجة يجعل منها رفيقا للزوج في الكثير من جوانب الحياة مما يشجع على البناء والتعاون⁽¹⁾.

(1) باسم محمد والى ومحمد جاسم محمد، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار النفايس الأردن، ط2004، ص1، ص485.

2.2.5. الآثار السلبية:

- العمل يخلق لدى الزوج شعور بتقصير الزوجة مما يخلق الكثير من المشكلات والخلافات.
- عمل الزوجة يترك الزوج يرمي المسؤولية على كاهن الزوجة مما يعرضها لعبء المسؤولية وتبعاتها.
- عمل الزوجة يقلص من أدوار الرجل داخل المنزل و خارجه⁽²⁾.

3.5/ أثره على الأولاد والقيم السائدة داخل الأسرة:

1.3.5. الآثار الإيجابية:

- الأمهات العاملات أكثر سيطرة وسلطة في المعاملة مع أبنائهم ، حيث تسود منازلهم التسيير المتوازن الأدوار.
- أبناء الأمهات العاملات لديهم ثقة بالنفس واستقلالية فضلا عن الاعتماد على الذات بشكل متميز عن أبناء الأمهات غير العاملات.
- أبناء العاملات أكثر طموحا من غيرهم.
- المرأة العاملة تساعد أبنائها على الاستقلال وتربطهم بالواقع العملي وتمنحهم الخبرة نتيجة لاتصالها المباشر الدائم بالعالم الخارجي.
- المستوى الاقتصادي والاجتماعي له تبعات انعكاسات على تكيف الأبناء. وكلما ارتفع مستوى التعليمي للمرأة كلما ساعد على الطموح الأسري.

2.3.5. الآثار السلبية:

- تكيف الأبناء يتغير طرديا و حجم غياب الأم عن أولادها أكثر من 5 ساعات يوميا عن المنزل، كما أنه متصل مباشرة بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي، وأي تذبذب فيه يعرقل مسيرة الأم بحكم الرقابة التي تعود عليها أبنائها.

⁽¹⁾ إبتسام عبد الرحمن الحلواني، العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة تعرقل مسيرة نجاحها، مجلة العربية للإدارة، جامعة العربية، القاهرة، المجلد، 22، العدد 2/2002، ص71.

⁽²⁾ عبد العاطي و(آخرون)، علم الاجتماع الأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، (ب ط)، 2004، ص ص 356-357.

- خروج الأم للعمل يقلل من الوقت المخصص لتربية الأطفال، مما يحدث صراعات بين الزوجين ويحمل كل واحد منهما الآخر مسؤولية ضياع الأبناء وانحرافهم وتأخرهم الدراسي.
- ضعف الرقابة على الأبناء يلقي ضلاله على سلوكياتهم في البيت والمدرسة⁽²⁾.

4.5. أثره على العمل من وجهة نظر الزملاء و الرؤساء:

1.4.5. الآثار الإيجابية:

- المرأة لا تختلف في قدرتها عن أخيها الرجل في تحمل مسؤوليات العمل والقدرة على التضحية من أجل تحقيق و تجسيد واجبات و التزامات المواطنة.
- لا توجد فروق بين النساء العاملات والرجال في الكفاية الإنتاجية (من حيث العمل ومستوى الإنفاق و الأداء).
- المرأة أكثر التزاما بقوانين العمل ولوائحه من الرجال⁽²⁾.

2.4.5. الآثار السلبية:

- كثرة الغيابات بسبب عبء المسؤولية وتضارب الأدوار لديها.
- الرغبة في التقاعد و العطل إذا تعتبرهما العاملات الراعيات للأبناء بأنها فرص مناسبة و طيبة لرعاية الأبناء والتفرغ التام للزوج والأسرة.

- ضعف الصلة والعلاقات داخل العمل مع الزملاء بحكم الأعباء و التوتر المهني والإرهاك الشديد⁽¹⁾

6/ المرأة العاملة وتشريعات العمل في الجزائر :

-الميثاق الوطني (1962،1964،1976):

⁽¹⁾ عبد العاطي و(آخرون)، مرجع سابق، ص 357 .

⁽²⁾ سامية جبارة، علم الاجتماع العام، دار النهضة العربية ،بيروت، ط1، 2003، ص 349.

⁽¹⁾ سامية جبارة، مرجع سابق، ص 349.

صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962 بإجماع، على الميثاق الوطني بمدينة طرابلس، بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل و النشاط في الجزائر المستقلة. وكان من اهتمامه دور المرأة في مرحلة البناء. وتضمن ما يلي: " لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويقيدها ولإشراكها إشراكا كاملا في تسير شؤون العامة وتنمية البلاد، ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية، ولسوف يكون عمل الحزب ناجحا في هذا الميدان. ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا هذا، لديه عقلية سلبية بشأن المرأة. فكل شي يساعد وبأنماط مختلفة في نشر فكرة نقص المرأة وعجزها، وبلا مبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أوساط النساء أنفسهن".

وبهذا فإن حزب جبهة التحرير الوطني، يؤكد على إبعاد كل الحواجز التي تعيق اندماج المرأة في إطار التنمية ومشاركتها في تطور المجتمع.

-أما ميثاق الجزائر 1964 : يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16 إلى أبريل 1964 بالجزائر العاصمة، وبخصوص المرأة العاملة جاء فيه ما يلي: " المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل"⁽²⁾.

ويمكن أن نستخلص أن ميثاق الجزائر ركز بشكل أكبر على مشاركة المرأة في عدة أنشطة اقتصادية، اجتماعية، سياسية للبلاد ومساواتها بالرجل.

-أما الميثاق الوطني لسنة 1976: هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد استفتاء 26 يونيو 1976، مؤكدا على حقوق المرأة السياسية، وفتح مجال التعليم والعمل أمامها. واعتبر

(2) أسامة حمدونة، الصراع وآثاره السلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، سبتمبر 2013، ص98.

الميثاق ،النساء قوة قابلة للاستعمال عند الحاجة حيث ورد : "إن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد ."

فهو يقر أن مشاركة المرأة احتياطية في البناء الاشتراكي ،تستعمل عند الضرورة. لذا أكد المؤتمر العام للنساء الجزائريات سنة 1979 على " أن النصوص التشريعية العائدة المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، لازالت ناقصة بفعل طابعها العام وعدم وجود نصوص تطبيقية "(1).

وبذلك نالت المرأة حقها في العمل دستوريا ،إلى جانب كل حقوقها الأخرى على تنوعها.

-دستور 1976-1989 مند إنشاء الدستور ومع التعديلات التي طرأت عليه ،وهو يضمن ويؤيد مساهمة المرأة في الحياة المهنية وأكد على حقوق المرأة وفتح أمامها كل الفرص المتاحة للرجل ،من تعليم وعمل في جميع الميادين .وهذا ما نجده في المادة 42 سنة 1976 التي تنص على ما يلي: " يتضمن الدستور الحقوق السياسية ،الاقتصادية والثقافية للمرأة الجزائرية، كما جاء في المادة 30 من الدستور: "تستهدف المؤسسات ضمان المساواة كل المواطنين والمواطنات بإزالة العقبات التي تحول دون تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية ،الاجتماعية ،الاقتصادية والثقافية" (2).

-دستور بعد سنة 1989:

شهدت الجزائر في هذه الفترة تحولات كبرى من النظام الاشتراكي الموجه ،إلى ما يعرف بنظام اقتصاد السوق " النظام الاقتصادي الحر" والتي جاءت نتيجة لعدة أسباب ومن أهمها الأزمة الاقتصادية العالمية، ودخول العالم إلى ما اصطلح على تسميته بمفهوم "العولمة"، مما أدى بالجزائر -كغيرها من الدول وخاصة الاشتراكية- إلى إدخال مفاهيم جديدة أخذت في بادئ الأمر طابع الإصلاحات الهيكلية على الاقتصاد الوطني -خاصة بعد "أحداث أكتوبر 1988" ثم رأى النور في إطار دستور 1989 كنظام متكامل أبقى عليها دستور 1996 كذلك فيما بعد.

(1) أسامة حمدونة، مرجع سابق، ص98.

(2) مصطفى عوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، جوان 2003، العدد19، ص ص70،69.

ففي هذا الإطار كان التحول الكبير الذي أحدثته دستور 1989 و1996 هو عدم ضمان حق العمل بالنسبة للمواطن رغم اعترافه بهذا الحق للجميع، إذ نصت المادة 52 من الدستور 1989 على أن: " لكل المواطنين الحق في العمل"، وذلك بدون النص على ضمان هذا الحق، بخلاف دستوري سنة 1963 و1976، اللذين ضمنا هذا الحق لكل المواطنين⁽¹⁾.

إن هذا الأمر من دون شك سيؤثر سلبا على وضع المرأة عموما، إذ زيادة على المشاكل التي تعانيها نتيجة للعادات والتقاليد، وتدني مستواها الثقافي والتعليمي وقلة تدريبها المهني في الغالب. تجدد نفسها أمام حق لا يضمنه القانون⁽²⁾.

- الخطاب السياسي:

*الخطاب الرئاسي 1999:

يؤكد الخطاب السياسي للرئيس "عبد العزيز بوتفليقة" المقدم في انتخابات 15 أبريل 1999 مكانة دور المرأة في المجتمع من خلال خطابه التالي: "... يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال الميز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من التهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية، والانشغال هذا يمليه مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعنا. والتي جعلت الفتيات يصلن، بإعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر".

أكد الرئيس "عبد العزيز بوتفليقة" في خطابه على المساواة بين الجنسين، مع وجوب ترقية المرأة طبقا لقدراتها الفردية، من أجل تحقيق الانسجام والتوافق مع التحولات المجتمعية، ووصولها إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة.

*الخطاب الوزاري 2013:

(1) تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 89.

(2) نفس المرجع، ص 90.

بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة المنعقد يوم (الأربعاء 06 مارس 2013 بالمركز العائلي - بن عكنون-)، أكد الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي " طيب لوح " في كلمته على ضرورة مشاركة المرأة الجزائرية في مجال التنمية المستدامة، مطالبا إياها بمواصلة المشوار والانخراط في مستويات التشغيل المختلفة والمتاحة لها دون قيد أو شرط كالرجل. ليخلص إلى بعض الإحصاءات الخاصة بالمرأة الجزائرية لسنة 2012 كما يلي: **بخصوص وضعية المرأة في الوظيف العمومي**، فقد بلغ عدد النساء العاملات في الوظيف العمومي 607.160 أي بنسبة 31,8% من خلال العدد الإجمالي⁽¹⁾.

7/ واقع تشغيل المرأة في الجزائر:

إن تزايد عدد النساء العاملات في الجزائر لا يعكس نسبتهم في المجتمع، إذ تقارب النصف (1/2) بشيء من الزيادة أو النقصان. فنسبة تواجدهن في العمل لم تتجاوز أبدا الـ 10%، إذ تشير آخر الإحصائيات أن نسبة النساء اللاتي يشتغلن لا تمثل سوى 9.72% من مجموع اليد العاملة النشيطة في الجزائر، ويرجع تضائل هذه النسبة إلى عدة عوامل وأسباب منها: ما هو اجتماعي، ديني، ثقافي وذاتي شخصي متعلق بالمرأة في حد ذاتها.

فيما يتعلق بالعامل الاجتماعي فقد بقى المجتمع الجزائري إلى وقت ليس ببعيد ولا يزال في بعض المناطق المحدودة من الوطن متشبثا بعبادات وتقاليد وراثتها، تجعل من المرأة كائنا من الدرجة الثانية مقارنة بالرجل. كما أن الفكرة السائدة فيه وبخاصة في العالم الريفي أن المرأة للبيت والرجل للكسب والعمل، تكريسا لمبدأ تقسيم العمل الموروث عن الثقافات الاجتماعية التقليدية .

إضافة لهذا ، نجد بعض الرؤى الدينية النابعة عن فكر غير من و غير مدرك لمقاصد الشريعة الإسلامية ، التي ترى أن المرأة ليس لها من رسالة في هذه الدنيا، سوى المكوث في البيوت وإنجاب الأولاد، مستدلين على ذلك ببعض الآيات القرآنية الكريمة مثل: " **وقرن في بيوتكن**" ، و " **وللرجال عليهن درجة**" و " **الرجال قوامون على النساء**" وغيرها من الآيات القرآنية الكريمة ومفسرين لهذه الآيات وفق مصادر تشريع و

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1976،

استنباط محدودة في ابعاد الاجتهاد و غير مستوعبة للمقاصد الحقيقية للشرع و ما تقتضيه الرخص و المصلحة و الضرورة.

كل هذه الظواهر لا تزال موجودة. غير أن المبشر في الأمر ، أن هذه الرؤى المحدودة زادت من علو سقف منظورها. نتيجة للصحة التي تشهدها الجزائر هذه الأيام وتولي العلماء لمسئولياتهم الكبرى في تنوير المجتمع بتعاليم الإسلام الصحيح.

العامل الثقافي ، وبالرغم ما عرفه المجتمع الجزائري من تطور ملحوظ، المتلازم و تحسين المستوى الثقافي والفكري للمرأة، لا زالت بعض رواسب العادات والتقاليد البالية، التي لا تمت لا للدين أو الشرع بصلة ، كما كان للأمية الأثر البالغ في عزوف النساء عن عالم الشغل. وما ترتب عنها (أي الأمية) من آفات خيمت بظلالها على المجتمع الجزائري، وخاصة لدة فئة النساء. إذ تبين الإحصائيات لسنة 1998 في إطار الإحصاء العام للسكان أن الجزائر تحصي 7.172.000 أمي بالنسبة للشريحة التي تبلغ أو تتجاوز 10 سنوات أي ما يقرب 1/3 (ثلث) إجمالي السكان. ومن بين هذا العدد الكبير من الأميين نجد 40.27% نساء ، بغض النظر عن عدد المواطنين الذين ليس لهم مستوى و تكوين⁽¹⁾.

إن المرأة إذا كانت أمية لا تتمكن في غالب الأحيان من الحصول على عمل يحفظ لها كرامتها وكرامة عائلتها. وإن استطاعت أن تحصل على عمل ، فهو غالبا ما يكون عملا بسيطا، لا يستلزم أي تأهيل ولا يتطلب أي مستوى ثقافي، مما يجعل المرأة فريسة للاستغلال و العمل المأجور المتدني و هضم حقوقها و مستحقاتها. كما بينت الإحصائيات أن ظاهرة الغياب عند العاملات أكثر منه عند الرجال ، إذ تبين البيانات و الأرقام على سبيل المثال ، أن نسبة التغيب في قطاع الطاقة والبيتروكيمياء بلغ 17،16% سنة 1982، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها إستفادة النساء من عطلة الأمومة التي تمثل 1.81% من إجمالي التغييبات فقط ، والباقي تغييبات بدون عذر.

إن المرأة في المجتمع الجزائري تقوم بدورها المزدوج كعامل من جهة وفي نفس الوقت كأم وربة بيت من جهة أخرى، أي أنها تقوم بدورين أساسيين في الداخل والخارج. ومع صعوبة العمل في المصنع أو المعمل

(1) تاج عطاء الله ، مرجع سابق، ص ص 110-111.

أو المؤسسة، فإن عمل البيت لا يقل أهمية ولا صعوبة عن الأول، كالقيام بشؤون البيت وتربية الأولاد وتنشئتهم، ومدّهم بالحنان اللازم يتطلب الكثير من الجهد والوقت .

ونتيجة لذلك فإن المرأة مع صعوبة التوفيق بين الميدانين، غالباً ما تقع في برائن الاضطرابات والتغيرات والتأخرات و حتى التحلي طوعاً أو كرها عن العمل . و لها في الأمر أعذاراً متعددة نتيجة ضغط ازدواجية الأدوار و ما تفرزه من صراعات و تشنجات و أعباء تثقل كاهلها. كطلب الخروج قبل الوقت الرسمي ، وأحياناً أخرى، بهدف التفرغ للأعباء العائلية. وكل هذه الأمور من شأنها أن تجعل أصحاب وأرباب العمل لا يفضلون تشغيل النساء . و خاصة المربيات للأبناء و ربات البيوت الكثيرة العدد.

خلاصة الفصل:

يعتبر عمل المرأة العاملة من أهم القضايا الشائكة التي شغلت المشتغلين بحقل الدراسات الاجتماعية، وذلك بسبب التغيرات التي طرأت على أنماط الحياة الاجتماعية و الأسرية، والتي غيرت ثقافة حياة الأسرة والمجتمع بشكل عام. أن عمل المرأة ليس مشكلة في حد ذاته، بل الاشكالية تكمن في

تداخل وتضارب الأدوار الداخلية و الخارجية ،بالنسبة للمرأة العاملة و الموظفة، والذي أوجد العديد من الصعوبات وحالات التقاطع و التنافي - أن صح هذا التعبير - و الذي تسبب في الكثير و العديد من المشاكل في مسار حياتهن المهنية و الأسرية على حد سواء ،مما انعكس سلبا على صحتها النفسية وعلاقتها الاجتماعية والأسرية.

ولهذا كان محور هذا الفصل، تطور عمل المرأة، أهمية ودوافع عملها وأدوارها المختلفة، إضافة إلى معوقات عمل المرأة والآثار المترتبة عن عملها ، المرأة العاملة وتشريعات العمل في الجزائر ،وأخيرا واقع تشغيل المرأة في الجزائر.

الفصل الرابع :الاداء الوظيفي

تمهيد

أولا :ماهية الأداء

1/أهمية الأداء الوظيفي

2/أهداف الأداء الوظيفي

3/عناصر الأداء الوظيفي

4/محددات ومكونات الأداء

5/ أنواع الأداء

6/سلوك الأداء

7/معوقات الأداء الوظيفي

ثانيا: ماهية تقييم الأداء

1/تعريف تقييم الأداء

2/خصائص تقييم الأداء

3/أهمية تقييم الأداء

4/أهداف تقييم الأداء

5/أسس تقييم الفعال الأداء

6/المتطلبات الأساسية لنجاح عملية التقييم

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعبر الأداء بشكل مباشر عن جهود العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة ويتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات وخبرات العاملين، لهذا يعتبر الأداء من أهم المفاهيم التي نالت اهتمام العديد من الباحثين من خلال البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، والمواضيع التي لها علاقة بالموارد البشرية بشكل خاص.

نظرا لأهمية هذا الموضوع على مستوى الفرد والمؤسسة فالأداء الراقى يرتكز على خلفية علمية وتأهيل علمي تطبيقي يوضح مهام العمل ويبسط إجراءاته وخطواته، حيث تسهم القدرات والمهارات والخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار بشرط توفير المناخ التنظيمي الذي يشجع على ذلك واستغلال قدراتهم لتحقيق أهداف المنظمة.

أولاً: ماهية الأداء الوظيفي

1/ أهمية الأداء وأهدافه

1.1. أهمية الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي مكانة داخل أي منظمة، ذلك لكونه المحصل النهائي لجميع المهام والأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، فاستقرار المؤسسة مرتبط بشكل أو بآخر بأداء العمال، حيث كل ما كان هذا الأخير متميزاً تكون المنظمة أكثر استقراراً أو أطول بقاءً، ومن هذا يمكننا القول بأن اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى أداء العاملين يفوق اهتمامهم بالعمال أنفسهم. ومنه يمكن القول بأن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة في أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وبهذا تمكن أهمية مفهوم الأداء بالنسبة للمنظمة في ارتباط بدورها حياتها بمراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز ومرحلة الزيادة وبهذا فإن إمكانية المؤسسة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة التقدم يتوقف على مستويات الأداء بها، إضافة إلى أن الأداء الوظيفي يعد مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية⁽¹⁾.

⁽¹⁾حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999 ص 188.

2.1 . أهداف الأداء:

1.2.1. مجموعة الأهداف التي تتسم بالخصائص التالية:

- التكرار.
- تؤدي دون تفكير أو حد أدنى منه.
- حلول جاهزة ومتفق عليها وإن طرق حلها معروفة وواضحة.
- تحتاج إلى حد أدنى من المهارة والخبرة.
- يؤديها أغلب الأفراد بنفس درجة النجاح تقريبا مهما اختلفت قدراتهم.

2.2.1. مجموعة الأهداف المتعلقة بحل المشكل:

تتمثل في القدرات والمهارات العالية اللازمة لحل المشاكل التي يوجهها الموظف أثناء تأدية عملهم مع وضع الحلول المناسبة لها وتتسم هذه الأهداف بالخصائص التالية:

- غير متكررة نسبيا.
- تحتاج إلى بذل الكثير من الوقت والجهد.
- ليست لها حلول جاهزة.
- يختلف أصحاب التخصص في مواجهتها.⁽¹⁾

إن مجموعة الأهداف المتعلقة بحل مشكل أنها ضرورية جدا لعملية الإدارية الخاصة بالموظف، حيث تلهمه الأداء الوظيفي الجيد مما يحفز ذلك على بذل جهده لتحقيق أهداف منظمة التي ينتمي إليها.

(1) حنفي محمود سليمان، مرجع سابق، ص ص 31-32.

3.2.1. مجموعة الأهداف الخلاقة:

هي التي ترتبط بمظاهر الخلق والابتكار ومثل مشاكل بالغة التعقيد أو اقتراح أنظمة وأساليب أكثر كفاءة للإنجاز الأعمال أو وضع تصورات يجب أن يكون عليها في مستقبل العمل في الإدارة أي رسم الإستراتيجية سليمة للعمل وتتسم هذه الأهداف بالخصائص التالية:

- تحتاج إلى حد أقصى من الوقت والجهد.
- تتطلب حد أقصى من المهارة والخبرة والمعرفة وكذلك القدرة على إجراء البحوث الميدانية.
- لا يستطيع كل فرد إنجاز الأهداف بنجاح وذلك لعدم توفر القدرة على خلق الابتكار نفسها الدرجة لدى الجميع.
- تتطلب أفراد لديهم دوافع قوى العمل والمثابرة⁽¹⁾.

2/عناصر الأداء:

هناك عناصر أساسية للأداء وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمة، يمكن توضيحها حسب الآتي:

1.2. أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها:

والمقصود بها أن تحديد أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه والآثار المترتبة عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل أو بتغيير الظروف أو المواقف المحيطة بالأداء التي تعطي للأداء حركته وتمثل مظاهر تكيفية على النحو التالي:

(1) أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 75.

2.2. الأنشطة التي تتغير بتغير الزمن:

هي الأنشطة التي تتصف بأنها متغيرة بفعل متطلبات الوقت الذي يؤدي فيه العمل مثل: تغيير مهام الفرد العامل في آخر السنة عن مهامه الأخرى ، حيث قد تتغير هذه الأنشطة مع الزمن نتيجة خبرة الفرد من ممارستها للعمل.

3.2. الأنشطة التي تتغير أو يتفاوت الأفراد الذين يؤدون العمل:

يحدث نتيجة تفاوت الأفراد الذين يؤدون العمل وما يجلبونه إلى أعمالهم من خصائص متميزة وخبرات خاصة، وهذا الاختلاف في الأداء بين الأفراد في هذه الأنشطة قائم على اختيار وسيلة الأداء الملائم له فهناك أعمال تتيح الحرية للفرد في تكييف نشاط الأداء. بما يتناسب مع خصائصه وإمكاناته مثل: أعمال البحوث والتدريس.... كما أن هناك أعمال لا تتيح لشاغليها هذه الحريات وذلك بحكم طبيعة العمل مثل: أعمال التفتيش على جودة الإنتاج أو القيد في السجلات المحاسبية.

4.2. الأنشطة التي تتغير بالظروف أو المواقف المحيطة:

هي التغيرات الناتجة من طبيعة البيئة الحركية، حيث أن لها تأثير على الأنشطة والأعمال المختلفة مثل: التوقف المفاجئ لإحدى الآلات ينتج عنه التوقف عن أداء أنشطة الإنتاج والقيام بعملية الإصلاح والصيانة، وما يواجهه المدير من أزمات العمل اليومية يستدعي منه ذلك تحويل مهامه من التخطيط ورسم السياسات إلى أعمال مواجهة الأزمات⁽¹⁾.

(1) أم الخير مشطن، أثر الحوافز على أداء العاملين، ماستر تدقيق ومراقبة تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غارداية، 2012-2013، ص ص 48-49.

● العلاقة بين الأنشطة والمهام والتصميم المناسب للعمل:

إن تجمع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال يقوم على أساس تحديد علاقات التجانس أو

التكامل بين هذه الأنشطة والمهام التي ينتمي إلى عمل معين ليس هذا فقط بل وحتى العلاقات.⁽¹⁾

● المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل:

إن الفرد همزة وصل بين بحوث تحليل الأداء ومكونات وبحوث الاختبار، فعلى ضوء هذه الأنشطة

والمواصفات تعتبر أساس لبحوث والتي يجب أن تقوم على دراسة شاملة لمختلف جوانب الأداء وربطها

بالمواصفات الفردية.

يمكن حصر أهم العناصر الدالة على وجود أداء فعال في أربعة نقاط أساسية وهي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة التقنية والخلفية العامة عن الوظيفة إضافة إلى معرفة المجالات المرتبطة بها.

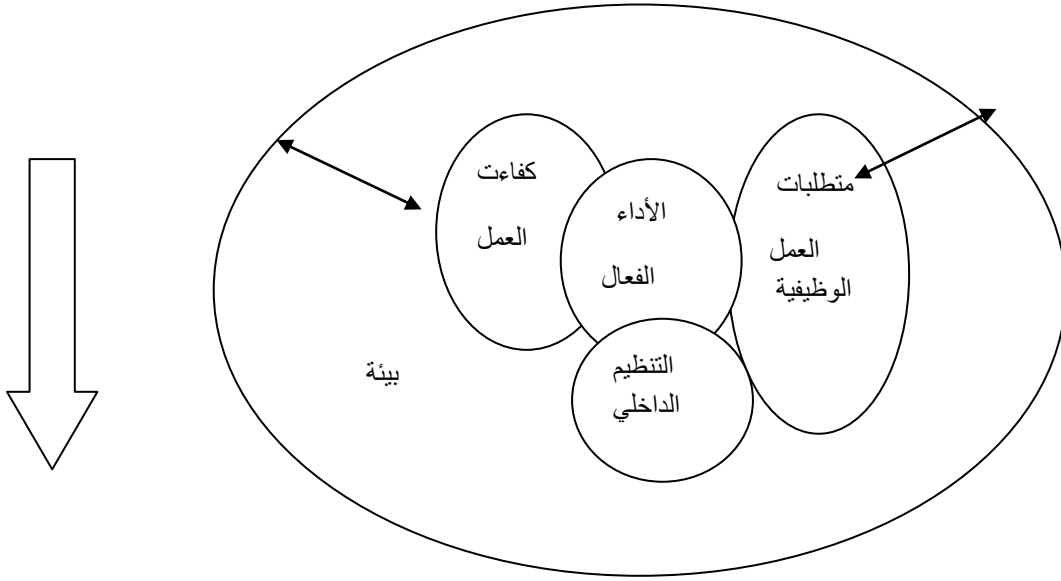
- نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

- كمية العمل: تشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

- المثابرة والقفة: أي الجدية والتفاني في العمل وقدرة الفرد على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه. وهذا يمكن توضيحه في الشكل التالي:

⁽¹⁾ أم الخير مشطن، مرجع سابق، ص ص 48-49.

البيئة الخارجية



الشكل رقم : (01): يمثل نموذج الأداء الفعال

المصدر: أم الخير مشطن، أثر الحوافز على أداء العاملين، مرجع سابق، ص 49

3. محددات ومكونات الأداء:

تناول عدة باحثين هذا الموضوع في محاولات لمعرفة العناصر التي تحدد مستوى أداء الأفراد وتمثل هذه

العناصر في⁽¹⁾:

1.3. الدافعية:

تمثل الدافعية القوة التي تحرك وتسير الفرد من اجل تأدية العمل، فالدافعية تعبر عن وضع أو حالة

تعترى الفرد نتيجة حاجة خارجية وتختص بتفسير السلوك الإنساني.

⁽¹⁾رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص ص 215.216.

كما عرفها "يونج": "بأنها حالة استشارة و توتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين"⁽¹⁾ .
ومنه فإن الدافعية هي عملية نفسية تتناول تلك القوة التي تحرك الكائن الحي وتوجه سلوكه أي أنها

العملية النفسية التي تدرس الدوافع وهذه العملية تحصل كما يلي :

- تنشأ لدى الفرد الحي حاجة هي النقص والحرمان.

- يؤدي هذا التوتر إلى الدفاع وسلوك هادف.

- إذا توصل الفرد إلى هذا الهدف يزول التوتر ويشعر الفرد بنوع من الارتياح.

وعليه يمكن القول أن الدافعية تعتبر المحدد الرسمي للأداء ،وهي ذات طابع قصدي أي أن العامل

في المنظمة يقوم بالعمل بناء على اختياره وبالتالي تكون الدوافع التي دفعته ذات توجه قصدي.⁽²⁾

4.أنواع الأداء:

تتعدد تصنيفات وأنواع الأداء من حيث الأنشطة:

1.4.الأنشطة الرئيسية: وتتميز هذه المجموعة بالخصائص التالية:

- لها نشاطات كثيرة.

- تؤدي بحد أدنى من التفكير.

- لها حلول جاهزة ومتفق عليها وطرق حلها جاهزة.

⁽¹⁾ كامل محمد عويضة: القدرات العقلية في علم النفس، دار الكتب العلمية، بيروت، (د.س)، ص 639.

⁽²⁾ بوبكر بوخريسة و(آخرون): دراسات في تسيير الموارد البشرية - إدارة الأفراد- دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط، 2008، ص 149.

- تحتاج إلى حد أدنى من المهارات والخبرة.

يؤدي أغلب الأفراد بنفس درجة النجاح تقريبا مهما اختلفت قدراتهم .

2.4. الأنشطة المتعلقة بحل المشاكل:

ويمكن القول أنها تلك الأنشطة التي تتطلب قدرات ومهارات أعلى لبلورة المشاكل التي يواجهها الفرد أثناء تأديته لمهامه ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها، كما أنها لا تنعكس فقط على التعريف وحل المشكلات القائمة بل وعلى محاولة التنبؤ بالمشاكل قبل وقرتها والعمل على صنع الحلول المناسبة لها وتميز بالخصائص التالية:

- تحتاج إلى بذل الكثير من الجهد والوقت.

- تتطلب الخبرة والقدرة على البحث والدراسة.

- ليس لها حلول نمطية أو جاهزة.

- يختلف الأفراد في كيفية مواجهتها⁽¹⁾.

3.4. الأنشطة الإبداعية:

وهي تلك النشاطات المرتبطة بمظاهر الابتكار والاختراع أو حل المشاكل البالغة التعقيد أو اقتراح أنظمة أو أساليب أكثر كفاءة لإنجاز الأعمال وتميز هذه المجموعة بالخصائص التالية:

- تحتاج إلى حد أقصى من الجهد والوقت.

⁽¹⁾ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 221 .

- تتطلب الخبرة والمهارة والمعرفة.

- تتطلب أفراد لديهم دوافع قوية على العمل والمثابرة⁽¹⁾.

5/سلوك الأداء :

إن سلوك الأداء أيا كان البعد الذي يمثله يمكن أن يكون:

1.5سلوكا ظاهرا محسوسا: ويأخذ صورة تصرفات يمكن ملاحظتها خارجيا مثل: الحركات البدنية،

الجهد الجسماني.

2.5/سلوكا مستترا ضمريا: فهو سلوك ذو طابع ذهني غير محسوس خارجيا مثل: أنشطة تحليل

المعلومات من أجل اتخاذ القرارات.

3.5/سلوك الأداء كمحور للقياس: يمكن تجنب مشاكل القياس إذا كانت المتغيرات المقاسة تمثل سلوكا

وجهدا وأنشطة الفرد في العمل .

- النتائج التنظيمية: مثل كمية الإنتاج ، تكلفته... تعطي بيانات موضوعية لا تعبر عن سلوك الفرد في

عمله.

- القياسات السلوكية: تعطي معلومات أكثر وفرة وتكون أكثر تمييزا للجوانب والأبعاد المختلفة

للأداء، كما أنها تشخص نواحي القوة والضعف التي يتسم بها الأداء⁽²⁾.

⁽¹⁾ محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص 222.

⁽²⁾ بوبكر بوخريسة و(آخرون)، مرجع سابق، ص 152 .

6/ معوقات الأداء:

هناك عدة عوامل تؤثر على سلوك الفرد وأدائه، وأكثر عوائق الأداء شيوعاً هي⁽¹⁾:

- قلة التسهيلات في العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة و التي تؤثر على الوظيفة.
- نقص التعاون بين الأفراد ونمط الإشراف السيئ الذي يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود.
- الاستغلال السيئ لقدرات الفرد وكفاءته الناتج عن قلة التدريب.
- عدم استغلال نظام التحفيز وأثره على أداء الفرد.
- عدم توفر الظروف النفسية والأجور المساعدة على الأداء الجيد للفرد.
- الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل: كالحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية،... الخ.
- ومنه فانه على الإدارة ومن اجل الوصول إلى أداء جيد للعمل وتجنب كل العوامل التي تعيق أداء المهام توفير كل الظروف والمتطلبات اللازمة والتي نذكر منها:
- توفير ظروف فيزيقية وتنظيمية مناسبة لأداء العمل وتقلل عوائقه.
- وضع برامج تدريبية للعاملين تتوافق مع التطورات والتغيرات الحاصلة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم الفنية.
- إتباع نمط إشراف جيد مما يولد مناخ تنظيمي اجتماعي مشجع للعمل.
- المتابعة المستمرة للأداء وملاحظة الأفراد أثناء تنفيذهم للمهام وتزويدهم بالمعلومات المتجددة التي تساعدهم على إتمام واجباتهم.

(1) رواية محمد حسن، مرجع سابق، ص 21.

ثانيا: ماهية تقييم الأداء

1/ تعريف تقييم الأداء:

تعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة المعقدة، حيث تجبر الرؤساء على مراقبة وملاحظة أداء مرؤوسيههم بشكل مستمر ليتمكنوا من تقييم أدائهم كما أنها تدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر أدائهم أمام رؤسائهم ، كما أنها معقدة، لأن تقييم أداء بعض العاملين صعب قياسه لطبيعة العمل الذي يتسم بطابع الإنتاجية غير الملموسة والتي يصعب تقييمها، خاصة تلك الأعمال التي تعتمد على الطاقة الذهنية والعقلية مثل: الأعمال الإدارية وأعمال المشرفين وأعمال البحوث، وغيرها حيث الاعتماد الأساسي في عملية تقييم الأداء فيها على ملاحظات الرئيس المباشر ورأيه الشخصي في بعض الصفات التي ينفع بها العامل.

- يعرف الدكتور "كامل بربر" تقييم الأداء: " بأنه عملية التقييم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل"⁽¹⁾.

كما يعرف تقييم أداء على انه "عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية لتقدير مستوى ونوعية أدائه وتنفيذ العملية لتحديد في ما إذا كان الأداء جيدا أم لا، هذا التفكير قد يشمل تنفيذ الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه وبالتالي تتعلق عملية تقييم أداء العاملين بتحليل سلوك

⁽¹⁾ منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 336-338.

العاملين وأدائهم وإصدار حكم يمد متخذي القرار في المنظمة بالمعلومات اللازمة عن أداء هؤلاء العاملين"⁽¹⁾.

" هو استعراض دوري ومنظم للأداء في المنظمة بطريقة محسوبة للكشف على نقاط القوة والضعف في الهيكل وأسبابها، وبالتالي التوصل إلى رؤية واضحة على صحة هذه المنظمة وكذلك بهدف اتخاذ التدابير اللازمة لتطويرها وزيادة كفاءة أدائها الكلي على المدى البعيد"⁽²⁾.

ومما سبق يمكن القول أن تقييم الأداء هو عبارة عن عملية إدارية تقوم على أساس ملاحظة أداء العاملين وسلوكياتهم في المنظمة من أجل الوقوف على مدى قدرتهم على القيام بالأعمال المسندة إليهم، وتحقيقهم للأهداف المرسومة وكذا الوقوف على مواطن القوة والضعف في هذا الأداء من أجل تعزيز نقاط القوة واتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح الأخطاء المرتكبة أثناء تأدية المهام وذلك بغرض تحسين الأداء.

2/ أهمية تقييم الأداء:

التقييم عملية مستمرة تستهدف التأكد من القيام بالعمل في حدود الوقت المعين والتكليف المقررة والنتيجة المرجوة، وتبرز أهمية التقييم لعدة اعتبارات أهمها:

- تفادي الوقوع في الخطأ عند القيام بأداء العمل وتصحيح الانحرافات.
- التأكد من أن المنظمة تسير وفق الخطط الموضوعة وكذا معرفة مشاكل التنفيذ والتصدي لها.

⁽¹⁾ محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ط1، 2010، ص 24.

⁽²⁾ Sadeg Mohamed, **Mangement des entreprises publiques**, Achoré d'imprimer sur les presse, Aller 1999,p106.

بالإضافة إلى كون هذه العملية ضرورية إذا أرادت المنظمات بلوغ أهدافها وعدم ترك المجال للعمل الارتجالي، والغموض الذي يلفها فهي أيضا عملية أساسية للتنمية الشاملة ليس فقط للمؤسسة وحدها بل والمجتمع ككل "لأن الالتزام بهذا المبدأ في كل المؤسسات يعني نجاحها في مهامها التي أقيمت من أجلها ونجاح هذه المنظمات على اختلاف أحجامها وأدوارها مترابطة ببعضها البعض، فكل واحدة تؤثر في الأخرى وكلها تؤثر في التنمية الاجتماعية الشاملة".

أيضا، فإن عملية تقييم وتقييم الأداء ترتبط أساسا بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، لأن هناك علاقة ترابطية بين التخطيط لاستخدام هذه الموارد وبين تقييم وتقييم الأداء، على اعتبار أنه المرحلة التي تكشف للمسؤولين مدى الاستخدام الأمثل لموارد لتحقيق الأهداف الموضوعية مسبقا من خلال نشاطاتها وفعاليتها المختلفة.

وهنا نشير إلى نقطة مهمة وهي أن لا يقتصر عمل المنظمة على الأشياء المتاحة لتحقيق الأهداف فقط، بل يتعداه إلى الطموح من أجل تحقيق ما هو أبعد وأكبر من تلك الأهداف المسطرة عن طريق استغلال كل الموارد استغلالا امثالا كما أن عملية التقييم يمكن النظر إليها على أن لها فوائد كثيرة سواء بالنسبة للعاملين أنفسهم أو بالنسبة للمؤسسة ككل⁽¹⁾.

⁽¹⁾ رقية محروق، تأثير ظروف العمل على الأداء في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير منشورة علم الاجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الجزائر، 2010، ص 72.

1.2/أهمية التقييم بالنسبة للموارد البشرية: يساعد التقييم تعريف العمال على نواحي القصور في أدائهم فيعطي لهم الفرصة لتفاديها في المستقبل وأيضا التعرف على نواحي السلوك غير المقبولة والتي تقلل من كفاءة العاملين من وجهة نظر الإدارة وبالتالي العمل على تجنبها⁽¹⁾.

* المعاملة العادلة وحصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية ، علاوة، مكافأة) خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوس⁽²⁾.

2.2/أهمية التقييم بالنسبة للمؤسسة:

أما فيما يخص المؤسسة فإن للتقييم فوائد كثيرة يستفاد من نتائج التقييم في إعداد سياسات موارد بشرية جيدة وواقعية ومن أمثلة ذلك:

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم أداء الموارد البشرية على إعداد سياسة جيدة للترقية لأنه يساعد الإدارة على اختيار أنسب المرشحين أو أكفأ الأشخاص لشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي.

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم أداء الموارد البشرية على سياسة الاختيار والتعيين والحكم على سلامتها ، فالمفروض أن سياسة الاختبار والتعيين الناجحة هي التي توفر الشخص المناسب الذي يؤدي عمله بنجاح، وإذا ثبت أن بعض أو معظم العاملين الذين عينوا في وظائف معينة منخفضي الكفاءة، كان معنى ذلك أن طرق الاختيار والتعيين لم تكن سليمة أو مرفقة لم تكن قادرة على فرز الشخص المناسب.

⁽¹⁾ رقية محروق، مرجع سابق، ص 72.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 72.

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم أداء الموارد البشرية على إعداد سياسة جديدة وجيدة لتدريب العاملين، وتنمية قدراتهم، حيث يتم من خلالها إعداد البرامج التدريبية بناءً على نقاط الضعف في أداء العاملين⁽¹⁾.

- الاستقرار والرضا الوظيفي لدى أفراد المنظمة .

- روح التعاون والتنسيق بين الأفراد وجماعات العمل في المنظمة⁽²⁾.

3/ أهداف تقييم الأداء:

تتيح عملية تقييم الأداء توفير حصيلة مهمة من المعلومات عن أداء الموارد البشرية، لذا فهي تشكل مصدراً يتم الاستناد عليه في اتخاذ مجموعة من القرارات. وعموماً يتمثل الهدف الرئيسي للتقييم الأداء في مساعدة الإدارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفق الخطط الموضوعية، إضافة إلى بعض الأهداف الجانبية :

● ترشيد التكلفة وتحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية والتنظيمية⁽³⁾.

● توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط.

● المساعدة في التخطيط وإعادة التخطيط.

● تخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.

⁽¹⁾ رقية محروق، مرجع سابق، ص 73.

⁽²⁾ رضا السيد، قياس وتطوير أداء المؤسسات العربية، الشركة العربية للتسوية والتوريدات، ط1، 2007، ص ص 73-74.

⁽³⁾ ثابت عبد الرحمن إدريس وجمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 433.

- إمداد العاملين بالتغذية المرتدة عن أدائهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية العاملين وتسهيل عملية تصميمها.
- توفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها.
- تشجيع المنافسة بين العاملين وبين الأقسام والإدارات.⁽¹⁾
- التأكد من كفاءة الخطط الموضوعة ودقة الموازنات التخطيطية.
- -تقييم النتائج وتحديد مراكز المسؤولية عن الانحرافات .
- متابعة تنفيذ الأهداف أي تقييم مدى تحقيق الأهداف والالتزام بالقوانين والسياسات المقررة في جميع المجالات .

4/خصائص تقييم الأداء:

وبناء على مجموعة التعاريف السابقة للتقييم الأداء يتضح انه يتميز بمجموعة من الخصائص والتي تتمثل في⁽²⁾:

- هي عملية مخططة، منظمة، منهجية.
- أنها عملية ايجابية ديناميكية مستمرة.
- تحديد المهام والمستويات الإدارية.
- تحليل النتائج وتحديد مصادر وأسباب الانحراف،و تقديم التوصيات للإدارة العليا.

(1) زهير ثابت، كيف تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع،القاهرة،2001، ص 90.

(2) موسي اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل ، دار وائل للنشر، عمان ، ط 1 ، 2002 ، ص 218.

5/أسس تقييم الفعال للأداء:

إن عدم إتباع المبادئ يؤدي إلى تقلب التقييم من أداة لتطوير مواقع العمل إلى مصدر قلق للعمال والمشرفين معا ومن أهم هذه المبادئ نذكر :

- تحديد أهداف ومجالات تقييم أداء العاملين على نحو دقيق .
- معايرة ورسم عملية التقييم بشكل موضوعي وواضح وبسيط.
- أن يكون نظام التقييم وثيق الصلة بالوظيفة ويركز على قضايا غرضية.
- تدريب القائمين بالتقييم على استخدام نظام وأساليب التقييم ونماذجه.
- أن يكون القائمين على التقييم على اتصال مباشر ويومي مع العاملين.
- التعريف الواضح والدقيق لواجبات كل وظيفة ومعايير الأداء فيها.
- أن يتم عن طريق أكثر من شخص واحد.
- تزويد العاملين بالتغذية العكسية بعد التقييم لمعرفة أي المجالات تحتاج إلى تطوير.
- أن يعلم العامل بمقاييس التقييم ، متى سيتم ، ومن سيقوم به وكم عدد المقيمين.
- أن يكون القائم بالتقييم عادلا⁽¹⁾.

6/المتطلبات الأساسية لنجاح عملية التقييم:

هناك بعض المتطلبات الأساسية التي من شأنها الارتفاع بدرجة التقييم إلى مستوى الدقة والموثوقية

⁽¹⁾ زهير ثابت، مرجع سابق، ص 91.

- الذي يساعد على اتخاذ قرارات سليمة في تصحيح الانحرافات ومن هذه المتطلبات⁽¹⁾ :
- أن يكون الهيكل التنظيمي واضح تحدد فيه المسؤوليات والصلاحيات لكل فرد.
 - أن تكون الأهداف واضحة وواقعية وقابلة للقياس.
 - أن يوجد في المنظمة فردا متمرسا في عملية التقييم متفهما لدوره عارفا بطبيعة نشاطها.
 - أن تكون الإجراءات والآلية الموضوعية لمسار عمليات التقييم الأداء واضحة ومنظمة ومتناسقة.
 - وجود نظام حوافز بحيث يحقق ربطا متينا بين الأهداف المنجزة فعلا وبين المخطط منها.

7/مراحل وخطوات تقييم الأداء:

إن عملية تقييم الأداء عملية معقدة تتدخل فيها الكثير من العوامل وكذا فإن على القائمين بها أن يخططوا لها تخطيط جيدا وأن يتبعوا خطوات منطقية ومتسلسلة كي يحقق التقييم أهدافه، وتتمثل هذه الخطوات فيما يلي⁽²⁾:

1.7. تحليل الوظيفة:

وهي المدخل لعملية التقييم، ويتم بموجبها تحديد مكونات الوظيفة، وتحديد سماتها، خصائصها، وكذا سمات شاغليها.

⁽¹⁾ مجيد الكرخي، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص ص 42-43.

⁽²⁾ زهير ثابت، مرجع سابق، ص 143.

2.7. معايير الأداء:

لبناء معايير معينة لأي عمل لا بد من الاعتماد على عملية تحليل العمل للحصول على معلومات عن مواصفات العمل وشروطه تفيدها في بناء معايير مناسبة للأداء، ونظرا إلى معظم الأعمال معقدة وتتضمن أبعادا عديدة فإنه يمكن الاعتماد على معايير للفاعلية في الأداء، وأن كل منظمة تحدد المعايير التي تتلاءم وطبيعة عملها مما يؤدي إلى رسم صورة واضحة عن حقيقة وضعها وقياس درجة نجاحها بشكل موضوعي.

8/ طرق تقييم الأداء: يتم إجراء عملية تقييم الأداء من خلال طريقة أو أكثر من الطرق المعتمدة علميا في تقييم الأداء، وينقسم التقييم إلى قسمين أساسيين هما:

1.8. الطرق التقليدية: وتنقسم إلى:

1.1.8. طريقة المقاييس المتدرجة:

وتعد هذه الطريقة من أبسط طرق تقييم الأداء وهي تقوم على أساس تقدير أداء الموظف أو صفاته على خط متصل أو مقياس يبدأ بتقدير منخفض وينتهي بتقدير مرتفع، حيث يتم استخدام مقياس متدرج الدرجات لكل عنصر من عناصر التقييم، ويحدد المقيم درجة معينة يحصل عليها الفرد لكل عنصر من هذه العناصر وبتجميع درجات كل فرد نستطيع المقارنة بين الأفراد بالرجوع إلى مجموع الدرجات النهائية المتحصل عليها⁽¹⁾.

⁽¹⁾ زهير ثابت، مرجع سابق، ص 144.

ويقتصر دور القائم بالتقييم بموجب هذا الأسلوب على دراسة كل صفة على حده بشكل دقيق ووضع إشارة على القسم الأكثر انطباقا على الفرد، وتكرر العملية بالنسبة لبقية العناصر ولهذا الأسلوب تقسيمين:

*التقسيم بواسطة الأوصاف التقديرية: ضعيف، مقبول، جيد، جيد جدا، ممتاز.

* التقسيم بواسطة الجمل الوصفية وهو الأكثر استعمالا نظرا لإعطائه فكرة واضحة ودقيقة لمدى توافر الصفات في الفرد وبالتالي سهولة ودقة تقديرها⁽¹⁾.

2.1.8. أسلوب الترتيب:

ويسمى أيضا بمدخل نظام الرتبة أو الدرجة وفقا لهذا الأسلوب يطلب من القائم على عملية التقييم أن يرتب الأفراد على أساس الأداء الشامل أو الكلي (الجهد، السلوك، النتائج)⁽²⁾، بحيث يقوم بترتيبهم ترتيبا تنازليا أو تصاعديا حسب مستويات كفاءتهم من الأحسن للأسوأ أو العكس، وذلك بعد مقارنة أداء كل فرد مع أداء الآخرين، كما أنه قد ينفذ هذا الأسلوب بطريقة أخرى تدعى طريقة " الترتيب البديل " إذ يقوم المقيم باختيار أفضل فرد من الأفراد الخاضعين للتقييم ويضعه في الترتيب الأول، ثم اختيار أسوأ فرد ويضعه في أسفل قائمة الترتيب، وبعد ذلك يتم ترتيب بقية أفراد المجموعة وفقا للأقرب في الكفاءة لكلا الفردين الأفضل والأسوأ حتى يتم الانتهاء من تقدير كفاءة أداء جميع الأفراد في المجموعة.

⁽¹⁾ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2005، ص 419.

⁽²⁾ جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 415.

2.8. المقارنة المزدوجة:

بموجب هذا الأسلوب يقوم المقيم بمقارنة أداء كل فرد مع كافة الأفراد في مجموعته، حيث يضع القائم بالتقييم الأفراد المعنيين بالتقييم في مجموعات جزئية كل مجموعة عبارة عن فردين، بحيث تكون مهمة المقيم مقارنة كل ثنائية وتقرير من هو الأفضل في هذه المجموعة، وهذا يتكرر بالنسبة لكل المجموعات ويكون عدد المرات التي حصل فيها الفرد على الأفضلية هي التي تحدد رتبته داخل التنظيم المجموع هو الأساس في تحديد الترتيب النهائي لأفراد المجموعة.

ومن أجل تحديد عدد المقارنات الزوجية الواجب تطبيقها تستخدم المعادلة التالية⁽¹⁾:

$$[ن(ن-1)/2]$$

حيث ن: هو عدد الأفراد المعنيين بالتقييم، بحيث هذه الطريقة في جعل الترتيب أكثر دقة، بحيث يتم مقارنة كل مرؤوس بالنسبة كل سمة أو خاصية بباقي المرؤوسين مما يسهل عملية المقارنة ويجعلها أكثر دقة.

3.8/ طريقة التوزيع الإجباري:

وتستند هذه الطريقة كذلك على منطق الترتيب وفقاً للمجموعات وليس الأداء الفردي، وهي تعتمد على فكرة التوزيع الطبيعي والتي تشير إلى أن غالبية الأفراد تتركز حول وسط المنحنى، بينما يقل تركيزها عند الأطراف.

⁽¹⁾ جمال الدين محمد مرسي، مرجع سابق، ص 416.

وبناء على ذلك يطلب من القائم بالتقييم توزيع تقديراته بشكل يتناسق مع التوزيع الطبيعي، بحيث يقوم الرئيس بتقسيم مرؤوسيه إلى مجموعات فرعية ويرتب كل مجموعة في نسبة معينة وفقا لفكرة المنحنى، إذ يتم الترتيب هنا طبقا للمستوى العام لأدائهم وليس على أساس من العوامل المختلفة للتقييم.⁽¹⁾

ويمكن تصوير هذا التوزيع الإجباري كما يلي:

10% يحصلون على تقدير ممتاز.

20% يحصلون على تقدير جيد .

40% يحصلون على تقدير متوسط.

20% يحصلون على تقدير مقبول .

10% يحصلون على تقدير ضعيف.

وكما يتضح فإن هذه الطريقة تضع بعض القيود على حرية المقيم في توزيع العاملين وتقدير أدائهم، حيث يكون القائم بالتقييم مجبرا على إدخال النسب المئوية المذكورة في اعتباره عند توزيع العاملين حسب كفاءتهم⁽²⁾.

⁽¹⁾ جمال الدين محمد مرسي، مرجع سابق، ص 416.

⁽²⁾ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط1، 2008، ص183.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على الأداء الوظيفي أهميته ومكوناته، بالإضافة إلى المحددات وسلوك الأداء ومستوياته ومعوقات الأداء وأهم أنواعه، كما توصلنا إلى أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل التي يقوم به الفرد داخل المؤسسة. ثم تطرقنا إلى عملية تقييم الأداء الوظيفي تعريفه خصائصه، إضافة إلى الأهمية، أهدافه وأسسها ومتطلباته ثم مراحل وخطوات تقييم الأداء وفي الأخير طرق تقييمه.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن المورد البشري دعامة أساسية في المؤسسات يتطلب منها توفير كل الشروط التي من شأنها أن تحسن من أداء الفرد.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1/ مجالات الدراسة

2/ عينة الدراسة

3/ خصائص العينة

ثانياً: المنهج المستخدم

ثالثاً: الأدوات البحثية

رابعاً: عرض البيانات ومناقشتها

1/ توزيع وتحليل البيانات

2/ تحليل نتائج الفرضيات

3/ الإستنتاج العام للدراسة

الخاتمة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري وتحديد إشكالية، وفرضيات البحث والهدف منه، وكذا سبب اختاره وعرض لأهم المفاهيم الأساسية للموضوع. تطرقنا إلى فصول البحث المتمثلة في فصل صراع الأدوار، فصل عمل المرأة العاملة، فصل الأداء الوظيفي، تم تدعيم ذلك بالجانب الميداني، الذي يعتبر مرحلة أساسية في تحديد مجتمع البحث، وكذا أهم الخطوات المنهجية الأساسية في البحوث الاجتماعية، بحيث يتطلب من الباحث الدقة البالغة، إذ يتوقف عليها إجراء البحث وخطته ونتائج الدراسة .

أولاً: مجالات الدراسة:

1/ المجال الزمني:

لقد بدأت الدراسة الميدانية للبحث في شهر جانفي من سنة 2015، حيث تم التعرف عن قرب على مختلف مصالح المؤسسة وسير العمل بها، وإجراء المقابلات مبدئية مع مدير الموارد البشرية، وذلك من أجل التصريح لإجراء هذه الدراسة، وكذا تقديم بعض المعلومات المتعلقة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة وتعدادها البشري، وكل المعلومات والبيانات التي من شأنها أن تخدم هذه الدراسة كمرحلة أولية.

2/ المجال المكاني:

تقع المؤسسة العمومية الاستشفائية بدائرة متليلي ولاية غرداية، التي تبعد عن هذه الأخيرة بمسافة 42 كلم وعن عاصمة الجزائر بـ 642 كلم، وقد تم إنشائه في 01 أفريل 1981، حيث كانت تسمى القطاع الصحي بمتليلي، كما أنها تغطي حوالي 72633 نسمة معظمهم يقطنون بالمناطق الحضرية وشبه ريفية، 90% موزعة على مساحة 28375 كلم² بكثافة سكانية تختلف من بلدية إلى أخرى بـ 2.28 نسمة/كلم².

أما بالنسبة للحدود الصحية الإقليمية للمؤسسة العمومية الاستشفائية تحدها:

- شمالاً: المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بغرداية والقرارة.
 - جنوباً: المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمنيعة.
 - شرقاً: المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة .
 - غرباً: المؤسسات الصحية لكل من البيض والأغواط.
- كما تضم المؤسسة خمسة (5) بلديات وهي: متليلي - زلفانة - سبب - حاسي لفحل - المنصورة.
- تعد المؤسسة العمومية الاستشفائية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية وتوضع تحت وصاية الوالي⁽¹⁾.

كما جاءت في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19/05/2007 المتضمنة إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.

(1) المادة(2) من المرسوم التنفيذي، رقم 140/07، المؤرخ في 19 ماي 2007.

3/ المجال البشري:

تضم المؤسسة الإستشفائية العمومية 545 عاملا منهم 218 امرأة عاملة حسب الإحصائيات 2015

موزعة على الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يوضح الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بتمليلي خلال 2015

عدد النساء	العدد الكلي	الأسلاك
5	21	الأطباء الأخصائيون
12	30	الأطباء العامون
157	290	الشبه طبيون
04	04	مختص في علم النفس العيادي
27	48	الإداريون
13	152	عمال المصالح الآخرون
218	545	المجموع العام

المصدر: المديرية الفرعية للمصالح الصحية

الجدول رقم (02): يوضح سلك الأطباء

الصيدلة	عدد الأطباء الاختصاصيين			عدد الطبيات العامة	عدد الأطباء العامون
	عدد النساء	العدد الأطباء	الاختصاص		
02				12	30
	00	04	الجراحة العامة		
	00	03	جراحة العظام		
	01	00	طب النساء والتوليد		
	00	01	طب الأمراض الصدرية		
	01	04	الإنعاش والتخدير		
	00	02	القلب		
	00	01	طب أمراض الغدد		
	01	01	الطب الداخلي		
	00	00	بيولوجيا الدم		
	00	00	إعادة التأهيل الحركي		
	01	01	طب الأطفال		
	01	02	جراحة الأطفال		
	00	00	الطب الشرعي		
	00	01	التصوير الطبي		
	01	01	طب وجراحة العيون		

المصدر: المديرية الفرعية للمصالح الصحية

• سلك الشبه الطبي:

الجدول رقم (03): يوضح الأعدان الشبه الطبيين بالمؤسسة

ممرضين حاصلين على شهادة الدولة	ممرض مؤهل	مساعد التمريض	القابلات	المجموع
80	03	48	26	157

المصدر: المديرية الفرعية للمصالح الصحية

• سلك الإداريون والخدمات العامة

الجدول رقم (04): يوضح سلك الإداريون والخدمات العامة

الإداريون	العمال التقنيون وعمال المصالح
27	13

المصدر: المديرية الفرعية للمصالح الصحية

4/ المجال التشريعي والتنظيمي:

تحتوي المؤسسة الإستشفائية بمتليلي على العديد من المديريات والمكاتب وهذا حسب هيكل تنظيمي وتمثل هيئاته وفقاً للمرسوم التنفيذي 466/97 تتمثل في⁽¹⁾:

1.4. مجلس الإدارة:

حسب المرسوم المذكور سابقاً فإن مجلس الإدارة يدير المؤسسة العمومية الإستشفائية، وحسب المادة 13 منه يتداول

هذا المجلس في المواضيع التالية:

- مخطط التنمية القصير والمتوسط المدى.
- مشروع ميزانية المؤسسة.
- الحسابات التقديرية.
- الحساب الإداري.
- المشاريع الاستثمارية.

⁽¹⁾ المديرية الفرعية للمصالح الصحية.

- مشاريع المخططات التنظيمية.
 - البرامج السنوية الخاصة بصيانة البيانات والتجهيزات.
 - العقود المتعلقة بالخدمات العلاجية.
 - النظام الداخلي للمؤسسة.
 - اقتناء وتحويل المنقولات والعقارات وعقود الإيجار.
 - قبول الهبات والوصايا أو رفضها.
- إلا أنه في الواقع وحسب مداولات المجلس في السنوات السابقة وإلى حد الآن ركزت دراسة الجانب المالي للمصادقة على الميزانية الأولية، المعدلة، النهائية.
- الحساب الإداري.
 - تحويل الاعتماد من بند إلى آخر.
- إن مهام الإدارة منحصرة بالمصادقة على مختلف المشاريع المالية التي يحضرها مدير المؤسسة، بإعتباره أمين الجلسة فقط حسب المرسوم التنفيذي 466/97 ، حيث أغلب الأعضاء من خارج المؤسسة، علما أن مجلس الإدارة هيئة مهمة جدا، فهو من يدير المؤسسة على ضوء هذه المعلومات . يكون مجلس الإدارة غير فعال، لذا من الصعب تصور تحقيق فعالية هذه المؤسسات بوجود هذه الحواجز التي تعرقل المسير وتضعف حماسه، كما تنعكس مباشرة على نظام التسيير.

2.4. المجلس الطبي:

وهو هيئة استشارية أنشأت بمقتضى تعليمات المرسوم 07/140 المؤرخ في 19 ماي 2007 .

- يناقش أعضاء المجلس الطبي، والذين هم في الغالب أطباء رؤساء المصالح الطبية لإصدار آراء تقنية فيما يخص.
- إقامة العلاقات بين المصالح الطبية.
- مشاريع البرامج الخاصة بالتجهيزات الطبية وبناء المصالح الطبية وإعادة تهيئتها.
- برامج الصحة والسكان.
- برامج التظاهرات العلمية والتقنية.
- إنشاء المؤسسات الطبية.

بناء على ذلك يقوم المجلس الطبي على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية بمثليتي بمناقشة الانشغالات التقنية للأعضاء كتنظيم مصلحة من المصالح، ودراسة الاحتياجات من المعدات الطبية مناقشة طلبات التكوين الخاص بالتكوين في الخارج لفائدة بعض الأطباء.

إضافة إلى ذلك هناك مجموعة من اللجان يرأسها السيد المدير، تقوم بمهام مختلفة تقنية وتنظيمية مثل لجنة المستعجلات الطبية الجراحية، لجنة الأدوية، لجنة مكافحة الأمراض الإستشفائية، لجنة متساوية الأعضاء للنظافة والأمن⁽¹⁾.

ثانياً: المنهج المستخدم

● **المنهج:** هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة...⁽²⁾

وعليه فإن المنهج يعتبر بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث، لأنه بمثابة الخطة التي يسير عليها الباحث في مختلف مراحل دراسته للوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها.

إن المنهج المستخدم في أي دراسة يتحدد وفقاً للمفاهيم المستخدمة سواء كانت مستمدة من نظرية أو مفاهيم إجرائية، ومن طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة وخصائصها المتميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبو إليها الباحث لتحقيقها، باستخدامه منهج ملائم لطبيعة الظاهرة المدروسة.

⁽¹⁾ المديرية الفرعية للمصالح الصحية.

⁽²⁾ محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نضرة الشرق، القاهرة، 1987، ص 77.

وبناء على الدراسة الراهنة " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي " التي تهدف إلى وصف ظاهرة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وشخصيتها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة... بهدف فهمها وتحليلها و الوصول إلى معانيها السوسولوجية.

ومن أجل التحقق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة و أهدافها ، اعتمدنا على الطريقة الوصفية التي تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.

كما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الإحصائي ،أي تجميع المادة العلمية تجميعا كميًا، وهو بذلك يعكس نتائج البحث العلمي في صورة رياضية بالأرقام والرسوم البيانية، حيث يعتمد المنهج الإحصائي على الملاحظة وجمع البيانات ونقها ثم تبريرها .وللإحصاء وظيفتان الأولى هي قدرته على الوصف ،والثانية قدرته على الإستقراء الذي يمكن الباحث من صياغة التعميمات والقوانين⁽¹⁾ .

ثالثا: الأدوات البحثية

من أجل دراسة ظاهرة ما وفهمها ينبغي إتباع مجموعة من الخطوات لمعرفة كل جوانب الظاهرة بشكل دقيق وتحديد متغيرات الدراسة ،نتائجها وذلك من خلال اختيار الأدوات وتقنيات جمع البيانات والتحقق من مدى مصداقيتها للكشف عن الظاهرة محل الدراسة ،وبناء على هذا فقد تم الاعتماد على التقنيات التالية:

⁽¹⁾ حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،العلم و البحث العلمي ،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، ط8، القاهرة، 2008،

***الاستمارة:** تعرف بأنها: "نموذج مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إل المبحوثين عن طريق البريد⁽¹⁾."

ولقد ركزنا على هذه الأداة أكثر من غيرها لمدى ملاءمتها لموضوع الدراسة الذي يتطلب معلومات من النساء العاملات كونها تحتوي على الأسئلة الشخصية، فالإستمارة تمنح الإجابة عن الأسئلة المطروحة بحرية وتمعن، حيث قمنا بطرح جملة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث لمعرفة مدى تأثير صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على أداءها الوظيفي.

***المقابلة:** هي الوسيلة التي يلتقي فيها الباحث والمبحوث وجها لوجه ويتبادلا الحوار والتفاعل اللفظي يحصل فيها الباحث على البيانات والمعلومات التي يريدونها عن طريق إلقاء عدد من الأسئلة يجب عليها المبحوث مباشرة، وهي بذلك أشبه بالإستبيان الشفهي⁽²⁾.

حيث قمنا بإجراء مقابلة شخصية مع الأفراد عينة البحث من أجل جمع البيانات والمعلومات الهامة التي قد يترددن في كتابته، خاصة الأمور الشخصية أو الصعبة التي يستوجب شرح ما إستغلقت منها والمبررات العلمية التي تدفعنا للحصول عليها .

***الملاحظة:** وهي " عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظاهرة ومكوناتها المادية، البيئية، الإنسانية، ومتابعة سيرها، واتجاه علاقاتها وتفاعلها بأسلوب علمي منظم بقصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات

(1) رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 108.

(2) محمد عوض العابدى، مرجع سابق، ص 151.

والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة الإنسان وتلبية حاجاته⁽¹⁾."

استعملت الملاحظة كأداة مكتملة للاستمارة في جمع البيانات والمعلومات لتزويد وإثراء موضوع الدراسة والتأكد من صحة البيانات الواردة في الاستمارة والتي يمكن ملاحظتها، بالإضافة إلى الاستفسار عن حالة المبحوثات الاجتماعية داخل الأسرة ونظرة المجتمع لهن.

رابعاً: عينة الدراسة

تعد مرحلة تحديد مجتمع البحث من بين أهم الخطوات المنهجية الأساسية في البحوث الاجتماعية وهي تتطلب من الباحث الدقة البالغة، إذ يتوقف عليها إجراء البحث وخطته وكذا نتائج الدراسة لكن هذا الأمر يتطلب جهداً كبيراً، إذ يفترض على الباحث اختيار عينة مناسبة لبحثه، وللعينات أنواع عديدة حيث اعتمدنا في دراستنا على **العينة القصدية**: بحيث يلجأ الباحث إلى هذا النوع من العينات الاحتمالية عندما يتوفر لديه بيانات أو معلومات كاملة عن مجتمع البحث وخصائصه وصفاته، في هذه الحالة يلجأ إلى اختيار عينة عمدية تتكون من مفردات معينة تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً . وغالبا ما تعطى هذه الطريقة نتائج أقرب إلى النتائج التي يمكن الوصول إليها باستخدام أنواع العينات الأخرى.

ولقد قمنا باختيار العينة على أساس :

✓ تحديد أهداف البحث من حيث نوع السلوك المطلوب دراسته وإختيار العينة المناسبة ونوعها

وحجمها.

(1) مهدي زويلف تحسين الطراونة، منهجية البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، ط1، عمان، 1998، ص 69.

- ✓ اختيار مجتمع العينة من المجتمع الأصلي وتحديد صفتها و ملامحها الأساسية
- ✓ تحديد طريقة اختيار العينة ترتبط بنوع العينة المطلوبة ،فلكل نوع من أنواع العينات الطريقة المناسبة لها لتمثيل المجتمع الأصلي تمثيلا سليما .
- ومن بين أهم مميزات العينة القصدية:
- ✓ توفير الكثير من الوقت والجهد .
- ✓ إمكانية الحصول على معلومات وافية عن مجتمع صغير يمكن تطبيقها على مجتمع أكبر .
- ✓ رصد سلوك الأفراد وأحوالهم على الطبيعة كما هي في الواقع دون تكلف⁽¹⁾.

وبناء على هذا فقد تم اختيار العينة من المبحوثات داخل المؤسسة الإستشفائية وذلك من خلال دراسة ظاهرة صراع الأدوار، بهدف معرفة مدى تأثير صراع الأدوار على أدائهن وبتعميمه على باقي المؤسسات الأخرى ، حيث كان حجم عينة البحث مكونة من 60 مبحوثة وهي كتالي: 42 متزوجة، 13 مطلقة، 5 أرامل.

(1) محمد عوض العايدي، إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، مركز الكتاب للنشر، القارة، ط1، 2005، ص ص 162-

خامسا: عرض البيانات ومناقشتها

1/ توزيع وتحليل البيانات:

يتميز مجتمع بحثنا بجملة من الخصائص نستعرضها في الجداول الآتية:

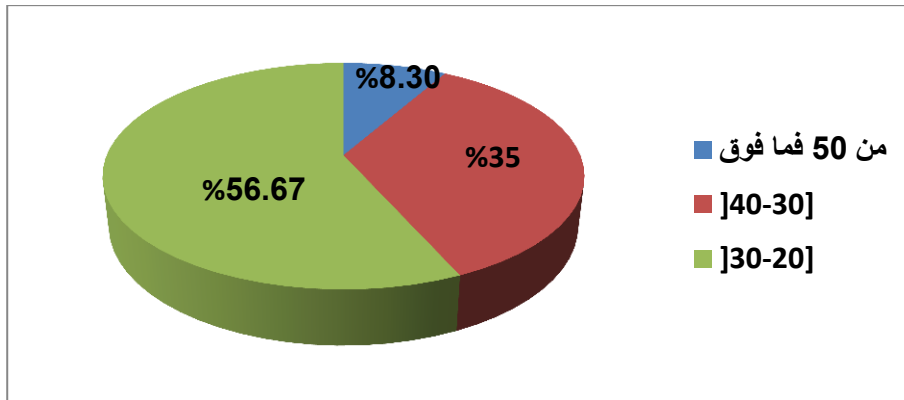
الجدول رقم (05): توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	سن المبحوثات (الفئة)
56.67%	34	[30-20]
35%	21	[40-30]
8.30%	5	من 50 فما فوق
100%	60	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثات يتراوح سنهن بين [30-20] سنة بنسبة 56.67%، وتليها فئة السن [40-30] سنة بنسبة 35%، ثم تليها فئة السن من 50 فما فوق بنسبة 8.30%.

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن المرأة العاملة الأصغر سنا، أي أصغر في فئات العمر، تسعى إلى تحقيق الأهداف المتمثلة في تلبية حاجات أسرتها، إضافة إلى إشباع حاجاتها السيكولوجية كالشعور بالسعادة والرضا وطموح والإرادة القوية أو الرغبة في التحصيل والمكانة للتفوق، ولا نغفل سعيها إلى الشهرة والتقدير وغيرها من الحاجات .

نستنتج أن غالبية فئة المبحوثات هن من فئة الشباب، حيث تتمتع بقدرة على العطاء وتنمية المهارات الشخصية لديها.



الشكل رقم (02) : توزيع المبحوثين حسب السن

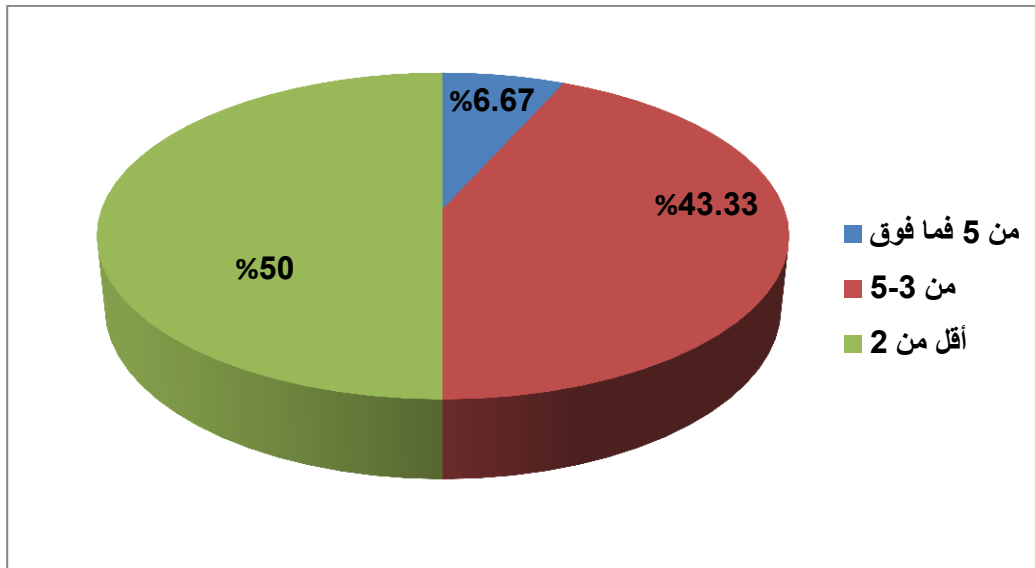
الجدول رقم(06): يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 2	30	50%
من 3 إلى 5	26	43.33%
05 فما فوق	04	6.67%
المجموع	60	100%

يشير الجدول أن نسبة عدد الأولاد لدى المبحوثات أقل من 02 هي 50%، تليها عدد الأولاد من 03 إلى 05 بنسبة 43.33% وعدد الأولاد 05 فما فوق بنسبة 6.67% .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب المبحوثات لديهن أقل من طفلين، وهذا يرجع إلى أن المرأة العاملة تفضل الحد من عدد الأولاد من أجل التكيف مع المحيط الأسري والمهني في نفس الوقت وتحقيق التوازن بين الأدوار، إذ تجد نفسها تواجه أدوار متعددة ومختلفة داخل المنزل وميدان العمل، وقد يعود سبب هذا إلى كون أغلب المبحوثات صغيرات في السن وحديثات الزواج.

نستنتج أن أغلبية أفراد العينة لديهن عدد أولاد قليل، حيث نرى أن عدد الأطفال يرتبط بالمرأة الماكثة بالمنزل أكثر، لأن عملها الوحيد هو الاهتمام بشؤون البيت وتربية الأطفال والقيام بمختلف شؤون البيت، أي أن عدد الأولاد يؤثر على أداءها الوظيفي .



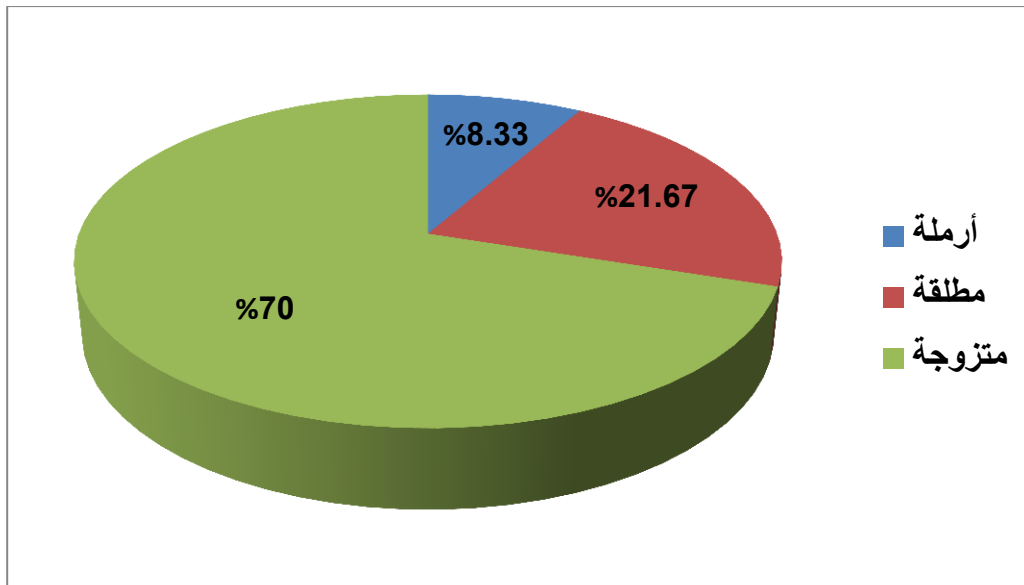
الشكل رقم(03): يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأولاد

الجدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
70%	42	متزوجة
21.67%	13	مطلقة
8.33%	5	أرملة
100%	60	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن نسبة 70% من العاملات المتزوجات، تليها نسبة 21.67% من النساء المطلقات، ونسبة 8.33% أرامل.

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن اغلب النساء متزوجات.



الشكل رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية

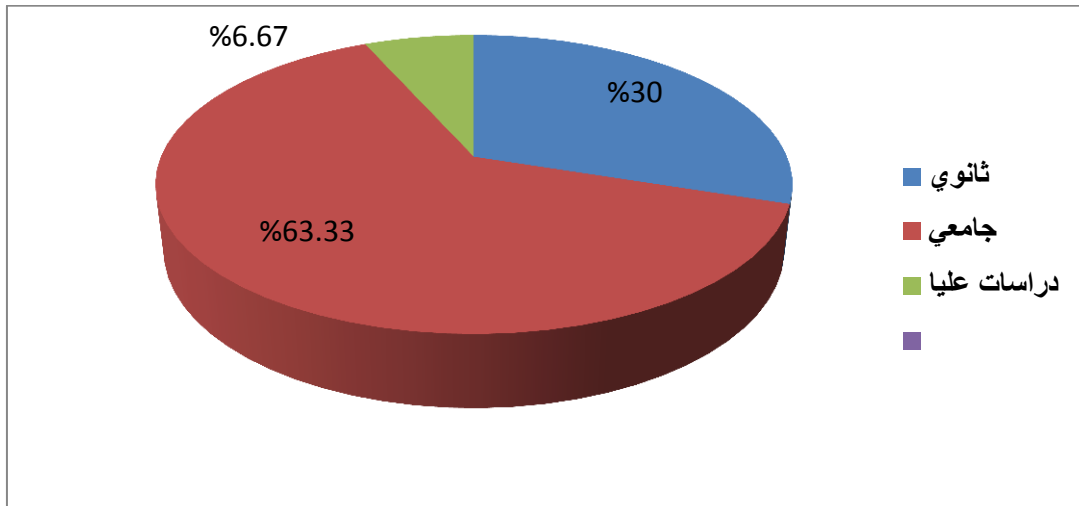
الجدول رقم(08): يوضح المستوى التعليمي لدى أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
30%	18	ثانوي
63.33%	38	جامعي
6.67%	4	دراسات عليا
100%	60	المجموع

من خلال معطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن النسبة 63.33% من أفراد العينة مستواها التعليمي جامعي، مقارنة بنسبة 30% مستواها التعليمي ثانوي ، في حين نجد أن نسبة 6.67% من العاملات مستواهن التعليمي يتمثل في الدراسات العليا .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا إن فئة المبحوثات ذوات المستوى الجامعي تمثل تقريبا نصف العينة المدروسة، وهذا يعني أن المناصب المشغولة تحتاج المستوى التعليمي الجامعي بنسبة كبيرة نظرا لأهمية العمل الممارس.

نستنتج أن أغلبية أفراد العينة مستواهم التعليمي هو المستوى الجامعي لكون أن الجامعة تمنح تكوين عالي يتطابق مع متطلبات الوظيفة.



الشكل رقم(05): يوضح المستوى التعليمي لدى أفراد العينة

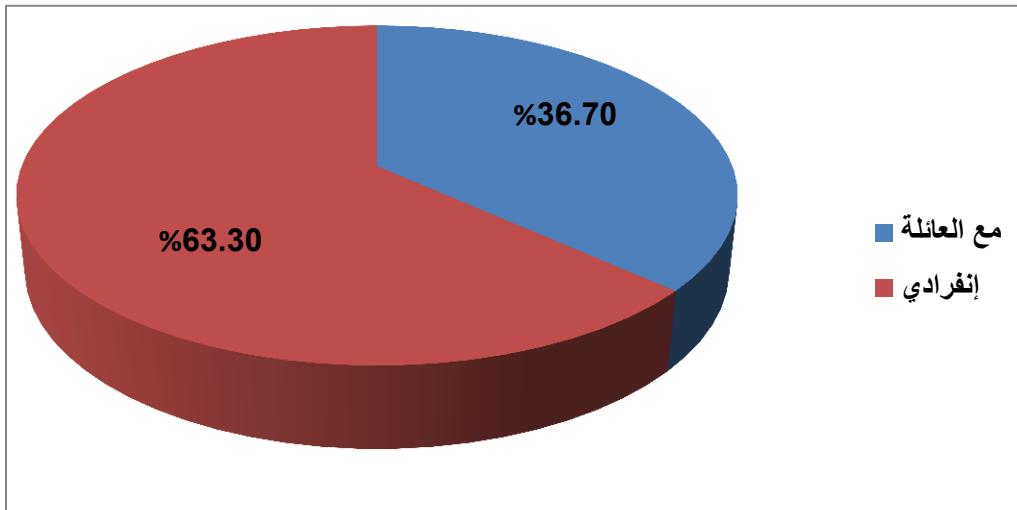
الجدول رقم (09): يوضح نمط السكن لدى المبحوثات

النسبة المئوية	التكرارات	نمط السكن
63.30%	38	إنفرادي
36.70%	22	مع العائلة
100%	60	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن نسبة 63.30% من أفراد العينة نمط سكنها إنفرادي، تليها نسبة 36.70% من العاملات يسكن مع العائلة .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب المبحوثات لهن سكن انفرادي وهذا راجع إلى تقسيم أوقات القيام بالأعمال المنزلية، فنجد تقلص الدور الأسري من الأسرة ممتدة إلى الأسرة النووية (الزوجين والأطفال)، ازدادت مسؤوليات الزوجة فأصبحت تقوم بالأعمال المنزلية لوحدها من حيث تربية الأبناء وتنشئتهم والاعتناء بهم والاهتمام بشؤون المنزل وتلبية احتياجات الأسرة، في حين نجد المرأة التي تسكن في الأسرة الممتدة يقل تعدد مهامها نظرا لوجودها في بناء اجتماعي متكون من عدد كبير من أقارب الزوج.

نستنتج أن المرأة العاملة التي لها نمط سكن إنفرادي يزداد تعدد أدوارها نظرا إلى التغيير الحاصل على نمط الأسرة الجديد.



الشكل رقم (06): يوضح نمط السكن لدى المبحوثات

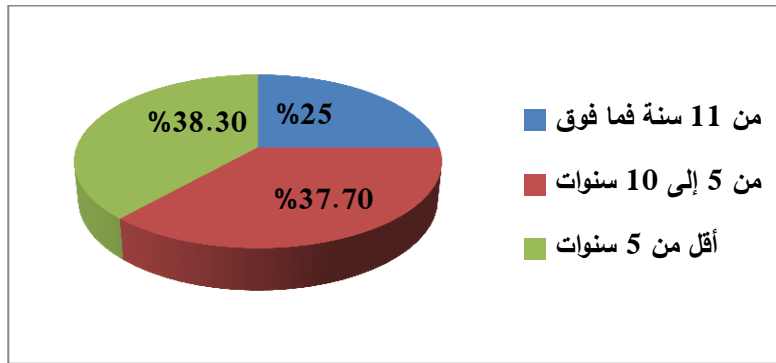
الجدول رقم (10): يوضح الأقدمية لدى أفراد العينة

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	23	38.30%
من 05 إلى 10 سنوات	22	36.70%
من 11 سنة فما فوق	15	25%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أن نسبة 38.30% من أفراد العينة لديهم الأقدمية في العمل أقل من 5 سنوات، تليها نسبة 36.70% من اللواتي لديهم أقدمية من 5 إلى 10 سنوات، ونجد نسبة 25% من العائلات أقدمية عملهن من 11 سنة فما فوق.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب المبحوثات أقدميتهن أقل من 10 سنوات، وهذا راجع إلى صغر سن المبحوثات هو ما يبينه الجدول رقم (05). أو قد يعود السبب إلى حداثة مناصب عملهن.

نستنتج من خلال هذا الجدول وجود تعادل بين فئات مبحوثات ذوات أقدمية أقل من 5 سنوات وفئات المبحوثات من 5 إلى 10 سنوات، وهذا يدل على أن أغلب فئات المبحوثات لديهم أقدمية متوسطة، ولكن هذا يعوضه الأداء الفعال للمبحوثات، حيث أنهن يتسمن بالسن الشباب القادر على العطاء في العمل، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (05)، على عكس المبحوثات ذوات الأقدمية فوق 11 سنة التي يتسم أغلبهن بانخفاض مستوى الأداء نظرا لتناقص فعالية الأداء، التي تكون في العادة مرتبطة بالكبر في السن.



الشكل رقم (07): يوضح الأقدمية لدى أفراد العينة

2-تحليل نتائج الفرضيات

2-1- تحليل نتائج الفرضية الأولى :

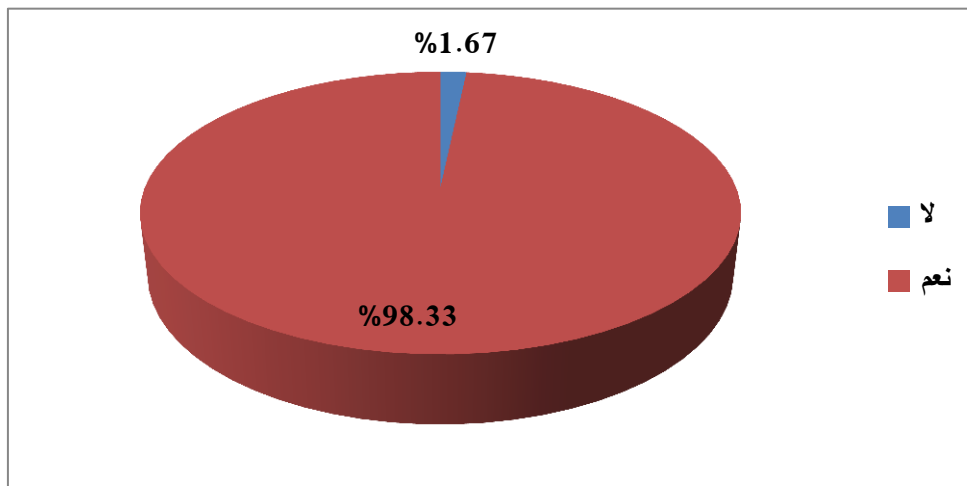
الجدول رقم(11): يوضح توزيع المبحوثات حسب الرغبة في الدخول إلى العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الرغبة في الدخول إلى العمل
%98.33	59	نعم
%1.67	01	لا
%100	60	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم المبحوثات كانت لديهن رغبة في العمل وذلك بنسبة %98.33 في حين نجد %1.67 من أفراد العينة ليست لهن رغبة في العمل.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أن معظم المبحوثات لديهن رغبة في العمل، وهذا راجع إلى الدوافع الاقتصادية والمتمثلة في الحصول على أجر، إضافة إلى تزايد أعباء المعيشية والحاجة الأسرية، وقد يعود إلى ارتفاع المستوى التعليمي ورغبتهم في إثبات ذاتهن وتحقيق مكانة اجتماعية والاعتماد على النفس، وكذا فتح مجالات عديدة أمامها للعمل.

نستنتج مما سبق خروج المرأة للعمل راجع إلى عدة عوامل والتي تتمثل في الرغبة الخاصة في العمل والحاجة الاقتصادية، إضافة إلى الرغبة في المساعدة في أعباء المعيشية.



الجدول رقم(08): يوضح توزيع المبحوثات حسب الرغبة في الدخول إلى العمل

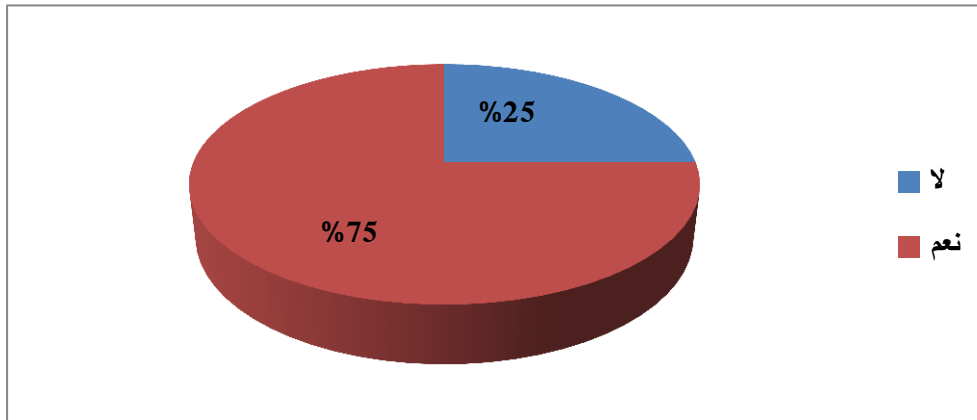
الجدول رقم (12): يوضح رأي المبحوثات في الأعمال المنزلية التي تأخذ جهد ووقت كبير

النسبة المئوية	التكرارات	الأعمال المنزلية تأخذ جهد ووقت كبير
%75	45	نعم
%25	15	لا
%100	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد بنسبة %75 من أفراد العينة صرحن بأن الأعمال المنزلية تأخذ منهن جهد ووقت كبير، بينما صرحت نسبة %25 من المبحوثات أن الأعمال المنزلية لا تتطلب منهن جهد ووقت كبير.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية المبحوثات أعمالهن المنزلية تأخذ جهد ووقت كبير نظرا إلى التزاماتهن الأسرية بتلبية حاجيات الزوج والأبناء، إضافة إلى مساعدة الأولاد في الدراسة ودورها في إعداد وجبات الأكل وترتيب البيت ورعاية الأطفال وتوجيههم، هذا ما جعلها تستغرق وقت وجهد كبير في إنجاز تلك المهام، أو قد يعود ذلك حجم عائلتها الكبير، وهذا ما يزيد من أعباء الأعمال التي تقوم بها ولا تجد من يساعد على قيام بهذه الواجبات، أما النساء العاملات اللواتي لا يستغرقن وقت طويل في إنجاز الأعمال فقد يرجع ذلك إلى استنادها على وسائل تساعد في اختصار الوقت والجهد من أجل التكيف مع الظروف والالتزامات المنزلية .

نستنتج أن أغلبية النساء العاملات يستغرقن وقت وجهد كبير في القيام بالأعمال المنزلية، وذلك من خلال قيامهن بأعمال المنزلية بتلبية حاجيات الزوج والأبناء.



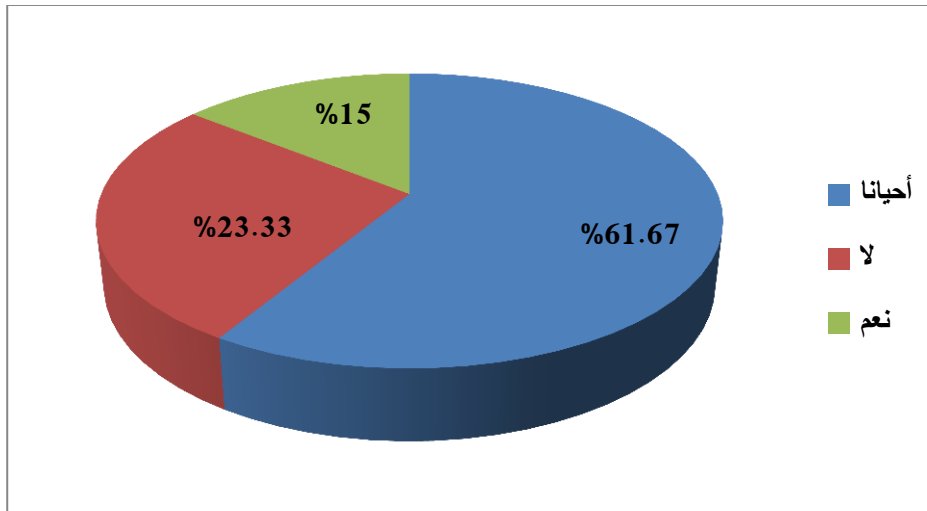
الشكل رقم (09): يوضح رأي المبحوثات في الأعمال المنزلية التي تأخذ جهد ووقت كبير

الجدول رقم (13): يوضح تأثير تعدد المهام عن الاهتمام بالأولاد

النسبة المئوية	التكرارات	تعدد المهام يشغل عن الاهتمام بالأولاد
15%	09	نعم
23.33%	14	لا
61.67%	37	أحيانا
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أن نسبة 61.67% من المبحوثات تعدد مهامهم يشغلن أحيانا عن الاهتمام بأولادهن، في حين 23.33% من العاملات أجابت بأن تعدد المهام لا يشغلن عن الاهتمام بأولاد ثم نجد أن 15% من المبحوثات يصرحن بأن تعدد المهام يشغلن عن الاهتمام بأولادهن.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب العاملات أحيانا ما ينشغلن عن الإهتمام بالأطفال وهذا راجع إلى المهام المتعددة الملقاة على عاتق الزوجة العاملة، يقف عائق أمام اهتمامها بأطفالها وذلك بسبب غيابها عن المنزل لساعات طويلة، لأن خروج الأم لميدان العمل يقلل من الوقت المخصص لتربية الأطفال مما يحدث صراع بينها وبين الزوج، ويحتمل كل واحد منهما الآخر مسؤولية ضياع الأبناء وانحرافهم وتأخرهم الدراسي، إضافة إلى عدم قدرة المرأة على التوافق بين التزاماتها المهنية وتربية أبنائها. نستنتج أن وجود المهام المتعددة لدى المرأة العاملة يؤثر على الإهتمام بالأولاد.



الشكل رقم (10): يوضح تأثير تعدد المهام عن الاهتمام بالأولاد

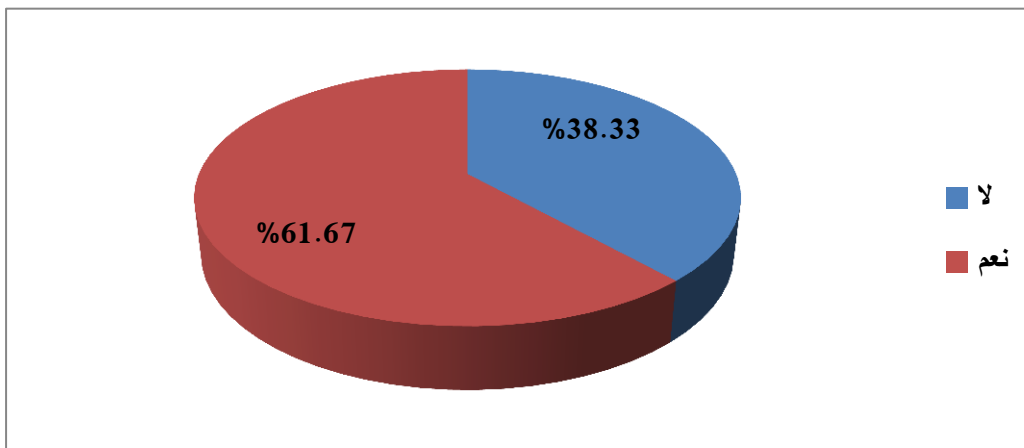
الجدول رقم(14): يوضح توزيع المبحوثات حسب تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي

مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	37	61.67%
لا	23	38.33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 61.67% من المبحوثات أوقات العمل تؤثر على الأداء الدور المنزلي في حيث أن 38.33% ترى أن مواقيت العمل لا تؤثر على دورهن المنزلي .

من خلال البيانات يتضح لنا أن أغلب المبحوثات يصرحن أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي وهذا يعود إلى عدة أسباب نذكر منها :غيابها لساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب والملل، بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية، فعملها في فترات الليل يؤثر على أدائها الأسري، في حين نجد أن العاملات بالإدارة يعانين من ضغوط بسبب العمل بشكل يومي، وهذا ما يؤثر على دورهن الأسري الذي يتطلب منهن الصبر وقدرة على تحمل هذا النوع من العمل، فتجد نفسها تواجه صعوبات في تأدية دورها في المنزل.

ومنه نستنتج أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لدى المرأة العاملة وذلك حسب فترات التي تؤدي فيها وظيفتها المهنية ،سواء كانت الفترة الصباحية أو المسائية وعلى حسب عدد الأيام العمل.



الشكل رقم (11): يوضح توزيع المبحوثات حسب تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي

الجدول رقم (15): يوضح علاقة الحالة العائلية وموقف الأسرة من العمل

المجموع	أرملة		مطلقة		متزوجة		موقف الأسرة من العمل	
	%	ت	%	ت	%	ت		
%65	39	%80	4	%76.93	10	%61.90	26	موافقة
%31.67	19	%20	1	%23.07	3	%35.72	15	موافقة لحد ما
%3.33	2	/	/	/	/	%2.38	01	معارضة
%100	60	%100	5	%100	13	%100	42	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 65% من المبحوثات صرحن بموافقة الأسرة عن العمل وهي مدعمة بـ 80% عند الأرامل 76.93% عند المطلقات، 61.90% عند المتزوجات . وهذا مقارنة بمن صرحن بموافقة أسرهن لحد ما عن العمل، وهي نسبة 31.67% . مدعمة بـ 35.72% عند المتزوجات، 23.07% عند المطلقات، 20% عند الأرامل . ويأتي هذا كذلك مقارنة بمن صرحن أن أسرهن معارضة عن العمل وكانت النسبة 3.33% مدعمة بـ 2.38% عند المتزوجات .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب المبحوثات عائلتهن موافقة على عملها وهذا يرجع سبب موافقة الأسرة عن عمل المرأة إلى عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية... الخ، كما أن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية والاجتماعية سمحت للمرأة بالمشاركة في مختلف المجالات المهنية. فتزيد أعباء المعيشة والحاجة الأسرة لدخلها، دفع بالمرأة إلى تقديم المساندة بمشاركتها لرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف احتياجات أسرتها، إذ نجد أن الحالة المعيشية العائلية لها تأثير بالغ الأهمية كالخروج المرأة من أجل سد حاجيات الأسرة وتحسين ظروفها وهذا يختلف باختلاف حالتها العائلية، فالمرأة المطلقة تختلف عن المتزوجة من ناحية تحمل أعباء أسرتها، بحيث تجد نفسها غالباً ما تواجه الصعوبات تدفع بها إلى البحث عن العمل من أجل تغطية مصاريفها هي وأولادها ولا تحتاج مساعدة الآخرين لها.

وعليه نستنتج أن موقف الأسرة من العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحالة العائلية والظروف المختلفة التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل.

الجدول (16): يوضح العلاقة بين نمط السكن وموقف الزوج من العمل

المجموع		مع العائلة		إنفرادي		نمط السكن موقف الزوج من العمل
		%	ت	%	ت	
%50	21	%41.17	7	%56	14	موافقة
%42.86	18	%52.94	9	%36	9	موافقة لحد ما
%7.14	3	%5.89	1	%8	2	معارض
%100	42	%100	17	%100	25	المجموع

● يرجع العدد 42 لكون الأمر يتعلق بالمتزوجات.

استنتج من خلال قراءتي للجدول أن نسبة 50% من العاملات أجبن عن موافقة الزوج للعمل، وهي مدعمة بـ 56% نمط السكن إنفرادي ونسبة 41.17% يسكن مع العائلة.

وهذا مقارنة بمن صرحن بأن الزوج موافق لحد ما وهي نسبة 42.86% مدعمة بـ 52.94% نمط السكن مع العائلة وتليها نسبة 36% مما أزواجهن موافقين عن العمل نمط السكن إنفرادي. ويأتي هذا كذلك مقارنة بمن أجبن بمعارضة الزوج عن العمل، وكانت النسبة 7.14% مدعمة بـ 8% نمط السكن إنفرادي، تليها نسبة 5.89% نمط سكنهن مع العائلة .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب المبحوثات يحظين بموافقة الزوج لعملها وقد يرجع سبب موافقة الزوج عن عمل المرأة لدور الهام للمساهمة في تحسين مستوى المعيشي والتغلب على مصاعب الحياة المادية وخاصة في ظل غلاء الأسعار، أو أن طبيعة عمل هذه الفئة يحظى بالقبول من طرف المجتمع، إضافة إلى تغير النظرة حول خروج المرأة إلى العمل بعد ما كان محصوراً على الأعمال المنزلية.

وعليه نستنتج أن موقف الزوج من العمل يرتبط بتغير نظرتهم لخروج المرأة إلى ميدان العمل من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الأسرة والمساهمة في تحسين مستوى الدخل الأسري.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الأقدمية والصعوبة في التوفيق بين معظم واجباتك

المجموع		من 11 سنة فما فوق		من 5 إلى 10 سنوات		أقل من 5 سنوات		الأقدمية صعوبة التوفيق بين معظم الواجبات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
6.66%	4	6.67%	1	9.09%	2	4.34%	1	نعم
81.67%	49	86.67%	13	77.27%	17	82.62%	19	أحيانا
11.67%	7	6.66%	1	13.64%	3	13.04%	3	نادرا
100%	60	100%	15	100%	22	100%	23	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 81.67% من العاملات أجبن بأنهن أحيانا ما يجدن صعوبة التوفيق بين معظم الواجبات وهي مدعمة بـ 86.67% من اللواتي لهن أقدمية من 11 سنة فما فوق.

و 82.62% ممن لهن أقدمية أقل من 5 سنوات في العمل

و 77.27% لديهن أقدمية من 5 إلى 10 سنوات في العمل.

مقارنة بمن صرحت بأنهن نادرا ما يجدن صعوبة في التوفيق بين معظم واجباتهن وهي بنسبة 11.67%.

مدعمة بـ 13.64% لديهن أقدمية من 5 إلى 10 سنوات في العمل.

و 13.04% ممن لهن أقدمية أقل من 5 سنوات في العمل.

و 6.66% من اللواتي لهن أقدمية من 11 سنة فما فوق .

في حين نجد أن بعض المبحوثات لديهن صعوبة في التوفيق بين معظم الواجبات، بنسبة 6.66%.

مدعمة بـ 6.67% لهن أقدمية من 11 سنة فما فوق وبنسبة 9.09% لديهن أقدمية من 5 إلى 10 سنوات في

العمل، وتليها نسبة 4.34% أقدمية العمل أقل من 5 سنوات.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب المبحوثات أحيانا ما يجدن صعوبة التوفيق بين معظم

الواجبات، وهذا راجع إلى زيادة في المسؤوليات الوظيفية، إذ نجد أن العاملات اللواتي لديهن أقدمية في

العمل توكل إليهن مهام إضافية، مما يترتب عليهن صلاحيات والتزامات أخرى على عكس اللواتي لديهن

أقدمية لسنوات قليلة، إذ نجد أن المرأة العاملة التي لديها أقدمية في العمل لمدة طويلة تمتلك خبرة وكفاءة

مهنية مما يسمح للمشرفين ورؤساء العمل بتفويض جزءا من السلطة لهن، إضافة إلى أنهن يعتمدن عليهن

في التعليم ومساعدة العاملات حديثات العهد في المؤسسة على الاندماج وتكيف مما يخلق لهن واجبات

إضافية وهذا ما يسبب لديهن مشاكل وصعوبات تنعكس على أداء الدورين المهني والأسري في نفس الوقت، بحيث تواجه صعوبة في التوفيق بين معظم واجباتها.

نستنتج أن الأقدمية في العمل تؤثر على توفيق بين واجبات المرأة العاملة سواء كانت واجبات المهنة أو الأسرية.

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين الدخول إلى العمل برغبة وأسباب التي دفعت للعمل

المجموع		لا		نعم		الدخول برغبة في العمل الأسباب التي دفعت إلى العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
26.67%	16	100%	1	25.42%	15	تحسين الوضعية الأسرية
50%	30	/	/	50.85%	30	تأمين في المستقبل
23.33%	14	/	/	23.73%	14	الاستقلال المادي
100%	60	100%	1	100%	59	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 50% من المبحوثات صرحن بأن الأسباب التي دفعت بهن إلى العمل هي تأمين المستقبل، وهي مدعمة بـ 50.85% من اللواتي لديهن رغبة في العمل مقارنة باللواتي صرحن بأن تحسين الوضعية الأسرية من بين الأسباب التي دفعت بهن إلى العمل بنسبة 26.67% وهي مدعمة بـ 100% من اللواتي ليست لديهن رغبة في العمل و 25.42% من اللواتي لديهن رغبة في العمل .

ويأتي هذا كذلك مقارنة بمن أجبن بأن الأسباب التي دفعت بهن إلى العمل من أجل الاستقلال المادي بنسبة 23.33% مدعمة بـ 23.73% من اللواتي لديهن رغبة في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الأسباب التي دفعت المبحوثات للعمل تختلف من امرأة إلى أخرى وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها في أسرتها، إضافة إلى نظرة هذه المرأة لنفسها ودرجة ثقتها في نفسها ورغبتها في إثبات ذاتها والحصول على مكانة اجتماعية محترمة في المجتمع والاعتماد على نفسها، وإضافة إلى ارتفاع المستوى التعليمي والذي سمح بتغيير النظرة لمفهوم عمل المرأة .

ومنه نستنتج أن رغبة المرأة في العمل تؤثر على دافعيها من أجل تلبية حاجاتها الخاصة والأسرية .

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي والعمل بالمناوبات الليلية.

المجموع		لا		نعم		تأثير مواقيت العمل على الدور المنزلي
						العاملات الليلية
%	ت	%	ت	%	ت	
%21.67	13	%8.70	2	%29.73	11	نعم
%71.67	43	%86.96	20	%62.17	23	لا
%6.66	4	%4.34	1	%8.10	3	أحيانا
%100	60	%100	23	%100	37	المجموع

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 71.67% من المبحوثات اللواتي لا يعملن بالمناوبات الليلية مدعمة بـ 86.96% لا تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي.

و62.17% تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي، وهذا مقارنة بنسبة 21.67% من العاملات اللواتي يعملن بالمناوبات الليلية مدعمة بـ 29.73% تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي و8.7% لا تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي.

ويأتي هذا كذلك مقارنة بمن نسبة 6.66% صرحن أحيانا العمل بالمناوبات الليلية مدعمة بـ 8.10% تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي و4.34% لا تؤثر مواقيت العمل عن دورهن المنزلي.

أن عمل المرأة بالمناوبات الليلية له أثر كبير على دورها المنزلي، فخرج المرأة للعمل يقلل من الوقت المخصص لتربية الأطفال، إضافة إلى ذلك أن تكيف الأبناء يقل كلما زاد غياب الأم عنهم مدة طويلة عن المنزل، فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل .
ومنه نستنتج أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لدى المرأة العاملة.

*نتائج الفرضية الأولى :

- وهي علاقة تعدد الأدوار بالأداء الوظيفي .
- من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الأولى توصلنا إلى النتائج التالية:
- أوضحت الدراسة بأن أغلب النساء العاملات لديهن رغبة في العمل وذلك لعدة دوافع منها:
الاقتصادية، التعليمية والذاتية، كما هو موضح في الجدول (رقم 11).
- يستغرق العاملات وقت وجهد كبير في القيام بالأعمال المنزلية وذلك من خلال التزاماتها الأسرية بتلبية حاجيات الزوج والأبناء. الجدول (رقم 12).
- كما أوضحت الدراسة بأن وجود المهام المتعددة لدى المرأة العاملة يؤثر على الاهتمام بالأولاد.
الجدول (رقم 13).
- تشير الدراسة إلى أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لدى المرأة العاملة وذلك حسب فترات التي تؤدي فيها وظيفتها المهنية سواء كانت الفترة الصباحية أو المسائية وعلى حسب عدد الأيام العمل. الجدول (رقم 14).
- كما تشير الدراسة إلى أن موقف الأسرة من العمل يرتبط ارتباط وثيقا بالحالة العائلية والظروف المختلفة التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل، كما يوضح ذلك الجدول (رقم 15).
- تعتبر موافقة الزوج عن العمل بالنسبة للمرأة العاملة من أهم الأهداف التي تسعى إليها الأسرة من أجل المساهمة في تحسين مستوى الدخل الأسري، كما هو موضح الجدول (رقم 16).
- أوضحت الدراسة أن الأقدمية في العمل تؤثر على توفيق بين واجبات المرأة العاملة، سواء كانت واجبات المهنية أو الأسرية. الجدول (رقم 17).
- تشير الدراسة أن رغبة المرأة في العمل مرتبطة بعدة أسباب، كتأمين المستقبل تحسين الظروف الاجتماعية، الاستقلال المادي وغير ذلك. الجدول (رقم 18).
- نستنتج أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لدى المرأة العاملة. الجدول (رقم 19).

2-2/ تحليل نتائج الفرضية الثانية:

تتمحور الفرضية الثانية حول تأثير عبء الدور المهني على أداء الوظيفي للمرأة العاملة، وسنحاول توضيح ذلك من خلال الجداول الآتية:

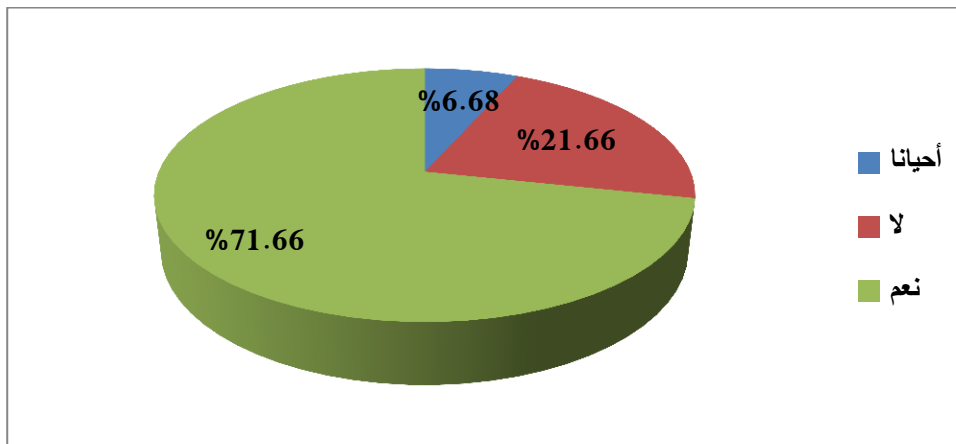
الجدول رقم (20): يوضح توزيع المبحوثات حسب العمل بالمتناوبات الليلية

النسبة المئوية	التكرارات	العمل بالمتناوبات الليلية
71.66%	43	نعم
21.66%	13	لا
6.68%	4	أحيانا
100%	60	المجموع

يشير الجدول أن نسبة 71.66% من المبحوثات يعملن بالمتناوبات الليلية، مقارنة بنسبة 21.66% من النساء العاملات لا يعملن بالمتناوبات الليلية في حين نجد أن 6.68% من اللواتي يعملن أحيانا بالمتناوبات الليلية.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب المبحوثات يعملن بمتناوبات الليلية وهذا راجع إلى طبيعة عمل المبحوثات والذي يقتضي تواجدها في مكان العمل ليلا، (ممرضات أو طبيبات)، إضافة إلى نظام العمل المعمول به في مستشفيات، والذي يتضمن العمل لمدة 24 ساعة (يوم كامل) في مقابل 3 أيام راحة، وفي حين نجد أن بعض المبحوثات لا يعملن ليلا، وهذا كونهن يشغلن مناصب إدارية لا تتطلب العمل بالمتناوبات .

نستنتج أن أغلب العاملات يعملن بالمتناوبات الليلية.

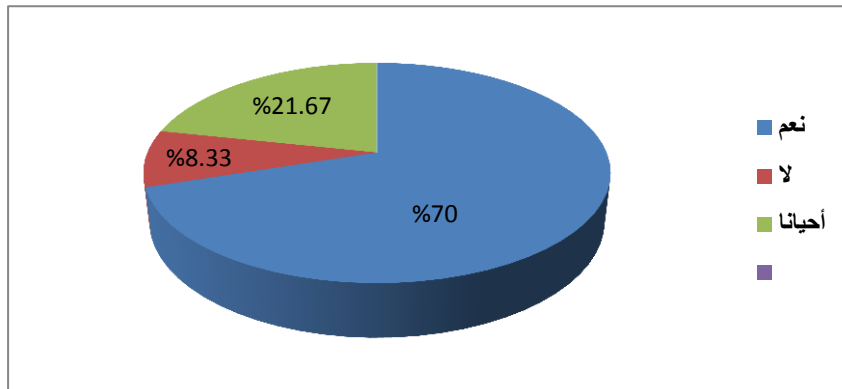


الشكل رقم (12): يوضح توزيع المبحوثات حسب العمل بالمتناوبات الليلية

الجدول رقم (21): يوضح توزيع المبحوثات حسب بذلن جهدا في إنجاز الأعمال في الوقت المحدد

النسبة المئوية	التكرارات	بدل جهد لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد
70%	42	نعم
8.33%	5	لا
21.67%	13	أحيانا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% من العائلات يبذلن جهدا في إنجاز الأعمال في الوقت المحدد، تليها نسبة 21.67% من اللواتي يبذلن أحيانا جهدا في إنجاز الأعمال في وقت محدد وبجهد كافي، مقارنة بنسبة 8.33% من المبحوثات اللواتي لا يبذلن جهدا في إنجاز الأعمال في الوقت المحدد. من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن أغلب المبحوثات يبذلن جهدا لإنجاز الأعمال الموكلة لهن في الوقت المحدد وذلك نظرا لطبيعة المهام والواجبات المنوطة بهن، والمتمثلة في الاهتمام بصحة المرضى ورعايتهم، فصحة المريض مرتبطة بدرجة كبيرة بالعناية التي يتلقاها من طرف الممرضين والأطباء، أو أن المبحوثات يجبن عملهن ويسعين دائما لإتمام ما أوكل لهن وليشعرن بالرضا عن أنفسهن، كما يمكن أن يكون السبب وراء ذلك أو أن هذه الأعمال لا تتحمل التأجيل والتماطل في أدائها، إضافة إلى وجود الرقابة على الأداء، أما بالنسبة للفئة التي صرحت أنها لا تبذل جهدا، فهذا يرجع إلى أن هذه المهام ليست مستعجلة ولا تستدعي الإتمام الفوري لها. نستنتج أن غالبية المبحوثات يبذلن جهدا في إنجاز أعمالهن في وقت محدد.



الشكل رقم (13): يوضح توزيع المبحوثات حسب بذلن جهدا في إنجاز الأعمال في الوقت المحدد

الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين الرضا عن العمل والشعور بالانتماء إلى المؤسسة

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الرضا عن العمل الشعور بالانتماء للمؤسسة
		%	ت	%	ت	%	ت	
%11.67	7	/	/	/	/	%15.21	7	نعم
%53.33	32	%63.63	7	%66.67	2	%50	23	لا
%35	21	%36.37	4	%33.33	1	%34.79	16	أحيانا
%100	60	%100	11	%100	3	%100	46	المجموع

من عرض نتائج الجدول نلاحظ أن نسبة 53.33% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة، وهي مدعمة بـ 66.67% ليست لديهم رضا عن العمل، و50% لديهم رضا عن العمل، و63.63% لديهم أحيانا رضا عن العمل. وهذا مقارنة بنسبة 35% أجبن نادرا ما يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة، وهي مدعمة بـ 36.37% لديهم أحيانا رضا عن العمل، و34.79% لديهم رضا عن العمل. و33.33% ليست لديهم رضا عن العمل. ويأتي هذا كذلك مقارنة بنسبة 11.67% من المبحوثات صرحن بأنهن يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة، وهي مدعمة بـ 15.21% لديهم رضا عن العمل. من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن المبحوثات اللواتي لا يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة هن اللواتي غير راضيات عن العمل، لأن عدم الرضا عن العمل يؤدي إلى عدم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وهذا نتيجة إلى وجود ضغوط نفسية واجتماعية تعاني منها العاملة، وهي: نقص أو تصارع المتطلبات داخل ميدان العمل، عدم رغبتها بالعمل في مكان مختلط وهذا ما يؤثر على تفكيرها بالتخلي عنه، ترجع أيضا إلى طبيعة البناء تتمثل في المؤسسة، حيث أن عدم الشعور بالانتماء إلى العمل يؤثر على هذا البناء والعلاقات العمل داخل المؤسسة، إضافة إلى عبء الدور المهني الذي يجعلها غير مرتاحة داخل بيئة عملها والمشاكل التي تتعرض لها عند أدائها لمهامها الوظيفية. نستنتج أن الرضا على العمل يؤثر على شعور المرأة العاملة بالانتماء إلى المؤسسة.

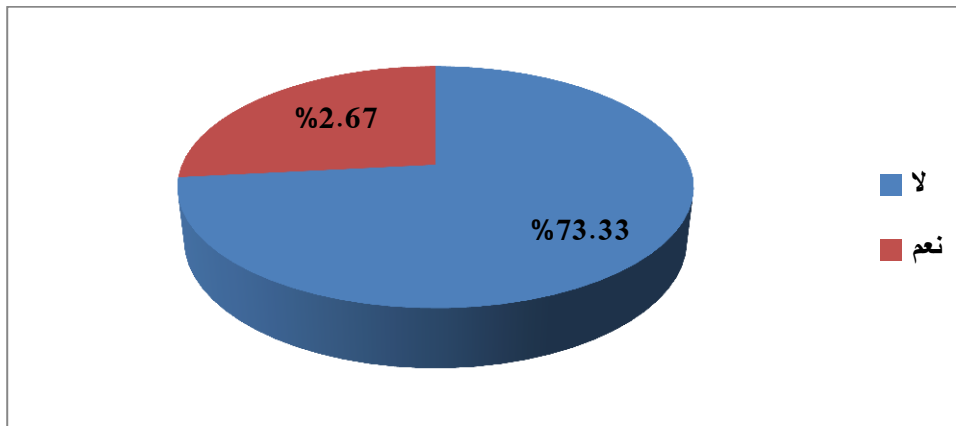
الجدول رقم(23): يوضح وجود الدعم النفسي والمعنوي الذي يساعد على الأداء الوظيفي

وجود الدعم النفسي والمعنوي الذي يساعد على الأداء الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	%26.67
لا	44	%73.33
المجموع	60	%100

يوضح الجدول أن الاتجاه السائد بنسبة %73.33 من العاملات لا يجدن الدعم النفسي والمعنوي الذي يساعدهن على الأداء الوظيفي مقارنة بـ %26.67 من العاملات اللواتي يجدن دعماً نفسياً ومعنوياً الذي يساعدهن على أداءهن الوظيفي .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن أغلبية المبحوثات لا يجدن دعماً نفسياً ومعنوياً الذي يساعد على الأداء الوظيفي، وهذا راجع إلى الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة (النواتية) التي دفعت المرأة للعمل من أجل مساعدة الزوج في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مآكل وملبس،... إلخ، بالإضافة إلى العوامل النفسية والشعور بالمكانة الإجتماعية، وكذا طبيعة ظروف العمل والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .

ومنه نستنتج أن الدعم النفسي والمعنوي للمرأة العاملة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة التغيرات الأسرية الحديثة (الأسرة النووية)، إضافة إلى الظروف المحيطة بها .



الشكل رقم(14): يوضح وجود الدعم النفسي والمعنوي الذي يساعد على الأداء الوظيفي

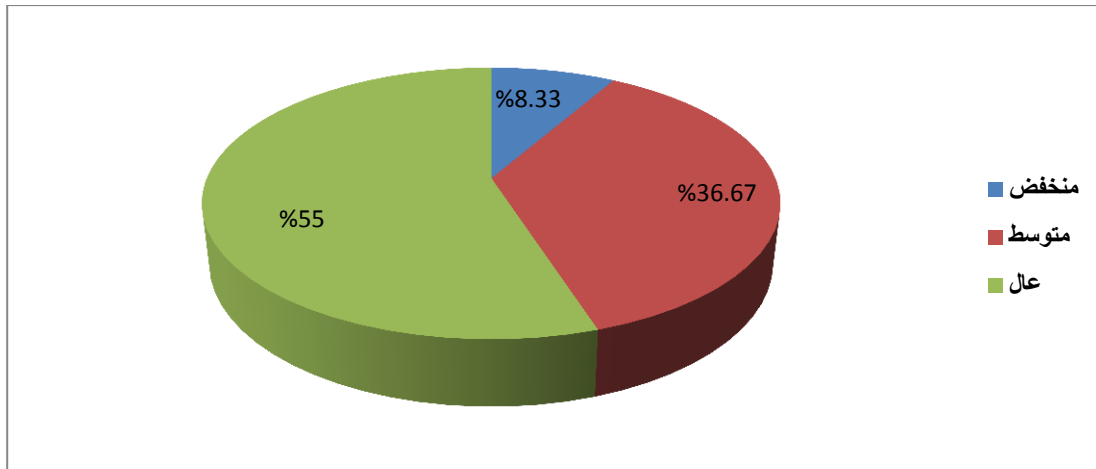
الجدول رقم(24): يوضح توزيع المبحوثات حسب مستوى الأداء الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الأداء الوظيفي
8.33%	5	عال
36.67%	22	متوسط
55%	33	منخفض
100%	60	المجموع

من عرض نتائج الجدول نلاحظ أن نسبة 55% من المبحوثات مستوى الأداء لديهن منخفض، مقارنة بـ 36.67% من النساء العاملات مستوى أداءهن متوسط، بينما نجد 8.33% من أفراد العينة مستوى أدائهن عال .

يرجع مستوى أداء العاملات إلى طبيعة العلاقات بين العمال ورؤساء العمل وضعف قنوات الاتصال داخل المستشفى وانخفاض الروح المعنوية لدى العاملات، إضافة إلى المركزية في اتخاذ القرار وعدم شعورها بالانتماء إلى المؤسسة، مما يؤثر سلباً على أدائها، إضافة إلى عدم تلقيها للدعم النفسي والمعنوي الذي يساعدها على مواجهة المشاكل التي تعترض طريقها . كما يمكن أن يعود سبب هذا المستوى من الأداء إلى تعدد مهامها التي تقوم بها في نفس الوقت.

ومنه نستنتج أن مستوى الأداء لدى المرأة العاملة يتأثر بطبيعة البيئة التنظيمية للمؤسسة .



الشكل رقم(15): يوضح توزيع المبحوثات حسب مستوى الأداء الوظيفي

الجدول رقم(25): يوضح العلاقة بين نوع العمل الذي تقوم به أفراد العينة والمدة الزمنية التي تقضيها في العمل يوميا.

المدة الزمنية التي تقضيها في العمل يوميا	طبيبة		ممرضة		موظفة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%		
8 ساعات	1	20%	9	32.14%	13	48.14%	23	38.33%
أكثر من 8 ساعات	4	80%	19	67.86%	14	51.86%	37	61.67%
المجموع	5	100%	28	100%	27	100%	60	100%

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 61.67% من العاملات يقضين أكثر من 8 ساعات في العمل يوميا وهي مدعمة بـ 80% عند الطبيبات، ونسبة 67.86% عند الممرضات، ونسبة 51.86% عند الموظفات. مقارنة بنسبة 38.33% من العاملات يقضين 8 ساعات في العمل يوميا وهي مدعمة بـ 48.14% عند موظفات، ونسبة 32.14% عند ممرضات، ونسبة 20% عند طبيبات.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب المبحوثات يقضين أكثر من 8 ساعات في العمل وذلك راجع إلى نوع العمل الذي تقوم به المرأة العاملة، إذا أن أغلبية العاملات اللواتي يعملن طبيبات يقضين مدة زمنية طويلة في العمل لأن طبيعة شغلهن تتطلب البقاء داخل ميدان العمل والاستمرارية والمتابعة الحالات المستعجلة للمرضى، مما يسبب لديهن ضغط وعبء في الدور المهني، كما نجد المرأة العاملة التي طبيعة عملها ممرضة تتطلب مهنتها قضاء مدة زمنية محددة من أجل متابعة حالات المرضى بشكل دائم ومستمر .

أما الموظفات يقضين 8 ساعات في العمل وذلك حسب طبيعة المهام الإدارية الموكلة إليها وحسب النظام الداخلي للمؤسسة.

ومنه نستنتج نوع العمل لدى المرأة العاملة يؤثر على طبيعة المدة الزمنية التي تقضيها في يوميا.

الجدول رقم(26): يوضح العلاقة العمل بالمناوبات الليلية وتأثير طبيعة العمل

المجموع		لا		نعم		العامل بالمناوبات الليلية طبيعة العمل تجعلك
%	ت	%	ت	%	ت	
26.67%	16	30.77%	4	25.53%	12	مرتاحة نفسيا
73.33%	44	69.23%	9	74.47%	35	واجب مفروض عليك
100%	60	100%	13	100%	47	المجموع

من عرض نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد بنسبة 73.33% من العاملات تجعلهن طبيعة العمل واجب مفروض عليهن، وهي مدعمة بـ 74.47% من اللواتي يعملن بالمناوبات الليلية وبـ 69.23% من اللواتي لا يعملن بالمناوبات الليلية.

مقارنة بنسبة 26.67% من العاملات تجعلهن طبيعة العمل مرتاحا نفسيا، وهي مدعمة بـ 30.77% من اللواتي لا يعملن بالمناوبات الليلية وبـ 25.53% من اللواتي يعملن بالمناوبات الليلية.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب العاملات طبيعة العمل لديهن يعتبر واجب مفروض عليهن، وذلك لأن العمل يقتضي تواجدهن في ميدان العمل ليلا كاللواتي عملهن ممرضات أو طبيبات، إضافة إلى قانون الداخلي للمؤسسة، مقارنة ببعض المبحوثات اللواتي لا يعملن بالمناوبات الليلية كونهن موظفات في الإدارية.

نستنتج أن العمل المرأة بالمناوبات الليلية يؤثر لحالتها النفسية وذلك حسب طبيعة العمل.

الجدول رقم(27): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وطبيعة العمل تتطلب مهارات خاصة.

المجموع		الدراسات العليا		جامعي		ثانوي		المستوى التعليمي طبيعة العمل تتطلب مهارات خاصة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%85	51	%75	3	%94.73	36	%66.67	12	نعم
%15	9	%25	1	%5.27	2	%33.33	6	لا
%100	60	%100	4	%100	38	%100	18	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن نسبة 85% من المبحوثات طبيعة عملهن تتطلب مهارات خاصة يدعمها في ذلك نسبة 94.73% العاملات ذات مستوى جامعي، و 75% عند دراسات عليا، و 66.67% عند ثانوي.

مقارنة بنسبة 15% من المبحوثات طبيعة عملهن لا تتطلب مهارات خاصة يدعمها في ذلك نسبة 33.33% العاملات ذات مستوى ثانوي، وهي مدعمة ب 25% لديهن دراسات عليا. و 5.27% نسبة لديهن مستوى جامعي.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلبية المبحوثات طبيعة العمل لديهن تتطلب مهارات خاصة وذلك راجع إلى ارتفاع المستوى التعليمي، مما ساعد على توظيف مهارتهن الشخصية حسب طبيعة التخصص بالعمل، إذ نجد أن العاملات اللواتي لديهن مستوى جامعي ومستوى الدراسات العليا يتطلب عملهن مهارات وكفاءات خاصة نتيجة التخصص في ميدان العمل، وينعكس ذلك على النسق الكلي من خلال تحقيق فعالية الأداء وفقا للخبرة والكفاءة المهنية، إذ نجد أن المؤسسة تعتمد على معايير تقييم الأداء لدى الموارد البشرية .

نستنتج أن المستوى التعليمي لدى المرأة العاملة يؤثر على طبيعة العمل يتطلب مهارات خاصة.

الجدول رقم(28): يوضح العلاقة بين الأقدمية والمهام الموكلة التي تتطلب وقت محدد

المجموع		من 11 سنة فما فوق		من 5 إلى 10 سنوات		أقل من 5 سنوات		الأقدمية توكل إليك مهام كثيرة تتطلب الإنجاز في وقت محدد
		%	ت	%	ت	%	ت	
%33.33	20	%26.67	4	%31.81	7	%39.13	9	نعم
%21.67	13	%20	3	%18.19	4	%26.08	6	لا
%45	27	%53.33	8	%50	11	%34.79	8	أحيانا
%100	60	%100	15	%100	22	%100	23	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 45% من المبحوثات توكل إليهن أحيانا مهام كثيرة تتطلب الإنجاز في وقت محدد، يدعمها في ذلك نسبة 53.33% لديهن أقدمية في العمل من 11 سنة فما فوق. تليها نسبة 50% مما لديهن أقدمية في العمل من 5 إلى 10 سنوات، ونسبة 34.79% لديهن أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات.

مقارنة بنسبة 33.33% من المبحوثات توكل إليهن مهام كثيرة تتطلب الإنجاز في وقت محدد، يدعمها في ذلك نسبة 39.13% لديهن أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات وهي مدعمة بـ 31.81% لديهن أقدمية في العمل من 5 إلى 10 سنوات و 26.67% لديهن أقدمية في العمل من 11 سنة فما فوق.

ويأتي ذلك مقارنة بنسبة 21.67% من المبحوثات لا توكل إليهن مهام كثيرة تتطلب الإنجاز في وقت محدد، يدعمها في ذلك نسبة 26.08% لديهن أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات وهي مدعمة بـ 20% لديهن أقدمية في العمل من 11 سنة فما فوق. وبـ 18.19.18% لديهن أقدمية في العمل من 5 إلى 10 سنوات، ويرجع ذلك إلى أقدمية العاملات داخل المؤسسة، إذ نجد أن العاملات اللواتي لديهن أقدمية في العمل يمتلكن الخبرة وكفاءات عالية تسمح لرؤساء العمل توكيل مهام تتطلب الإنجاز في وقت محدد وذلك يتعلق الأمر باتخاذ القرارات.

ومنه نستنتج أن الأقدمية في العمل تحدد المهام الموكلة للمرأة العاملة التي تتطلب الإنجاز في وقت

محدد.

الجدول رقم(29): يوضح العلاقة بين نوع العمل و المخاوف من طبيعة العمل .

المجموع		موظفة		ممرضة		طبيبة		نوع العمل المخاوف من طبيعة العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%70	42	%77.78	21	%57.14	16	%100	5	نعم
%30	18	%22.22	6	%42.86	12	/	/	لا
%100	60	%100	27	%100	28	%100	5	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم المبحوثات لديهم مخاوف من طبيعة العمل وذلك بنسبة 70% تدعمها نسبة 100% عند الطبيبات.

و77.78% عند الموظفات.

و57.14% عند الممرضات.

وهذا مقارنة بنسبة 30% من المبحوثات ليست لديهن مخاوف من طبيعة العمل، وهي مدعمة بـ42.86% عند الممرضات و22.22% عند الموظفات، وهذا يرجع إلى نوع العمل الذي تقوم به العاملات داخل المؤسسة، إذ نجد الطبيبة تواجه مشاكل وصعوبات كثيرة أثناء القيام بواجبها الطبي، إذ أن أي خطأ قد ترتكبه يجعلها تتحمل مسؤولية ذلك من الناحية الطبية، إضافة إلى أنها تتعامل مع أفراد مختلفين من ناحية الفكرية والعقلية وهذا ما يفرض عليها نوع من الحرص أثناء التعامل، كما أنها في بعض الحالات تتعامل مع الحالات الطارئة يصعب عليها التكيف معها بسهولة، وفي حين نجد أن الممرضات يواجهن مخاوف أثناء القيام بدورهن المهني، وقد صرحت بعضهن أن لديهن مخاوف من طبيعة العمل تتمثل في إنتقال العدوى إضافة إلى بعض الأسباب التي ذكرتها كالعامل بالليل والإشعاعات الطبية، La Responsabilité... الخ، في حين نجد أن الموظفات لديهن مخاوف من المسؤولية الملقاة على عاتقهن كالمطلبات الوظيفية وما ينتج عنها من أعباء مهنية.

نستنتج أن المرأة العاملة لديها مخاوف من طبيعة العمل الذي تقوم به وذلك حسب نوع الوظيفة التي تشغلها والمهام التي تنجزها.

*نتائج الفرضية الثانية:

- من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الثانية وهي تأثير عبء الدور المهني على أداء المرأة العاملة، توصلنا إلى النتائج التالية:
- نستنتج أن العمل بالمناوبات الليلية يؤثر على أداء المهني للمرأة العاملة. الجدول (رقم 20).
- نستنتج أن غالبية المبحوثات يبدلن جهدا في إنجاز أعمالهن في وقت محدد. الجدول (رقم 21).
- نستنتج أن الرضا على العمل يؤثر على شعور المرأة العاملة بالإنتماء إلى المؤسسة (الجدول رقم 22)
- نستنتج أن الدعم النفسي و المعنوي للمرأة العاملة يرتبط إرتباطا وثيقا بطبيعة التغيرات الأسرية الحديثة (الأسرة النووية) إضافة إلى الظروف المحيطة بها. الجدول (رقم 23)
- نستنتج أن مستوى الأداء لدى المرأة العاملة يتأثر بطبيعة البيئة التنظيمية للمؤسسة. (الجدول رقم 24).
- نستنتج نوع العمل لدى المرأة العاملة يؤثر على طبيعة المدة الزمنية التي تقضيها في يوميا. الجدول (رقم 25)
- نستنتج أن العمل المرأة بالمناوبات الليلية يؤثر لحالتها النفسية وذلك حسب طبيعة العمل. الجدول (رقم 26).
- نستنتج أن المستوى التعليمي لدى المرأة العاملة يؤثر على طبيعة العمل يتطلب مهارات خاصة. الجدول (رقم 27)
- نستنتج أن الأقدمية في العمل تحدد المهام الموكلة للمرأة العاملة التي تتطلب الإنجاز في وقت محدد . الجدول (رقم 28).
- نستنتج أن المرأة العاملة لديها مخاوف من طبيعة العمل الذي تقوم به وذلك حسب نوع الوظيفة التي تشغلها والمهام التي تنجزها. الجدول (رقم 29).

3/ الإستنتاج العام للدراسة:

توصلنا من خلال قراءتنا وتحليلنا للجداول أن انطلاقا من تصريحات العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي ولاية غرداية إلى النتائج التالية :

1.3. الفرضية الأولى:

وجدنا أن لتعدد الأدوار تأثير على أداء الوظيفي للمرأة العاملة بحيث أن تعدد المهام الملقاة على عاتق المرأة العاملة يشغلها عن الاهتمام بأولادها بسبب غيابها لساعات طويلة ، كما أن مواقيت العمل تؤثر على الدور المنزلي لديها بسبب إشغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية وعدم قدرتها على تقديم مساعدة لأفراد أسرتها ، كما أن أغلب النساء العاملات يجدن صعوبة في التوفيق بين معظم واجباتهن وصعوبة تحمل كل من المهام المنزلية والمهام المهنية ، إضافة إلى أن عدد الأولاد له تأثير على المهام المتعددة لدى المرأة العاملة. كما أن الأقدمية في العمل تؤثر على توفيق بين واجباتها.

نستخلص أن تعدد الأدوار له تأثير على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة من خلال تباين بين مختلف أدوارها ومنه نثبت أن فرضية الدراسة تحققت .

2.3. الفرضية الثانية:

توصلنا إلى إن عبء الدور المهني له تأثير على أداء المرأة العاملة ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها العوامل السيكولوجية وشعورها بالقلق الدائم على أفراد أسرتها، كما أنها تبدل جهدهم لإنجاز أعمالها في الوقت المحدد، إذا نجد عدم شعورها بالرضا عن أداءها يؤثر على صحتها النفسية وعلى العلاقات داخل ميدان العمل وعلاقتها مع رؤساء، بالإضافة إلى أن عدم وجود الدعم النفسي والمعنوي سواء داخل العمل أو خارجه ينعكس على الروح المعنوية وبالتالي تنخفض دافعيته للعمل .

كما أن قضاء المرأة العاملة مدة زمنية طويلة داخل ميدان العمل يسبب لها إرهاق والشعور بالملل مما يؤثر ذلك على الدور المهني الذي تقوم به .

وعليه نستخلص أن الأعباء الوظيفية والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة داخل العمل تؤثر على أداءها الوظيفي، ومنه نثبت أن فرضية الدراسة قد تحققت.

الختامة

خاتمة:

إن خروج المرأة من البيت إلى ميادين العمل، غير من نمط حياتها اليومية، وأضاف لها واجبات، مسؤوليات و أعباء جديدة غير مألوفة ومزدوجة .

فمن الناحية الأسرية، هي ملزمة بإزاء زوجها و أبنائها من جهة، ومن جهة أخرى الأصول والحواشي في حالة الأسرة الكبيرة، بجملة من الواجبات الأسرية المتعددة و المتنوعة .

أما من الناحية المهنية، فهي ملزمة بجملة الأداءات و الواجبات والوظائف، حسب طبيعة المهنة والمصلحة. فهي مجبرة بالالتزامات مهنية، التي تفرضها رقابة سلمية، حسب المهام موكلة إليها. وهذا الأمر هو متغير نسبيا حسب رتبته و تصنيفها المهني .

بناءً عليه أصبحت المرأة العاملة، في وضعية غير تقليدية. حيث زادت مهامها، التي كانت محصورة سابقا داخل البيت. لهذا فالمرأة العاملة أصبحت مطالبة وملزمة على التوفيق بين دورها الأسري و المهني في آن معا .

هذه الوضعية غير التقليدية، سببت لها تشتت في قدراتها على التركيز، مما جعلها تعيش في حالة قلق دائم ومستمر، وتداخل بين انشغالها الأسرية والمهنية. كما إنعكس ذلك على صحتها الجسمية والنفسية، وما نجم عنه من تبعات على أفراد أسرتها ومحيطها المهني .

من خلال معالجتنا للظاهرة المدروسة، تبين لنا وجود فعلي وواقعي لهذا الصراع بين الأدوار من ناحية، من ناحية أخرى تأثير هذا الصراع على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

القران الكريم.

كتب باللغة العربية:

1. الأخرس محمد صفوح ،تركيب العائلة العربية ووظائفها ،ط2، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، 1981 .
2. إدريس ثابت عبد الرحمن و المرسي جمال الدين محمد ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
3. أنجرس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة:بوزيد صحراوي، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.
4. الأنصاري عبد الحميد إسماعيل ، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، قطر، ط1، 2000.
5. براون ،علم النفس الاجتماعي في الصناعة ،ترجمة خيري محمد ،دار المعارف، ط2، مصر، 1968
6. بربر كامل ، إدارة الموارد البشرية – اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت، 2008.
7. بن مرسلي أحمد، مناهج البحث العلمي في علوم الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2،الجزائر، 2005 .
8. بوحوش عمار ، دليل الباحث في منهجية الرسائل الجامعية، دار موفوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
9. بوخريسة بوبكر و (آخرون): دراسات في تسيير الموارد البشرية – إدارة الأفراد- دار قرطبة للنشر والتوزيع ،الجزائر ، ط ، 2008.
10. تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، (ب س).

11. ثابت زهير ، كيف تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
12. جبارة سامية ، علم الإجتماع العام، دار النهضة العربية ، ط1،بيروت، 2003.
13. جودة محفوظ أحمد ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ط1، 2010.
14. الحراحشة حسين محمد ،إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي،دار جليس الزمان ،الأردن، 2012.
15. حسانين محمد سمير ، التربية الأسرية، مكتبة الأشوال، ط1،مصر، 1994.
16. الحسن أحسان محمد ، النظريات الإجتماعية المتقدمة ، دار وائل للنشر ،عمان ط2، 2010.
17. حسن إحسان محمد، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1994.
18. حسن رواية محمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999.
19. راوية محمد ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، دار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2001.
20. رشوان حسين عبد الحميد ، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1988.
21. رشوان حسين عبد الحميد أحمد، العلم و البحث العلمي ،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط8، القاهرة، 2008.
22. زرواتي رشيد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
23. زهران حامد عبد السلام ، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، عالم المكتب، ط1، القاهرة، 2003.
24. سلامة عبد الحافظ ،علم النفس الإجتماعي،دار اليازوري للنشر والتوزيع ،عمان ،2007.
25. سلطان محمد سعيد أنور ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
26. سليمان حنفي محمود ، السلوك التنظيمي والأداء، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
27. السيد رضا ، قياس وتطوير أداء المؤسسات العربية ، الشركة العربية للتسوية والتوريدات، ط1، 2007.
28. سيف الدولة عايذة ،دليل المرأة العربية في الصحة النفسية ،ط1،نور جمعية المرأة العربية ،مصر، بدون سنة.

29. شروخ صلاح الدين، منهجية البحث العلمي للباحثين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003.
30. الطراونة مهدي زويلف تحسين، منهجية البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، ط1، عمان، 1998 .
31. العايدي محمد عوض، إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، مركز الكتاب، ط1، القاهرة، 2005.
32. عبد الرحمن المعاينة خليل ، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، ط2، الأردن، 2007.
33. عبد العاطي و(آخرون)، علم الاجتماع الأسرة، دار المعرفة الجامعية، (ب ط)، الإسكندرية، 2004.
34. عبد العزيز مفتاح محمد، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 2010.
35. عبد المعطي حسن مصطفى ، الأسرة ومشكلات الأبناء، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
36. عبيدات محمد (وآخرون)، منهجية البحث العلمي ، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 1999.
37. عثمان إبراهيم عيسى ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار الشروق ، ط1، عمان، 2007.
38. العساف صالح بن أحمد، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العامة وبحوث العمل ،بغداد، 1986.
39. عسكر علي ، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت، 2000.
40. عقيلي عمر وصفي ، إدارة الموارد البشرية – بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005 .
41. عوض عباس محمود ، علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980 .
42. عويضة كامل محمد، القدرات العقلية في علم النفس، دار الكتب العلمية، بيروت، (د.س) .
43. عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009.

44. غراب نيفين ، الوردية الثانية في حياة المرأة العاملة، ترجمة: عبد الفتاح الجوهري، بدون دار نشر، ط1، مصر، 1994.
45. الفرج كاملة شعبان وعبد الحابر تيم، الصحة النفسية للطفل ، ط1، دار الصفاء، الأردن، 1999.
46. الكرخي مجيد ، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
47. كمال طارق ، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
48. كيران جازية، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون بلد نشر، (د ط)، 2008.
49. لطفي محمد رشاد ، مدخل في الاقتصاد المنزلي، دار المعرفة، مصر، 1997.
50. اللوزي موسي ، التنظيم وإجراءات العمل ، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2002.
51. ماهر أحمد ، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
52. محمد الغريب عبد الكريم ، البحث العلمي لتصميم المنهج و الإجراءات ، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1987.
53. محمد بيومي خليل محمد، سيكولوجية العلاقات الأسرية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
54. محمد رشاد لطفي، مدخل في الاقتصاد المنزلي، دار المعرفة، مصر، 1997.
55. مرسي جمال الدين محمد ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003.
56. المشني منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011.
57. المعاينة خليل عبد الرحمن ، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر ، ط2 ، عمان، 2007.
58. منها أميمة فؤاد ، المرأة و الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1984.
59. نقلا عن زايلتن أرفنج ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع دراسة نقدية، دار المعرفة ، الكويت، 1988.
60. نوري منير ، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

61. أبو النيل محمد السيد و الدسوقي انشراح محمد ،علم النفس الفارق ،دراسات عربية ،دار النهضة ، مصر ،1986.

62. والى باسم محمد ومحمد جاسم محمد،مدخل إلى علم النفس الاجتماعي ،دار النفايس ، ط1، الأردن ،2003.

الرسائل الجامعية:

1. سداوي زهرة ، الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، دكتوراه علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر، 2010-2011.

2. علوط الباتول ، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2012-2013.

3. محروق رقية ، تأثير ظروف العمل على الأداء في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير منشورة علم الاجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الجزائر، 2010 .

4. مشطن أم الخير ، أثر الحوافز على أداء العاملين، ماستر تدقيق ومراقبة تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غارداية، 2012-2013.

الملتقيات والمجلات:

1. عبد الرحمان الحلواني إبتسام ، العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة تعرقل مسيرة نجاحها، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية، القاهرة، العدد2، 2000

2. عوفي مصطفى ، خروج المرأة إلى ميدان العمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة منتوري ،قسنطينة، جوان ، العدد19، 2003.

المواثيق والنصوص القانونية والخطابات

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1976.

2. المادة(2) من المرسوم التنفيذي، رقم 140/07، المؤرخ في 19 ماي 2007.

القواميس والمعاجم:

1. عاطف غيث محمد ، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، (د س).
2. قاسمي ناصر، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

مواقع الإلكترونية

1. أسامة حمدونه (2008)، الصراع وآثاره السلوكية ،مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية العدد 12، الصادر بتاريخ سبتمبر 2013، ص 98. اطلع عليها يوم: 15/02/2016 على الموقع (www.Fajrueb.net)

المراجع الأجنبية:

- 1.Mohamed Sadeg, **Mangement des entreprises publiques**, Achoré d'imprimer sur les presse, Aller 1999,p106.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة غارداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على أدائها الوظيفي

دراسة ميدانية على المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي ولاية غارداية

أختي العاملة

تحية طيبة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة للتعرف على صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة الجزائرية وهي رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، حيث تم اختياركن ضمن مجموعة العاملات للإجابة على العبارات الواردة فيها ، يرجى التكرم بقراءة هذه الأسئلة بدقة والإجابة عنها بموضوعية ووضع علامة (x) على الإجابة المناسبة

- كما يرجى تسجيل إجابتك في الحيز الفارغ المنقط شاكرين لكن سلفا حسن تعاونكن وتفهمكن.

الاستمارة

البيانات الشخصية

(1) السن :

(2) الحالة العائلية : متزوجة مطلقة أرملة

(3) كم عدد الأولاد لديك ؟

أقل من 2 ، [3-5] ، 5 فما فوق

(4) المستوى التعليمي : ثانوي جامعي دراسات عليا

(5) نمط السكن : انفرادي مع العائلة

(6) الاقدمية : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من سنة 11 فما فوق

بيانات الفرضية الأولى :

(7) هل دخلت للعمل برغبة خاصة منك ؟ نعم لا

(8) ماهي الأسباب الحقيقية التي دفعتك للعمل ؟

من اجل تحسين الوضعية الأسرية تأمين المستقبل الاستقلال المادي تكوين علاقات

اجتماعية مع الاخرين

(9) ماهو موقف الأسرة من عملك ؟ موافقة موافقة لحد ما معارضة

(10) ماهو موقف الزوج من عملك ؟ موافق موافق لحد ما معارض

* اذا كان معارض اذكر الأسباب

(11) الأعمال المنزلية التي تقومين بها تأخذ منك وقت وجهد كبير ؟ نعم لا

(12) هل تحتاجين مساعدة في الأعمال المنزلية ؟ دائما أحيانا نادرا

(13) هل تتلقين مساعدة في المنزل ؟ نعم لا

* في حالة الإجابة بنعم من طرف ؟ الأم الإخوة الزوج

(14) هل تعدد مهامك يشغلك عن الاهتمام بأولادك نعم لا أحيانا

(15) تجددين صعوبة في التوفيق بين معظم واجباتك ؟ دائما أحيانا نادرا

(16) مواقف العمل تؤثر على الدور المنزلي ؟ نعم لا

30) هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة التي تعملين بها ؟ نعم لا أحيانا

31) هل عندك مخاوف من طبيعة عملك ؟ نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم اذكرها

32) يمكنك التكيف مع الحالات الطارئة وذلك بتقليص أو تمديد وقت العمل

نعم لا أحيانا

33) هل تجدين دعم نفسي ومعنوي يساعدك على الأداء المهني ؟ نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم من طرف : رئيس العمل زملاء العمل الأهل أو الزوج

34) ماهو مستوى أدائك الوظيفي من خلال علاقتك مع رؤسائك ؟

عال متوسط منخفض

الهيكل التنظيمي للمؤسسات العمومية الاستشفائية

وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 2012/12/20

