



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

التغيب لدى المرأة العاملة و تأثيره على أدائها الوظيفي

(دراسة ميدانية لعينة من العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي)

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

* محمد طويل

إعداد الطالبة:

* حيزية مهاية

السنة الجامعية: 2014/2015م

شكر و عرفان

في مثل هذه اللحظات يتوقف العقل عن التفكير، ليخط الحروفه ويجمعها في سطور كثيرة تمر في خيالي، ولا يبقى لي في نهاية المطاف إلا قليلا من الذكريات والصور تجمعي، لأساتذة كانوا بجانب لي لهم جزيل الشكر، أسأل الله أن يوفقهم ويعلي مراتبهم، إلى كل أساتذة علم اجتماع تنظيم وعمل الذين لم يخلوني العلم والنصيحة، وأتوجه بالشكر الخاص إلى الأستاذ الدكتور الذي تفضل بالإشراف على هذا العمل "طويل محمد".

وإلى أعضاء اللجنة المتفصلة على مناقشة هذا العمل وإثرائه.

وإلى الواجب أيضا شكر رفاق كانوا بجانب لي عندما خطيت خطواتي الأولى في غمار هذه الحياة نحو النجاح، إلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربي، إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملي لكم كل الشكر والتقدير: هجيرة، طارق، عبد المالك، عبد الغني، عمار، فاطمة، حميدة، الزهرة بوزيد، زولينة، والأخ شنيني عبد الوهاب.

وإلى السيد المدير و العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي .

شكرا على كل ما قدمتموه و لكم كل التحية و التقدير .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ، " لك الحمد كما ينبغي لجلال
وجمك وعظيم سلطانك "

الصلاة والسلام على أظھر روح في الكون ، نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد عليه
أفضل الصلاة .

أهدي ثمرة جسدي إلى ملائكتي في الحياة ، إلى سر الوجود ، التي كان دعائها لي سر
نجاحي ، وحنانها بلسم جراحي " أمي الحبيبة ربيعة " .

إلى ذي الهبة و الوقار و من علمني العطاء بدون انتظار ، الذي أحمل اسمه بكل افتخار
، أرجوا من الله أن يمد في عمره " أبي الغالي فالح " .

إلى أختي و رفيقة دربي في الحياة ، التي تطلعت إلي نجاحي بنظرات أمل ، أسأل الله
القدير أن يوفقها " عائشة "

أخي الذي أرى التفاؤل في عينيه ، والسعادة في ضمكته الوجه البريء ، الذي أزهز
أيامي " صلاح الدين " إلى من أحبه قلبي و قرة عيني في هذه الحياة .

إلى جدتي ، و أخوالي محمد و رابع و كل عائلتهم ، و خالتي فاطمة و فتية و عائلتهم ، و
أعمامي موسى و إبراهيم و براعم العائلة : ربيعة ، سليمان ، نرمين ، حيزية ، محمد ،
بلقاسم ، أمنة

إلى أغلى صديقاتي : صليحة ، هبيرة ، خديجة ، مسعودة ، زبيدة ، فاطمة . و بنات أعمامي
: حفيفة ، نجاة ، حليلة .

إلى كل من ساعدني و دعاني لي بالتوفيق ، إلى زملائي في دفتي و في العمل ، و براعم
ابتدائية الشهيد كديد بشير ، إلى كل من علمني حرفا من الابتدائي إلى الجامعي .

الفهرس

03	فهرس الدراسة
06	فهرس الجداول
07	فهرس الأشكال
أ- ب	مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

11	1-أسباب اختيار الموضوع
11	2-أهداف الدراسة
12	3- أهمية الدراسة
13	4-الإشكالية
14	5-فرضيات البحث
14	6-تحديد المفاهيم
16	7-المقاربة السوسولوجية
17	8-الدراسات السابقة
19	9-صعوبات البحث

الفصل الثاني: ظاهرة التغيب عن العمل

21	تمهيد
22	1-ماهية التغيب عن العمل
22	1-1 مفهوم التغيب
23	1-2 أنواع التغيب
24	1-3 عوامل التغيب
25	1-4 أسباب التغيب
29	2-مؤشرات و مقاييس التغيب و الآثار الناجمة عنه و وسائل ضبط معده
29	2-1 مؤشرات و مقاييس التغيب
31	2-2 الآثار الناجمة عن التغيب
33	2-3 وسائل ضبط معدل التغيب
35	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: عمل المرأة

37	تمهيد
38	1- لمحة تاريخية عن عمل المرأة
38	1-1 عمل المرأة في الحضارات القديمة

40 2-1 عمل المرأة في المجتمعات الغربية.
41 3-1 عمل المرأة في الإسلام.
43 4-1 نبذة عن عمل المرأة في المستشفيات.
45 2-2 دوافع خروج المرأة للعمل و دورها و الآثار المترتبة عنه و معوقاته.
45 1-2 دوافع خروج المرأة للعمل.
46 2-2 الدور الاجتماعي و الاقتصادي للمرأة.
49 3-2 الآثار المترتبة عن عمل المرأة.
51 4-2 طرق المرأة العاملة للتقليل من الآثار السلبية للعمل.
52 5-2 معوقات عمل المرأة.
54 3- عمل المرأة في المجتمع الجزائري.
54 1-3 أوضاع المرأة في الفترة الاستعمارية.
55 2-3 دور المرأة في الفترة الاستعمارية.
56 3-3 المرأة الجزائرية و العمل بعد الاستقلال.
57 4-3 المرأة و الحركات النسوية.
58 خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

60 تمهيد
61 1- ماهية الأداء الوظيفي
61 1-1 مفهوم الأداء الوظيفي
62 2-1 محددات و مكونات الأداء الوظيفي
64 3-1 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
65 4-1 أنواع الأداء الوظيفي
66 2- أهمية و أهداف الأداء الوظيفي و قياسه و معوقاته
66 1-2 أهمية و أهداف الأداء الوظيفي
68 2-2 قياس الأداء الوظيفي و أساليبه
70 3-2 معوقات الأداء الوظيفي
72 3- ماهية تقييم الأداء الوظيفي
72 1-3 مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
73 2-3 أهمية و أهداف تقييم الأداء الوظيفي
74 3-3 صعوبات تقييم الأداء الوظيفي
77 خلاصة الفصل

الفصل الخامس: المحددات المنهجية للدراسة

79	تمهيد
80	1- المحددات المنهجية لمجال الدراسة... ..
80	1-1 المجال الزمني
80	1-2 المجال المكاني
80	1-3 المجال البشري
81	2- لمحة تاريخية عن المؤسسة الإستشفائية ومراحل نشأتها.....
81	3-التعريف بالمؤسسة العمومية الإستشفائية
81	4-المؤسسة الإستشفائية كتنظيم اجتماعي
82	5-المنهج المعتمد في الدراسة
83	6- التقنيات المستعملة في الدراسة
84	7-العينة المدروسة وخصائصها.....
93	خلاصة الفصل.....

الفصل السادس: تحليل الفرضية الأولى و تفسيرها

95	تمهيد
96	1- تحليل نتائج الفرضية الأولى.....
109	2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....

الفصل السابع: تحليل الفرضية الثانية و تفسيرها

111	تمهيد
112	1- تحليل نتائج الفرضية الثانية
121	2- تفسير نتائج الفرضية الثانية.....
124	3- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....
125	- الاستنتاج العام للفرضيتين.....

127	خاتمة
129	قائمة المراجع و المصادر
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	01
86	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	02
87	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	03
88	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن	04
89	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
90	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل	06
91	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري	07
96	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات والدافعية نحو العمل	08
97	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات وإدراك الدور الذي يقمن به داخل العمل	09
98	يوضح العلاقة بين عدد الأولاد عند المبحوثات ونوعية الجهد المبذول	10
99	يوضح العلاقة بين موقف الزوج من العمل والدافعية نحو العمل	11
100	يوضح العلاقة بين مساعدة الزوج في البيت وكمية الجهد المبذول	12
101	يوضح العلاقة بين الإستجابة لحضور مناسبات الأهل وإعتماد طريقة التعويض مع الزملاء عند المبحوثات	13
102	يوضح العلاقة بين نمط سكن المبحوثات وتأثير الغيابات على العمل	14
103	يوضح العلاقة بين موقف الأسرة من عمل المبحوثات والشعور بالانتماء إلى المؤسسة	15
104	يوضح علاقة التوفيق بين الالتزامات المهنية والأسرية والرضا عن الأداء الوظيفي للمبحوثات	16
105	يوضح العلاقة بين معاناة فرد من عائلة المبحوثات من مرض ما وكمية الجهد المبذول	17
106	يوضح العلاقة بين معاناة فرد من عائلة المبحوثات من مرض ما وتأثير الغيابات على العمل.	18
107	يوضح العلاقة بين تغيب المبحوثات عند التعرض إلى مشاكل عائلية وكمية الجهد المبذول.	19
108	يوضح العلاقة بين تغيب المبحوثات عن العمل عند التعرض إلى مشاكل عائلية وتلقي إنذارات في حال التغيب.	20
112	يوضح العلاقة بين سنوات العمل لدى المبحوثات والرضا عن الأداء الوظيفي	21
113	يوضح العلاقة بين الدخل الشهري للمبحوثات والشعور بالانتماء إلى المؤسسة	22
114	يوضح العلاقة بين نوع عمل المبحوثات وكمية الجهد المبذول	23
116	يوضح العلاقة بين المدة التي تقضيها المبحوثات في العمل وكمية الجهد المبذول	24
117	يوضح العلاقة بين العمل في المناوبات الليلية عند المبحوثات والرضا عن الأداء الوظيفي	25
118	يوضح العلاقة بين مشاركة المبحوثات في الإضراب عن العمل وإدراك الدور الذي يقمن به	26

119	يوضح العلاقة بين التغيب عن العمل للمبحوثات والشعور بعد الرجوع إلى العمل بعد مدة من الغياب	27
120	يوضح العلاقة بين المسافة بين بيت و مكان عمل المبحوثات وتلقي الإنذارات في حال التغيب	28
121	يوضح نسبة الغيابات لسنة 2013 و 2014 بالمستشفى	29
121	يوضح تكرار التغيب لدى المبحوثات بالأيام	30
122	يوضح العلاقة بين التغيب عن العمل عند المبحوثات وتأثير الغيابات على العمل	31

فهرس الأشكال

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	قياس الأداء انطلاقا من الكفاءة والفعالية	69
02	شكل يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن	86
03	شكل يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	87
04	شكل يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	88
05	شكل يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب نمط السكن	89
06	شكل يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	90
07	شكل يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل	91
08	شكل يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري	92

مقدمة:

تعد المؤسسة الإستشفائية تنظيماً قائماً بذاته، ومحركاً أساسياً لنجاح المجال الخدماتي والإجتماعي في أي بلد لدورها الفعال في تقديم الخدمات الصحية للسكان، لذلك فإن سلامة الفرد الصحية تعد من أهم مقومات الحياة، وتقدم أي بلد يبقى مرهون بمدى تحسين أداء العمال داخل المؤسسة، وكون المستشفى يحتوي على وسائل مادية و مالية و بشرية، فإن له خصائص متنوعة تؤثر و تتأثر بوجود و أداء شاغلي الوظيفة داخله، حيث يهدف إلى تقديم أحسن الخدمات الإنسانية والصحية وتطويرها حفاظاً على سلامة السكان، وفي كثير من الأحيان قد تتعارض أهدافه مع أهداف العمال داخله و ظروفهم الشخصية مما يولد ضغوطاً تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي و عدم فعاليته، ومن هذه الإنعكاسات السلبية إنخفاض الشعور بالإنتماء إلى المؤسسة، وقلة إحساس العامل بالرضا الوظيفي، و زيادة نسبة الأخطاء... إلخ. وبوجود كلا الجنسين داخل المستشفى فإن قدرات ووظائف الذكور والإناث تختلف من فرد إلى آخر.

فالمرأة وعبر مختلف العصور دخلت إلى مجال العمل، وقد إكتسحت عالم التمريض منذ القدم، وبالتطور الذي حدث وباختلاف المجتمعات نجد أن عملها داخل المجتمعات المحافظة له ضوابط والتزامات خاصة، وبحكم الدين الإسلامي الذي أباح عملها مع الإلتزام بالشرع وخاصة المتزوجة والتي عليها التوفيق بين إلتزاماتها الأسرية و المهنية من أجل رضا الزوج و الأهل. ولقد شهد مجتمعنا المعاصر إعترافاً متنامياً بحاجة المجتمع للمرأة في مجال الصحة، وما ساعدها على ذلك تمتعها بدرجات من التعليم و الفرص التي أصبحت متاحة أمامها لتحقيق ذاتها وطموحها على أبعد المستويات في عالم الوظيفة والأجر، وهذا ما جعلها تنافس الرجل في العديد من الميادين لكن الأغلبية تحب العمل في مجال الصحة لأنه من القطاعات الحساسة، والتي يحتاجها المجتمع أكثر من التخصصات الأخرى، فاختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقداً إلى حد كبير، وذلك لتعرضها من ناحية لضغوط الإنضباط وفق الدين الإسلامي والتقاليد والعادات الموروثة والقيم المجتمعية وبين طبيعتها البيولوجية، ومن ناحية أخرى إثباتها لذاتها وفرض مكانتها في المجتمع، وهذا كان له إنعكاسات إيجابية بناءة في شخصيتها، وذلك عن طريق إثبات كفاءتها وفعاليتها في عالم الشغل ومساهمتها في التنمية الاجتماعية للبلاد، أما من الناحية السلبية فإن الدور الأساسي للمرأة والطبيعي هو تواجدها في المنزل لتؤدي دور الأم والزوجة، وهذا ما يتعارض مع وظيفتها في العمل ومما يدفعها إلى اتخاذ تدابير وحلول والتي من بينها التغيب عن العمل من أجل التوفيق بين التزاماتها أو بسبب الضغوط والمشاكل التي تتعرض إليها في العمل لتقصيرها في أداء مهامها على أكمل وجه، وهذا مقارنة مع نظائرها من العمال (الرجل، المرأة العازبة)، وعليه فإن دراستنا هذه تندرج حول التغيب لدى المرأة العاملة المتزوجة وتأثيره على أدائها الوظيفي، وقد كان اختيار مكان إجراء هذا البحث بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، نظراً لطبيعة عمل المرأة فيه ووجوب التوفيق بين التزاماتها العائلية والمهنية، وكون أدائها يتأثر بوجود عدة مسؤوليات أمامها، فإما يتغير للأفضل أو العكس، ومن هذا المنطلق فقد اشتملت دراستنا لمعالجة هذا الموضوع والإلمام بهذه الظاهرة على 07 فصول مقسمة على النحو التالي :

الفصل الأول: تحدد في الإطار المنهجي للدراسة، حيث إحتوى على أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها والإشكالية والفرضية العامة مع فرضياتها الجزئية، ثم المفاهيم الأساسية للدراسة والمقاربة السوسيولوجية، إضافة إلى الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة والصعوبات التي واجهتنا في البحث .

الفصل الثاني: تضمن هذا الفصل التغيب في علم الاجتماع وأنواعه وأسبابه وعوامله. و تطرقنا فيه أيضا إلى مؤشرات و مقاييس التغيب و الآثار الناتجة عنه و وسائل ضبط معدله.

الفصل الثالث: تطرقنا في هذا الفصل إلى عمل المرأة في الحضارات القديمة وفي المجتمعات الغربية وعملها في الإسلام ونبذة تاريخية عن عمل المرأة في المستشفيات، ثم دوافع خروج المرأة للعمل، والدور الاجتماعي والإقتصادي له، والآثار المترتبة عن عملها وطرق التقليل من آثار السلبية للعمل ومعوقات عمل المرأة. و أيضا عمل المرأة في المجتمع الجزائري وتضمن أوضاعها في الفترة الإستعمارية ودورها في تلك الفترة والمرأة الجزائرية والعمل بعد الإستقلال ثم المرأة والحركات النسوية.

الفصل الرابع: وقد تناولنا في هذا الفصل ماهية الأداء و تضمن مفهوم الأداء ومحدداته ومكوناته والعوامل المؤثرة فيه وأنواعه. ثم أهمية الأداء وأهدافه وطرق قياسه ومعوقاته. وأيضا ماهية تقييم الأداء وجاء فيه مفهوم تقييم الأداء وأهميته وأهدافه وصعوباته.

الفصل الخامس: وقد تضمن هذا الفصل المحددات المنهجية لمجال الدراسة ولحجة تاريخية عن المؤسسة الإستشفائية والتعريف بها وكون المستشفى كتنظيم إجتماعي، إضافة إلى المنهج المعتمد في الدراسة والتقنيات المستعملة والعينة المدروسة وخصائصها.

الفصل السادس: تم التطرق في هذا الفصل إلى تحليل نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها والإستنتاج الجزئي لها.

الفصل السابع: تطرقنا في هذا الفصل إلى تحليل نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها والإستنتاج الجزئي لها والإستنتاج العام للفرضيتين وأخيرا خاتمة.



1- أسباب اختيار الموضوع :

1. لقد كان إختيار موضوع هذا البحث نتيجة لعدة أسباب، منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوع، ويمكن حصرها في ما يلي :

* الأسباب الذاتية :

- التحمس لدراسة المواضيع المتعلقة بالمرأة.
- كون أني امرأة عاملة وأتعرض لمثل هذه المواقف التي تتناولها هذه الدراسة.

* الأسباب الموضوعية :

- أن هذا البحث يمكن أن يكون إنطلاقة لبحوث أخرى حول الزوجة العاملة في القطاع الصحي.
- محاولة التعرف على مشاكل المرأة خاصة العاملة.
- وجود ظاهرة التغيب في المؤسسات بكثرة ونقص الدراسات المتطرفة إليها.
- معرفة مدى تأثير التغيب على العمل وأهم أسبابه .
- تقديم إضافات جوهرية في ميدان الدراسات المتعلقة بالمرأة في القطاع الصحي وإثراء الدراسات في هذا المجال.

2-أهداف الدراسة:

- إن أي موضوع تتم دراسته، تكون له أهداف محددة وغرض علمي، وهذا ما ينطبق على هذه الدراسة، حيث تتمثل أهدافها التي تسعى الوصول إليها فيما يلي :
- معرفة المتغيرات المتحكمة في تغيب المرأة العاملة، ومدى تأثيرها على أدائها الوظيفي.
- التوصل إلى التعرف على طريقة حساب معدل التغيب وقياسه.
- البحث عن أساليب ومبررات علمية لظاهرة التغيب، خاصة عند المرأة العاملة.
- إثراء البحث السوسيولوجي، باعتباره تراكم معرفي.
- محاولة لفت انتباه الباحثين إلى ضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع ومن زوايا متعددة.

3- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة العلمية في الإهتمام بظاهرة عمل المرأة المتزوجة وما تعكسه مسؤولياتها العائلية على أدائها الوظيفي، وما يترتب عن ذلك من نتائج تتأثر بها المؤسسات عموماً، والجزائرية خصوصاً، ومن بينها ظاهرة التغيب عن العمل.

- التقرب من المرأة العاملة لمعرفة مشاكلها و المعوقات التي تواجهها خاصة في المؤسسة الإستشفائية العمومية.
- التوصل إلى اقتراحات وحلول للتقليل من حدة ظاهرة التغيب.

4- الإشكالية:

مواكبة للتطورات الحديثة التي طرأت على المجتمع، فقد استطاعت المرأة أن تفتك مكانة لنفسها داخله لتتحرر بذلك من القيود المحاطة بها، ومن خلال إنتقالها من مجرد حارسة للبيت إلى منافسة للرجل في الميادين المختلفة من صناعة وتجارة و تعليم وطب. وقد كان لعمل المرأة صدى كبير في الدراسات السوسولوجية لما له من أهمية بالغة وتأثير كبير على الأسرة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، محاولة بذلك إثبات تحديها للحياة و إبراز قدرتها وكفاءتها على التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية، ففي الوقت الحاضر تعتبر المرأة من أهم مقومات التقدم والإزدهار في مسيرة التنمية الإجتماعية لأن عملها يرفع من مستواها المعيشي، ويضمن لها الحياة عند وفاة الزوج أو مرضه .

فرغم التطور الإجتماعي والإقتصادي الذي دفع المرأة للخروج إلى العمل، إلا أن الأفراد في الجزائر ينظرون إلى عملها نظرة غير موضوعية كونه مختلط بين الجنسين، لذلك تسعى إلى الوقوف عند هذه النظرة وتغييرها نحو الأحسن، وذلك من خلال محاولة توفيقها بين إلتزاماتها العائلية والمهنية لتثبت جدارتها في ذلك.

أما الأسرة الجزائرية فإنها تتأثر سلبا أو إيجابا من عمل المرأة وفي نظرها "أن المرأة عملها هو زوجها وأطفالها ومنزلها"¹، فيكون للأسرة موقف من هذا العمل، إما بالموافقة أو عدمها بسبب النتائج التي تلقى على عاتقها.

وباعتبار المؤسسة نسق تنظيمي يقوم على تحديد الواجبات والمهام ومختلف المسؤوليات التي يحملها شاغل الوظيفة من أجل تحقيق هدفها الكلي، فإن وجود المرأة بداخلها يمنحها وظيفة معينة تقوم بها، وباختلاف المؤسسات، فيشكل لها ذلك إرتباطا بالعمل بالإضافة إلى واجباتها ومسؤولياتها الأسرية، إذا أن لكل من الدورين مهام ومتطلبات مستقلة عن بعضها، وباختلاف النساء عن بعضهم فإننا نجد هناك من لديها قدرة على التحمل والتوفيق بين الإلتزامات والمسؤوليات الأسرية والوظيفة التي تشغلها وهناك من تكون عكس ذلك، فتكون قدرة تحملها ضعيفة، لما لها من أسباب ذاتية وأخرى عائلية أو مهنية، حيث تضطر إلى إتباع حلول بديلة ومؤقتة تخفف من ضغطها كالتغيب عن العمل، الذي يعد ظاهرة متفشية في المؤسسات لما له من تأثير على الفرد والمؤسسة، وقد يكون له علاقة بالمسؤوليات العائلية أو حسب طبيعة العمل وفي كلا الحالتين فإنه يؤثر على أدائها الوظيفي.

وكون ميول أغلب النساء إلى العمل في مجال الطب، فإننا نجد المؤسسات الإستشفائية تستقطب عددا كبيرا من النساء نظرا لطبيعة العمل وأهمية الوظيفة ودرجة تقبل المجتمع لها، خصوصا أن المرأة إمتهنت التمريض منذ القدم، رغم وجود عدة صعوبات في هذه المؤسسات، كساعات الدوام الطويلة والعمل بالمناوبة الليلية والتعامل الجيد مع المرضى، إضافة إلى الأدوية، ووجود حالات إستعجالية تتطلب رعاية خاصة، حيث إن المسؤوليات المنوطة بها والمخولة إليها تعدد بأهمية نوع العمل الذي تمارسه وباختلاف المسؤوليات والواجبات المنزلية التي على عاتقها فإنها تسعى إلى التوفيق بينها.

¹ - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1972، ص 47.

ومن هنا يمكن طرح الإشكال:

- ما مدى تأثير التغيب لدى المرأة العاملة على أدائها الوظيفي؟

وقد اندرج ضمن هذا التساؤل سؤالين فرعيين:

1- هل التغيب الناتج عن مسؤوليات المرأة العاملة العائلية له علاقة بأدائها الوظيفي؟

2- هل التغيب المرتبط بطبيعة عمل المرأة يؤثر على أدائها الوظيفي؟

5- فرضيات البحث:

أ- الفرضية العامة: التغيب لدى المرأة العاملة في المستشفى يؤثر على أدائها الوظيفي.

ب- الفرضيات الجزئية:

⇐ الفرضية الأولى: التغيب الناتج عن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة ووضعيته لها علاقة بأدائها الوظيفي في

المستشفى.

⇐ الفرضية الثانية: التغيب المرتبط بطبيعة عمل المرأة العاملة في المستشفى يؤثر على أدائها الوظيفي.

6- تحديد المفاهيم:

6-1 مفهوم العمل:

و يقصد بالعمل " ما يعتبر منه يدويا، أو بدنيا، أو ذهنيا، سواء كان العمل حرفة حرة منزلية أو غير منزلية، أو كان بأجر أو مرتب، أو بمكافأة، أو المشاركة أي المساهمة في مؤسسة استثمارية بالعمل، أو الخبرة مقابل حصة في الأرباح ويستوي كذلك أن يكون العمل زراعيا، أو صناعيا، أو مهنيا أو غير مهني".¹

"تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا مهنيا، أو يساعد قريبا له في ممارسة مهنة سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر".²

إجراءات:

هو كل جهد إرادي إنفاقي يقوم به الفرد ويكون إما عضلي أو فكري مقابل الحصول على أجر معين.

أو هو كل جهد إرادي مبدول من قبل الإنسان في سبيل الحصول على منفعة مادية، سواء كان عضلي أو فكري (ذهني).

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص 96.

² - فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، أكاديمية بيروت، لبنان، 1998، ص 23.

2-6 مفهوم المرأة العاملة :

" هي المرأة التي تعمل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم بأدوار أساسية ومختلفة في الحياة".¹
 أو هي "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة".²
 والمقصود بالمرأة العاملة" ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت"³

إجراءات:

هي الزوجة التي تقوم بمزاولة مهنة معينة ومشروعة خارج المنزل، ولها مواعيد عمل ترتبط بها تتقاضى مقابلها أجر مادي، وتقوم بدور الزوجة والعاملة في آن واحد.

3-6 مفهوم التغيب:

هو "عدم حضور غير مبرر وربما غير المعتاد إلى العمل من جانب العاملين المتوقع حضورهم"⁴
 ويقصد بالتغيب أيضا : "هو انقطاع اضطراري ومؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على الحضور للعمل للأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل".⁵

إجراءات:

هو عدم حضور المرأة العاملة إلى مقر عملها غير أيام العطل السنوية أو أيام الأعياد، وهو راجع إلى عدة عوامل منها: نفسية، اجتماعية، مهنية... إلخ.

- عوامل نفسية: كالقلق، الإنهاك، الضغوط المهنية... إلخ .

¹ - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة ، بيروت ، 1998 ، ص16.

² - نفس المرجع، ص110.

³ - Farouk Benatia, Le Travail Féminin en Algérie, Alger, S.N.E.P, 1972, P02.

⁴ - ستيفن أرويد، بول طومبسون، سوء السلوك التنظيمي " حقل معرفي جديد"، تر: عبد الحكيم أحمد الخزامي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص105.

⁵ - إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة "دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر"، ط1، دار وائل النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 87.

- عوامل اجتماعية: مشاكل عائلية، مرض أحد الأولاد، عدم رضا الزوج ... إلخ.
- عوامل مهنية: صراعات ونزاعات مع المدير أو رئيس المصلحة أو أحد العمال، أجر غير مرضي ... إلخ.

4-6 مفهوم الأداء الوظيفي:

يقصد به " المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فالأداء يرتبط إذن بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فإن الأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول، وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد."¹

وهو "ذلك الأثر الصافي للجهود المبذولة التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو بعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته"²

إجراءات :

هو توفر القدرات والمهارات والدافعية ليكون الأداء فعالا، ونجاحه يكون نتيجة تفاعل هذه العوامل من أجل إتمام المهام وإنجاز الوظائف، والوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

7- المقاربة السوسولوجية:

تتطرق الكثير من البحوث العلمية إلى مقاربة سوسولوجية، لأنها تفسر الظاهرة المدروسة بإعتبارها نسق من المفاهيم المترابطة منطقيا.

حيث أن العديد من الدراسات تستوجب إحدى النظريات الاجتماعية كمدخل منهجي للتحليل، كما يمكن للتحليل السوسولوجي أن يقدم أكثر من مقاربة منهجية للظاهرة، وعلى الباحث أن يختار المقاربة الأفضل التي تساعد على تفسير وتحليل الظاهرة التي يدرسها.

وفي هذه الدراسة وقع الاختيار على النظرية البنائية الوظيفية، نظرا لكونها أقرب لتفسير الظاهرة حسب الواقع.

ظهرت البنائية الوظيفية على أعقاب ظهور كل من البنوية الاجتماعية والوظيفية مع نهاية القرن 19 وبداية القرن 20، على يد العالم البريطاني "هربرت سبنسر" كرد فعل على التراجع والإخفاق الذي وصلت إليه كل من البنائية والوظيفية على حدى³.

¹ - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص111.

² - راوية محمد الحسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص209.

³ - محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجدلاوي، عمان، 2008، ص106.

ويستند تحليل البنائية الوظيفية إلى فكرة الكل الذي تتألف من أجزاء ويقوم كل جزء منها بأداء دوره وهو مرتبط مع غيره من الأجزاء التنسيقية الكلية، حيث أن البنائية تتمثل في العناصر المكونة للنسق، أما الوظيفة فهي وظائف الأجزاء المكونة لهذا النسق والبنائية الوظيفية أربعة مستلزمات أساسية وهي: وظيفة التكيف، الاندماج والتكامل، تحقيق الأهداف، ثبات المعايير (المحافظة على النسق).

وعلى ضوء ذلك نقول بأن المؤسسة العمومية الإستشفائية هي عبارة عن أجزاء متكاملة بنائياً ووظيفياً، بالرغم من اختلاف الأجزاء داخلها لكن مترابطة فكل جزء يشمل الآخر، وأي تغيير يطرأ فلا بد أن ينعكس على بقية الأجزاء، حيث أن لكل عناصرها وأجزائها (العمال) وظائف أساسية، وكل جزء من أجزاء المؤسسة له وظائف بنيوية تابعة من طبيعة الجزء فالطبيب يحتاج إلى ممرض و مساعد.....إلخ.

إضافة إلى وجود نظام قيمي داخل المستشفى يحدد ويقسم الأعمال والواجبات لكل عامل.

وإنطلاقاً مما جاء في الإشكالية والفرضيات التي تناولناها في هذا الموضوع وقع الاختيار على النظرية البنائية الوظيفية ملائمتها من أجل تفسير ظاهرة التغيب عن العمل، لأنها أحد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر، وبوجود المرأة داخل المؤسسة الإستشفائية فهي تعد فاعلاً وجزءاً من هذا البناء ولها دور وظيفي في هذا النسق الإجتماعي.

وباعتبار المرأة تقوم بعدة وظائف وأعمال داخل المؤسسة ولها إلتزامات وثيقة بعائلتها، فإنها تتصادم مع نفسها وعائلتها وعملها من أجل التوفيق بين كل هذه الإلتزامات، والصعوبة في ذلك تؤدي بها إلى التغيب عن العمل، وهذا ما يسبب إختلالاً داخل النسق الوظيفي وبالتالي يتأثر أدائها الوظيفي بإعتباره جزءاً لا يتجزأ من العناصر التي تكمل النسق الطبي الإستشفائي.

8- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الرصيد النظري الذي يساعد الباحث في تكوين نظرة قريبة من الحالة المدروسة كما أنها تحدد له المسار الذي يسير وفقه، من أجل الإلمام بالظاهرة المدروسة والوصول إلى نتائج واقعية. و في هذا البحث تم التطرق الى ثلاث دراسات تناولت موضوع هذه الدراسة من عدة جوانب و هي كالتالي:

8-1 الدراسات الأجنبية:

- دراسة فيفيان جاماتي:

قامت هذه الباحثة في المركز القومي للبحث العلمي بالدراسات الاجتماعية بباريس، بدراسة تحت عنوان " التغيب بين النساء العاملات في الصناعة سنة 1962"، حيث استغرقت هذه الدراسة حوالي سنة، من أهداف هذه الدراسة التعرف على أسباب ارتفاع معدل التغيب عند النساء، وقد شملت هذه الدراسة 9 مصانع في باريس، وكان مجموع العمال هو 8049 عاملاً، يضم 4352 رجلاً ما يساوي 54.1% و 3697 امرأة بمقدار 45.9%.

وقد توصلت من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- إرتفاع التغيب عند النساء اللواتي لديهن أطفال.
- تكرار التغيب يختلف حسب فئات العمر، حيث أن معدل التغيب مرتفع بين 25- 29 سنة
- إن مدة أسبوع من العمل تعتبر عاملا هاما بالنسبة لتغيب العاملات اللواتي يعملن أسبوعا طويلا، يتغيبن أكثر من اللواتي يعملن أسبوعا قصيرا.
- الإلتزامات العائلية: المرأة العاملة المتزوجة أكثر تغيبا من المرأة المتزوجة التي ليس لها أطفال.
- بعد السكن عن مكان العمل يعتبر من أهم أسباب التغيب عند المرأة.¹

2-8 الدراسات العربية:

- دراسة الدكتور إسلام محمود الفار:

قام هذا الباحث في عام 1972 بدراسة التغيب في شركة الأدوية والصناعات الكيماوية بالإسكندرية، ونشرها في عام 1974، وقد حاول التعرف على حجم التغيب عند المرأة العاملة، وكذلك مدى الإرتباط بين التغيب وبعض العوامل التي يحتمل أن يكون لها أثر فيه مثل: الحالة الزوجية - مدة الخدمة - العادة الشهرية... إلخ. ولقد إعتد الباحث في جمع بياناته على وسائل مختلفة نذكر منها: المقابلة، الرجوع إلى السجلات، تصميم الإستمارة... إلخ.

نتائج هذه الدراسة:

- تبين أن المرأة تتغيب أكثر من الرجل ففي سنة 1971 بلغ متوسط تغيب المرأة العاملة 4,6% يوميا (لجميع الأسباب).
- المرأة المتزوجة هي أكثر النساء تغيبا من غير المتزوجة.
- تبين أن العادة الشهرية تؤثر على تغيب المرأة العاملة وعلى مزاجها أثناء العمل.²

¹ - عبد المنعم عبد الحي، دراسات في علم الاجتماع التنظيم والإدارة، دار المصطفى، د ب، 2006، ص380.

² - نفس المرجع، ص285.

3-8 الدراسات الجزائرية :

- دراسة عبد الرحمان بوزيدة:

قام هذا الباحث في سنة 1984، بدراسة حول "أسباب التغيب في الشركة الوطنية للصناعة السيارات"، في منطقة روية بالجزائر سنة 1978. حيث قام بإجراء دراسة مسحية شاملة على كل عمال المؤسسة ثم مقارنة التغيب في المؤسسات الوطنية قبل وبعد القيام بعملية الهيكلية وحساب الفرق بين الحالتين، حيث بلغت نسبة التغيب 10,78%، وقد توصل في هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم فعالية الاتصال العمودي في معالجة مشاكل العمل ترتبط إرتباطا سلبيا بحجم المؤسسات.

- كبر المؤسسات يعني كثرة المهام وبالتالي وجود عرقلة في الإتصال التنظيمي.

فالإتصال سبب وثيق في إرتفاع معدل التغيب.¹

9- صعوبات البحث :

إن أي بحث علمي لا يخلو من الصعوبات، وكسائر البحوث العلمية لقد كانت هناك العديد من الصعوبات التي واجهت هذا البحث وقد تمثلت فيما يلي:

- قلة المراجع التي تناولت موضوع التغيب خصوصا بمكتبة جامعة غرداية.
- نقص الدراسات السابقة لموضوع التغيب عن العمل.
- تحرب بعض المبحوثات من إستلام الإستمارة وعدم الإجابة عن بعض الأسئلة، إلا بعد الإلحاح عليهن، وهذا نظرا لنقص ثقافة البحث العلمي.
- عدم وجود إحصائيات دقيقة حول تغيب العاملات المتزوجات في مؤسسة العمومية الإستشفائية.
- طبيعة عمل المبحوثات في المستشفى خاصة في فترة المناوبات وضغوط العمل، أدى ببعضهن إلى عدم الالتزام في تسليم الإستمارة في الوقت المحدد وهذا ما سبب إهدار في الوقت و الجهد.

¹ - مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 187.

تمهيد :

ظاهرة التغيب من الموضوعات الحديثة التي شغلت الكثير من الباحثين والمفكرين ليس فقط في مجال علم الاجتماع الصناعي، بل وحتى علم النفس الصناعي وإدارة الأعمال وإدارة الأفراد، وذلك من أجل فهم الظاهرة و تحليل أسبابها .

ويعتبر التغيب عن العمل ظاهرة إجتماعية واقتصادية في نفس الوقت، وذلك كونه إنتشر بكثرة في مختلف المؤسسات وأصبح مشكلة فيها، لأنه يؤثر على الإنتاج في بعض المؤسسات الإقتصادية ويلحق ضررا بالاقتصاد القومي وأيضاً بالعامل المتغيب نفسه حيث تترتب عنه عدة نتائج، وإرتفاع معدل التغيب في المؤسسة يدل على وجود عوامل وأسباب تتعلق بالعمل أو بالفرد نفسه أو حتى بالمجتمع، تؤثر على مدى إنتظام العامل في عمله، ولذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم التغيب وأنواعه وأسبابه وعوامله ومؤشرات قياس معدله ووسائل ضبطها.

1- ماهية التغيب عن العمل:

1-1 مفهوم التغيب:

يعد التغيب من إحدى الظواهر الإجتماعية والإقتصادية في المؤسسات المتخلفة، وقد درس على مستوى العديد من التخصصات ومنها علم الاجتماع الذي بدوره تناول هذه الظاهرة، وقد تعددت تعاريفه و من بينها: "التغيب يعني حالة عدم وجود العامل في عمله في الوقت الذي عليه أن يكون فيه ممارسا لعمله"¹ ويعرف أيضا : التغيب "هو عدم الحضور إلى العمل لأسباب مختلفة تتعلق بالعامل نفسه أو المؤسسة أو المحيط الإجتماعي الذي يعيش فيه العامل باستثناء أيام العطل الأسبوعية أو السنوية أو الأعياد الرسمية " أما أحمد زكي البدوي يعرف التغيب قائلا : "التغيب هو تخلف العامل عن الحضور إلى العمل في ظروف كان بإمكانه أن يتحكم فيها "

أو هو "عدم الحضور إلى العمل لأسباب مختلفة تتعلق بالعامل نفسه أو المؤسسة أو المحيط الإجتماعي الذي يعيش فيه العامل، باستثناء أيام العطل الأسبوعية أو السنوية أو الأعياد الرسمية."²

وقد عرفه سيرجنت فلورنس بأنه: " الوقت الضائع في المؤسسات الصناعية نتيجة التغيب العمال الأسباب إرادية أو غير إرادية، ولا يدخل في الغياب عادة الوقت الضائع بسبب الإضرابات أو إغلاق المصانع أو التأخر في الحضور لمدة تتراوح بين ساعة و ساعتين ".³

ومنه يمكن أن نقول أن التغيب يعني عدم حضور العامل إلى مكان عمله في الوقت المحدد ويكون ذلك لأسباب أو أعذار غير مقبولة، كما أننا نعتبر العامل غائبا عند تقصيره في أداء عمله ويكون هذا العمل واجب ينتظره، وأن التأخر عن العمل أو التغيب يعتبر كلاهما غيابا، رغم أن يكون تخلفه عن العمل خارج عن قدرته أو رغبته. وأيضا فإن التغيب يشكل بوجه عام الفاقد البشري في العمل، وتختلف المؤسسات في نظرتها إلى الغياب حسب القوانين الخاصة به في حالات التأخر أو المرض أو الحوادث التي تمنع العامل من الحضور بدون سبب مقبول. ومن خلال هذه التعاريف نستنتج أن التغيب هو عدم حضور العامل إلى مكان العمل إداريا أو غير إداريا، ويكون مشروعا أو غير مشروعا (غير قانوني و بدون مبرر)، كما يكون لهذا التغيب أو التأخر أسباب وعوامل تتحكم فيه.

¹ - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 358.

² - لحسن بونعام، علاقات العمل وتأثيرها على الإنتاجية في المؤسسة الإقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، فرع التسيير، جامعة الجزائر، دت، ص 127.

³ - محمد عبد المولى الدقس، علم إجتماع الصناعي، ط 1، دار المجداوي، عمان، الأردن، 2005، ص 189.

2-1 أنواع التغيب:

إن ظاهرة تغيب العمال عن العمل جذبت انتباه كثير من الباحثين إليها منذ بداية القرن العشرين، وقام هؤلاء الباحثين بتحديد أنواع التغيب وهي:

1-2-1 تغيب إرادي:

هو حالة عدم الحضور إلى مكان العمل لأسباب خارجة عن إرادة العامل، ويمكن تبريرها رسمياً كما يحدث عندما يسرح العمال أو يكونوا فائضين عن حاجة العمل في المنظمة أو نتيجة المرض¹، و أيضاً بسبب التزاماتهم العائلية.

2-2-1 تغيب لا إرادي:

هو حالة عدم الحضور إلى مكان العمل لأسباب غير مبررة رسمياً، والتي ترجع إلى حالة التسبب في العمل أو تعبير من العاملين على عدم الرضا الوظيفي.

وكذلك يكون التغيب إدارياً عندما يتعمد العمال الدائمون التغيب أو إنهاء عقود عملهم مع الإدارة، وحسب بعض الدراسات فيلاحظ أن نسبة الرجال في معدل التغيب الإرادي يتجه إلى الارتفاع عند العمال الصغار من السن 25-35 عاماً، وفي المقابل فإن التغيب الإرادي يتجه ليشمل الأكبر سناً².

3-2-1: يوجد نوع آخر من التغيب ويكون خليطاً بين التغيب الإرادي واللاإرادي، مثل الإضراب ولكن هذا الإضراب يكون تحت ضغط حيث أنه في الأول يتعمد العامل الانقطاع عن العمل لكن عندما يريد التوقف عن الانقطاع تستمر جماعة العمل أو النقابة في الضغط عليه ليواصل إضرابه، ومن خلال ذلك تتوفر الإرادية لأن ذلك الضغط فوق قدرة العامل، وبالتالي نجد هذا التغيب يشمل الإرادي و اللاإرادي.

– تختلف أنواع التغيب من مهنة إلى أخرى وحتى في المهنة الواحدة ففي المصنع يرتفع معدل التغيب، وأيضاً يختلف معدل التغيب في قسم دون الأقسام الأخرى ويختلف معدل التغيب في الورديات حيث يرتفع في وردية الليل وأيضاً عندما يكون يوم صرف الأجور فإن بعض العمال يتغيبون هروبا من الديون، لأن أصحاب الدين قد يحضرون إلى مكان العمل، وكذلك يتغيب العمال قبل يوم من الإجازة الأسبوعية أو المواسم و الأعياد و أيضاً في اليوم التالي. فكل هذه الصور تعبر عن تعدد أنواع التغيب.

¹ - عبد المنعم عبد الحفي، مرجع سابق، ص 364 .

² - نفس المرجع، ص 375.

3-1 عوامل التغيب:

توجد بعض العوامل تساهم في زيادة معدل التغيب، و تقسم هذه العوامل إلى:

1-3-1 عوامل تخص الفرد:

هناك بعض العوامل الشخصية و الديمغرافية ، التي تساهم في تغيب العمال عن العمل كالسن ، حيث تبين من خلال الدراسات أن نسبة التغيب مرتفعة عند فئة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 25 سنة و هم الشباب ، و أن الفئة من 40 إلى 65 سنة تقريبا أقل تغيبا ، و من بين العوامل أيضا المرض و ذلك يسبب التعب و الضعف .

إضافة إلى أنه في حالة عدم إشباع حاجات الأفراد ، تزداد نسبة الغيابات عند عدم شعور العامل بالرضا ، و التي ترجع إلى نوعية الإشراف و تحمل العامل لمسؤولية أكبر من مستواه ، مما ينتج عنه توتر نفسي ، و الذي يؤثر على إنتاجيته ، كما يؤثر الضغوطات و التغيرات في حياة الفرد على عمله ، سواء كانت مرتبطة بالعمل أو غير مرتبطة ، و تزيد نسبة الغيابات عند النساء ، حيث أنها تكون عندها ضغوط و دوافع تفوق قدراتها (منها تربية الصغار و الالتزامات العائلية و المهنية)، على العكس إلى رجال .

1-3-2 عوامل تخص التنظيم الداخلي للمؤسسة:

من بين العوامل التي تساهم في زيادة التغيب عند العمال في المؤسسة ما يلي:

- تعود العمال على العمل في الهواء الطلق خاصة سكان الريف، حيث أنهم لا يستريحون للعمل في الأماكن الضيقة ، و في الفوضى و في الضوضاء و غيرها .
- أسلوب المعاملة الذي يقوم به المشرف له دورا مؤثرا في تكييف العامل مع بيئة العمل، لأن كثير من الدراسات أثبتت أن سوء المعاملة يدفع إلى التغيب العمالي .
- من العوامل الداخلية التي تسبب في تغيب العمال أيضا نظام الاتصال غير الجيد سواء بين الإدارة و العمال ، أو بين المسؤوليات الإشرافية و العمال ، مثل هذا الأمر يؤثر على مدى البعيد في محاولات العمال الانقطاع عن العمل¹ .

- يعتبر حجم المؤسسة إحدى أسباب التغيب لكنه في نفس الوقت يعتبر عاملا، حيث أن كبر الحجم يفقد العمال العلاقات الشخصية مع مشرفيهم، وبالتالي يحس العامل بالإنفراد والعزلة، و ينعكس سلبا على أدائه، وأيضا تستخدم القواعد الإجرائية غير الشخصية، وهذا يمنع العامل من تحقيق ذاته في شركته نظرا لكبر حجم المؤسسة .

- إضافة إلى هذه العوامل عندما تقوم المؤسسة بإتباع سياسة منح الأجور في الإجازات المرضية ، بحيث تدفع الأجر بالكامل عندما تكون الإجازات أكبر من المدة المحددة (3 أيام)، وهذا يدفع العمال إلى البقاء أكبر مدة للحصول على هذا الأجر، وهذا ما يؤثر على العاملين الحاضرين أكثر من طاقتهم بالعمل خاصة النساء بالتغيب أو ترك العمل .

¹ - محمد عبد المولى الدقس، مرجع سابق، ص 392.

- تساهل الإدارة مع العمال من إحدى العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع معدل الغياب ، إضافة إلى أن الإدارة المتسلطة ترفع من نسبة التغيب .

- عدم الاستفادة الكاملة من المهارات العمالية يؤدي بهم إلى التغيب، وأيضا عند وجود تدريبات غير مناسبة في صفوف العمال .

1-3-3 عوامل تخص البيئة الخارجية:

يوجد هناك بعض العوامل الخارجية و التي لا تستطيع المؤسسة التحكم فيها ، من بينها :

- حجم المدينة و الرخاء في المجتمع إضافة إلى الطبقات الاجتماعية والإيديولوجية والسياسية ، وحجم و كثافة و السكان .

- دوران العمل حيث يعتبر من بين أهم العوامل المساهمة في التغيب، لأن العامل ينتقل من منصب إلى آخر، و هذا يؤثر على الأداء خاصة إذا لم يتناسب المنصب الجديد مع العامل .

- الثقافة السائدة في المجتمع كأعياد و المناسبات تؤدي إلى تغيب العمال عن عملهم، لأنهم يحرصون على حضورها بحماس من أجل أحياء ذكرياتهم في الطفولة ، و مشاركة أهاليهم في مثل هذه المناسبات .

- مساعدة بعض العمال لعائلاتهم في الأراضي الزراعية و غيرها، و خاصة عند موسم الحصاد .

- قد يتم توطين الصناعة في منطقة من دون تخطيط مرافق الخدمات ، و يترتب على ذلك عدم توفر المساكن للعمال ، مما يضطر العمال إلى السكن في قراهم أو في مكان بعيد عن العمل ، و مشقة السفر بين المسكن و العمل يصبح عبئ عليهم ، و يتسبب في تغييبهم عن العمل¹ .

1-4 أسباب التغيب:

التغيب عن العمل من إحدى الظواهر الخطيرة والتي ينجم عنها عدة مشاكل تضر الفرد (العامل) والمؤسسة والمجتمع، و مما لا شك فيه إن لهذا التغيب أسباب تؤدي إليه وتدفع العامل إلى عدم التحاقه بعمله، و تختلف من مجتمع إلى آخر وهذه الأسباب هي:

1-4-1 التغيب لأسباب فيزيقية: وهي التي تتعلق بظروف العمل المادية، تتصل ببيئة العمل داخل المؤسسة ومن أهمها: الإضاءة والتهوية والحرارة والرطوبة وغيرها، وهي تؤثر على نشاط الفرد في العمل²، وعدم توفر الشروط الفيزيقية الملائمة يؤدي إلى عدم المقدرة المؤقتة الحضور إلى العمل. إضافة أنه في حالة المرض يحق للعمال عدم الحضور إلى العمل و يحصل على أجره ثناء فترة المرض.

1-4-2 تغيب لأسباب إدارية: من أسباب التغيب داخل الإدارة (المؤسسة) نضام الاتصال، حيث أن نسبة التغيب تزيد كلما زاد عدد المستخدمين في المؤسسة، وقد وجد في بحث ميداني أجري في فرنسا بأن نسبة التغيب في المؤسسات التي تشغل ما بين 10 إلى 50 عاملا هي 4.1%، ونسبة 5.6% في المؤسسات التي تستخدم ما بين

¹ - نفس المرجع، ص 399.

² - نفس المرجع، ص 195.

50 و 200 عامل، ونسبة 6.7% في المؤسسات التي تشغل ما بين 200 و 500 عامل و نسبة 7.5% في المؤسسات التي تشغل أكثر من 500 عامل .

وقد تأكدت أن لأسلوب الإشراف دورا مؤثرا في مدى تكيف العامل في عمله ، و إنعكاس ذلك على ظاهرة التغيب عند العمال بوجه عام ، فأسلوب الإشراف السيئ يزيد في رفع معدل التغيب و بالتالي انخفاض إنتاجية العامل في العمل¹ .

إضافة إلى أن التنظيم الرسمي البيروقراطي داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة معدل التغيب، حيث تكون هناك قوانين صارمة في العمل وهذا يشعر العامل بالاغتراب، وإن سيطرة أنماط القيادة المتسلطة تؤدي إلى فرض علاقات إنسانية غير متكافئة²، وذلك نظرا لأن القائد يريد أن يكون العامل مطيعا له، مما يؤدي بالعامل إلى الإحباط وبالتالي إلى التغيب.

ومن المسببات التغيب الإداري هو عدم وجود حوافز في العمل وشروط المزرية ... الخ، وقد يتغيب العامل نتيجة وجود إضرابات في المؤسسة كاحتجاج عن ظرف معين للمؤسسة بحالة عدم الرضا عن العمل .

كما يؤدي وقوع حوادث العمل إلى التغيب و يترتب على المؤسسة التعويض عن الحادثة ، إضافة إلى أنه في حالة تلقي ضغوط مهنية من طرف المدير أو المسؤولين ينجم عنه تغيب العمال، وفي كثير من الأحيان " قد يحس العامل بعدم العدالة في المعاملة أو في الترقيات أو في المرتب ، فإحساس العامل بعدم العدالة يؤدي إلى زيادة معدل التغيب"³ .

وعادة ما يكون التغيب بدون سابق إنذار وهذا نتيجة للتذمر الذي يشعر به العامل لفقدانه للدوافع في العمل، والاغتراب الذي يشعر به في محيط العمل، ولعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نموا.

ويعود التغيب في العمل إلى إقبال بعض العمال الموظفين في تحقيق مزيد من الكسب المادي ، بالإضافة إلى ما يحصلون عليه من رواتب ثابتة من وراء عمل يكاد يكون وهميا، إذ كثيرا ما ينظر مثل هذا العامل أو الموظف إلى وظيفته الرسمية على أنها مجرد مركز أو مكانة رسمية، وينظر لما يتقاضاه منها على أنه نفقة من الدولة . ومنهم من يعمل في أعمال خاصة كمحل أو ورشة يملكها، ومنهم من يعقد اتفاقا مع رئيسه المباشر فيوقع نيابة عنه في دفاتر الحضور والانصراف⁴ .

¹ - نفس المرجع، ص 196.

² - مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 188.

³ - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي " دراسة نظرية وتطبيقية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، 2003 ، ص 177.

⁴ - عبد الرحمان عيسوي، الكفاءة الإنتاجية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، لبنان ، 1990، ص 62.

1-2-4-1 التغيب الناجم عن الحياة الاجتماعية للمؤسسة :

قد تنشأ داخل المؤسسة علاقات اجتماعية للعمال خصوصا مع زملائه ، وهي علاقات غير رسمية وهي ذات تأثير كبير على العمل و العمال، حيث أنها تقلل من نسبة التغيب أما إذا كان العكس فإن نسبة التغيب ترتفع .

- وقد يتغيب العامل مدة زمنية لمزاولة تكوين تابع للمؤسسة.
- وقد يتحصل العامل على عطلة تكوينية خارج المؤسسة لزيادة معارفه وقدراته.
- كما يحق للعامل الحصول على عطلة لمدة سنة قابلة لتجديد لمباشرة أعمال أخرى تخصه.

1-2-4-2 التغيب الناجم عن الحياة الاجتماعية للعمال :

تتمثل الحياة الاجتماعية للعامل في ظروفه خارج المؤسسة، حيث أنه إذا كان يعيش أوضاعا أسرية مضطربة ينعكس سلبا على نفسية العامل فيصبح غير راض عن العمل ، مما يؤدي إلى زيادة معدل غيابه ، وقد يتأثر العامل بالإطار الثقافي لمجتمعه ، وقد يتغيب العامل أيام عن عمله لأسباب منها المرض الطويل وهي عطل بدون أجر، كما يتعرض أثناء عمله إلى أحداث عائلية تكون سببا في عدم التحاقه بعمله مثل الزواج أو الولادة أو وفاة أحد الأقارب¹

1-4-3 تغيب لأسباب نفسية : من بين الأسباب النفسية التي تؤدي إلى تغيب العامل عن عمله ما يلي :

- سوء اختيار المهنة للعامل أو يوضع في عمل لا يتناسب مع قدراته ، ومنه يقوم بعمله مضطرا و بالطبع ، ذلك يؤثر تأثيرا سلبيا على انتظام العامل في عمله لأنه يكون مرغما على العمل و بالتالي يتغيب عنه.
- وفي كثير من الأحيان يشرد ذهن العامل ويسرح به خارج العمل نتيجة لرتابة العمل أو عدم إشباع رغبات العامل ، مما يؤدي به إلى ترك العمل أو الإكثار من الغياب نتيجة لذلك² .
- خفض الروح المعنوية و الإصابة ببعض الأمراض العصبية كالتوتر ، نتيجة للضغوط التي يتعرض إليها العامل من طرف المسؤولين في العمل .

1-4-4 تغيب لأسباب اقتصادية : تؤثر الظروف الاقتصادية تأثيرا مباشرا على نسبة تغيب العمال داخل

المؤسسة ، ومن بين هذه الظروف مايلي : دلت بعض الدراسات أن مستوى الأجور يؤثر إيجابيا أو سلبيا في ظاهرة التغيب ، فانخفاض الأجور يؤدي إلى زيادة معدل الغياب ، فقد بين "مكاي" أن هناك علاقة إيجابية بين ضالة الأجر و الغياب فالأجور المنخفضة تؤدي إلى دوران العمل خارج المؤسسة طلبا لزيادة الأجر ، وقد يلجأ العامل إلى البحث عن عمل إضافي ، من أجل سد النقص الناتج عن ضالة الأجر ، مما يؤثر على مواظبته في عمله³ .

- توفر فرص العمل خارج المؤسسة تساهم في تخلي العامل عن منصبه، أو التغيب لفترات زمنية معينة.

¹ - محمد عبد المولى الدقس، مرجع سابق، ص198.

² - نفس المرجع، ص 199.

³ - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص381.

1-4-5 أسباب التغيب عند المرأة العاملة :

تخرج كثير من النساء إلى العمل ، و ذلك لعدة دوافع ولكن ازدواجية دورها بين البيت و المؤسسة التي تعمل فيها تجبرها على التغيب في كثير من الأحيان عن عملها ، و من بين أسباب تغيب الإناث عن العمل وجود التزامات مهنية و أسرية ، و توجد أيضا أسباب أخرى خارجة عن نطاقها و يمكن أن نلخصها فيما يلي :

1-4-5-1 الالتزامات الأسرية:

تقوم المرأة العاملة برعاية صغارها و قضاء أشغالها المنزلية، و ذلك يشكل لديها مسؤولية كبيرة إضافة إلى وجود الزوج ، و الذي هو بدوره يتطلب رعاية ، وقد يكون غير متفهم لعمل الزوجة، وبالتالي تكون هناك بعض الاضطرابات ، و هذا يساهم بدرجة كبيرة في تغيبها عن عملها ، و أدائه على أكمل وجه ، وأيضا حصول العاملة على عطلة الأمومة و غير ذلك من الأمور .

1-4-5-2 المسافة بين المنزل و مكان العمل :

حيث تستغرق العاملة وقت زمنيًا من أجل التنقل من منزلها إلى مكان عملها ، وقد تكون المسافة بعيدة تعطل في الوصول، حيث تستغرق حتى ساعة في الوصول ، إضافة إلى أن طول المسافة بين المنزل و مكان العمل يسبب الإرهاق و التعب مع عبئ المنزل و العمل فتضطر إلى التغيب .

1-4-5-3 ساعات العمل و الورديات :

إن ساعات العمل ونظام الورديات له تأثير على معدل الغياب عند النساء إذ أن معدل التغيب لا يكون متساويا بين الورديات المختلفة، وحيث أن عمل النساء في الليل مسموح به قانونياً¹، ولكن يكثر فيه الغياب ذلك نظرا لظروف العاملة ، و هناك بعض النساء يفضلن العمل بعد الظهرية لأنهن يقمن بانجاز أعمالهن المنزلية في الصباح، كما أن هذه السيدات يرين أن الالتزام المنزلي أهم بكثير من العمل وهذا يؤدي بهن إلى التغيب .

1-4-5-4 نمط العمل الذي تؤديه العاملة:

إن طبيعة العمل الذي تقوم به العاملة يؤثر سلبا عليها و يدفعها إلى التغيب ، لأنها تكون تحت تأثير الضغوط داخل عملها إضافة إلى التزاماتها العائلية ، وهذا يسبب لها الإرهاق و التعب و قد تتعرض أيضا إلى النرفزة أو الاضطرابات العصبية ، و بالتالي فإن نمط العمل أحد مسببات التغيب عند المرأة .

1-4-5-5 المستوى المهني :

إن معدل التغيب يختلف حسب المستوى المهني سواء عند المرأة أو الرجل، فالترقية في مجال الوظيفة للنساء تقلل من معدل التغيب والانقطاع عن العمل، لأنه لوحظ ذلك عند النساء العاملات في المستوى المهني المرتفع، حيث يقل اتجاههن للتغيب نظرا للمسؤوليات الملقاة عليهن في العمل².

¹ - نفس المرجع، ص 382.

² - نفس المرجع، ص 388.

1-4-5-6 تعود التغيب :

هنالك بعض السيدات في كثير من المؤسسات يفضلن التغيب أو يميلون له مهما كانت أسبابهم فيزيولوجية أو اجتماعية أو نفسية ، حيث يكونون أكثر عرضة للتغيب عن غيرهم ، و نستطيع القول بأن هذا النوع من العاملات ليس لهن إحساس بالمسؤولية ، أو يتغيبن كإنتقام أو حقد على المؤسسة ، نتيجة تمييز أو عدم إعطائهن حق من الحقوق ، وهذا يدخل في محاولة فهم العوامل الشخصية التي تؤدي بالعاملة إلى التغيب .

1-4-5-7 الرغبة أو عدم الرغبة في العمل :

للعوامل الشخصية دور في خفض أو زيادة نسبة التغيب، وإن العاملات اللواتي يتغيبن يقمن بأعمال لا تتصل بتدريبهم السابق أو بخبراتهم، وإنهم يكرهون أعمالهم وكن يطلبن النقل لأنهن غير مستقرات عاطفيا و انفعاليا، من الناحية أخرى كما أن عدم توفر وسائل النقل إلى مكان العمل يؤثر على العاملات ، و يجعلهن يظهرن عدم الرغبة في العمل بسبب ما يعانينه في طريق ، و أيضا فإن العمل الليلي يسبب لهن إخراجا سواء من الأهل أو الزوج أو المجتمع ، فإن ذلك يقلل من شأنها ، و يضعف قدراتها و يجعلها غير راغبة في العمل.

2- مؤشرات و مقاييس التغيب و الآثار الناجمة عنه و وسائل ضبط معدله:

2-1 مؤشرات و مقاييس التغيب:

توجد عدة طرق لقياس معدل الغياب في المؤسسة ، و من بين أكثر معدلات و المقاييس التغيب ما يلي :

* مقياس معدل الغياب الكلي:

ويحسب هذا المعدل بالطريقة التالية¹:

عدد الأيام المفقودة بسبب الغياب

$$\text{معدل الغياب الكلي} = \frac{\text{عدد أيام الغياب}}{100 \times \text{عدد أيام العمل}}$$

عدد أيام العمل

وعند تطبيق هذا القياس يجب مراعاة عدة معطيات نذكر منها :

أ- أن العدد الإجمالي الأيام العمل لا يشمل على الإجازات السنوية و العامة أو الأيام المفقودة بسبب الإضرابات أو الحوادث و الأعياد الرسمية .

ب- لا يحسب العمال الغائبون لأكثر من سنة بسبب طول المرض .²

ج- يجب حساب الغياب القصير بدقة (سواء كان يوم أو نصف يوم)

د- تحديد الخط العام الذي يمكن وضعه بين التغيب بسبب المرض أو التغيب بدون عذر، ففي أحيان كثيرة يكون غياب الفرد لسبب غير سبب المرض و لكن يلجا للتمارض كستار للتغيب.

¹ - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 366.

² - نفس المرجع ، ص 366.

*** مقياس معدل الغياب للعمال:**

ويحسب معدل تغيب العامل و فق الطريقة التالية :¹

عدد أيام الغياب

$$\text{معدل الغياب للعمال} = \frac{\text{عدد أيام الغياب}}{100} \times 100$$

عدد أيام التي عمل فيها أيام الغياب

*** مقياس معدل شدة الغياب :**

ويقىس مدى الضرر الناشئ عن الغياب، إذ لا يكفي أن يعرف عدد مرات الغياب، وإنما يؤخذ في الاعتبار طول فترة الغياب في كل مرة، وذلك طبقا للمعادلة التالية:

الغياب في فترة معينة

$$\text{معدل شدة الغياب} = \frac{\text{الغياب في فترة معينة}}{100} \times 100$$

عدد مرات الغياب في هذه الفترة

*** مقياس المعدل التكراري للغياب:**

ويحسب هذا المعدل بجمع عدد مرات الغياب ، دون الأخذ في الاعتبار الوقت المفقود الناتج عن الغياب . وهناك مقاييس أخرى لقياس الغياب، وبطبيعة الحال يتحدد المقياس المطلوب طبقا لأهداف الدراسة ، أي أن الهدف هو الذي يحدد نوع المقياس المراد الأخذ به .

ومن خلال ما سبق نستنتج أنه كلما ارتفع معدل التغيب، انخفض مستوى الإنتاج بسبب انخفاض الروح المعنوية للعمال الحاضرين ، وعدم رضا العاملين عن ظروف العمل السائدة .

ونشير إلى أن "بازارد" (bazard) قد علق على حساب معدل التغيب ، حيث قال أنه أمر صعب عند عدم توفر الإحصائيات الدقيقة لدى الباحث عن مدة العمل الأسبوعي ، و أيضا الإحصائيات التي تتعلق بالحضور و الغياب، وتتأثر هذه البيانات بالسن ونوع العمل والأجر، إضافة إلى ظروف أخرى كالمواظبة على الحضور، ويضيف بازارد إلى " أن عدم توفر الأدلة والبراهين يزيد من صعوبة المشكلة، فقد يكون من الصعوبة تحديد حجم الإنتاج الضائع بسبب التغيب من خلال البيانات المتاحة اليوم ."²

وقد أضاف " بازارد " إلى أن المهم هو معرفة قدرة الأفراد و إنتاجيتهم ، و ليس الحضور و التغيب ، ويمكن أن نشير إلى بعض الأمور المهمة ، و التي أخذها بعين الاعتبار حسب ما جاء في قوله عن حساب معدل التغيب و منها :

أ- الزيادة في معدل التغيب في المصانع الكبرى أو المناجم الواسعة يستدعي البحث في التنظيم والروح المعنوية والاتصالات .

¹ - محمد عبد المولى الدقس، مرجع سابق، ص 192

² - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 367

ب- يجب عدم إغفال قرب أو بعد المؤسسات من المحل إقامة العاملين ، حيث يشكل السفر هنا عاملا مساهما في التغيب ، بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية (الضوء ، الحرارة ، الرطوبة ، التهوية) داخل المنطقة .¹

ج- عند البحث عن معدلات التغيب عند أي جماعة عمالية ، لا بد من معرفة عدة اختلافات في القدرة و الصحة ودرجة التكيف بين أفراد الجماعة داخل العمل ، و يؤكد أيضا على طبيعة العمل والظروف البيئية .

2-2 الآثار الناجمة عن التغيب:

تعتبر القوة العاملة من أهم الوسائل للإنتاج، وعند التغيب يتعطل الإنتاج ذلك إن لم تتوفر القوة العاملة المدربة تدريباً حديثاً، حيث يساهم الزمن الذي يستغرقه العمال في العمل بطريقة فعالة في تحقيق أهداف الإنتاجية، وهذا يساعد على حسن استغلال المواد المتاحة بتكاليف مناسبة وتحقيق عوائد تساعد على تكوين القيم المضافة ، و التي تعمل على توسيع قاعدة الاستثمار من أجل تطوير وتنمية المجتمع .

وتقوم العديد من المؤسسات بتوفير وقت محدد للعامل لقضاء حاجياته الشخصية والمادية ، و يزداد هذا الوقت بالنسبة للمرأة، وخاصة التي ترعى أطفالاً صغاراً وغير هذه التسهيلات، وتختلف تبعاً لظروف العمل، وإن أضرار التغيب ذات أبعاد سلبية على مؤسسة العامل والمجتمع .

2-2-1 آثار التغيب على المؤسسة : إن تغيب العامل ينتج عنه عدة مشاكل تعود سلباً على المؤسسة و تؤثر على تكاليفها ونذكر منها :

1- يتطلب غياب العمال عامة وجود نسبة معينة من العمال الاحتياطيين حتى يمكن مواجهته². و الزيادة في احتياطي العمال يقتضي وجود نفقات إضافية على التكاليف ، وذلك لزيادة أجورهم ومنه يترتب على المؤسسة عبئاً وزياداً في المعدل التكلفة على المعدل المقرر لها مسبقاً ، وهذا نتيجة لبعض العوامل غير الطبيعية، التي تتمثل في ارتفاع نسبة التغيب ، وفي كثير من الأحيان يكون العمال الاحتياطيين ليسوا على كفاءة عالية و خبرة كبيرة ، و هذا يؤثر على جودة الإنتاج .

2- العامل المتغيب يضيع على الشركة كمية من الإنتاج التي كان يستطيع إنتاجها لو لم يتغيب.

3- عند تعمد العمال لإصابة فإن العامل يتقاضى أجراً بنسبة أكبر من النسبة المخصصة للمرض.³

4- يوجد بعض الأقسام تعمل 03 وريديات في اليوم ، إن تغيب بعض العمال يقتضي بالضرورة استمرار تشغيل بعض العاملين بالورديات إلى وريدياتهم ، و يتقاضى العامل عن الوردية الثانية ، و يضاف على أجره الأساسي ، وبالتالي فإن هذا العامل يجهد ويتعب لمضاعفة عمله، فيؤثر على إنتاجيته من ناحية الكم و النوع ، وأيضاً تكثر أخطاؤه و تزيد عيوب إنتاجه، وهنا نستطيع القول بأنه يكون هناك ضياع و إسراف للمواد الخام ، وكذلك الأجهزة و الوقت والجهد.

¹ - نفس المرجع، ص 368.

² - نفس المرجع، ص 359.

³ - نفس المرجع، ص 360 .

- 5- إصابة العامل نتيجة مضاعفة مجهود، وهذا يؤدي إلى عدم تحقيق الأمن في التشغيل.
- 6- حدوث فساد في علاقات العمل السليمة حيث يقوم العمال بالاتفاق مع بعضهم ، فيتغيب الأول ويحل الثاني محله و يحصل على أجر إضافي مثل العامل الأول ،وهذا يتنافى مع المدركة السلوكية على أساس أن على العمال أن يلتزموا بأداء ما يطلب منهم استجابة للصالح العام .
- 7- عندما يتغيب أحد العمال وينوب عنه زميله فإنه يتعرض إلى الإرهاق والتعب، هذا يؤدي إلى تغييره في اليوم الموالي، وأيضاً ربما يكون هناك عامل كفى وخبير عندما يتغيب يعوض بعامل أقل كفاءة وخبرة مهارة منه ، وهذا يؤثر على جودة الإنتاج و استخدام المواد وتشغيل الآلات.
- 8- توجد بعض المؤسسات تعتمد على عامل أصلي في الإنتاج ، حيث عند غيابه يتأثر الإنتاج و يؤدي ذلك إلى توقفه، وبالتالي خسارة من حيث الكم و أعباء و التكاليف ، و أيضاً ضياع العائد المترتب على فقد جزء من الإنتاج.
- 9- هناك بعض الأعمال التي تعتمد عليها أعمال أخرى ، بحيث إذا توقف عمل منها توقفت بقية الأعمال الأخرى المرتبطة بها ¹ . وهذا يشكل عبئاً على المؤسسة وانخفاض الروح المعنوية عندهم .
- 10- التغيب المفاجئ و القصير يحدث اضطراباً للإدارة، حيث لا تكون مرتبة لهذا التغيب.
- وفي الأخير نقول أن تغيب العامل عن العمل يؤثر على جداول الإنتاج و إنتاجية الجماعة ، حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب انخفاض مستوى ولاء العاملين للمؤسسة وانخفاض الروح المعنوية عندهم .
- 2-2-2 آثار التغيب على العامل:** يتأثر الفرد نتيجة تغييره عن عمله بعدة إجراءات قد تتخذها المؤسسة ضده من بينها :
- 1- تغيب العامل يؤدي إلى خصم من أجره بعدد أيام الغياب، وبالتالي يقل دخله و هذا يؤثر سلباً على مدى التزاماته العائلية و مصاريفه الشخصية .
- 2- يحرم العامل من فرصة الحصول على العلاوة و الترقيات و المكافئة و الحوافز التي كان بإمكانه الحصول عليها لو قام بعمله بانتظام ، وتأثير العاملين الغائبين على العمال الحاضرين، بحيث يزيد ثقل العمل عليهم ، مما يدفعهم باللجوء إلى الغياب بحجج مختلفة كالإجازات المرضية .
- 3- قد يتعرض العامل للطرد من عمله حسب قوانين المؤسسة.
- 4- إذا طال أو تكرر هذا الغياب أي أن آثار الغياب تنعكس سلباً على العامل و أسرته. ²
- 2-2-3 آثار التغيب على المجتمع :** يتأثر المجتمع سلباً من جراء التغيب العمالي و هذا يؤدي إلى :
- خوض الإنتاج في المؤسسة و هذا يؤثر على المستوى دخل القومي .
- تخفيض الاستثمار وبالتالي يؤثر هذا على خطط التنمية بوجه عام .
- فصل العامل عن عمله سيؤدي إلى زيادة في معدل البطالة ، وذلك ينجم عنه أفات اجتماعية كثيرة .

¹ - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 361 .

² - محمد عبد المولى الدقس، مرجع سابق، ص 194 .

3-2 وسائل ضبط معدل التغيب:

تهدف كل مؤسسة إلى الاستفادة من القوى العاملة استفادة كاملة ، ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر ضبط معدل التغيب والنزول به إلى أدنى مستوياته ، وعكس ذلك يؤدي إلى حدوث فاقد في جهود القوى العاملة وفاقد في كمية الإنتاج ، إضافة إلى أن ارتفاع معدل التغيب يكون دليل صريح و مفسر لظاهرة دوران العمل المرتفع، وعدم تنظيم العمل وعدم تكيف العمال مع جو المنظمة .

ويمكن التحكم في ضبط معدلات التغيب بعدة وسائل، رغم اختلاف أسبابه وعوامله من المؤسسة إلى أخرى، ولكن يمكن الإمام ببعض النقاط التي يمكن أن تضبط لنا معدلات التغيب وهي:

- توفير شروط العمل اللازمة (الشروط الفيزيائية الملائمة) من طرف المؤسسة، ومحافظتها على العلاقات الاجتماعية بين العمل وجود علاقات غير رسمية، إضافة إلى توفير وسائل الوقاية من الحوادث والأمراض إتاحة الفرض للحصول على الفترات راحة واستحمام.

- توفير السكن للعمال من أجل تفادي تأخرهم أو غيابهم ، لأن بعد المسكن عن العمل يؤدي إلى التغيب.

- وجود رقابة مستمرة على العمال وتحسين أسلوب الإشراف عليهم .

- حل المشاكل بين العمال و الإدارة والنقابات بطرق سليمة كالمفاوضات والمساومات من تغيب العمال.

- توظيف العمال في مناصب تكافئ مع خبرتهم وقدراتهم مع توفير أجر مناسب ، ووجود و بعض الحوافز المناسبة كالترقيات و الزيادة في الأجر في حال الانتظام و المواظبة على العمل، وأيضا عند إنتاج منتج ما بجودة و كفاءة عالية ، لأن هذا يساعد على التدني في معدلات التغيب المرتفعة .

- مشاركة الإدارة لمشاكل العمال و تفهم ظروفهم العائلية والإجتماعية من أجل خلق جو عمل مميز.

- وعلى سبيل المثال اتبعت إحدى الشركات أسلوبا جماعيا لضبط التغيب يقوم على وضع النظام بين أفراد الوردية، حيث تم ترتيب عملهم أسبوعيا بحيث يكون لكل فرد منهم يوم راحة إذا سار العمل حسب النظام، فإذا حدث و تغيب أحد العمال فإن ترتيب الآخرين وحققهم في الراحة يتعرض إلى الاضطراب، ولقد كان الهدف من هذا النظام هو الاستفادة من ضغط الجماعة على الأفراد ... حيث أدى هذا الضغط إلى نتائج إيجابية ، و بالفعل فإن هذه الطريقة أدت إلى خفض معدلات التغيب داخل المنظمة .¹

- إن تفهم العمال لظروف المؤسسة و مساعدة المشرفين المسؤولين في تحقيق الربح و الفائدة، ومحافظتهم على الآلات والأخذ بعين الاعتبار المحافظة على المواد الأولية، والحرص على عدم ضياعها و إتلافها، سيقبل من نسبة التغيب .

- يؤثر المجتمع سلبا على العمال في أدائهم لوظيفتهم، بحيث أن تفهم أفراد المجتمع لظروف المؤسسة والعمال سيساعدهم من أجل خفض نسبة التغيب ، و يحفزهم لقضاء عملهم على أكمل وجه.

إضافة إلى كل هذه الوسائل يوجد طريقة أخرى قد تقوم المؤسسة بإتباعها ، من أجل تحديد الأسلوب المناسب للعلاج ، لأن تزايد معدل التغيب يترتب عنه تكاليف للمؤسسة حتى في حالة عدم حصول العامل على

¹ - عبد المنعم عبد الحي، مرجع السابق، ص 371 .

أجره، نتيجة لتأخر الإنتاج وجدولته، وتعويضه يتطلب وقت إضافي، حتى لا يحدث تأخر في مواعيد التسليم المتفق عليها، وتزداد التكاليف إذا ما تم دفع الأجر عن أيام التغيب بسبب المرض، لذلك من مصلحة الإدارة تخفيض هذا المعدل من خلال تحليل العامل المتغيب، وأسباب ذلك حيث يمكن تصنيف هذه الفئة وفقاً للنوعية والخصائص أي نماذج أخرى تفيد في الدراسة، ومن أهم الجوانب التي يجب معرفتها مايلي:

- اسم العامل: حيث قد يكشف ذلك عن وجود فئة معينة هي الأكثر تغيباً، وقد يكمن السبب في الفرد ذاته، فمن المفيد بالنسبة للشركة أن تعرف أن 10% من عدد العاملين تتسبب في 80% من إجمالي عدد أيام الغياب و بناء على ذلك يمكن تحديد هؤلاء الأفراد والأسلوب الملائم للعلاج .

- سبب الغياب : فهل السبب المرض؟ أو حوادث العمل؟ أو بسبب المواصلات؟ أو بسبب رعاية الأطفال عند العائلات؟ فعلاج معظم هذه الحالات في يد العامل نفسه.

- التاريخ: يفيد هيكله و تبويب التغيب حسب الزمن فهل يكثر قبل أو بعد الإجازة الأسبوعية، أو قبل أو بعد الأعياد، فتدل هذه الأرقام على عدم تقرير وتحمل المسؤولية من قبل عدد من الأفراد.

- التصنيف حسب العمر و الجنس: دلت الدراسات على أن نسبة الغياب لدى العاملات بلغت 2.5% بينما هي 3.2% عند الرجال، وأن المعدل بالنسبة للإفراد أقل من عشرين عاماً 5.5% بالمقارنة بمعدل 3.4% لكل العمال، وبلغ هذا المعدل 2.80% لفئة العمال بين 55 و 58 عاماً، ولا شك أن مثل هذه الدراسات تساعد في التخطيط الملائم لعبء العمل.

- ظروف العمل: قد يكون سبب التغيب العمل ساعات طويلة خلال فترة معينة في العمل النمطي مع ضعف الإشراف، بالإضافة إلى ظروف العمل السيئة وعلاج مثل هذه المسائل في يد الإدارة .

بالعودة إلى المعدل السابق إذا فرضنا أن معدل التغيب بين مندوبي البيع وفقاً للخبرة الماضية 9% هذا أنه في المتوسط تغيب فرد من العمل يومياً ، يعني أنه إذا لم تطرأ ظروف تؤدي إلى توقف التغيب فإن البرنامج المخطط يتطلب لتنفيذه 12 فرد وليس 11 فرد لتعويض حالات التغيب.¹

¹ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2010 ، ص 142 .

خلاصة الفصل :

لقد تناولنا في هذا الفصل التغيب عن العمل كظاهرة، ونستنتج أن التغيب ظاهرة اجتماعية واقتصادية مستفحلة في جميع المؤسسات وباختلافها، حيث على العامل أن يتواجد في مكان عمله لكن لا يحضر إليه ذلك نظرا لعدة أسباب وظروف، كما أن التغيب أنواع فمنها: الإرادي و غير الإرادي، كما له عوامل تتحكم، كما استنتجنا أيضا أن هناك عدة مقاييس و مؤشرات و تكمن أهميتها في التعرف على مدى انخفاض الروح المعنوية لدى العمال وغيرها، في نفس الوقت فإن ظاهرة التغيب تترتب عنها آثار وبالمقابل يوجد عدة حلول واقتراحات لضبط هذا المعدل والتقليل من حدة الظاهرة .

تمهيد:

كانت المرأة منذ فجر التاريخ وما تزال محور نقاش وجدال بين أجيال مختلفة حول طبيعتها ودورها في المجتمع، فقد كانت تعمل على راحة وسعادة عائلتها ورفيقة الرجل طيلة مسيرة حياته على الأرض.

وقد كان دور المرأة في الحياة قديما مقتصرًا على الاهتمام بشؤون المنزل وإنجاب الأطفال ورعاية الزوج فقط، وبتطور الأجيال وخاصة بعد الانفتاح الاقتصادي بعد الثورة الصناعية في أوروبا من جهة وفي العالم الإسلامي من جهة أخرى أصبح لها حقوقًا كالعمل.

ومنه نقول أن المرأة وبعد مسيرة طويلة أصبح لها الحق في تحقيق ذاتها ومشاركة الرجل والمساواة معه في كل الحقوق، ولا يمكننا أن ننسى أنها هي التي اكتشفت البذور وهي تبحث عن الطعام وقامت ببناء أول كوخ، وسهرت على النار الأولى وقت غياب القبيلة وانشغالها في الصيد من أجل إبعاد الحيوانات المفترسة، وعجنت الفخار و شوته ورسمت أحسن الرسوم الفنية الباقية إلى يومنا هذا .

و من هنا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى التعرف على تطور عمل المرأة عبر التاريخ، و عملها في المستشفى ودوافع خروجها للعمل ودورها، و الآثار المترتبة عنه ومعوقات عملها، إضافة إلى عمل المرأة في الجزائر(قبل وبعد الاستقلال).

1- لمحة تاريخية عن عمل المرأة:

1-1 عمل المرأة في الحضارات القديمة:

انصب اهتمام الكثير من الباحثين ودراساتهم حول المرأة نظرا لأنها تعد نصف المجتمع ، وقد اختلفت مكانتها عبر العصور وكذا مجال عملها.

ففي التاريخ القديم نجد أن المرأة كانت مخلوق ناقص الأهلية، مهضوم الحقوق، مهيبض الجناح.

فكانت المرأة في التاريخ اليوناني قعيدة البيت محصنة عفيفة ومحرومة من الثقافة، لا تسهم في الحياة العامة بقليل أو كثير، تنحصر مهمتها في الحياة بتحقيق مطالب الزوج وإنجاب الأطفال.¹

حيث أكد أرسطو هذا المعنى بقوله: " إن الطبيعة لم تزود النساء أي استعداد عقلي، وذلك يجب أن تقتصر على شؤون المنزل والحضانة....."² وسلبوها حقها في الميراث ، وسلبوها الحرية والمكانة في كل ما يرجع إلى حقوقها المدنية، وينظر إليها الرجال على أنها متاع ومن حق الزوج أن يبيعها في السوق ويشترى امرأة أخرى ولا يجوز لها أن تحصل على الطلاق ولم يتح لها فرصة الثقافة والتعليم، لذلك لم تعرف القراءة والكتابة.

وفي العصر الروماني كان رب الأسرة هو رئيسها الديني وحاكمها السياسي ومديرها الاقتصادي ، أما المرأة فلم يكن لها إلى جانبه شيء إذ لم تكن لها أهلية أو شخصية (وكانت المرأة في التاريخ الروماني القديم- باسم القانون- ناقص الأهلية في إمضاء العقود أو عمل وصية أو أداء شهادة...).

(وإذا تزوجت أبرمت مع زوجها عقد يسمى " اتفاق السيادة" أي: سيادة الزوج عليها.)³

وانحصر دورها على الأعمال المنزلية وتربية الأبناء وقد كانت محبات للعمل مثل الرجال وكن يشتغلن في بيوتهن في الغزل وشغل الصوف وتغير هذا الوضع في العصر الذهبي حيث كانت النساء تخرجن إلى الأسواق وتتعاطين التجارة ويحملن الأحمال على ظهورهن.⁴

¹- عبد الرب نواب الدين، عمل المرأة وموقف الإسلام منه ، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، د ت، ص 29.

²- حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 17.

³- عبد الرب نواب الدين، مرجع سابق ، ص 30.

⁴- تاج عطالله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائر بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، د ت، ص

أما الصين فنستشف من رسالة قديمة كتبها إحدى سيدات الطبقة العليا، وضع المرأة ومركزها ودورها في المجتمع، تقول: "نشغل نحن النساء آخر مكان في الجنس البشري ويجب أن يكون من نصيبنا أحقر الأعمال".¹

وقد سميت في كتب الصين القديمة بالحياة المؤلمة التي تغسل السعادة والمال، فهي شر يستبقه الرجل بمحض إرادته، ويتلخص منه بالطريق التي يرتضيها، وكانت تباع للعمل أو لسد الديون وكانت المرأة مجردة من جميع حقوقها.²

وبالنسبة للهند فقد كان وضعها شبيها بالوضع الصيني حيث كانت خاضعة لسلطة وليها، وكما جاء في شريعة الهند (تخضع المرأة في طفولتها لأبيها، وفي شبابها لزوجها وفي تايها لأبنائها إذا كان لها أبناء، وإلا فإنها لأقرباء بعلمها، ولا يجوز ترك أمرها) وتحدد هذه الشريعة مهام المرأة فتقول: (واجبات النساء هي أن يلدن وبرين أولادهن ويدبرن أمور منازلهن).³

و في العصور الفرعونية فقد نالت المرأة مكانة الألوهية كما أن حقوقها تساوت مع الرجل، هذا ما مكنها من ممارسة أعمال مختلفة ومتنوعة، وكانت لها حريتها الكاملة قادرة على تسيير أمورها وأمور أسرتها وتمتعت بالملكية الخاصة، فكانت النساء في مصر حوالي 2100 ق.م يملكن أكثر الأراضي التي تورث عن طريق الانتساب الأموي.

و حظيت المرأة بالتعليم خاصة العقائد الدينية، وآداب السلوك وعملت المرأة في عامة الشعب على حد القول، للتسبح والغزل وصنع السجاجيد وعملت بالتجارة في الأسواق، ومارست الرياضة والسباحة والأعمال البهلوانية كالرجل سواء بسواء، وكانت النساء كالرجل يشربن الخمر بل ويسرفن في الشرب ويقرعن كؤوسهن مع الرجال.⁴

1-2 عمل المرأة في المجتمعات الغربية:

كانت المرأة الغربية ذليلة مهانة ومستعبدة، لأنها العنصر الأضعف في هذا العهد المظلم والذي عرف فيه عادة (الأقفال الحديدية) التي كانت في أحزمة تلبسها المرأة حول خصرها، ويحتفظ الأزواج بمفاتيحها.

وظل عمل المرأة في الغرب محصورا في صناعة النبيذ وغزل الأصواف.⁵

¹ - عبد الرب نواب الدين، مرجع سابق، ص31.

² - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص17.

³ - عبد الرب نواب الدين، مرجع سابق، ص31. 32

⁴ - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص14 - 15.

⁵ - عبد الرب نواب الدين، مرجع سابق، ص38.

لم تنزل إلى ميدان العمل إلا بعد أن تخلى الرجل عن سد حاجاتها فأصبحت محتاجة إلى العمل، فالأب في الدول الغربية لا تكلفه الدولة والأعراف الاتفاق على ابنته إذا بلغت الثامنة عشر من عمرها ، لذا هو يجبرها عن العمل إذا بلغت هذا السن¹.

وتبدأ الثورة الصناعية تاريخيا من سنة 1760م، خلاصا من العبودية التي مورست في ظل الإقطاع الذي تحالف مع رجال الدين في استغلال الناس وتسخيرهم للمصالح الخاصة بالطبقة العليا. ونظرا لهجرة الرجال إلى المدن بسبب المرض والاضطهاد فقد حتم الوضع على المرأة العمل في الأرياف ثم النزول إلى المدن مع أطفالهن.

وباعتبار الجميع يجهل بعضه في المدن، إضافة إلى عدم وجود أسر وأزواج والاستغلال السيئ من قبل أصحاب الأعمال، سهل ذلك من دخول المرأة إلى عالم العمل.

وكان مجال عملها محصور في حرف المجنون والانحراف، إلى أن حدث تغيير في بنية المجتمع وتساوت مع الرجل وأصبحت تعمل في الدوائر الحكومية والشركات والمكاتب التجارية...إلخ.

وبدأت أيضا النساء العاملات بالمطالبة بحقوقهم ، وحقيقة التاريخ يثبت أن النساء وتحديدًا في أمريكا كانت قبل العمال ، ولكن في "شيكاغو" كانت في عام 1886 م ، ولكن الاحتفالات التي اقترحتها الأمم المتحدة للاحتفال بعيد المرأة كانت لصالح التظاهرات النسائية في نيويورك 1908/03/08، عندما تظاهرت آلاف عاملات النسيج حاملات بأيديهن الخبز اليابس وباقات ورود وسميت بمظاهرة (الخبز و الورود) مطالبات بتحسين ظروف العمل وتخفيض ساعات عملهن والمساواة في الأجر .

وفي الجاهلية القديمة ظلمت المرأة ظلما مبينا حين استقبلت الأنثى بتجهم وحين اجتثت حقوقها بلا إكثرات، وقد كان شواذ في الأمة العربية يقومون بؤاد الطفلة عندما تولد ! وهو تصرف وحشي مستنكر فاحش!².

ولم يكن بإمكانها التمتع بأهلية التصرف وقد صور القرآن واقع الوأد بقوله تعالى: « إذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم (58) يتوارى من القوم من سوء ما بشر به اسمه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون (59) . « سورة النحل 58. 59.

وكان العرب في الجاهلية لا يورثون البنات في حين يورثون البنين بعد البلوغ وأما عن دورها والأعمال المنزلية

التي كانت تقوم بها فقد اقتصر عملها على شؤون البيت وكذا الأعمال الشاقة من رعي وغزل وغير ذلك من

الأعمال.

¹ - أميرة بيت شمويل، -www.ahewarorg- الحوار المتمدن، العدد 3674، 2012/3./21، ص46.

² - محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الرائدة والوفاة، ط1، دار الانتفاضة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992، ص62 (بتصرف).

ومما سبق يمكن القول أن عمل المرأة في المجتمعات انحصر فيما يلي:

- العمل داخل البيت (ممارسة الأمور المتعلقة بالبيت من غسل، طبخ، رعاية الأولاد...إلخ، وقد كان يتم وأدها وهي حية . أما خارج البيت كالزراعة والتجارة، والمبادلة.....إلخ.

وهنا كانت المرأة كانت تعيش حياة الذل والهوان، إلا في العصر الفرعوني الذي تمتعت بكامل الحقوق و حظيت بمكانة رفيعة.

قرار الولايات المتحدة الأمريكية متأخرا في عام 1977 م، حيث أصدرت المنظمة الدولية بقرار الاحتفال بعيد المرأة، وأصدرت أيضا الأمم المتحدة قرارا دوليا في سنة 1993 م، ينص اعتبار حقوق المرأة جزء لا يتجزأ من منظومة حقوق الإنسان .

وقد ترتب عن عمل المرأة الغربية عدة آثار نذكر منها:

- قلة المواليد حيث انصرفت عن وظيفة الأمومة واندجحت في عالم الشغل.
- فساد الأطفال و تشوههم صحيا وخلقيا وعقليا ، حيث يحرم الطفل من حنان الأم وتعاملها مع بعض المواد الخطيرة يأتى على جنينها فيضره ذلك صحيا أو عقليا...إلخ.
- التدهور الأخلاقي حيث زين لهم الانحرافات وأباحوا المحرمات من أمهات وأخوات وبنات....إلخ.
- تفكك الأسرة، فقد ارتفعت نسبة الطلاق إضافة إلى آثار اقتصادية كالبطالة بسبب الامتيازات التي حصلت عليها المرأة.

3-1 عمل المرأة في الإسلام:

إن المرأة هي أساس المجتمع ونصفه ، باعتبارها الأم والأخت والزوجة والابنة والعممة والحالة ، ولا يوجد ديننا كالإسلام رفع من شأن المرأة وكرمها ، حيث بلغت المرأة المسلمة بفضل مبادئ التي أتى بها الإسلام مكانة عظيمة ، وأصبحت لا تختلف عن الرجل عدا الاختلافات الفيزيائية بين الذكر والأنثى ، والمسؤوليات المالية التي تبقى على عاتق الرجل ، ويقول الله تعالى: « من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن الذي كانوا يعملون .97» (سورة النحل الآية 97).

فقد أصبحت المرأة آمنة مطمئنة في مملكة أنوثتها ،ويسر لها السبيل الأمثل لتكون عضوا صالحا في أسرة سعيدة صالحة تتفرغ لرعايتها وحمايتها من كل سوء وآفة ، وفتح أمامها المجال في الوقت ذاته لتمارس ما تشاء من الأنشطة الاجتماعية، وتنهض بما قد يناسبها من الوظائف والأعمال المفيدة، إشباعا منها لهوية أو رغبة.....¹.

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق ، ص26.

ويرفع الإسلام مقام المرأة وأقر لها حقوقا وجعل لها شأن ملحوظا في الحياة والشؤون العامة والإدارة، بل أجاز لها تولية منصب القاضي، واشتركت في الجهاد والحروب، وتولت في بعض الأحيان مركز الصدارة والتوجيه.²

ونزلت سورة في القرآن تبين ما لها و ما عليها ، " وبين الله لنا بالنصوص القرآنية حقوق المرأة الوحيدة وواجبات الرجل نحوها ، وذكرت نساء كثيرات صالحات في القرآن أعظمهن مكانة مريم البتول. وهي المرأة الوحيدة المذكورة في القرآن باسمها صراحة لعلو مكانتها عند المسلمين وأهل الكتاب"¹

" فالإسلام دين يكرم المرأة و يحميها و يريد لها مصونة عفيفة، لأن في ذلك حماية المجتمع بأسره، فالمرأة مستقرة الإنسان و مستودع سره و حاضنته و مرضعته و مربيته، فإذا كانت صالحة قدمت للمستقبل جيلا صالحا، و البيت هو مملكة المرأة و منطلقها الحيوي و القرآن و السنة يأمران القرار في بيتها، فقد جعل الله عز و جل لكل من الزوجين حقوقا و ألزمها بواجبات ليكتمل بناء الأسرة و المجتمع، فالرجل يقوم بالكدح و العمل و الاكتساب و النفقة، و المرأة تقوم بالرضاعة و الحضانة و تربية الأولاد، و تركها واجبات المنزل ضياع للبيت بمن فيه و تفكك للأسرة حسيا و معنويا، وفتح الإسلام أمام المرأة كذلك ميدان العلم و التعليم، حيث عدتها ضرورة بشرية في عصور كان يغشاها الجهل و الظلام، فهو أول نظام في التاريخ الى المرأة على انها كائن بشري لا يستكمل مقومات بشرته حتى يتعلم، شأنها في ذلك شأن الرجل على وجه المساواة، فجعل العلم ركنا لازما و فريضة عليها كما هو فريضة الرجل"²

و أيضا أوحى رسولنا الكريم صل الله عليه وسلم بالمرأة خيرا، فقد حث على ذلك العديد من الأحاديث النبوية الشريفة و كان من آخر وصاياه في خطبة الوداع " ألا فاستوصوا بالنساء خيرا". و حرص الإسلام على كفالة الحياة الكريمة للمرأة. و حث على تعليمها و حسن تربيتها و إعدادها، إذ أن في صلاحها المجتمع كله و في ضعفها ضعف المجتمع كله . فالمرأة هي التي تعد الأجيال الجديدة التي تتسلم قيادة المجتمع غدا فإن لم تعد الإعداد الحسن فلن تحسن الإعداد.³

أما في عصر الرسالة والخلافة الراشدة اشتركت النساء مع الرجال في أمور عدة كإقتباس العلم، فكان من النساء روايات للأحاديث ، وأدبيات وشاعرات ، وكانت نساء النبي (ص) ونساء أصحابه رضوان الله عليهم يخرجن في الغزوات مع الرجال يسقين الماء ويجهزن الطعام ويضمدن الجراح ، ويحرصن على القتال ، مع الستر والعفاف فهناك أعمال ضرورية وملحة لا بد أن تقوم بها المرأة كالتعليم، والتمريض، وأيضا تقديم الخدمات الاجتماعية والخيرية للنساء ، إن مفهوم عمل المرأة في الإسلام أشمل و أعمق مما ينادي به دعاة تحريرها من قصره على العمل المأجور فقط ، فالأمومة عمل ، وتربية الأولاد عمل ، وأعمال البيت عمل ، والمحافظة على قيم المجتمع عمل.⁴

¹ - ياسر يوسف عبد المعطي، بحوث في علم الاجتماع " المرأة في المجتمع " ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2007، ص 43.

² - سميرة جميل سبكي، مكانة المرأة في الأسرة، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2006 ، ص 24.

³ - عبد الحميد إسماعيل الأنصاري، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، ط1، دار الفكر العربي، د ب ، 2000، ص 77.

⁴ - زيد بن محمد الرماني، نقلا عن مجلة الدعوة، العدد 1742، د ت، ص 38.

وعمل المرأة بقي محصورا في الحمل والوضع والإرضاع وتربية الأولاد والقيام بشؤون البيت ، فحسب فمركزها في الإسلام بكونها أما لها مكانة قصوى لقوله تعالى: « ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه وهنا على وهن وفصاله في عامين أن أشكر لي ووالديك وإلي المصير. » سورة لقمان الآية:14.

« ووصينا الإنسان بوالديه إحسانا حملته أمه كرها ووضعته كرها. » سورة الأحقاف الآية 15.

إلى غير ذلك من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الصحيحة التي جاءت بحق المرأة المسلمة التي تعلي من شأنها ، وتوصي بها خيرا ، وتوضح واجباتها وحقوقها في مختلف أنواع الحياة العامة والخاصة¹.

وقد نالت الأم بذلك التكريم مرتبة مشرفة سبقت فيها الأب: " جاء رجل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: يا رسول الله من أحق الناس بحسن صحبتي؟ قال: أمك، قال: ثم من؟ قال: أبوك."

وقد ذهب الإسلام إلى أبعد من ذلك في التكريم إذ جعل الجنة تحت أقدام الأمهات حيث: " يروي أن رجلا جاء إلى النبي صلى الله عليه وسلم فقال يا رسول الله أردت أن أغزو، وقد جئت أستشيرك فقال: هل لك من أم؟ قال: نعم. قال: فالزمها، فإن الجنة تحت رجليها"

وهي كزوجة يصفها القرآن الكريم بالسن والمثابة، ويصف العلاقة بها علاقة مودة ورحمة يقول الله تعالى: « ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لكم لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة، إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون. » سورة الروم الآية 21.

وخلاصة القول أن الإسلام كرم المرأة فرفع درجتها وأي رفعة ، فساوى وبين أخيها الرجل في الإنسانية والتكليف وفي الجزاء، وحملها بذلك مسؤولية كبرى في المجتمع بفضل تلك المكانة المرموقة التي منحها إياها الإسلام أما وبنات وزوجة ، وعدت عنصرا فاعلا فيه كامل الحقوق.

4-1 نبذة عن عمل المرأة في المستشفيات:

1-4-1 المستشفى:

أنشئ البوذيون منذ مطلع القرن الثالث قبل الميلاد المستشفيات في الهند وفي بعض العصور المبكرة للنصرانية.

أسست المستشفيات للمرضى والمسافرين المنهكين والفقراء والأكفاء والمقعدين ، وقامت مجموعة دينية بتشغيل معظم هذه المستشفيات الأولى ولمئات السنين ، كانت تعمل أساسا على خدمة الفقراء والمرضى الذين تتعذر خدمتهم في المنزل.

¹ - عمر رضا كحالة، المرأة في القديم والحديث، ج1، ط1، سلسلة بحوث الرسالة، بيروت، 1982، ص208-210.

أما المستشفى الحقيقي ظهر في العصر الإسلامي، وكان هناك مستشفى عسكري لعلاج جرحى المسلمين أثناء معركة الخندق، وأقيم في المدينة المنورة ويعتبر أول مستشفى ميداني يعرف في مجال الحروب العسكرية.

1-4-2 التمريض:

كان الناس يمارسون نوعا من التمريض منذ آلاف السنين، فمثلا كان المصريون يستأجرون النساء اللاتي أطلقن مؤخرًا "القابلات" ليساعدن في عمليات الولادة.

ونظمت الممرضات أنفسهن في مجموعات وساعدت النساء النبيلات بما فيهن زوجات الأباطرة في رعاية المرضى في روما القديمة.

عرف العرب نوعا من التمريض بدءا من العالم الخامس الهجري ، الحادي عشر الميلادي، وكانت الصحابية الجليلة "رفيدة بنت سعد الأسلمي" أول من عمل في هذه المهنة حينما أمر الرسول بنصب خيمة متنقلة لها لتطبيب الجرحى، ثم لما أفتحت البيمارستانات (المستشفيات) الثابتة في "عهد الوليد بن عبد الملك" (88هـ - 706م)، عين أشخاصا إلى جانب الأطباء للعناية بالمرضى حتى أنه خصص لكل ضرير دليلا ولكل مقعدا خادما¹.

أما في أوروبا ففي فترة الإصلاح الديني أغلقت العديد من الأديرة في القرن السادس عشر، وقلت الأماكن التي تصدر منها الأوامر الدينية بين عامي 1600 و1850م، وتعد من أسوء الفترات في تاريخ التمريض الأوربي عدا إسبانيا (الأندلس آنذاك).

وقد بنيت مستشفيات على أساس الصدقات وكثير ما وظفت نساء غير مدربات، وأحيانا سيئات السمعة، ولم يذهب الأثرياء للعلاج أبدا في المستشفى في ذلك الوقت، بل وظفوا أطباء خاصين بهم.

ولم يدرك العاملون بالمستشفيات أهمية الصحة العامة وعلم الصحة، وغالبا ما كانت الممرضة تصاب بالمرض نفسه الذي يصيب المريض الذي تعالجه.

وقد بدأ التمريض الحديث في الخمسينيات من القرن التاسع عشر نتيجة لجهود الممرضة البريطانية "فلورنس نايتنجيل" مؤسسة التمريض" بلندن سنة 1860. و امتهنته في وقت كان الناس يرون أنه ليس ملائما لفتاة من عائلة ثرية وعملها في "اسكتاري" خلال حرب القرم سنة 1853- 1856 متجها اعترافا دوليا... ومكنها من إجراء إصلاحات جوهرية في مهنة التمريض على نطاق العالم ليصبح مهنة نبيلة.

وهناك أمثلة قليلة للتمريض آنذاك ففي ألمانيا أسست نساء متدينات سمين الشماسات معهدا للتمريض ، وفتحت مصلحة السجون البريطانية "إيزابيت فراي" معهدا للتمريض في بيوشويسجيت في لندن.

¹ - أحمد الشويخات، الموسوعة العربية العالمية، ط2، السعودية، 2004، ص 265 .

وأُسست "كاترين مكولي" جمعية راهبات الإحسان الروم الكاثوليك في أيرلندا ، وكرست بعض راهبات الكنائس إنجلترا حياتهن لتمريض الفقراء ، ومنذ ذلك الوقت أنشأ العديد من الأقطار منظمات وطنية ، وأصبح التمريض مهنة شريفة في عام 1901 م لرفع مكانة هذه المهنة في كل أنحاء العالم.

وفي عام 1949 م أصبح هذا المجلس تابعا لمنظمة الصحة العالمية بصفة رسمية¹.

2- دوافع خروج المرأة للعمل و دورها و الآثار المترتبة عنه و معوقاته:

2-1 دوافع خروج المرأة للعمل:

لقد كانت المرأة تساهم في العديد من الأعمال كما ذكرنا في التطور التاريخي لعمل المرأة ، إلا أن طريقة العمل فقد تغيرت بعدما كان عملها يقتصر على وجودها في البيت أو المزرعة ، صار خروجها للعمل ضروريا بسبب التغييرات التي طرأت على المجتمع البشري في ظل وجود الثورة الصناعية ، التي كانت بمثابة انقلاب جذريا في المجتمع ، حيث أثر على كل نواحي الحياة البشرية، فتعددت دوافع خراج المرأة للعمل وتختلف الدوافع حسب الحالة الاقتصادية للمرأة ، فالتطبيقية في المجتمع تؤثر على دوافع خروجها.

2-1-1 الدافع الاقتصادي: حيث اثبت كثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية، والمقصود بالحاجة الاقتصادية: هو حاجة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرقتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها ولقد تبين من استفتاء "بيدجون" عام 1952م ، أجري على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة ، ومنه ذكر تايلور أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال ، فالناس قد رسخ في اعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة ، إذا فإنهم عندما يحسون بأن هناك نقص في حياتهم فإنهم يطالبون بمال أكثر، وتشير الحاجة إلى المال إلى أنهم يريدون شيئا ولكنهم لا يوضحون لنا ما هو هذا الشيء².

ولاشك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي، ذلك أنها أكثر إلحاحا من الطبقات الدنيا وبعض من الطبقات المتوسطة، فمعظم النساء العاملات يصرفن مرتبهن على مصارفهن الشخصية، والباقي يستهلك في تعويض عدم وجودهن في المنزل كالوجبات الجاهزة، مرض الأطفال، المربية... إلخ³.

ومن أهم الأسباب الاقتصادية لخروج المرأة للعمل :

- تعويض غياب ولي أمرها أو وفاته أو مرضه .
- تسديد الديون ومساعدة الوالدين أو الزوج .
- تسديد حاجياتها الشخصية لكي لا تكون عالة على الآخرين .

¹ - أحمد الشويخات، نفس المرجع، ص 267 .

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، مرجع سابق، ص 87.

³ - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 98.

- وجود مهن تقتصر على المرأة .

2-1-1-2 الدافع الشخصي: بالرغم من أن عمل المرأة يظهر بمظهر اقتصادي إلا أن هناك أسباب شخصية تدفع بالمرأة إلى الخروج للعمل ، وأيضاً استغلال مواهبها فيما يعود بالخير العميم. خاصة عند المتعلقات تعليماً عالياً ، فالتعليم يعد وسيلة لتحقيق الهدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل.

هكذا يساعدها العمل على مواجهة الصعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت الفراغ¹.

فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة، وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات، كما أن العمل وسيلة لاكتساب مكانتها.

ويفسر ذلك سلوك عاملات مصنع كان يحيل عاملاته إلى المعاش في سن (55) ، معطياً إياهن معاشاً عائلياً سخياً ، فلقد وجد أن كثيراً من هؤلاء النساء يقفن على أبواب المصنع كل مساء في انتظار صديقاتهن عند الخروج ، وتستمر مواظبتهن على حضور لأحداث اجتماعية تجري في المصنع وهذا ما يؤكد إثبات "فردينا ندر فيج" أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعور بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية².

2-1-3 الدافع الاجتماعي: ويرجع سبب خروج المرأة دائماً إلى سبب رئيسي ، وهو إبراز مدى أهميتها وخروجها من بيتها واستقلاليتها³.

وحب الظهور والحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات هي دوافع أخرى للخروج إلى العمل. فقد ظهر من دراسة

(يارو Yarrow) أن 38% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة ، يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ، و يرضين حاجتهن للبقاء في صحبة الآخرين⁴.

- ومنه حاجة المجتمع، والرغبة في بناءه وخدمته.

- الإستعانة عن أعمال المنزل بأخرى أكثر راحة.

2-2 الدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة:

2-2-1-1 الدور الاجتماعي: ثمة جهود استثنائية يتطلبها البناء الاجتماعي على أسس سليمة في تطوره ونموه ، ولعلنا نستقي أدواراً عدة تتنوع على شرائح المجتمع ، لينهض كل بدوره المطلوب على أفضل وجه ، وبما أن الرجل

¹ - نفس المرجع ، ص 99.

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، مرجع سابق، ص 45.

³ - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 99.

⁴ - عبد الرب نواب الدين، مرجع سابق، ص 69.

والمرأة هما أكبر قطبين في الشكل الاجتماعي ، فلكل منهما دوره الخاص ، وبمعنى أنه يجب أن يكون تعاون بين الطرفين و إن تعطل أحدهما أو غاب يزيد الأعباء على الطرف الآخر.

وأبرزت هذه الحالة الصراع بين الطرفين، وبما أن الرجل الطرف الأقوى، فقد كان أكثر تسلطا ولهذا يطلق الكثير على المجتمع بأنه ذكوري متسلط.

والتاريخ يروي قصة المرأة وكيف كان وضعها قبل الإسلام ، حيث منحها حق التملك وكذلك حق التعليم ووضع عدة توجيهات وضوابط لسلوك المرأة ، والهدف من ذلك واضحا ، وذلك لما لها من دور كبير في المجتمع والأسرة ، فتأثيرها في بناءه سيكون أكثر حجما وقوة ، حيث يقول الشاعر في هذا الصدد:

الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعبا طيب الأعراق

ونجد المرأة عامة والعربية خاصة قد عانت من الجهل والامية لفترة طويلة ، وبفضل الإسلام استطاعت أن تصل لأعلى مراتب العلم ، حيث دخلت في كافة المجالات فأصبحت تعمل في الطب والهندسة والتدريس ومسؤوليات عديدة كالتوجيه والتخطيط.

ولقد ناضلت المرأة كثيرا من أجل المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين . ومن خلال فتح أبواب المدارس والمعاهد والجامعات أمام المرأة ، تطور الجانب التعليمي للمرأة و خصوصا العاملة تطورا ملحوظا ، بصورة تؤكد إصرار المرأة على ضرورة مشاركتها في مختلف ميادين الحياة .

ومن خلال فتح هذه الأبواب أدى هذا إلى ارتفاع نسبة العاملات من الحاصلات على مؤهلات جامعية¹.

ويشهد مجتمعا المعاصر اعترافا متناميا بحاجة المجتمع للمرأة. وهذا الاختراق دعم حركة المطالبة بحقوق المرأة ، ذلك أن حقوق المرأة هي تكريس لواقع معيشي وليست موضوع تنافس أو تصنيف.

إن اختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقدا إلى حد كبير وذلك لتعرضها لضغوط قوى عديدة، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعية البيولوجية التي تدفعها في اتجاه الأمومة والأعمال المنزلية ، ومن ناحية أخرى الفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الوظيفة والأجر.

ويواجه اختيار المرأة بعقبات نتيجة لأربع عوامل: الزواج، الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال، الوظيفة².

¹ محمد باسم محمد، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1 ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، د ب، 2004، ص 478 -

479.

² - سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص96.

فالمرأة كأم وزوجة وربة بيت إضافة إلى عملها، تحمل على عاتقها مسؤوليات معقدة يصعب تعويض الأعمال التي تمارسها إذ تربطها بالأسرة علاقات عاطفية حتى ممارسة المهام المنزلية وقيام المرأة بمختلف المهام (الطبخ، الغسيل، التنظيف ...). هذه المهام المتداخلة التي تعيشها المرأة العاملة يوميا إلى جانب عملها خارج البيت يصعب قياسها وتحديد التعويض اللازم لها.¹

2-2-2 الدور الاقتصادي:

ينظر كثير من زعيمات الحركة النسائية إلى أنشطة البناء الاقتصادية على أنها قياس لحرية الأنثى ، وحقوقها وحريتها في استثمار رؤوس الأموال في الزراعة والصناعة والتجارة ، ويقضي مبدأ المساواة بين الجنسين أن تتمتع المرأة بهذه الحريات والحقوق ، بنفس القدر الذي يتمتع به الرجل.

وللمرأة الحق في اقتراض المال ، وإيداعه في البنوك ، وفتح الحساب الجاري لها ، وإصدار الإعتمادات المالية أو المستندية وغير ذلك من الأعمال البنكية أو التأمينية.²

والمرأة في العصر الحديث تعمل ولا تزال تعمل، لتساهم في الانتعاش الاقتصادي لأسرتها أولا وللمجتمع ثانيا ، سواء في المنزل أو خارجه وقد كفل المجتمع المرأة حقها في الحصول على العمل الذي يتناسب مع مؤهلاتها وقدرتها ، وخاصة بعد فتح مجال التعليم لها ، كما أكدت القوانين الأهمية البالغة لدور المرأة في المجتمع ومدى ضرورة مهتمها في كافة أوجه الإنتاج ، وبالتالي تزايد إقبال النساء على الدخول في سوق العمل ، وتنوعت أوجه النشاط الاقتصادي الذي تعمل فيها.³

وتشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أن تزايد عدد النساء العاملات في السنوات الأخيرة ، قد اتضح من بيانات هذا الجهاز أن هناك تحول جوهري قد حدث في عمالة المرأة ، حيث تحول عدد كبير من النساء من الزراعة إلى العمل في الأنشطة الاقتصادية الأخرى ، فقد احتل النشاط الزراعي الترتيب الثاني بين أوجه النشاط عدة أعمال غير الزراعة.

- المشاريع الصناعية والخدمات التي أقامتها الدولة.

- التطور التكنولوجي الكبير والذي سهل من عمل المرأة في المجال الصناعي.⁴

3-A.Michel, Activité Professionnelle De La Femme et vie Conjugale, Paris, 1972,P73.

²- حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص96.

³- محمد باسم محمد، مرجع سابق، ص479 - 480.

⁴- نفس المرجع، ص480 - 481.

وإلى جانب وظيفة الزوجة الاقتصادية يكون لها دور آخر اقتصادي واجتماعي ، بإعتبارها شريكة لزوجها في عمله، وما يعود عليه من أجر ومكانة اجتماعية ، والدليل على ذلك إختلاف الأدوار بالنسبة لزوجة الفلاح إذا قورنت بزوجة البحار ، وزوجة رجل الدين إذا قورنت بزوجة رجل الأعمال، وزوجة الكاتب إذا قورنت بزوجة الطبيب وهكذا .

ومن الخطأ أن ننظر إلى العمل على أنه مجرد مصدر للإيراد فحسب ، بل هو مظهر للنشاط الإنساني ، فالفرد العامل هو إنسان فارغ الحياة، ولذلك كان من الخطأ إعتبار المرأة مخلوق فارغ الحياة، والعمل بالنسبة للمرأة كما تقول الكاتبة الفرنسية "فرانسوا جيرو" "ضرورة وليس تسلية" والعمل ليس علاجاً لمرض وإنما ضرورة حياة أو الحياة نفسها.¹

2-3 الآثار المترتبة على عمل المرأة:

يعتبر خروج المرأة لمجال العمل قفزة نوعية في التهيئة الشاملة لما تقدمه من فائدة في سبيل الانتعاش الإقتصادي للأسرة وخصوصاً ازدهارها.

لكن هناك آثار تترتب على هذا الخروج للعمل سواء على الأسرة أو المجتمع ، وذلك لتعدد الأدوار التي تلعبها المرأة العاملة ، حيث يعتبر دور الأم والزوجة أساسياً ، إلا أن هناك أسباباً وظروفاً اجتماعية تضطرها للخروج من بيتها.

هذا العمل الذاتي يعتبر سلاح ذو حدين حيث تصبح المرأة منافسة للرجل في العلم، ولكن يقلل اعتناءها ببيتها وأطفالها وزوجها.

ولهذا نتساءل عن الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل.

* الآثار الإيجابية:

1- تحقيق الذات: حيث عمل الأم خارج منزلها فيه يعد إيجابياً ، يكمن في زيادة الثقة بالنفس وتحقيق التوازن النفس والشعور بالأمان ، وارتفاع مستوى الأداء العلمي واكتساب مهارات عملية وبناء الشخصية ، بالإضافة إلى ارتفاع قوة الرأي.

2- تحسين المستوى المعيشي للأسرة: حيث يرفع عمل الأم المستوى المعيشي للأسرة(الاقتصادي)، ولا سيما في غياب الزوج فعملها يوفر لأبنائها ظروف صحية وثقافية وعلمية جيدة.²

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص96.

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة ، مرجع سابق ، ص87.

3- زيادة الاهتمام بالبيت والأطفال: حيث من خلال الملاحظات والشواهد تدل على أن بيت المرأة العاملة أكثر تنظيماً ، وأطفالها أحسن مظهراً وسلوكاً ، إضافة إلى ذلك فإن الأم العاملة تحسن الاستفادة من وقتها¹.

4-رفع المستوى الاقتصادي: يعتبر رفع المستوى الاقتصادي من الآثار الإيجابية لعمل المرأة ، حيث ساهمت في التهيئة الاقتصادية بشكل واضح ، وذلك منذ بدايتها في دخول مجال الأعمال الخارجية والتصنيع ، حيث ساهمت في التهيئة الاقتصادية بشكل واضح ، وذلك منذ بدايتها في دخول مجال الأعمال الخارجية والتصنيع ، حيث سدت فراغاً كبيراً في الأيدي العاملة ، وخصوصاً في فترة الثورة الصناعية وإلى يومنا هذا.

* الآثار السلبية:

بالرغم من وجود آثار إيجابية لعمل المرأة ، إلا أن الآثار السلبية الناتجة عنه جعلت عمل المرأة محلاً للانتقاد والرفض من طرف العديد من الباحثين والعلماء والأزواج.

1- على المرأة العاملة ذاتها: سعي المرأة والزوجة الأم خصوصاً من أجل تحقيق ذاتها ، ووجود ازدواجية بين دور الأنثى ودور العاملة ، أصبحت أزمته الحقيقية تتمثل في إحساسها المتمزق بين دورين ، والإحساس بالعجز في كلاهما في الكثير من الأحيان ، لتشتتها بين مهامها أو النجاح في واحد على حساب الآخر، كما يترتب على ذلك الإرهاق ، والتعب وضغط الأعصاب ، والصراع الذي تعيشه.

ويمكن القول "أن البيئة، العادات، الأنشطة والمجهودات اليومية، تخلف آثاراً جسمية على المرأة العاملة أكثر من الرجل، كما أن المرأة ضعيفة وعصبية، فهي تتعرض إلى صدمات مفاجئات من العمال الحيطين بها."²

2- على الأوالاد: إن الطفل لا يحتاج فقط لمن يوفر له احتياجات النظافة والأكل والنوم فقط ، وهو الدور الذي يمكن أن تعطيه له الخادمة ، فالعمل والأداء الوظيفي للأم ينعكس على أدائها كزوجة ، فيترتب عنه إهمال الرعاية النفسية التربوية للأبناء وعدم توجيههم ، وعدم إشباع حاجياتهم للحنان مع الشعور بالقلق والاضطراب النفسي³.

3- على الزوج: عمل المرأة ويترتب عليه من آثار على الأوالاد والزوجة ، كما سبقنا الإشارة إليه على نفسية الزوج بالسلب ، وربما إلى حد الإرهاق النفسي ، بالإضافة إلى عدم تنازل الرجل عن أي حق منحه إياه الشرع والعادات والتقاليد لذلك ، فهو يرفض أي مساعدة لا تتناسب ودوره الطبيعي ، فنجد المرأة نفسها تعيش عبئ اختيارها الدور المزدوج لوحدها ، ولا تحصل على أي دعم ومساعدة⁴.

¹ - محمد رشاد لطفي، مدخل في الاقتصاد المنزلي ، دار المعرفة، مصر، 1997، ص 320.

² - Paul Leroy-Bealieu, Le Travail des femmes au XXI siècle, elibron, classics, 2000, P213

³ - ابتسام عبد الرحمان الحلواني، العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة "تعرقل مسيرة نجاحها"، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، القاهرة، المجلة 22، العدد 20، د ت، ص 110.

⁴ - عباس محمود عوض، في علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة العالمية، مصر، 2002، ص 237.

4- الطلاق: إن عمل المرأة خارج البيت وما يترتب عليه من آثار (على الأولاد وعلى الزوجة نفسها) ، كما سبقت الإشارة إليه ، تؤثر على الزوج بالسلب ، وربما إلى حد الإرهاق النفسي، ولعل ذلك يرجع إلى زيادة حرية المرأة بدخولها ميدان العمل واستقلالها الاقتصادي على الرجل ، وحريتها في اتخاذ القرارات¹. و بهذا قد تكون المرأة في بعض الأحيان قد شارفت على الأمور المنزلية برمتها ، مما أصبح مصدرا للصراع بين الزوجين ، وإشاعة الإحساس بعدم الاستقرار والإصرار على الحصول على الطلاق².

4-2 طرق المرأة العاملة للتقليل من الآثار السلبية للعمل:

* الطرق المباشرة لتغيير الأدوار:

إن معظم النساء المؤمنات بالمساواة ولديهن شعور قوي بخصوص المشاركة ، يجعلن أحد الشئئين: إما يتزوجن برجال مؤمنين بالمشاركة مثلهن ، أو يحاولن تغيير الزوج عن دوره داخل البيت³. وهناك نساء أخريات اتبعن سلسلة من المحاولات الصغيرة لحث أزواجهن على توليه أسرهم مزيدا من الإهتمام .

* الطرق غير المباشرة 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 مباشرة في المسؤوليات من منطلق رغبتهن في الإطلاع بهذا الدور، وما يمنحه لهن من قوة وسلطات⁴.

* الأمومة الخارقة:

وهي عكس الإستراتيجية السابقة التي تستخدمها المرأة لتغيير الأدوار، فنجد أن طريقة الأمومة الخارقة ، والتي تمثل الإستراتيجية الشائعة بين الأمهات العاملات للقيام بمهام المنزل ، دون أن يلجأن إلى إرغام أزواجهن على ذلك ، والتنظيم بينها وبين متطلبات عملها بصورة لا تجعل هناك مجال التعارض مع بعضها البعض، كما تعني أيضا تنازلها عن حاجاتها للراحة واحتياجاتها الشخصية .

* تخفيض ساعات العمل: بعض النساء يعتبرن تخفيض ساعات العمل بالنسبة إليهن هزيمة ، في حين يعتبره البعض الآخر انتصارا ، والنساء غالبا ما يجددن أنفسهن عاطفيا بالابتعاد عن الأصدقاء ، وتجديد صداقتهن بأصدقاء الأسرة ، وعموما باللجوء إلى كل ما يدعم الركون إلى حياة أكثر عزلة بالمنزل.

¹ - سناء الخولي، التغيير الاجتماعي والتحديث ، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ت، ص112.

² - حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص131.

³ - نيفين غراب ، الوردة الثانية في حياة المرأة العاملة، تر: عبد الفتاح الجوهري ، ط1، مصر، 1994، ص275.

⁴ - نفس المرجع، ص 276 - 277.

* **تخفيض عمل المنزل والعناية بالزواج والطفل:** ومن الإستراتيجيات الأخرى التي تلجأ إليها الأم العاملة ، هي تخفيض ساعات جهدها ، أو الاقتصاد في الأفكار الأساسية أو الأوليات لصالح البيت والطفل والزوج ، ومحاولة تبرير النقائص بمبررات أخرى ، كعدم طبخ الخضار لأن طفلها لا يحبها ، وضع أطفالهن في الحضانة مبكراً ، وتبرير ذلك بأنهم يحتاجون لأطفال في مثل سنهم.

* **طلب المساعدة:** يلجأ بعض الأزواج والزوجات إلى الاستعانة بالمساعدة الخارجية المتمثلة في مدبرة المنزل، أو يلجأ آخرون إلى أمهاتهم أو قرياتهم للعناية بأطفالهم.

ومن المثير للدهشة أن عدداً من الآباء والأمهات ، لجأوا إلى أطفالهم ليقسموا مع بعض المسؤوليات كالتنظيف والعناية بأشقائهم.

ونجد أن المرأة العاملة تتخبط في حيرة، للوصول إلى طريقة أو السياسة المناسبة لوضعها، حيث تختلف من امرأة لأخرى، ونجد أن البعض منهن يمزج بين طريقتين أو ثلاث طرق مختلفة، فتعتمدن على استخدام عدة سياسات في وقت واحد.

2-5 معوقات عمل المرأة:

إن مشكلات التي تواجهها المرأة تحول دون تحقيق قيامها بصورة إيجابية، ولعل من أهم هذه المشكلات مايلي :

أ- مشكلات داخل العمل:

1- عدم تناسب في المجالات الوظيفية المتاحة مع تخصصاتهن، و صعوبة الالتزام بالدوام الكامل، و تدخل الرجل في وضع معظم قرارات النساء العاملات.

2- تعدد المسؤوليات الوظيفية و تزايد أعبائها و المسؤوليات الأسرية ، بما في ذلك رعاية الزوج و الأبناء¹.

ب- مشكلة مواظبة المرأة على العمل : إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمائية ، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما و نوعاً².

ج- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين: إن توافر العلاقة المهنية و الاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية ، كذلك ينبغي على الإدارة خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم و بين العاملات و الموظفات ، ضماناً لاستمرار المرأة العاملة في عملها ، و إطاعتها

¹- بن عمارة سمية، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و علاقتها بتوافقها الزوجي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة ورقلة، 2006،

ص 59.

² - إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 87.

للأحكام و القوانين التي تعتمدها المؤسسات ، حيث أن المرأة العاملة تعاني من العلاقة السيئة بينها و بين الإدارة و المسؤولين ، حيث أن الإدارة لا تراعي ظروفها و لا تحترمها و لا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية.

د- مشكلات متصلة بالعاملة ذاتها:

و تعود هذه المعوقات لطبيعة المرأة النفسية و البيولوجية:

- انخفاض قدرة المرأة البدنية و سرعة التعب و التحمل .
- عبء مسؤولية عمل المنزل و تربية الأولاد .
- التحولات البيداغوجية التي تمر بها المرأة: الحمل ، الإنجاب ... إلخ .
- مواجهة مشكلة الاغتراب تسبب لها مشاكل نفسية .

هـ- مشكلات متعلقة بالأسرة:

- الخلافات الزوجية بسبب عدم اقتناع الزوج بأهمية عمل المرأة
- الضيوف و الأعباء الزوجية
- محاولة المرأة التكيف مع وقت العمل، و مع وقت الزوج و إدارة المنزل، مما يبين أهمية الدور الذي يشكله الزوج في حياة المرأة العاملة و في مدى نجاحها.
- طموح المرأة المهني و المتعلق بالزوج و الأولاد ، حيث تميل الكثير من العاملات إلى أن تكون سلبية ، لاعتقادهن أن الترقيات تزيد من مسؤوليات العمل ، مما يتعارض مع الدور العائلي لأن البيت و الأسرة، أهم من العمل من وجهة نظر بعض العاملات .
- نقص المساعدة و المساندة داخل المنزل .
- لا يوجد فرق في أداء الواجبات داخل الأسرة بين العاملات و غير العاملات.
- الإجهاد المستمر لتحمل مسؤولية عملها في النهار ، و السهر على أطفالها و بيتها في الليل ، مما يزيد من حدة معاناتها.
- عدم رغبتها في إنجاب الأولاد بكثرة قد يسبب لها مشاكل مع الزوج.

و لقد لوحظ أن إجازات العاملات بسبب تحمل المسؤولية المنزلية تمثل خمسة أضعاف ما يعانيه الرجال¹.
و بناء على كل ذلك نقول أن المرأة مهما عملت جاهدة للتوفيق بين مسؤولياتها ، إلا أن الكثير من الصعوبات تواجهها و تقف أمام تحقيق طموحها ، و الوصول إلى تحقيق ذاتها .

3- عمل المرأة في المجتمع الجزائري:

3-1 أوضاع المرأة في الفترة الاستعمارية :

رغم المكانة الرفيعة التي خص بها الإسلام المرأة، و التي من بينها المرأة الجزائرية إلا أن دخول المستعمر الغاشم إلى أرضها واحتلالها، أعادها إلى نقطة الصفر، ووقف أمامها و أمام تحقيق ذاتها و رقيها إلى أعلى المراتب.

ففي الفترة الاستعمارية عمل الاستعمار على تجهيل الشعب الجزائري، ففي مقولته: " العدو المتعلم و مثقف أخطر من العدو الجاهل، و الفلاح الأمي الذي ينحني أمام قبعة ضابط فرنسي" لذلك ترك الشعب يتخبط في الجهل و الأمية و المرأة على حد سواء ، كانت متضررة أكثر من الرجل و قد هضمت حقوقها و مسحت كرامتها بالأرض من جراء السياسة الاستعمارية المنتهجة.

3-1-1 الوضعية السياسية للمرأة الجزائرية:

كانت المرأة تعاني من الناحية السياسية ، فقد مورست عليها كل أشكال التعذيب من قتل و بطش و حجزها كرهائن إضافة إلى بيعها في سوق النحاسة و لتبادل السلع ، كما كانت أيضا تحمل "الأثقال" و تحاكم أمام المحكمة القضائية بسبب احتطابها في الغابة ، و تدفع مقابل ذلك ضرائب تكفيرا عن عملها.²

و رغم كل الظروف استطاعت إبرازها و على سبيل المثال نجد "الفذة لالة فاطمة النسومر" (1843-1857) ، التي قاومت بطش المستعمر في عدة ثورات في جبال جرجرة.

و كل التعسفات و الممارسات لم تهزم عزيمتها و صمدت في وجه العدو الغاشم و ثبتت أمام عواصفه.

3-1-2 الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية:

لم تكن وضعية المرأة الاجتماعية أحسن حالا مما هي عليه في وضعيتها السياسية، فقد كانت تعاني من المجاعة و الفقر و الأمراض الفتاكة.

¹ - إبتسام عبد الرحمان الحلواني، مرجع سابق ، ص 72.

² - يمينة بشي، الجرائم المرتكبة على المرأة الجزائرية ، المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية و ثورة أول نوفمبر 1954، مجلة المصادر، دار الحكمة ، الجزائر، العدد 3، 2000، ص 212.

و ذلك بعد أن استولى المستعمر على أرضها وخيراتها، ودفع بها للبحث عن عمل لدى المعمرين بحكم الظروف المزرية.

"وقد أجري تحقيق للبحث عن الوضعية الاجتماعية للنساء الجزائريات العاملات ، وللكشف عن ظروفهن المأساوية ، إذ يشرح أسباب خروجهن للعمل في ظروف جد شاقة ، ويبين مدى البؤس الاجتماعي الذي كانت تعيشه ، وأثر ذلك على حياتها ، وكانت تعمل حتى لو كلفت باجتياز عقبات شتى....المهم لديها أن هذا العمل يعينها على توفير قوت أطفالها. وإن أغلب هؤلاء النسوة هن أرامل أو زوجات مطلقات يعيشن ظروفًا صعبة، ولا تجد منهن من تشتكي من قلة المرتب وإنما من قلة العثور على عمل."¹

3-1-3 الوضعية الثقافية للمرأة الجزائرية:

لم تكن وضعية المرأة الثقافية أحسن حال من سابقتها ، فتدهورت أوضاعها لعدة عوامل كسياسة التجهيل التي فرضها الاستعمار، من طمس وتدمير كل معالم ومقومات الشخصية الوطنية ، فقد كانت تعاني من الانحطاط والاضطهاد ، ونتج عن ذلك إنتشار الجهل والأمية ، خصوصا أن الرجال كبار السن كانوا معارضين لتعلم المرأة ، ويرون أنه إنحراف عن الدين وسيطرة العادات والتقاليد على عقول عامة الناس.

" وفي ظل النتائج السلبية لجهل المرأة الجزائرية ، برزت فكرة الدعوة إلى تعليم المرأة ، وذلك منذ أواخر القرن التاسع عشر، دالا أنها كانت متقطعة وخائفة في البداية ، إلا أن سرعان ما تبلورت فكرة الدعوة إلى تعليم المرأة في الجزائر والنهوض بها ، لأنها أصبحت قضية تعني المجتمع كله."²

3-2 دور المرأة في الفترة الاستعمارية:

المرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية كانت تعيش ظروفًا بخروج الرجال للقيام بالواجب الوطني ، اضطرت لتحمل أعباء المنزل ورعاية أبنائها ، والعمل في الوظائف الدنيا لعدم امتلاكها لشهادات وتأهيل بسبب الأمية وضعف مستواها التعليمي ، فاشتغلت كمنظفة في البيوت ، وقامت بممارسة الحرف التقليدية والزراعية لإعالة نفسها وأبنائها ، في هذه الفترة أيضا عرفت الجزائر مشاركة المرأة في الثورة الجزائرية من جهتين:

- نضال مباشر، يتجلى في ما قامت به المرأة ، من مساهمة في الحركات الإصلاحية والوطنية والمنظمات الاجتماعية ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على وعيها إذ لم تكن تعيش على هامش الأحداث التاريخية.

- نضال غير مباشر، يتميز في موقفها الإيجابي الذي إتخذه ضد المستعمر في الدفاع عن شخصيتها الإسلامية ومقوماتها.³

¹ - نفس المرجع، ص215.

² نفس المرجع، ص227.

³ أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص20.

والمرأة الجزائرية لم تقف عند رعاية الأولاد فحسب، فبعد خروج الرجال للجهاد، انخرطت في جمعيات و حركات تدافع عن الاستقلال، وشاركت في الثورة من خلال الكفاح المسلح بالانضمام في صفوف جيش التحرير.

وهكذا بدأ تاريخ النساء في الجزائر يتحرك أكثر فأكثر ليسجل " نماذج " في البطولة، حيث تموت المرأة وتسجن لأجل أن تولد جزائر حرة مستقلة.

"فقد كانت تجرد الجنود الفرنسيين القتل من أسلحتهم و أيضا كانت تعمل كمرضة تطوق على الجرحى، واختلفت أدوارها في المدن والجبال والقرى والتي كانت تكمل بالنجاح دائما.¹

عملت المرأة كمساعدة معنوية للمقاتلين والمقاومين ، وكانت الأمين الوفي للمعلومات والتموين ومواسية لعائلات المقاومين والسجناء.²

وبالتالي فإن المرأة الجزائرية جابهت العدو بكل ما يستطيع وساندت الرجال في حرب التحرير الوطنية إلى غاية 05 جويلية 1962 وكانت زغاريدها تبعث الأمل في نفوس المجاهدين.

3-3 المرأة الجزائرية والعمل بعد الاستقلال:

ترك المستعمر الجزائر بعد خروجه تتخبط في الفقر والأمية وممارسة الوظائف الدنيا ، فعمدت الدولة للاهتمام بالتعليم كأساس لبناء جزائر الغد ، فكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين ، الدور في التغييرات الحاصلة اليوم على مستوى العمل، ففي 1965-1966 وصل عدد المتدربين إلى 1370357 منهم 513115 إناث.³

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النهج الاشتراكي، فجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية، وفتحت أبواب مؤسساتها لجميع أفراد مما لا يضطر المرأة للخروج للعمل.

ومع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات ، والتي نتج عنها التسريح المكثف للعمل أصبحت الأسر الجزائرية تواجه ضغوط اقتصادية ، أضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته ، وأختها أو ابنتها للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل ، خصوصا وأنها متعلمة وذلك يؤهلها للبحث عن العمل، وقد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية وتوجيه الفكر الشعبي ، لتقبل الأفراد عمل المرأة لما يدره من فائدة للأسرة وللمجتمع والاقتصاد الوطني ، وفي هذه الحقبة من الزمن تركزت النساء عند دخولهن لسوق العمل في القطاع الثالث (التعليم والصحة) ، وإن وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجية.

¹ - مينة بشي، تحديات المرأة الجزائرية ، شؤون المقاومة الشعبية و الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954، وزارة المجاهدين، مجلة المصادر، الجزائر، العدد 05، 2001، ص 84-85.

² - تركية، الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات، مجلة الجزائرية، الجزائر، العدد 59، 1977، ص 34.

³ - الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص 44.

وبالمقابل كانت تعمل المرأة في نوع آخر من العمل يسمى (العمل غير رسمي) ، محصورا في الحرف التقليدية كالخياطة والطرز و...إلخ ، وما تزال إلى يومنا ، لكن التطور الذي حدث في البنية الاقتصادية والاجتماعية سمح لها بممارسة التجارة كالبيع في المحلات، تجارة الذهب، دلالة.

أما الجانب السياسي فهو بدوره اكتسحته المرأة الجزائرية ، ولكن في فترة الثمانينات كان محتشم مقارنة بالرجال ، وقد نص على ذلك القانون حيث ساوى بين الجنسين في الدخول إلى مجال السياسي .

وبعد سنة 1999 م تواجدت المرأة في مناصب السامية، ودخلت النساء إلى قطاع العدالة...إلخ.

3-4 المرأة والحركات النسوية:

ظهرت الحركة النسوية في الجزائر في وقت الثورة التحريرية ، حيث سمح للنساء بالدخول في الفضاء السياسي من خلال الحركة الوطنية ، فأنشأت عام 1946 أول خلية نسوية لحزب الشعب وحركة انتصار الحريات الديمقراطية ، لتكون أول رئيسة للخلية "مامية شنتوف" ، ثم تلاها عام 1947 إنشاء جمعية النساء ، وفي عام 1963 أنشئ الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات ، والذي يطالب بمنع تعدد الزوجات ، ثم في سنة 1985 إنشاء أول جمعية للنساء " جمعية المساواة أمام القانون"¹

كما ينبغي أن يكون دور المنظمة في الحفاظ على التراث الوطني ، خاصة ما يتعلق بالصناعات اليدوية التقليدية والمصانع الصغيرة ، لتشغيل النساء ذوات الخبرة ، وإستيعاب الأعداد الغفيرة من الفتيات اللاتي لم يواصلن الدراسة لسبب أو آخر، وستتحقق من خلال هذا تسوية بعض الأوضاع الاجتماعية للنساء الكبيرات ، وحل المشكل الإقتصادي للفتيات على الحياة كلها متطلبات ، وكذا الحفاظ على ثروة هائلة من التراث الوطني العريق ، والفن التقليدي الجميل وضمان إستمراريته وإثرائه عبر الأجيال الصاعدة².

¹ - وزارة التضامن الوطني والعائلة، ذاكرة النساء، فيفري، 1998، ص26.

² - ليلي، إتحاد النساء الجزائريات ، اللسان المركزي لجهة التحرير الوطني ، مجلة المجاهد ، الجزائر ، العدد 1127، 1982، ص10.

خلاصة الفصل :

نستخلص من هذا الفصل أن المرأة مارست العمل منذ القدم وعبر العصور، فبالرغم من تعرضها إلى القهر لكن وبفضل تحدياتها وإصرارها استطاعت اكتساح عدة ميادين كان البعض منها مقتصرًا على الرجال كالحكم، السياسة، الهندسة، القضاء...إلخ.

وكان لخروجها عدة دوافع منها الشخصية لإثبات ذاتها لنفسها وللمجتمع، ومنه ما حتمته عليها الظروف فوجدت نفسها مضطرة إليه كالتمريض في الحروب ، وقد كان لها دور اقتصادي تنموي وآخر اجتماعي كبير ، لكن بالرغم من هذا وجدت عدة حواجز ومعوقات حاولت ولا تزال تحاول مجابهتها ، وكما كان لهذا العمل إيجابيات كان له آثار سلبية على المرأة في حد ذاتها والأولاد والزوج والمجتمع عامة، والمرأة الجزائرية كغيرها من النساء مارست عدة أعمال ومهن وكانت لها بصمتها الخاصة ، حيث شاركت في مهن سياسية وحريرية وتمرض الجرحى وغيرها من المهن في حرب التحرير الوطنية ، لكن بعد الاستقلال تغيرت توجهاتها المهنية ودخلت في ميادين أخرى كانت حكرًا على الرجال.

تمهيد:

يعكس أداء الفرد الوظيفي في المؤسسة الأداء العام لها، لذلك فإنه يعد عاملها في تحقيق المؤسسة لأهدافها ولأنه يمثل مقياس المنظمة، وأيضا فهو عبارة عن درجة إنجاز المهام المسندة على الموظفين، من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية من مهارات وقدرات، إمكانيات، وسائل ومختلف الاستعدادات.

ويتحكم الأداء في العمل من الناحية الكمية و النوعية، لأنه يعتبر الرابط بين الأداء الفعلي و المعايير والمستويات التي أعدتها المؤسسة كأهداف لها تسعى لتحقيقها، كما يقاس نجاح أو فشل المؤسسة من خلال النتائج المتوصل إليها فيه بواسطة تقييم أداء العاملين، والذي من خلاله أيضا يتم التعرف على نقاط الضعف و القوة في المنظمة، لنجاحها وتطورها.

و في هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية الأداء الوظيفي وأنواعه وأهدافه وقياسه وعملية تقييمه.

1- ماهية الأداء الوظيفي:

1-1 مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد الأداء من بين المفاهيم المعقدة نظراً لتعبيره عن السلوك الفرد وداخل المؤسسة، كما أنه الدافع الأساسي لوجود أي تنظيم ، ويعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق هدف المنظمة الأساسي والذي هو البقاء والاستمرارية، لذلك فقد هدفت عدة دراسات وبحوث إلى تدقيق مفهومه .

ولم يتفق الباحثين على وضع تعريف معين، لاختلاف وجهات النظر بينهم وأيضاً إلى اختلاف أهدافهم من صياغة تعريف محدد لهذا المصطلح.

فالأداء إذن " يعبر عن درجات تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يشبّع بها الفرد متطلباته الوظيفية، وغالبا يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فقياس على أساس النتائج التي حققها الفرد." ¹

وقد اختلفت مفاهيم الأداء بين الباحثين فكل حسب وجهة نظره، ومن بين هذه التعاريف نذكر مايلي:

- الأداء هو: "ذلك الأثر الصافي لجهود الفرد المبذولة التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام ويشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبّع بها الفرد متطلباته." ²

- ويرى عاطف محمد عبيد: أن الأداء هو "مدى مساهمة العاملين في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم ومدى سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ، وعلى مقدار التحسن الذي يطرأ على أساليبهم في أداء العمل." ³

- ويعرف الأداء أيضا أنه "كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه ومدى صلاحيته في أعباء عمله وتحمله المسؤولية لفترة زمنية محددة." ⁴

- وهو أيضا: " أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال." ⁵

¹ - صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 92.

² - رواية محمد الحسن، مرجع سابق، ص 209.

³ - عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1964، ص 13.

⁴ - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973، ص 121.

⁵ - كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر، 1997، ص

- ويعرف أحمد صقر عاشور الأداء بقوله: "هو قيام الفرد بالمهام و الأنشطة المختلفة التي يتكون منها عمله".¹

- وهو أيضا: "ذلك المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمل ما، فالأداء يرتبط إذن بتحقيق مستويات مختلفة للأعمال المطلوب إنجازها، وعلى كل فإن الأداء يكون نتيجة امتزاج عوامل إدراك الدور والجهد المبذول ومستوى القدرات التي يتمتع بها العامل".²

ومن خلال كل هذه التعاريف نستنتج أن الأداء هو كل ما يصدر عن الموظف داخل المؤسسة أثناء قيامه بعمله من أجل تحقيق أهدافها ، ويكون ذلك بتوفر القدرات والمهارات ، وأيضا إدراك الدور والجهد المبذول والمكانة لتكون نتائجها أداء فعال نتيجة هذا التفاعل.

1-2-1 محددات ومكونات الأداء الوظيفي:

1-2-1-1 محددات الأداء الوظيفي:

تسعى المؤسسات إلى تحسين وزيادة إنتاجيتها وذلك بتوفير كل الظروف الملائمة للعامل سواء كانت مادية أو معنوية للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة وذلك يجعله أحسن أداء وكفاءة ، حيث يعتبر أداء الفرد لوظيفته في المنظمة حصيلة تفاعل ثلاث مدخلات فيما بينها فهو محصلة دافعية الفرد للأداء مع قدرته عليه وإدراكه لدوره الوظيفي وبمكنا صياغة المعادلة كما يلي:

$$\text{الأداء} = \text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{الإدراك}$$

حيث يشير الجهد الناتج أو الدافعية إلى حصول الفرد على حوافز الطاقة الجسمية والعقلية المبذولة لأداء العمل، أما القدرات فهي الخصائص الفردية المستخدمة لأداء عمل ما، ويشير إدراك الدور إلى الاتجاه الذي يوجه من خلال جهود الفرد في العمل.³

وتتمثل مفاهيم محددات الأداء في:

* **الدافعية:** هي الحالة الانفعالية الداخلية لدى الشخص والتي تحركه نحو القيام بعمل ما، والاستمرار فيه حتى يتم الوصول إلى الهدف المنشود وتحقيق الغرض من ذلك النشاط وتشمل القيم والاتجاهات والدوافع مما يؤثر على تصرفات الفرد نحو عمله.⁴

1 - أحمد صقر عاشور، السلوك التنظيمي في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص25.

2 - عبد الرحمان توفيق، قيمة الأداء، ط 1، سلسلة الإصدارات، القاهرة، مصر، 1998، ص101.

3 - كمال حمدي أبو الخير، أصول الإدارة العلمية ، مكتبة عين الشمس، القاهرة، د ت، ص127.

4 - رواية محمد الحسن، مرجع سابق، ص12.

* **القدرات والمهارات:** تعتبر القدرات عامل يتفاعل مع الدافعية لتحديد الأداء ، ونعني بها أن العامل يستطيع أداء العمل المقدم إليه بالشكل المطلوب من الإتقان والتفاني في العمل والقيام به على أكمل وجه، نقول أن له القدرة على أداء عمله وتختلف قدرات الأفراد من القدرة العالية إلى المنخفضة وتنقسم القدرات إلى نوعين: القدرات المكتسبة والقدرات الموروثة.

أما المهارات فهي القدرة على أداء عمل أو تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة و التمييز، لم تتحقق من أعلى وأفضل مما أستخدم في الأداء من الموارد وإمكانيات.¹

* **الإدراك:** العامل أثناء أدائه لمهنته يتلقى مؤثرات تترجم في شكل معلومات تكون عبارة عن توجهات وردود أفعال من زملائه وما يتلقاه من أجور وحوافز وغيرها من المصادر الأخرى ، هذه المؤثرات يقوم بها العامل بفرزها وفهمها وتفسيرها انطلاقاً من تأثره بدوافعه وخبراته السابقة من جهة ، وبطبيعة وخصائص المعلومات من جهة أخرى.²

1-2-2 مكونات الأداء الوظيفي:

تتمثل في الأنشطة والمهام التي يحتويها العمل والارتباطات بين هذه الأنشطة، فتفاعل مكونات الأداء يقيس لنا مستوى أداء الفرد، وحسب الباحثين فمكونات الأداء هي:

* **كمية الجهد:** هو مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الموظف في وظيفته وخلال فترة زمنية معينة.³

وكمية الجهد تحددها إدارة الموارد البشرية لكل فرد حسب مهاراته وقدراته العقلية والجسدية ، وكذا الدافعية التي تأهله لشغل المنصب وعلى الإدارة المحافظة على هذه القدرات وتوجيهها لما يحقق أهدافها.

* **نوعية الجهد:** ويقصد بها هنا مستوى الدقة و الجودة أي مدى مطابقتها للإنجاز للمقاييس والمواصفات المطلوبة، ففي كثير من الأحيان لا تولي أهمية لسرعة الأداء أو كمية بقدر ما يهمن نوعيته وسرعة الجهد المبذول.

فالجهد يساعد على التحليل وفهم وتقدير المستوى للأداء المنفذ ، وإعطائه قيمة معينة مقارنة مع هو مطلوب تنفيذه، وكذا تقدم كفاءة الفرد لتنفيذ المهام من خلال فترة زمنية محددة، وكذلك درجة خلو الأداء من الأخطاء.

¹ - حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي و الأداء ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 35.

² - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص 72.

³ - حنفي محمود سليمان، مرجع سابق، ص 31-32.

* **نمط الإنجاز:** هو الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله أو الأسلوب الذي تبذل به الجهود في العمل.¹ فعلى أساس طريقة الأداء، يمكن مثلاً قياس الترتيب الذي يمارسه الموظف وأنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات إذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى.

كما يمكن قياس الطريقة التي تتبع في كتابة تقرير أو مذكرة لذلك إذا كان العمل ذا طابع ذهني، وهذه المكونات الثلاثة السابقة يمكن أن تكون المحاور التي تشتق منها معايير ومقاييس فعلية لأداء أي وظيفة من الوظائف.²

1-3 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك عوامل متعددة تؤثر بشكل أو بآخر في الأداء حيث أن بعضها يتعلق بالموظف في حد ذاته، ومنها ما يتعلق بالوظيفة، وهي كما يلي:

1-3-1 العوامل المتعلقة بالموظف (الفرد):

أ- **محيط الوظيفة:** يشمل محيط الوظيفة المشرفين و الأجهزة والمعدات والأدوات المستخدمة والعملاء والعمال، وبدون هذه المعدات والأدوات والموارد لا يستطيع الأفراد القيام بالأداء.

ب- **الدافعية:** وهي الرغبة في الأداء ، فبدون الرغبة لا تكون هناك دافعية .

ج- **المعرفة:** هي المعلومات والحقائق الضرورية لأداء وظيفة أو مهمة ، و بدون هذه المعلومات لا يستطيع الأفراد التصرف واتخاذ القرارات.

د- **المهارات:** بدونها لا يستطيع الأفراد عمل الأشياء المصاحبة للأداء الوظيفي الناجح.

هـ- **الاتجاهات:** إن الاتجاهات في المشاعر المتعلقة بالأداء والتي يمكن الإفصاح عنها بالكلام للآخرين.

و- **القدرات:** هي البطاقة الموجودة للسلوك والتصرف بطريقة معينة ولكن تختلف هذه القدرات من فرد لآخر فليس الجميع من الأفراد يمتلكون المواهب الضرورية والخصائص الذهنية والجسدية.

ي- **الاستعدادات:** هي الطاقة المستقبلية على التصرف والسلوك بطرق معينة ، لأنه بدون طاقة لا يستطيع الأفراد أن يتعلموا تحسين الأداء.³

¹ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص 362.

² - حنفي محمود سليمان، مرجع سابق، ص 32 .

³ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب ، القاهرة ، مصر ، 1997، ص 225 .

1-3-2 العوامل المتعلقة بالوظيفة (ميدان العمل):

- أ- الهيكل: هو طريقة تحديد مواقع العمل لأعضاء مجموعة العمل.
- ب- القيادة: هي طريقة إعطاء التوجيهات لأعضاء مجموعة العمل ، ولكنه في بعض المؤسسات لا نجد المسؤول معروفا بوضوح، ولا نعرف أن القائد يسأل بما يشعر به الأفراد وما يجب عمله لتحقيق النتائج والمهام.
- ج- التماسك: هو مدى تألق واتخاذ أعضاء مجموعة العمل، فهل نجد أن هذا التماسك داخل المنظمات ؟ وهل يرغب الأفراد في العمل لتحقيق النتائج المرغوبة ؟
- د- الأدوار: يشمل الدور في المعتقدات التي تقبلها مجموعة العمل وبدون تلك القواعد سيكون شعور أعضاء العمل اتجاه النتائج التي ينبغي تحقيقها.
- هـ- المكانة: وهي المركز النسبي للأفراد في المجموعة. فهل نجد فعلاً لدى الأفراد السلطة الرسمية للعمل والتصرف بما يتلائم مع مسؤولياتهم ؟ وهل الآخرون لديهم الرغبة في إتباع أولئك الذين يعرفون ما يجب عمله ؟.
- و- التكنولوجيا: لا تستطيع المنظمة تطبيق طرق العمل التي تعكس المعلومات الحالية المتعلقة بكيفية أداء العمل دون تكنولوجيا.
- ي- الثقافة: هي المعتقدات والاتجاهات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة . يجب أن يكون الاشتراك في المعتقدات والاتجاهات بخصوص ما يجب عليهم وعلى المنظمة عمله.¹

1-4 أنواع الأداء الوظيفي:

للأداء ثلاث أنواع تنقسم كما يلي وحسب الأنشطة.

1-4-1 الأنشطة الرتيبة: وتتميز هذه المجموعة بالخصائص التالية:

- لها نشاطات كثيرة.
- تؤدي بحد أدنى من التفكير.
- لها حلول جاهزة ومتفق عليها وطرق حلها جاهزة.
- تحتاج إلى حد أدنى من المهارات والخبرة.
- يؤدي أغلب الأفراد بنفس درجة النجاح تقريبا مهما اختلفت قدراتهم.

¹ - نفس المرجع، ص 226.

1-4-2 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 وفتحها 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

1-4-3 الأنشطة الإبداعية: إنها تلك النشاطات المرتبة بمظاهر الابتكار والاختراع أو حل المشاكل البالغة التعقيد أو اقتراح أنظمة أو أساليب أكثر كفاءة لإنجاز الأعمال وتتميز هذه المجموعة بالخصائص التالية:

- تحتاج إلى حد أدنى من الجهد.

- تتطلب الخبرة والمهارة والمعرفة.

- تتطلب أفراد لديهم دوافع قوية على العمل والمثابرة.²

2- أهمية و أهداف الأداء الوظيفي وقياسه ومعوقاته:

1-2 أهمية وأهداف الأداء الوظيفي:

1-1-2 أهمية الأداء الوظيفي:

داخل أي منظمة نجد أن الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة باعتبار الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً ، ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء (العاملين) عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، ومنه يمكن القول بأن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً ، وترجع أهمية مفهوم الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباط بدورها حياتها في مراحلها المختلفة وهي: مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرار، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة

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

² - أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد ، الدار الجامعية، مصر، الإسكندرية، 1997، ص 75.

والفخر، ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي ما من المراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم إنما يتوقف على مستويات الأداء بها.¹

2-1-2 أهداف الأداء الوظيفي:

تنقسم أهداف الأداء إلى ثلاثة أنواع تتفاوت في درجة الأهمية ومدى القدرة على تحقيقها ، وتتسم بعدة خصائص ، ويمكن أن نلخص فيما يلي:

* الأهداف العادية:

وهي مجموعة الأهداف التي تتسم بالخصائص التالية:

- التكرار.
- تؤدي دون تفكير أو بجد أدنى منه.
- حلول جاهزة ومتفق عليها وإن طرق حلها معروفة وواضحة.
- يؤديها أغلب الأفراد بنفس درجة النجاح تقريبا مهما اختلفت قدراتهم.²

* الأهداف المتعلقة بحل المشاكل:

وتتمثل في القدرات والمهارات العالية اللازمة لحل المشاكل التي يواجهها الموظفون أثناء تأديتهم عملهم مع وضع الحلول المناسبة لها وتتسم هذه الأهداف بالخصائص التالية:

- غير متكررة نسبيا.
- تحتاج إلى بذل كثير من الوقت والجهد .
- تتطلب الخبرة والقدرة على البحث والدراسة .
- ليس لها حلول جاهزة.
- يختلف أصحاب التخصص في مواجهتها.

¹ - طلال عبد الملك محمد شريف، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة جامعة نايف للعلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2003، ص 94.

² - حنفي محمود سليمان، مرجع سابق، ص 26 .

* الأهداف الخلاقة:

والتي ترتبط بمظاهر الخلق والابتكار مثل المشاكل البالغة التعقيد، أو اقتراح أنظمة وأساليب أكثر كفاءة لإنجاز الأعمال أو وضع تصورات لما يجب أن يكون عليه مستقبل العمل في الإدارة أي رسم الإستراتيجية السليمة للعمل ، وتتسم هذه الأهداف بالخصائص التالية:

- تحتاج إلى حد أقصى من الوقت والجهد.

- تتطلب حد أقصى من المهارة والخبرة والمعرفة وكذلك القدرة على خلق الابتكار بنفس الدرجة لدى الجميع.

- تتطلب أفراد لديهم الدوافع القوية للعمل، والمثابرة والقيام بمحاولات متكررة دون الشعور بالإحباط مهما كانت العقبات.¹

2-2 قياس الأداء الوظيفي وأساليبه:

1-2-2 قياس الأداء الوظيفي:

تعد عملية قياس الأداء من العمليات المهمة التي تمارسها الإدارة عن طريق القياس، تتمكن المؤسسة من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمد عليها سواء كانت سياسات استقطاب، اختبار وتعيين أو سياسات التدريب، التطوير والمتابعة لمواردها البشرية.²

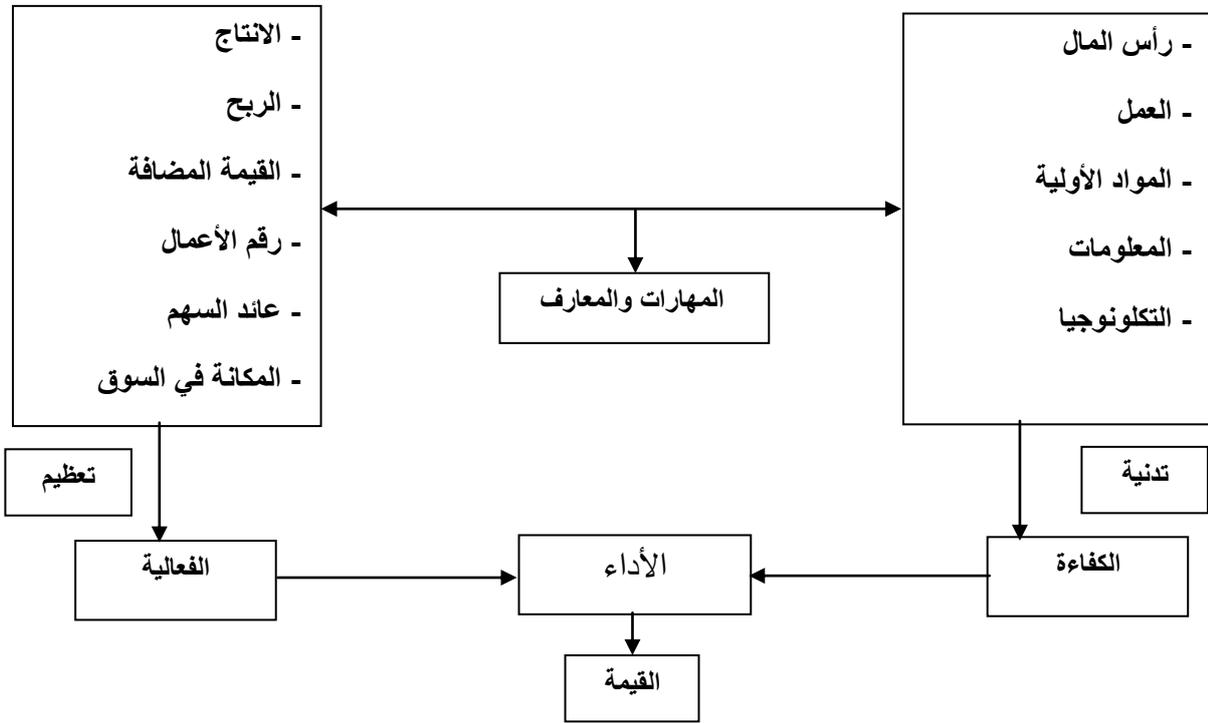
وقياس الأداء هو "عملية بموجبها يتم تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل لتجزي مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون بالإسناد إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم لتحديد مستوى كفاءتهم".³

¹ - نفس المرجع ، ص 30-31 .

² - خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة الموارد البشرية ، دار الحامد، الأردن، 1999، ص 148 .

³ - كمال المغربي وآخرون، أساسيات في الإدارة، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، د ب، 1995، ص 310 .

الشكل (01): قياس الأداء من الكفاءة والفعالية.¹



2-2-2 أساليب قياس الأداء الوظيفي:

تعتبر عملية قياس الأداء من العمليات المهمة عند القيام بتقييم الأداء في المجالات المختلفة، أي أن القياس يعد عنصراً أساسياً من عناصر ومقومات التقييم لتحديد المستويات التي تتعلق بمعدلات الأداء المختلفة، كما أن القياس يتم بواسطة المعايير التي تتم من خلالها تحديد القيمة الفعلية للعمل الذي قام به الفرد تحديداً كمياً أو كيفياً ، ويتم قياس الأداء بواسطة أساليب وطرق متعددة من أبرزها:

*** الملاحظة المباشرة:** وتتم بذهاب المدير أو المسؤول أو الرئيس إلى مكان العمل ليطلع بنفسه على سير العمل واتجاهات الأفراد ويرى كثير من الأفراد أنه ليس هناك بديل للملاحظة المباشرة لقياس الأداء لأنها تعطي فكرة واقعية عن الأداء حيث يرى المديرين ما يحدث ويسمعون بأنفسهم ما يقال.

*** التقارير:** تحتل مكاناً هاماً بين وسائل قياس الأداء وهي إما شفوية أو كتابية ، وتحتوي التقارير الشفوية على عناصر الملاحظة الشخصية وذلك بتتبع تعبيرات الوجه للآخرين وأصواتهم، وعلى الرغم من ذلك تظل التقارير المكتوبة من الأساليب التقييم المهمة لاحتوائها على حقائق يمكن الرجوع إليها عند الحاجة ، وهي غالباً ما تتعلق بمجالات العمل المختلفة .

¹ = عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2001 ، ص 86 .

* **تسجيل الحوادث المهمة:** ويعد هذا النوع من أكثر أساليب تقييم الأداء إجهادا للمشرفين أو المدير، إذ يتطلب من كل منهما ملاحظة سلوك كل موظف وتسجيل كل ما يمكن أو يشير إلى نقاط القوة والضعف.

* **ترتيب الموظفين:** وتتمثل هذه الطريقة في ترتيب الموظفين ابتداء من أفضلهم إلى أسوأهم وذلك حسب مزاياهم العامة في العمل ، ويرى أن هذه الطريقة تبدو للوهلة الأولى بسيطة التنفيذ إلا أنها مجهددة، خاصة إذا كان هناك عدد كبير من الأفراد الذي ينبغي ترتيبهم بالمقارنة مع أداء غيرهم من الموظفين.¹

وهناك من يحرص أساليب قياس الأداء في الأساليب الموضوعية والأساليب الذاتية:

* **الأساليب الموضوعية:** وهي التي تعتمد على أسس موضوعية في قياس الأداء منها:

- **كمية الإنتاج:** وهو حجم مخرجات العمل معبرا عنها بوحدة القياس مثل (عدد الوحدات المنتجة) ويعاب على هذا المقياس تأثره بعوامل خارجية لا تخضع لسلطات وتحكم الفرد.

- **جودة الإنتاج:** هو معيار يستخدم للحكم على مدى مطابقة المخرجات المعمول بها ، وهو مقياس يتفاوت حسب طبيعة العمل وأهدافه.

- **كمية الإنتاج والجودة معا.**

* **الأساليب التقديرية أو الذاتية:** وهي الأساليب التي تعتمد على تقديرات وأحكام الآخرين على أداء الأفراد ويلجأ إلى هذا النوع من الأساليب، عند صعوبة استخدام الأساليب الموضوعية في قياس الأداء.

تنقسم المقاييس الذاتية إلى ثلاث مجموعات رئيسية:

- **المقاييس التدريجية أو السلمية:** تعتمد على تقديرات القائم بالقياس (المسؤول أو المدير) لدرجة أداء الفرد .

- **المقاييس الترتيبية أو المقارنة:** تعتمد على ترتيب الأفراد محل التقييم بحسب كفاءتهم في أداء المهام الموكلة إليهم ترتيبا تنازليا .

- **القوائم السلوكية:** تعتمد على إعطاء تقديرات عن سلوك الذي يقوم به الفرد في العمل ، فهذه الطريقة تركز على الأنشطة السلوكية التفصيلية التي يؤديها الفرد .²

3-2 معوقات الأداء الوظيفي:

هناك عدة عوامل تؤثر في سلوك الفرد وأدائه بصفة سلبية تعرقل نشاطه وهذه المعوقات تتمثل في مجمل العوامل البيئية المحيطة في مجال عمله، بالإضافة إلى مؤشرات تحفيزية ومعنوية التي من شأنها تعطيل أو تأخير العمل.

¹ - طلال عبد الملك الشريف، مرجع سابق ، ص 102.

² - جمال الدين مرسى، ثابت عبد الرحمان إدريس، السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج) ، دار الجامعية، مصر، 2004، ص 216.

وهذه العوامل تكون خارجة عن نطاق سيطرة الفرد، وأنه لا يستطيع التحكم فيها ونذكر منها:

- عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة ، وعلى سبيل المثال أي عطل في أي جهاز يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل.
- سوء التسيير والإشراف والسياسات الغير واضحة بسبب التوجيه الخاطئ للجهود.
- نقص التعاون بين الأفراد.

كل هذا إضافة إلى عامل النقص في التدريب الذي يتسبب في الاستغلال السيئ لقدرات الفرد وكفاءته الذي هو ناتج عن سوء التنظيم اللاعقلاني للموارد البشرية حسب الوظيفة التي يشغلها كل فرد، وهذا ما يجعل العامل غير قادر على القيام بالعمل بنفس الطريقة التي تتطلبها الوظيفة وهذا ما يؤثر سلبا على أدائه وعلى معنوياته.

وأیضا هناك عوامل بيئية وظروف العمل الصعبة المحيطة بالفرد، هناك عوامل أخرى نفسية كامنة في العامل كلها تعيق أدائه لعمله ، مثل نقص التحفيز وعدم ملائمة المنصب لقدرات الفرد وكفاءته أي عدم توفر الظروف النفسية والأجواء المساعدة على الأداء الجيد¹.

وتتمثل العوامل البيئية و الإضاءة و الحرارة و الضوضاء ، حيث تؤدي إلى عرقلة سير العمل وهذه العوامل كلها من شأنها أن تؤثر في الجهد والقوة.²

وهناك من يقسم معوقات الأداء إلى قسمين وهما:

*** البيئة الاجتماعية والثقافية:** وتشمل العادات والتقاليد وتظم الاتصال والتدريب وتتلخص فيما يلي:

- التسبب الوظيفي : وهذا راجع إلى نظرة العامل الجزائري للعمل من الجانب المادي فقط، وليس من جانب حب وتقديس يكن له الولاء التام.
- تغليب الطابع الشخصي على نمط الاتصال والرغبة في التفرد عن طريق المركزية.
- البيروقراطية الإدارية التي تهتم بالحلول الجزئية دون علاج المسببات.
- عدم الربط بين سياسات التدريب والتوظيف والترقية في المؤسسة.

¹ - رواية محمد الحسن، مرجع سابق ، ص 211.

² - بسيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات مدراء الموارد البشرية في اختيار الشخص المناسب للوظائف، الترك للطباعة والنشر، د ب، د ت، ص 216.

* **أوضاع ونظم تقنيات المعلومات:** وتعني تقديم مخططات وبرامج تتسم بالمرونة والتفاعل مع التغيرات داخل المنظمة أو حتى خارجها وأهم صورها:

- عدم إعطاء أهمية مجال الحسابات والتخطيط والرقابة والتحليل الإحصائي باستخدامها الاستخدام الأمثل، الأمر الذي يؤثر على عملية اتخاذ القرار.

- نقص الثقافة المعلوماتية لدى المسؤولين بالمؤسسات العمومية.

- غياب الكثير من الوسائل التقنية الحديثة بالمؤسسات العمومية ، وهناك معوقات أخرى فيما يلي:

- إهدار الوقت وإنفاق الكثير من الأموال في التدريب دون التخطيط المسبق له، و دون معرفة مواطن نقص أداء العاملين.

- غياب الدراسات لمعرفة المعوقات والعمل على تحسينها.

- عدم وجود المناخ الملائم للأداء والتميز في العمل بسبب غموض الدور المنوط، وعدم معرفة الأهداف المرجوة منه وهذا يعد من أقوى صعوبات الأداء.

- استخدام العقاب كأسلوب للتحفيز، والأصل فيه عدم وضعه كأداة في تحسين الأداء.¹

3- ماهية تقييم الأداء الوظيفي:

3-1 مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

تعدد مفهوم تقييم الأداء بين الباحثين ، فكل عرفه حسب رأيه ومن أهم التعاريف:

- تقييم الأداء هو "تحديد مستوى كفاءة هذا الأداء، في محاولة للوصول إلى تحديد مدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المكلة إليهم أو المحتمل أن توكل إليهم في المستقبل وكذلك سلوك وتصرفات العاملين في محيط العمل أو المتعلقة به وكذلك قدراتهم وإمكانياتهم الذاتية خلال فترة زمنية محددة."²

¹ - أحمد نصيرات، أسباب ومبررات تبني الأداء الحكومي، نقلا عن أبو الشرش نور الدين، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005-2006، ص 77-78.

² - محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، ط1 ، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن، 2010، ص 188.

- ويقصد بتقييم الأداء "دراسة وتحليل أداء الموظفين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ذلك للتحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية ، وأيضاً للحكم على إمكانية النمو والتقدم في المستقبل وتحميله لمسؤوليات أكبر أو الترقية لوظيفة أخرى."¹

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول بأن تقييم الأداء هو العملية التي تقيس مدى التزام الموظف سلوكياً والعمل المطلوب والنتائج المحققة خلال فترة التقييم ، لمعرفة مدى إتقان الموظف لعمله مقارنة بالأداء المعياري الذي يحدد الأهداف المطلوب تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، ومعرفة نقاط الضعف والقوة والعمل على تصحيحها .

3-2 أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي:

3-2-1 أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تكمن أهمية تقييم الأداء باعتباره أحد الوظائف الأساسية للموارد البشرية ، لتحديد وتحليل وتقدير مستوى الإنجاز الفعلي للمرؤوسين ، ومع تطور عمل إدارة الموارد البشرية الحديثة فإن دوره متجه إلى توفير الوسائل التي تساعد الرؤساء على عملهم ، ودفع خطط مستقبلية وتنمية مهارات المرؤوسين وقدراتهم وتحسين العلاقات بين المرؤوسين.²

3-2-2 أهداف تقييم الأداء الوظيفي :

يعد تقييم الأداء أساساً موضوعياً وفعالاً في المجالات التالية:

- تخطيط القوى العاملة، إذ أوضحت نتائج التقييم أن قصور أداء بعض الأفراد لا يرجع لقصور قدراتهم ومهارتهم بل يرجع إلى انسجامهم مع متطلبات وظائفهم، وأنهم لا يمكن أن يكونوا أصلح في وظائف أخرى.
- تقييم سياسة الاختيار، إذ تبين أن نواحي قصور الأداء وأنماط التعامل يرجع لنقص أو ضعف في قدرات الأفراد خلال عملية الاختيار وهكذا يمكن تدارك هذه الثغرات ومنع تكرارها مستقبلاً.
- تقييم سياسة التعيين والنقل الإداري، إذ تبين أن نواحي القصور ترجع لعدم تناسب قدرات ومهارات الأفراد مع متطلبات وظائفهم التي عينوا بها أو نقلوا إليها.
- تطوير خطة التدريب، إذ تبين أن نواحي القصور راجعة إلى عدم كفاية الأنشطة التدريبية مثل تحديد الاحتياجات التدريبية أو تصميم البرامج أو طرق التدريب.

¹ - سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والطباعة، د ب، 2004، ص 339 .

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، د ط، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص

- تقييم سياسة الأجور والحوافز، إذ تبين أن نواحي القصور ترجع إلى انخفاض المعنويات وضعف دوافع العمل، بسبب قصور مستويات الأجور والحوافز على مستوى أعباء الأداء.
- تخطيط سياسات الترقية والمسار الوظيفي، من خلال ما يكشف عنه التقييم من مهارات قيادية وتوظيفية تؤهل أصحابها للنجاح في وظائف ذات مستوى أعلى.
- كشف ما قد يتواجد من قصور في المهارات الاتصال لدى الرؤساء، إذ تبين قصور معرفة أو فهم المرؤوسين لأهداف ومفهوم ومعايير التقييم والتوجيهات بشأن الطرق والأساليب المخططة للأداء والتعامل.
- مساعدة المرؤوسين موضع التقييم في التعرف على نقاط الضعف ومجالات التقدم.¹

3-3 صعوبات تقييم الأداء:

إن موضوع تقييم الأداء الوظيفي موضوع حساس ومثير للجدل ، وذلك لكونه يتعلق بالإنسان سواء كان رئيساً أو رؤساء معد التقرير أو معداً عنه تقريراً، وهذا الجدل والخلاف نابع من الطبيعة العلمية حيث إنها تتضمن الحكم على شخص من قبل شخص آخر ، وما يتضمنه هذا الحكم من مؤثرات أو أخطاء قد تجعل هذا الحكم غير موضوعي، وبالتالي عدم مصداقيته في الحكم على مستوى الأداء الحقيقي للموظفين وهذه المؤثرات والأخطاء غالباً ما تكون ناتجة عن المقوم (معد التقرير) ، أو من نظام التقييم أو الإدارة المسؤولة عن تطبيق النظام.²

وتعرقل فعالية تقييم الأداء بسبب عدة معوقات ترجع إلى المقاييس الموضوعية في ضوء المعايير أو تعود تقييم الرئيس ، ونستعرض هذه المعوقات في ما يلي:

* فيما يتعلق بنظام التقييم:

- عدم دقة المعايير ومن ثم المقاييس، فإذا كانت المقياس مقسماً إلى ممتاز، جيد جداً، مقبول، ضعيف، ما معنى كل مستوى؟ وهل سيفهم كافة المقيمين نفس المعنى؟
- عدم فهم المعايير ومن ثم مقاييسها خاصة في الشخصية والتي تميل ناحية المعنويات.³

¹ - طلال عبد الملك الشريف، مرجع سابق، ص 96 .

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية لإدارة الموارد البشرية للمنظمات ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2001، ص 281 .

³ - مصطفى حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء، مصر، 2007، ص 278 .

- نقص النشرات الدورية: إنّ قلة إصدار وتوزيع النشرات الدورية من لوائح وأنظمة وتوجيهات وإرشادات متعلقة بتقييم الأداء الوظيفي ، وعدم وصولها إلى جميع الرؤساء المباشرين قد يكون سببا من أسباب عدم معرفة هؤلاء الرؤساء بالنظام وأهدافه.

- قلة المساهمة في تدريب الرؤساء المباشرين: إنّ الرؤساء بحاجة إلى تدريب وتذكير مستمر للأساليب للتقييم والأخطاء الشائعة الحدوث وكيفية تفاديها.

- استخدام طريقة للتقييم لا تتناسب مع جميع الوظائف، غالبا ما تستخدم بعض المنظمات طريقة واحدة يتم تعميمها على جميع الإدارات والأجهزة بغض النظر عن طبيعة ومستوى الوظائف.¹

* فيما يتعلق بمعد التقرير:

عدم موضوعية المشرفين أو الرؤساء الذين يمارسون عملية التقييم، وعدم دقتهم وعدم حرصهم على إتمام التقييم بطريقة عادلة وعلمية.²

ينجم عنه أخطاء تؤدي إلى عدم الرضا عن نظام التقييم ، وبالتالي فشل النظام وهي كالتالي:

- الاتجاه نحو الوسط: يميل الغالبية إلى تقييم المرؤوسين بتقديرات متوسطة تجنباً للمشكلات الناجمة عن التمايز، رغم وجود اختلافات واضحة في أدائهن وقد يكون السبب وراء ذلك توافر البيانات أو عدم اهتمام معد التقرير بعملية التقييم.

- التساهل: يعطف بعض الرؤساء على أفرادهم بتقديرات مرتفعة حرصاً على علاقتهم وعلى ترقياهم ، وكأن العمل مصلحة للشؤون الاجتماعية.

- التشدد: يعتقد بعض المقيمين بعدم استحقاق أيا من مرؤوسيهم بالتقدير المرتفع ، لأنه لا يوجد الفرد الذي يستحقه.³

- عدم وجود معدلات ومعايير الأداء: إنّ غياب الموضوعية إنما هو ناتج عن عدم وجود معدلات ومعايير للأداء بالنسبة لجميع الوظائف، ولكن مع توفر متخصصين إلى جانب خبرة الموظفين يمكننا من وضع معايير ومعدلات الأداء ، والتي يجب أن تكون واضحة ومفهومة لكل من الرئيس ومرؤوسيه مع ضرورة مشاركة العمال في تصميم هذا النموذج حتى تتمكن هذه الأخيرة من تحفيز وتحسين أداء العامل.

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية و التطبيقية لإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 284.

² - محمد عبد النبي، مرجع سابق، ص 216.

³ - مصطفى حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 278.

- التحيز الشخصي والتأثير الإداري: إن صفة تحيز الشخصي هي بطبيعة الحال مرتبطة بالقائم على عملية التقييم ، وهذه الصفة قد تفقد عملية التقييم معناها، ولعل ما يدفع المشرف على عملية التقييم إلى اتخاذ هذا السلوك دوافع اجتماعية أو عرقية وجهوية.¹

- آخر الأحداث: يعني الحدث الأخير هو الذي يبقى ويؤثر على التقييم ، فإن كان الحدث جيدا كان التقدير مناسباً والعكس صحيح.²

¹ - عبد المطر العتيبي، التقييم الأمني بالبنوك التجارية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2002، ص 55-56.

² - مصطفى حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 279.

خلاصة الفصل :

يعتبر أداء العامل بمثابة المرآة التي تعكس الأداء العام للمؤسسة ، لذلك فإنها تسعى جاهدة من أجل التصدي لكل العراقيل التي يمكن أن تؤثر على فعالية الأداء كونه الدافع الأساسي لنجاح أي تنظيم ، بتفاعل كل من الدافعية و الدور و الإدراك للحصول على أداء فعال ، لذلك فالمؤسسات و باختلاف وظائفها تقوم بعملية تقييم الأداء من أجل الوصول إلى نقاط الضعف وتطويرها و الوصول بها إلى أرقى المستويات لتحقيق أهدافها المسطرة.

تمهيد :

إن أي بحث علمي يقوم به الباحث يتطلب تأكيد صحة فرضياته من عدمها، وذلك من خلال تطرقه إلى دراسة نظرية و أخرى ميدانية .

و في هذه الدراسة تم إختيار مكان القيام بالدراسة الميدانية من أجل إثبات صحة الفرضيات، وتمثل في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمتليلي التي تعتبر من أهم المؤسسات الصحية الحيوية على مستوى ولاية غرداية، الملبية لأهم متطلبات الحياة (الخدمات الصحية)، وكونها من أبرز القطاعات الصحية بالمنطقة.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى المحددات المنهجية للمجال الميداني للدراسة ولحمة تاريخية عن المؤسسة و مراحل نشأتها، والتعريف بها و كون المستشفى كتنظيم إجتماعي والمنهج المعتمد والتقنيات المستعملة والعينة المدروسة وخصائصها.

1-المحددات المنهجية لمجال الدراسة:

1-1 المجال الزمني:

لقد كان التطرق لهذا البحث نتيجة ملاحظة مختلف السلوكيات والتصرفات للنساء العاملات خاصة ظاهرة التغيب، فتم طرح بعض الأسئلة على بعض العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي، وكانت الإجابات مساعدة من طرف العاملات للتوصل إلى إستنتاج فرضيات هذه الدراسة، وكذلك في وضع إستمارة أولية، وبعد جمع مختلف المراجع النظرية والميدانية تم تصميم استمارة أولية تحت إشراف الأستاذ لتجريبها ميدانيا على بعض المبحوثات، وكان ذلك بتاريخ 13 أفريل واسترجعت في 16 أفريل حيث أعيدت صياغة أسئلة الإستمارة، وإضافة البعض منها وحذف أسئلة أخرى.

وبعدها وزعت الإستمارة النهائية في 23 أفريل وإسترجعت في 28 أفريل، لقد تم متابعة جميع المبحوثات في هذه الفترة من أجل استرجاع كل الاستمارات الموزعة .

2-1 المجال المكاني:

تعتبر المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19/05/2007 المتضمنة إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيورها.

" تعد المؤسسة العمومية الإستشفائية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي"¹.

تقع المؤسسة العمومية الإستشفائية بدائرة متليلي الشعابنة بولاية غرداية، التي تبعد عنها بمسافة 45 كلم، وعن الجزائر العاصمة بـ642 كلم، وقد تم إنشاؤها في 1 أفريل 1981 التي كانت تسمى القطاع الصحي بمتليلي، كما أنها تعطي حوالي 64851 نسمة معظمهم يقطنون بالمناطق الحضرية وشبه ريفية 90% موزعة على مساحة 28375 كلم² بكثافة سكانية تختلف من بلدية إلى أخرى بـ2,28 نسمة/كلم².

أما بالنسبة للحدود الصحية الإقليمية للمؤسسة العمومية الإستشفائية، فتحدها شمالا المؤسسة العمومية الإستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بغرداية والقرارة، ومن الجنوب المؤسسة العمومية الإستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمنيعية، ومن الشرق المؤسسة العمومية الإستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، أما من الغرب فتحدها المؤسسات الصحية لكل من البيض والأغواط. تضم المؤسسة (5) بلديات وهي: متليلي - زلفانة - سبب - حاسي لفحل - المنصورة.

3-1 المجال البشري:

تضم المؤسسة العمومية الإستشفائية 521 عاملا منهم 254 امرأة عاملة (متزوجة وغير متزوجة) وعدد المتزوجات هو 120، وتتوزع العاملات حسب الهيكل الإستشفائي إلى طب الأطفال، الطب الداخلي والعام، أمراض النساء

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

والتوليد، الإنعاش والتخدير، الجراحة العامة، جراحة العظام، مركز تصفية الدم، المستعجلات الطبية، وقد توفرت في هذه الدراسة 120 مبحوثة وهذا لتطابقها مع شروط العينة.

2- لمحة تاريخية عن المؤسسة الإستشفائية ومراحل نشأتها :

* **في العهد الكولونيالي (الإستعمار الفرنسي) :** لم تحظى التغطية الصحية في هذا العهد بالنسبة إلى متليلي إلا بالقدر القليل حيث إقتصرت في البداية على قاعة يوطرها عون غير مؤهل سميت "بيت العينين"، وبعدها أنجزت المصلحة الإستشفائية AMS سنة 1953م مؤطرة ببيئة طبية عسكرية فرنسية و بعض المرضى المحليين.

* **غداة الإستقلال :** في هذه الفترة ورثت البلدية وضعية صعبة لا تتماشى وإحتياجات السكان المتزايدة، خاصة بعد نزوح البدو الرحل وأهل الريف إلى البلدية الأم، مما دفع بالدولة إلى تبني الإصلاح في المنظومة الصحية، وذلك بتهيئة المرافق و الهياكل الصحية، ففي 1981/04/01 تم إنشاء قطاع صحي بمتليلي وكان هذا من مجهودات الدولة الجزائرية التي حملت على عاتقها شعارا أن تكون "الصحة للجميع"، فالمؤسسة العمومية الإستشفائية تسمية جديدة لما كان يسمى سابقا القطاع الصحي بمتليلي، وذلك بعد صدور المرسوم الرئاسي¹ رقم 104 -2007 المؤرخ في جمادى الأولى 02 سنة 1428هـ الموافق لـ 19 ماي 2007م .

3- التعريف بالمؤسسة العمومية الإستشفائية:

تعتبر مؤسسة عمومية خدماتية أنشأت من طرف شركة فرنسية تسمى "بويق"، تقدم خدمات ذات أهمية كبيرة لجميع سكان بالمنطقة بتسيير محكم و منظم ومنسق من المصالح التابعة لها، وذلك منذ بداية مزاوله نشاطها، وقد سميت بإسم 18 فيفري يوم الشهيد، وتقام سنويا بهذه المناسبة وقفة إعلامية تحسيسية في 24 فيفري كيوم إعلامي للتواصل بين الموظفين والهيئات بالمؤسسة.

تضم المؤسسة 13 مصلحة و 29 وحدة بطاقة إستيعابية نظرية تقدر بـ 190 سرير تتوزع على المصالح الإستشفائية، وتغطي كل حالات المرضى لدى التخصصات الموجودة بها حتى من خارج المنطقة رغم وجود مؤسسات صحية بها، بسبب التكفل والتعامل الجيد و حسن الإستقبال.

وتعتمد المؤسسة على بناء تنظيمي وظيفي وتوزيع للمهام والمسؤوليات، وبإختلاف المكاتب و المصالح داخلها.

4- المؤسسة الإستشفائية كتنظيم إجتماعي :

باعتبار المؤسسة العمومية الإستشفائية بمتليلي ذات طابع سلوكي فهي أيضا تتميز بطبع إنساني وإجتماعي، نظرا لطبيعة الخدمات التي تقدمها للمواطنين وبإختلاف أعمارهم و أجناسهم فإنها تعد بمثابة القلب النابض داخل المجتمع ومن أهم نشاطاتها الإجتماعية :

- التكفل بصفة متكاملة و متسلسلة بالحاجات الصحية للسكان .

- ضمان حفظ الصحة والتعاون ومكافحة الأضرار و الآفات الإجتماعية .

- المصدر، رقم 104/07 المؤرخ في جمادى الأولى 02 سنة 1428هـ الموافق لـ 19 ماي 2007م .

- القضاء على مشكل البطالة، وذلك بتوظيف عدد معتبر من العمال داخل مختلف لمصالح.
 - وجود تناسق و إنسجام بين المصالح المختلفة، وهذا يخلق روح التعاون و الرغبة في العمل، وبالتالي تقديم أحسن الخدمات للسكان.
 - حسن الإستقبال و المعاملة و التوجيه.
 - ضمان تحسين مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معلوماتهم .
 - تطبيق البرامج الوطنية للصحة.
- 5- المنهج المعتمد في الدراسة:**

تختلف مناهج البحث باختلاف العلوم والظواهر الإجتماعية المدروسة، وحسب طبيعة البحث العلمي الذي يوجب على الباحث إستخدام والإعتماد على منهج معين وخاص في التحليل والدراسة.

فالمنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف على الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل، وتحديد العمليات حتى يصل إلى نتيجة معلومة¹.

وحسب موريس أنجرس " إن المنهج في العلوم مسألة جوهرية، كما عن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج"².

والمنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الكمي الذي يعرف على أنه " مجموعة من الإجراءات تهدف إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة "³.

وأيضاً " يستخدم في إنتاج بيانات عددية أو إحصائية وعادة ما يستخدم في البحوث المتصلة "⁴.

و باعتبار الظاهرة المدروسة تقاس وفق بيانات عددية و إحصائية تم التطرق إلى هذا المنهج لقياس هذه الظاهرة وإختبار الفرضيات بأسلوب قياسي ويعتمد هذا النوع من المناهج على منهج آخر يدعم بياناته وهو المنهج الإحصائي.

¹ - أحمد بدر، أصول البحث العلمي، ط1، وكالة المطبوعات، الكويت، 1982، ص 32،33.

² -موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 36.

³ - نفس المرجع، ص100.

⁴ - محمد محمود الجوهري، أسس البحث الإجتماعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، د ب، 2009، ص64.

*** المنهج الإحصائي:**

يعرف على أنه "تلك الطريقة العلمية الكمية التي يتبعها الباحث معتمداً في ذلك على خطوات بحث معينة و تنظيمها وترجمتها ببيانيا، ثم تحليلها رياضياً بغية الوصول إلى نتائج أكثر دقة و يقينية وعلمية بخصوص الظاهرة المدروسة".¹

ويتم ذلك بتحديد العلاقات بين المتغيرات المدروسة عن طريق إستعمال الجداول و النسب الرقمية، من أجل معالجة وتحليل البيانات وإعطاء التفسيرات المنطقية لها.

وفي هذه الدراسة تم أيضاً حساب بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات كالمتوسط الحسابي و معامل الإقتران.

وبناء على كل هذه المعطيات تم إستخدام هاذين المنهجين من أجل الوصول إلى قياسات ومعدلات تثبت صحة الفرضيات في دراسة ظاهرة التغيب عن العمل، نظراً لتفشي الظاهرة داخل المؤسسات، حيث إحتوت هذه الدراسة على 120 متزوجة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية والهدف منها الوصول إلى بيانات رقمية عن طريق الجداول و حساب النسب المئوية، و قياس معدل التغيب عن العمل داخل المستشفى.

6- التقنيات المستعملة في الدراسة:

تم التطرق في هذه الدراسة إلى استعمال تقنية الاستمارة و الملاحظة، وذلك من أجل جمع البيانات والتأكد من صحتها .

*** الإستمارة:**

تعرف على أنها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام ببحث كمي يهدف إلى إيجاد علاقات والقيام بمقارنات رقمية".²

وتعرف بأنها " نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد".³

1- عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية و الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص213.

2 - موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 100 .

3 -رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 143.

* الملاحظة :

هي " عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظاهرة و مكوناتها المادية والإنسانية والبيئية، ومتابعة سيرها وإتجاهاتها وعلاقتها وتفاعلاتها بأسلوب علمي منظم وهادف بقصد تفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات، والتنبؤ بسلوك الظاهرة، وتوجيهها لخدمة الإنسان وتلبية حاجاته "1.

أو هي التي "تقوم على روابط أو أخذ و رد بين الملاحظ و الملاحظ داخل المجتمع، بحيث نلاحظ أعضاء هذه المجموعة من تصرفات وردود فعل، فالمجتمع في حد ذاته هو ملاحظة عامة"2.

حيث تم إستعمال تقنية الاستمارة بتوزيعها على 120 مبحوثة، وقد تضمنت أسئلة إستمارة هذا البحث 30 سؤالاً مغلقاً و 06 أسئلة مفتوحة و 04 أسئلة نصف مفتوحة.

و قسمت إلى أربعة محاور أساسية و هي:

المحور الأول : يضم البيانات الشخصية للمبحوثات .

المحور الثاني : يضم بيانات خاصة بالمسؤوليات الأسرية .

المحور الثالث: يضم بيانات خاصة بطبيعة العمل.

المحور الرابع: يضم بيانات خاصة بالأداء الوظيفي.

أما الملاحظة فقد إستعملت في هذه الدراسة كأداة مكتملة الاستمارة في جمع البيانات والمعلومات لتزويد وإثراء موضوع البحث بمادة علمية، وكذلك في التأكد من صحة بعض البيانات الواردة في الإستمارة والتي يمكن ملاحظتها.

7-العينة المدروسة وخصائصها:

- العينة المدروسة:

تعتبر عملية إختيار العينة في البحث العلمي من الخطوات الأساسية، التي تسهم في جمع بيانات ومعلومات عن مجتمع الدراسة الأصلي، والذي سوف تجرى عليه عملية البحث، ثم يتم تحليل النتائج وتعميمها، لذا فالعينة تعد من الأدوات الأساسية التي يتم من خلالها جمع والحصول على البيانات والمعلومات من مجتمع البحث، مع العلم أنه يوجد طرق محددة في إختيار العينات في البحث العلمي.

والعينات عدة أنواع وفي هذا البحث تطرقنا إلى :

1- مهدي رويلف، تحسين الطراونة، منهجية البحث العلمي، ط1، دار الفكر،عمان، 1998، ص69.

2 - Maurise Duverger. Méthodes Des Sciences Sociales. Presses Universitaires .France. 1964. P172.

وبناء على ذلك فقد تم إختيار العينة من المبحوثات المتزوجات داخل المؤسسة الإستشفائية وذلك من خلال دراسة ظاهرة التغيب عن العمل بالعدد الكلي لهن، بهدف معرفة مدى تأثير التغيب عن العمل على أدائهن وبتعميم ذلك على باقي المؤسسات الأخرى، كون المرأة العاملة المتزوجة بخصوصية عن غيرها من العازبات و لها إرتباطات وأدوار مختلفة في الحياة.

وفي هذه الدراسة تم الإعتماد على المسح الشامل، ويساعد المسح على إكتشاف علاقات معينة بين مختلف الظواهر ، التي قد لا يستطيع الباحث الوصول إليها بدون مسح.

و من خلال ذلك يعرف المسح على أنه " أحد الطرق العلمية المعينة على كشف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من المتغيرات، مما يستوجب تقصي الحقائق عنها بإجراء مسح شامل للمجتمع المستهدف بالبحث أو الدراسة"¹.

و بناء على ذلك قمنا بتوظيفه في دراسة ظاهرة التغيب عن العمل، و ذلك نظرا لتفشي هذه الظاهرة داخل التنظيمات، و كون المرأة العاملة في حد ذاتها تدفع بالباحث إلى إكتشاف و معرفة أهم الجوانب التي تساعد و تعيق عملها، نظرا لتقمصها لدورين في الحياة.

و في هذا الموضوع أجرينا مسح شامل لكل العاملات المتزوجات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، و التي قدر عددهن بـ 120 عاملة محاولين بذلك معرفة و مدى تأثير التغيب على أدائهن، و تعميم ذلك على باقي المؤسسات الأخرى نظرا لحساسية العمل في المستشفى و ميزاته عن غيره من المؤسسات الأخرى، فقد كانت هناك دراسة مسحية شاملة لهذا الموضوع .

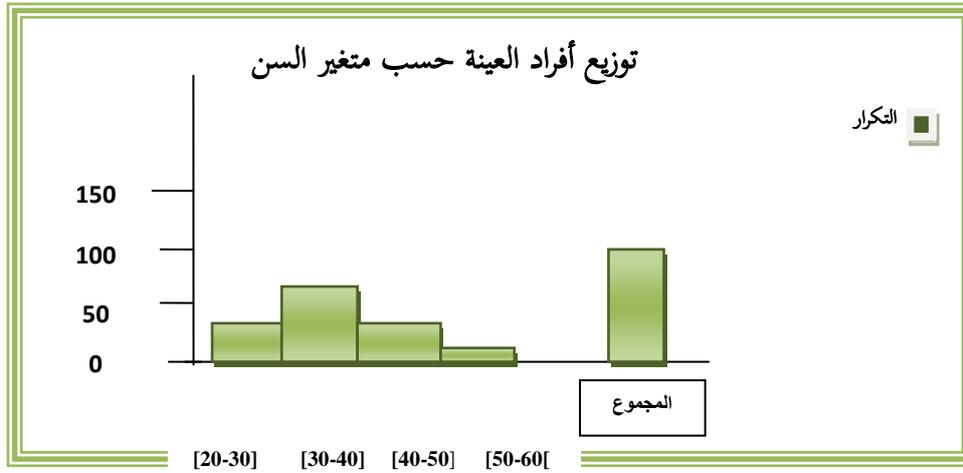
- خصائص العينة:

الجدول 01 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
30%	36	[30 - 20]
44,16%	53	[40- 30]
20%	24	[50 - 40]
5,83%	07]60- 50]
100%	120	المجموع

¹ - عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة، بيروت، 2007، ص51.

شكل 02: يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن



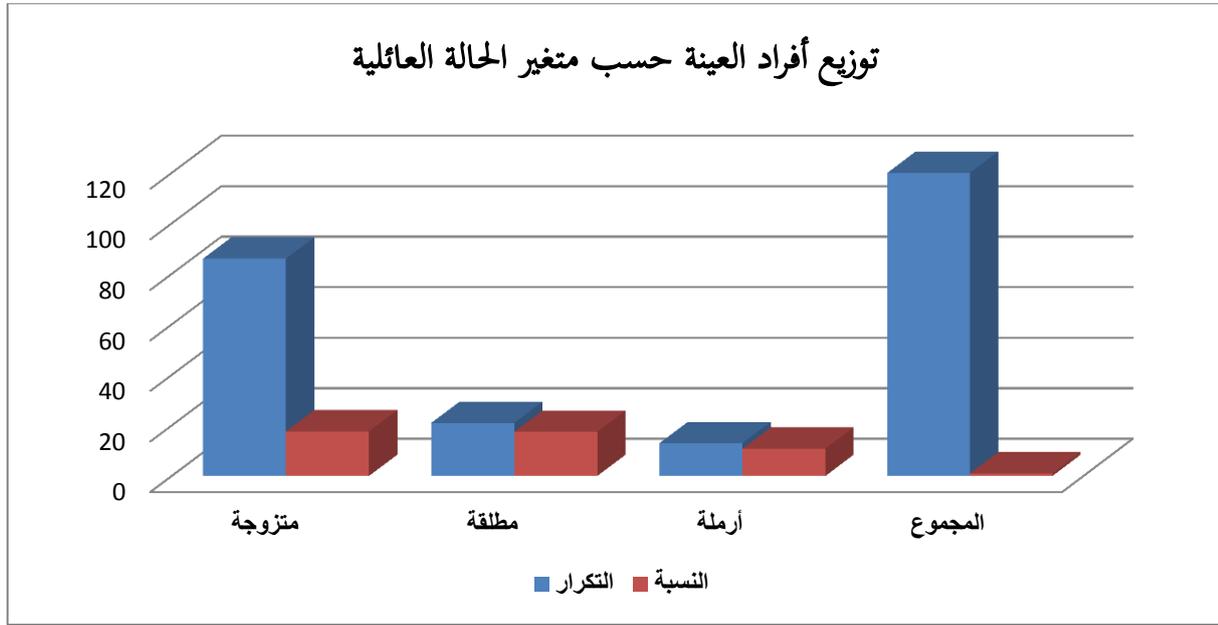
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن فئة العمرية [30 - 40] قد قدرت بأعلى نسبة 44,16% لدى المبحوثات، تلتها اللواتي ففتهن العمرية [20 - 30] بما نسبته 30%، ثم تأتي ما نسبته 20% للمبحوثات اللواتي يتراوح عمرهن من [40 - 50]، والفئة العمرية [40 - 50] فقد قدرت نسبتها بـ 5,83% . ومنه نستنتج أن أكبر عدد للمبحوثات اللواتي ففتهن العمرية [30 - 40]، وهذا راجع إلى حاجتهن إلى العمل ورغبتهن فيه، وأيضا فإنهن يملكن خبرة كبيرة فيه وهذا ما توضح من خلال حساب المتوسط الحسابي لهذه الفئة العمرية والمقدر بـ 35,16.

أما اللواتي يمثلن الفئة العمرية [20 - 30] فنلاحظ أن نسبتهن أقل من الأولى، وهذا يرجع إلى أن أغلب العاملات في المستشفى يتزوجن فوق سن 30، وأيضا إلى عدم موافقة الأزواج على عملهن لصغر سنهن أو لمسؤولياتهن إتجاه عائلاتهن، أما المبحوثات اللواتي ففتهن العمرية [40-50] و [50-60] نلاحظ تراجع في نسبة التحاقهن بالعمل بسبب التقاعد المبكر والالتزامات العائلية، أو التعرض إلى إجهاد نفسي أو جسدي يصعب عليها القيام بمهامها على أكمل وجه، حيث أنها تتغيب عن عملها لعدة أسباب وبالتالي يتأثر أدائها الوظيفي.

الجدول رقم 02 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
71,66%	86	متزوجة
17,5%	21	مطلقة
10,83%	13	أرملة
100%	120	المجموع

شكل 03: يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أعلى نسبة هي للمبحوثات المتزوجات، والتي قدرت بـ 71,66%، ومع مقارنتها بنسبة اللواتي هن مطلقات فقد قدرت بـ 17,5%، ثم تأتي بعدها نسبة 10,83% للمبحوثات الأراامل. من الممكن أن نستنتج أن النساء المتزوجات هن الأكثر إلتحاقاً بالعمل عن غيرهن من المطلقات والأراامل و يمثلن الأغلبية، وذلك راجع لحاجتهن لمساعدة الأسرة في المصاريف أو رغبتهن في العمل كون أن أزواج بعض المبحوثات بدون عمل أو يوافقون عليه.

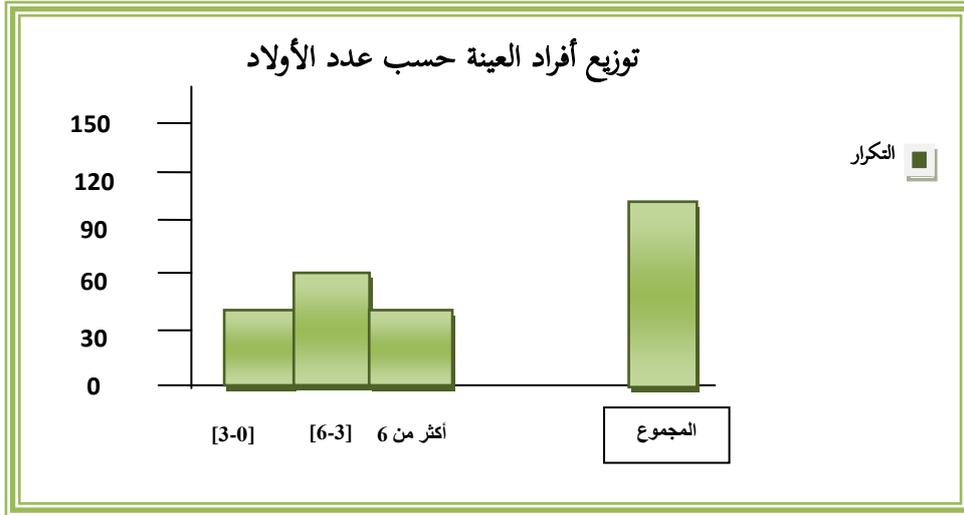
ونجد أن المطلقات أقل نسبة من المتزوجات بسبب الحرص على الأسرة وتلبية حاجياتها، وتغطية مصاريف الأولاد، و أيضا شعورهن بالعزلة الإجتماعية نظرا للثقافة السائدة في المجتمع، وهذا يدفعها للتغيب عن عملها من أجل التوفيق في ذلك و بالتالي يتأثر أدائها الوظيفي.

أما الأراامل فوضعتهن هذه لم يجترأ بأنفسهن لأنها مسألة قضاء و قدر عليهن، لكن حاجتهن الملحة للعمل إضطرت بهن الخروج إليه، وكون لديهن إلتزامات مع الأسرة، ففي كثير من الأحيان يتغيين من أجل تلبية هذه الحاجيات، وعليه فإن أدائهن الوظيفي يتأثر بسبب ذلك.

الجدول رقم 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
[3 - 0]	31	25,83%
[6 - 3]	52	43,33%
أكثر من 06	37	30,83%
المجموع	120	100%

شكل 04: يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد



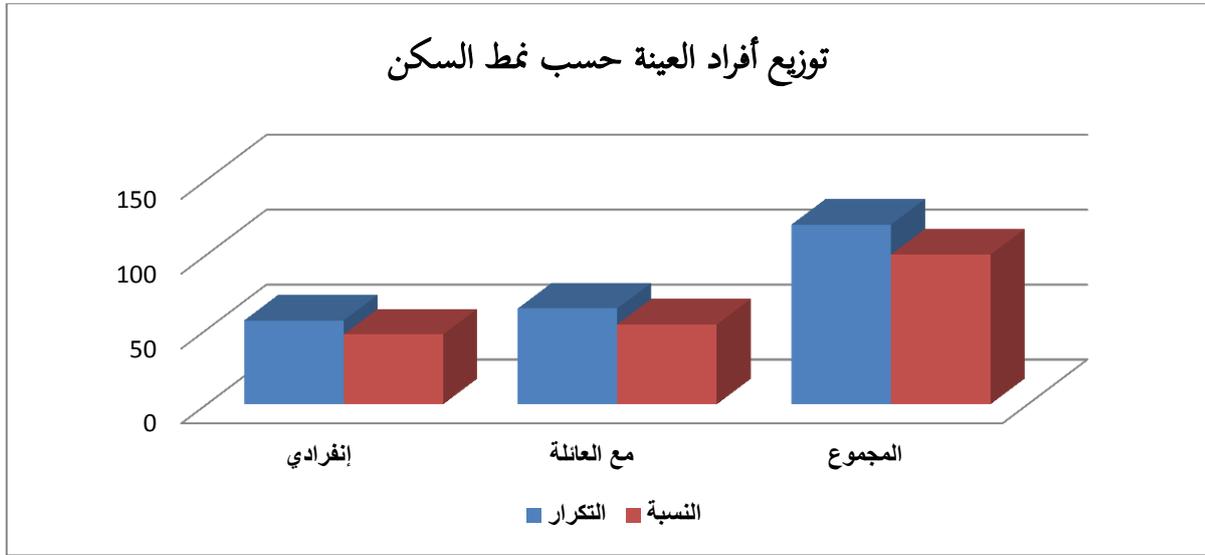
من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة عادت للمبحوثات اللواتي لديهن [3-6] أطفال، بالمقارنة بنسبة 30,83% للواتي عدد أولادهن أكثر من 06، ثم تأتي بعدما نسبة اللواتي عدد أولادهن [0-3] والمقدرة بـ 25,83%.

نستنتج من خلال ذلك أنه كلما إرتفع عدد الأبناء زادت متطلباتهم و حاجتهم للأم و بالتالي عدم الإستقرار الأسري، الأمر الذي يجعل العاملة تتغيب عن عملها وهذا ما أكده المتوسط الحسابي لهذه الفئات المقدر بـ 4,42، وتكرار التغيب لدى المرأة يعني تراجع في أدائها الوظيفي.

الجدول 04 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن

النسبة	التكرار	نمط السكن
46,66%	56	إنفرادي
53,34%	64	مع العائلة
100%	120	المجموع

شكل 05: يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب نمط السكن



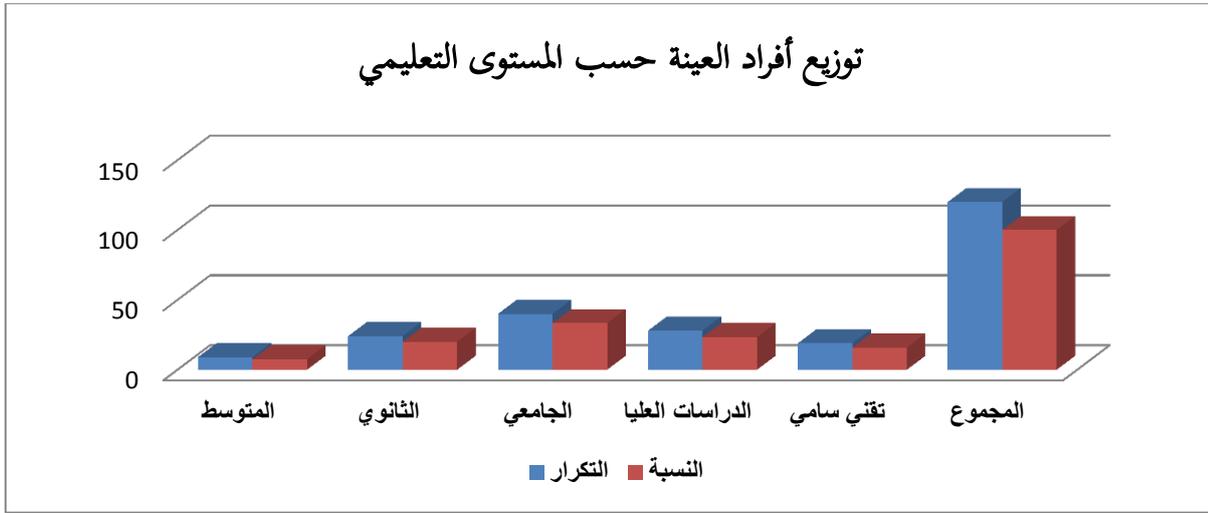
يتبين لنا من خلال نتائج هذا الجدول أن نسبة المبحوثات اللواتي يسكن مع العائلة هي الأعلى والتي قدرت بـ 53,34%، مقارنة بالمبحوثات اللواتي سكنهن إفرادي بما نسبته 46,66% .

من خلال ذلك من الممكن أن نقول أن نمط السكن مع العائلة يزيد من الإلتزامات العائلية للعاملة، لأنها تسعى للمحافظة عليها و أيضا هذا النوع من النمط فيه العائلات الممتدة، حيث تزور العاملة أقاربها و يزورونها للحفاظ على النسيج الإجتماعي متماسكا، وذلك يجعلها تتغيب عن عملها وبالتالي فإن أدائها يتأثر.

الجدول رقم 05 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
7,5%	9	متوسط
20%	24	ثانوي
33,33%	40	جامعي
23,33%	28	دراسات العليا
15,83%	19	تقني سامي
100%	120	المجموع

شكل 06: يوضح أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



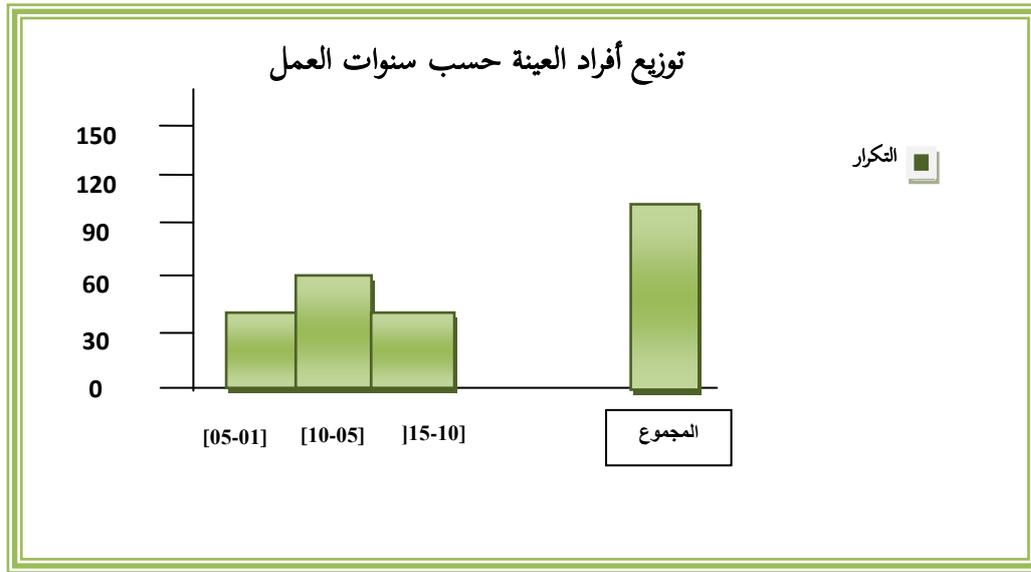
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المستوى التعليمي الأعلى هو الجامعي بما نسبته 33,33%، بالمقارنة مع المبحوثات اللواتي لديهن مستوى الدراسات العليا بنسبة 23,33%، و نسبة المبحوثات اللواتي مستواه ثانوي والمقدرة بـ 20% ، واللواتي مستواه تقني سامي فقد كانت نسبتهن تمثل 15,83% ، ثم نسبة المستوى المتوسط فكانت الأصغر وقدرت بـ 5,7% .

من خلال ذلك نستنتج أن أغلب المبحوثات مستواه التعليمي مرتفع، وهذا نتيجة لدرجة تقبل المجتمع لتعليم المرأة و تأييده. وتراجع نسبة مستوى الدراسات العليا يعود إلى عدم رغبة النساء في مواصلة الدراسة واكتفاءهن بالمستوى الجامعي، أما اللواتي مستواه ثانوي فقد يعود حصولهن على هذا المستوى إلى عدم نجاحهن في الدراسة، أو حسب تصريح بعض المبحوثات، فهذا راجع إلى الوضع الأمني في فترة التسعينات، والذي صعب عليهن التنقل إلى الجامعة واكتفاءهن بهذا المستوى والدراسة في المعهد ونيل مستوى تقني سامي، وتنخفض نسبة المتوسط لعدة أسباب والتي من بينها عدم النجاح أو النزول عند رغبة الأهل في التوقف عن الدراسة.

الجدول رقم 06 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	التكرار	النسبة
[05 - 01]	50	41,66%
[10 - 05]	23	19,17%
[15 - 10]	47	39,17%
المجموع	120	100%

شكل 07: يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل



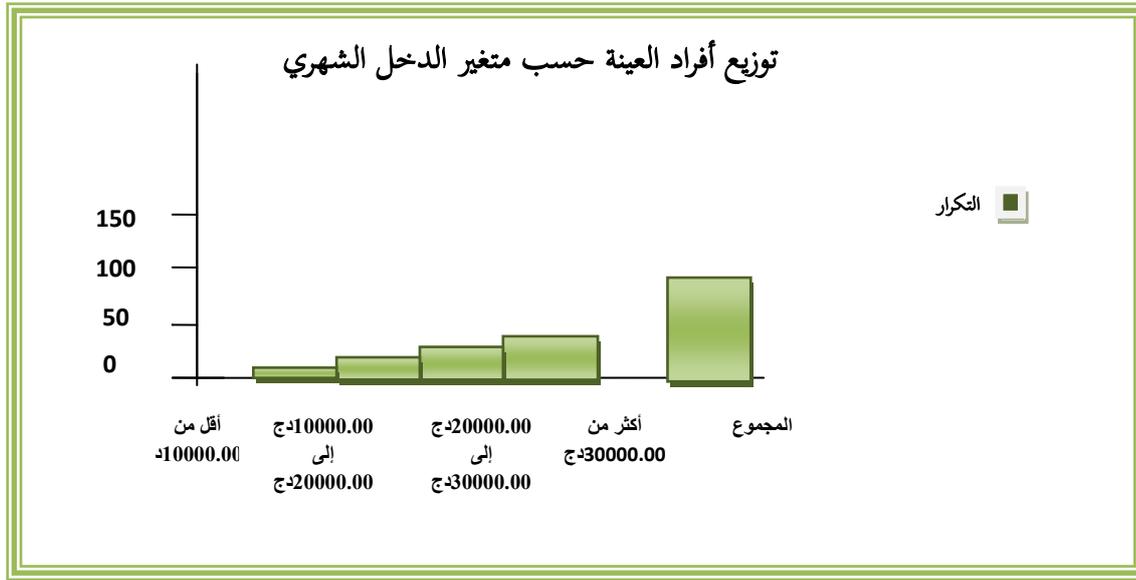
نلاحظ من الجدول المبين أعلاه أن عدد كبير من المبحوثات مدة سنوات عملهن [05 - 01] بما نسبته 41,66%، مقارنة بنسبة 39,17% للمبحوثات اللواتي صرحن بأن مدة سنوات عملهن [15 - 10] ، أما من صرحن أن مدة سنوات عملهن بين [10 - 05] فقدرت نسبتهن بـ 19,17%.

نستنتج أن المبحوثات اللواتي لديهن خبرة من [05 - 01] سنوات هن الأغلب، وهذا يقلل نسبة خبرتهن ودافعيتهم للعمل، خصوصا وأن المتوسط الحسابي المقدر بـ 7,58 يدعم الفئات اللواتي سنوات عملهن قليلة وذوي قلة الخبرة، حيث أنهن يكثرن من التغيب وبالتالي يتأثر أدائهن الوظيفي.

الجدول رقم 07 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

النسبة	التكرار	الدخل الشهري
14,16%	17	أقل من 10000,00 دج
18,33%	22	10000.00 دج إلى 20000,00 دج
25%	30	20000,00 دج إلى 30000,00 دج
42,5%	51	أكثر من 30000.00 دج
100%	120	المجموع

شكل 08: يوضح مدرج تكراري لتوزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري



من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن المبحوثات اللواتي دخلهن الشهري أكثر من 30000,00 دج هن الأعلى نسبة والمقدرة بـ 42,5%، وبالمقارنة مع اللواتي دخلهن من 20000,00 دج إلى 30000,00 دج، والتي قدرت بـ 25%، وما نسبته 18,33% فهو للمبحوثات اللواتي دخلهن الشهري 10000,00 دج إلى 20000,00 دج، واللواتي نسبتهن 14,16% فهن من دخلهن أقل من 10000,00 دج. ويمكن أن نستنتج من خلال ذلك أن المبحوثات اللواتي لهن أعلى نسبة دخل أكثر من 30000,00 دج فهو راجع إلى مستواهن التعليمي، وأيضا إلى كفاءتهن وخبرتهن وحصولهن على مناصب رسمية، واللواتي دخلهن من 20000,00 دج إلى 30000,00 دج فذلك راجع إلى نوع العمل الذي يمارسنه، وأيضا إلى الخبرة اللواتي يملكنها. والمبحوثات اللواتي دخلهن من 10000,00 دج إلى 20000,00 دج فهذا راجع إلى كونهن متعاقدات في إطار الإدماج المهني لحاملي الشهادات، وأيضا لطبيعة العمل اللواتي يعملن، ومن دخلهن أقل من 10000,00 دج فهذا أيضا قد يرجع إلى كونهن عاملات في إطار عقود ما قبل التشغيل وحاجتهن الملحة للعمل وقبوله عند أدنى أجر.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى المحددات المنهجية لمجال دراسة هذا البحث العلمي، والتي ضمت ثلاث مجالات وذلك كون المرأة عضوا فاعلا داخلها، وأيضا إلى درجة تقبل أفراد المجتمع لعملها داخلها، وقد تم دراسة كل المبحوثات المتزوجات فيها، وأيضا التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وإلى دورها الفعال في تحسين الحياة الاجتماعية للسكان ومحافظتها على صحتهم، والمنهج المعتمد عليه في هذه الدراسة و العينة المدروسة وخصائصها.

تمهيد:

تعد ظاهرة التغيب عن العمل من المشاكل التي تواجهها المؤسسات، و ذلك نظرا لتعدد أسبابها، و عليه ارتأينا إلى دراسة هذه الظاهرة من أجل معرفة أهم العوامل والمسببات التي تؤدي بالعامل إلى التغيب، والمؤسسة العمومية الاستشفائية التي كانت محل دراسة هذا الموضوع بدورها تعاني من هذه الظاهرة، لذلك أجرينا فيها بحثا ميدانيا للوصول إلى النتائج المطلوبة، و هو معرفة مدى تأثير الغيابات الناجمة عن الإلتزامات العائلية للمرأة العاملة وأسباب ذلك، حيث أنها تعاني من إزدواجية الدور داخل المؤسسة و البيت، وذلك يؤثر على أدائها .

وقد كانت الفرضية الأولى المراد تفسيرها والبحث عن نتائج علمية كالتالي:

التغيب الناتج عن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة ووضعيته لها علاقة بأدائها الوظيفي في المستشفى.
وعليه سنطرق في هذا الفصل إلى تحليل نتائج هذه الفرضية و تفسيرها و الإستنتاج الجزئي لها.

1- تحليل نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم 08 : يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات والدافعية نحو العمل.

المجموع		أحيانا تشعرين بما		نوعا ما		عالية		الدافعية نحو العمل الحالة العائلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	86	26,74	23	48,84	42	24,42	21	متزوجة
100	21	38,09	08	9,52	02	52,38	11	مطلقة
100	13	30,77	04	23,08	03	46,15	06	أرملة
100	120	29,16	35	39,16	47	31,66	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأن لهن نوعا ما دافعية نحو العمل بنسبة 39,16%، دعمتها في ذلك نسبة 48,84% للمبحوثات المتزوجات، تليها نسبة 23,08% للأرامل، ثم 9,52% للمبحوثات المطلقات.

وبالمقارنة مع اللواتي دافعيتهن نحو العمل عالية فقد قدرت نسبتهن بـ 31,66%، دعمتها نسبة المطلقات بـ 52,38%، تليها نسبة 46,15% للواتي هن أرامل، وبعدها نسبة 24,42% للواتي هن متزوجات.

والمبحوثات اللواتي أحيانا يشعرن بالدافعية نحو العمل فقد قدرت نسبتهن بـ 29,16%، دعمتها نسبة 38,09% للمبحوثات المطلقات، ثم 30,77% للأرامل، ثم بعدها 26,74% للمبحوثات المتزوجات.

بناءً على هذه النتائج يمكن القول أن دافعية المبحوثات نحو العمل نوعا ما يشعرن بما دعمتها نسبة المبحوثات المتزوجات وذلك لوجود كثير من الأسباب والتي من بينها وجود التزامات عائلية للمبحوثات ككثرة الأولاد، معاناة فرد من العائلة من مرض ما، أو كون أنهن يسكن مع إضافة إلى موافقة الزوج والتي لها دور هام في الأداء العاملات.

على خلاف المطلقات و الأرامل اللواتي ليس لديهن أزواج فهذا قد يساعد ذلك في زيادة دافعيتهن نحو العمل وموازبتهن عليه وعملهن بأرقى المستويات.

فالمتروجات يعانين مع التزاماتهن المهنية والعائلية، وهذا يجعلهن يكثرن من التغيب لأجل تلبية حاجاتهن العائلية، وبالتالي ذلك يؤثر على أدائهن الوظيفي، حيث ينخفض إلى أدنى مستوياته وانخفاض أداء المستشفى ككل، حيث تقل الدافعية نحو العمل، مما سبب خلل وظيفي لأن البناء للمستشفى يقوم على ترابط وتماسك البناء وتكامله، وأي تقصير من أي عامل يؤثر على هذا البناء الحساس، كون أن نشاطه بالدرجة الأولى خدماتي إنساني.

ومنه نستنتج أنه كلما زادت المسؤوليات لدى العاملات المتروجات انخفضت نسبة دافعيتهن نحو العمل و ذلك من السيء إلى الأسوء، وبالتالي تتغيب العاملة للتوفيق بين التزاماتها العائلية و المهنية وهذا معناه انخفاض في الأداء الوظيفي لها.

الجدول رقم 09 : يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات وإدراك الدور الذي يقمن به داخل العمل.

إدراك الدور داخل العمل		نعم		لا		أحيانا		المجموع	
الحالة العائلية		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
متزوجة		13	15,11	40	46,51	33	38,37	86	100
مطلقة		15	71,42	04	19,05	02	9,52	21	100
أرملة		05	38,46	05	38,46	03	23,07	13	100
المجموع		33	27,5	49	40,83	38	31,67	120	100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن الاتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأنهن لا يدركن دورهن الذي يقمن به داخل العمل بما نسبته 40,83 %، تدعمها نسبة 46,51% من المبحوثات المتزوجات تليها نسبة 38,46% للأرامل ، ثم بعد ذلك المطلقات بنسبة 19,05%.

بالمقارنة مع نسبة 31,67% للمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن أحيانا يدركن دورهن الذي يقمن به داخل العمل، وتدعمها نسبة 38,37% للمتزوجات ، ثم بعدها الأرمال واللواتي نسبتهن 23,07 %، ثم بعدها نسبة المطلقات المقدرة بـ 9,52% .

والمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يدركن دورهن الذي يقمن به داخل العمل فقد قدرت نسبتهن بـ 27,5%، دعمتها من الجدول نسبة 71,42 % للمبحوثات المطلقات ، تليها نسبة 38,46 % اللواتي هن الأرامل، ثم نسبة 15,11% للمصرحات بأن الرقابة الإدارية عندهن عادية.

من خلال هذه النتائج نقول أن المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يدركن الدور الذي يقمن به داخل العمل هي الأعلى تقدير، حيث أنه على العائلات فهم وتفسير جميع المؤثرات وردود الأفعال التي يقمن بها والتي دعمتها نسبة النساء المتزوجات، وذلك نظرا لعدة أسباب كارتباطها بالحياة الزوجية ووجود أطفال يحتاجون إلى الرعاية، ووجود أفراد في أسرتها تعيلهم فيزيد ذلك من أعبائها، وأيضا إلى نمط سكنها على اختلاف غيرها من المطلقات والأرامل فرما لا يوجد لديهن أطفال إضافة إلى عدم وجود أزواج في حياتهن، فالمرأة المتزوجة تعاني من ازدواجية الدور وكون أن بعض الأزواج يتفقون مع زوجاتهم على العمل شرط الإلتزام بالحسنة في تدبير شؤون المنزل والعائلة وهذا يزيد من نسبة تغييبها و بالتالي فلا تستطيع إدراك دورها لأنه ينخفض ويتشتت فكرها بين البيت والعمل، وهذا ما تبينه النظرية البنائية الوظيفية باعتبارها نسق بنائي ووظيفي فبمقارنتها مع هذه الدراسة نجد أن المرأة فاعل داخل هذا النسق ولديها ارتباط بالعمل وآخر بالتزاماتها العائلية ، مما يجعلها تعاني وتدخل في صراع وهذا ما فسره "كوزر" في دراسته للصراع داخل البنائية الوظيفية ، حيث تتصارع الأدوار لدى المرأة العاملة وهذا بالتأكيد يجعلها تتخذ تدابير وحلول من أجل محاولة التوفيق بين هذه الإلتزامات فتضطر إلى التغييب عن العمل ، كونها تتصارع بين عاطفة الأمومة والإنجاب ، وبين واجبات العمل ومتطلبات الوظيفة، وهذا يؤثر على النسق البنائي الوظيفي للمستشفى.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة المتزوجة تتغيب عن العمل، لأنها غير مدركة لدورها وقلة إحساسها بالمسؤولية إتجاه العمل، بسبب وضعيتها وحالتها العائلية، وهذا ما يؤثر على أدائها الوظيفي.

الجدول رقم 10 : يوضح العلاقة بين عدد الأولاد عند المبحوثات ونوعية الجهد المبذول.

المجموع		عادي		دقيق جدا		نوعية الجهد المبذول عدد الأولاد
%	ك	%	ك	%	ك	
100	31	35,48	11	64,52	20	[3 - 0]
100	52	46,15	24	53,84	28	[6 - 3]
100	37	56,75	21	43,24	16	أكثر من 06
100	120	46,66	56	53,33	64	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن الإتجاه العام للمبحوثات قدر بنسبة 53,33% من اللواتي نوع جهدهن المبذول داخل العمل دقيق جدا، دعمتها نسبة 64,52% للمبحوثات اللواتي لديهن [3 - 0] أولاد، تليها نسبة 53,84% للمبحوثات اللواتي لديهن [6 - 3] أولاد، ثم بعد ذلك نسبة اللواتي لديهن أكثر من 06 أولاد المقدرة بـ 43,24%.

وبمقارنتها مع نسبة 46,66% للمبحوثات اللواتي صرحن بأن عملهن نوع جهدهن المبذول عادي دعمتها نسبة 56,75% للواتي عدد أولادهن أكثر من 6، ثم تلتها نسبة 46,15% للواتي عدد أولادهن [6 - 3]، لتأتي بعدها نسبة المبحوثات اللواتي عدد أولادهن [3 - 0] والمقدرة بـ 35,48%

بناء على ذلك نقول أن المبحوثات المصريحات بأن نوع جهدهن المبذول دقيق جدا قد دعمتها نسبة اللواتي لديهن [3 - 0] ، وإن عدد الأولاد القليل يرجع إلى أنه يتوجب عليها أخذ الحيطة والحذر في العمل وكثرة الأطفال تؤثر عليها خاصة وأن صغر سن الأطفال لديهن يتطلب رعاية خاصة، و أيضا حداثة زواجهن وإنجابهن للأطفال بعد فترات قصيرة (عام أو عامين) وعدم خبرتها في التعامل معهم يؤثر عليها، مما يترتب عليها وجوب البقاء بجانب أطفالها ومراعاتهم خاصة عند مرضهم، وكون أنها تجد مشاكل في المكان الذي تترك فيه أطفالها في فترة عملها سواء مع أهل الزوج، أو المريية أو الجيران أو دور الحضانة، والسهر على حل الواجبات المنزلية ومساعدتهم على فهم الدروس و متابعة مسارهم الدراسي، رغم طبيعة عملها الدقيقة ووجود مسؤوليات في العمل تتطلب تواجدتها في منصبها ، ولا يمكن لأي عاملة أخرى أن تأخذ مكانها، هذا ما يجعل عملها يتأثر عند غيابها كالتعامل مع الأدوية أو العمل في قسم النساء والتوليد والمخبر، وأيضا فإنها مؤسسة كبناء وظيفي في ترابط وتكامل بين أجزائها، وأي خطأ ولو صغير يمكن أن يؤثر على النظام الكلي للمؤسسة. وكون المستشفى تتميز بطبيعة عمل حساسة، فإنه يتطلب الإنضباط والحضور إلى مكان العمل.

وبالتالي نستنتج أن عدد الأولاد لدى المرأة العاملة يؤثر على عملها نتيجة لمتطلباتهم وظروف العاملة و ارتباطاتها، وهذا يعني أن زيادة عدد الأولاد يزيد من تكرار التغيب لدى العاملات، وأيضا كون أن عملها الدقيق يتطلب الكثير من التركيز، وهذا يسبب لها الإرهاق فتتغيب عنه، وبالتالي تراجع أدائهن الوظيفي لأنها تتغيب من أجل مراعاة أولادها، ومتابعتهم في المدرسة وقد يرجع عدم تأثير الغيابات على العمل بسبب الأولاد إلى وجود من يساعد العاملة في الاهتمام بأولادها وتخفيف الضغط عنها.

الجدول رقم 11: يوضح العلاقة بين موقف الزوج من العمل والدافعية نحو العمل.

المجموع		أحيانا تشعرين بما		نوعا ما		عالية		الدافعية نحو العمل موقف الزوج من العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	44,82	13	34,48	10	20,68	06	موافق
100	51	43,13	22	35,29	18	21,56	11	موافق لحد ما
100	40	-	-	47,5	19	52,5	21	غير موافق
100	120	29,16	35	39,16	47	31,66	38	المجموع

من خلال النتائج المبينة في الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأن نوعا ما لديهن دافعية نحو العمل و التي بلغت نسبتهن 39,16% دعمتها نسبة اللواتي أزواجهن غير موافقين على عملهن بنسبة 47,5% ، تليها نسبة اللواتي أزواجهن موافقين لحد ما بنسبة 35,29% ثم تليها نسبة اللواتي أزواجهن موافقين على عملهن بنسبة 34,48%.

أما المبحوثات المصريحات بأن دافعيتهن نحو العمل عالية فقد قدرت ب 31,66% ، دعمتها في ذلك نسبة 52,5% للمبحوثات اللواتي أزواجهن غير موافقين على عملهن، تليها نسبة اللواتي أزواجهن موافقين على عملهن لحد ما بنسبة 21,56%، ثم تأتي بعدها نسبة 20,68% للمبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن موافقين على عملهن. والمبحوثات اللواتي أحيانا يشعرن بالدافعية نحو العمل فقد قدرت نسبتهن ب 29,16% دعمتها نسبة 44,82% للمبحوثات اللواتي أزواجهن موافقين على عملهن ثم تليها نسبة 43,13% للمبحوثات اللواتي أزواجهن موافقين لحد ما على عملهن.

نستنتج من خلال ملاحظة نتائج الجدول أن أغلب المبحوثات لديهن نوعا ما دافعية نحو العمل، مدعومة باللواتي أزواجهن غير موافقين على عملهن، حيث أن عدم موافقة الزوج يشكل لديها ضغط كبير، وقد تتعرض إلى مشاكل كبيرة إضافة إلى مسؤوليات البيت، حيث أنها تتواجد طوال اليوم في العمل، وأيضا العمل في المناوبات يرفضه الزوج إضافة إلى أنه يحتاج إلى إهتمام ورعاية من طرف الزوجة والقيام بشؤون البيت، خصوصا وأن الكثير من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم في مسؤوليات البيت، هذا ما يشكل للعاملات ضغطا كبير بين تغطية مسؤوليات الزوج والبيت، وإنجاز المهام والأدوار الموكلة إليها في العمل، حيث أنه يوجد الكثير من العاملات يعملن أعمالا دقيقة وتحتاج إلى تركيز وإنضباط في الوقت والحضور، وعليه فقد تتغيب لتغطي مسؤوليات البيت مشكلة خلافا كبيرا داخل المستشفى غيابها، وهذا الخلل الوظيفي قد يؤدي إلى وفاة أحد المرضى، لذلك فإن العمل داخل المستشفى يتطلب وقتا وتركيزا وجهدا خاصا من أجل السهر على راحة المرضى. وحسب وجهة الكثير من العلماء حول النظرية البنائية الوظيفية أنها تتشكل من الكل والكل يتشكل من أجزاء، وأي خلل في أي جزء من الأجزاء يؤثر على ذلك الكل المتكامل، وعمل المرأة داخل مصلحة معينة داخل المستشفى ككل وتأديتها لمهامها على أكمل وجه يحافظ على رقي ونجاح وإزدهار ذلك الكل المتكامل الذي هو عبارة عن المستشفى. في حال تغيب العاملة عن عملها داخل أي مصلحة فإن ذلك يؤثر على وظيفتها، وبالتالي يتأثر المستشفى كبناء، وهذا يشكل خلافا وظيفيا كبيرا قد يؤثر على مكانة المستشفى ككل.

ومنه يمكن القول أن إنخفاض الدافعية نحو العمل يخفض الأداء، وهذا لعدم موافقة الزوج على العمل مما يجعل العاملة تتغيب من أجل إرضاء زوجها، والقيام بمسؤوليات البيت والحفاظ على حياتها العائلية.

الجدول رقم 12 : يوضح العلاقة بين مساعدة الزوج في البيت وكمية الجهد المبذول.

المجموع		قليل		متوسط		كثير		كمية الجهد المبذول مساعدة الزوج في البيت
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	28	21,42	06	32,14	09	46,42	13	نعم
100	61	9,83	06	49,18	30	40,98	25	لا
100	31	61,29	19	32,25	10	6,45	02	أحيانا
100	120	25,83	31	40,83	49	33,33	40	المجموع

من خلال النتائج المبينة أعلاه نلاحظ أن الإتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو المصريحات بأن كمية جهدهن المبذول متوسطة والتي قدرت بـ 40,83% دعمتها في ذلك نسبة 49,18% للمبحوثات اللواتي لا يساعدهن أزواجهن في البيت، ثم تليها نسبة 32,25% للواتي أحيانا يساعدهن أزواجهن في البيت، ثم بعدها نسبة 32,14% للمبحوثات اللواتي يساعدهن أزواجهن في البيت.

أما اللواتي صرحن بأن جهدهن المبذول كثير فقد قدرت نسبتهن بـ 33,33% دعمتها نسبة اللواتي يساعدهن أزواجهن في البيت والمقدرة بـ 46,42%، ثم تليها نسبة 6,45% للمبحوثات اللواتي أحيانا يساعدهن أزواجهن في أعمال البيت. والمبحوثات المصريحات بأن جهدهن المبذول في العمل قليل فقد قدرت نسبتهن بـ 25,83% دعمتهن نسبة 61,29% للمبحوثات اللواتي أحيانا يساعدهن أزواجهن في أعمال البيت، تليها نسبة 21,42% للمبحوثات اللواتي يساعدهن أزواجهن في أعمال البيت، ثم تليها نسبة 9,83% للمبحوثات اللواتي لا يساعدهن أزواجهن في أعمال البيت.

من خلال ملاحظة النتائج المتوصل إليها نستنتج أن المبحوثات اللواتي يبذلن جهدا متوسطا في العمل هن الأعلى نسبة، دعمتهن المبحوثات اللواتي لا يساعدهن أزواجهن في أعمال البيت، حيث أن عدم مساعدة الأزواج في البيت ومسؤولياته يشكل لديهن ضغطا وبضاعف عليهن المسؤوليات في البيت، لإضافة إلى وجود أطفال يحتاجون إلى رعاية خاصة، وهذا يسبب لها الإرهاق والتعب من ما يقلل من جهدها داخل العمل، إضافة إلى قلة شعورها بالإنتماء والدافعية نحو العمل وعدم قيامها بإنجاز المهام الموكلة إليها على أكمل وجه، لذلك فإنها تتغيب عن العمل من أجل تغطية مسؤوليات البيت، أو نتيجة شعورها بالتعب وكثرة العمل داخل المستشفى.

وهذا التغيب ينجم عنه عدم الإستقرار داخل البناء الوظيفي للمستشفى، وبالتالي يتأثر البناء ككل وينخفض أداء العاملات الوظيفي وتتباطئ سرعة إنجاز المهام، خاصة وأن هناك بعض المصالح تتطلب الحيلة والحذر في التعامل مع المرضى، وأيضا مع الأدوية وبالأخص قسم الجراحة وقسم أمراض النساء والتوليد والتخدير، إضافة إلى المخبر الذي يتطلب تركيز كبير من طرف العاملات.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن إنخفاض الجهد المبذول داخل مكان العمل من طرف العاملة، بسبب عدم تلقي المساعدة في أعمال البيت من طرف الزوج يشكل لديها ضغطا كبيرا، وعليه تتغيب عن عملها، وبالتالي ينخفض الأداء الوظيفي ككل.

الجدول رقم 13: يوضح العلاقة بين الإستجابة لحضور مناسبات الأهل وإعتماد طريقة التعويض مع الزملاء عند المبحوثات.

المجموع		لا		نعم		إعتماد طريقة التعويض مع الزملاء الإستجابة لحضور مناسبات الأهل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	82	86,84	33	63,41	52	نعم
100	38	36,58	30	13,16	05	لا
100	120	52,5	63	47,5	57	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه أن الإتجاه السائد للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأنهن لا يعتمدن طريقة التعويض في العمل مع الزملاء والتي قدرت نسبتهن بـ 52,5% دعمتها في ذلك نسبة 86,84% للمبحوثات اللواتي يستجبن للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء، تليها نسبة 36,58% للمبحوثات اللواتي لا يستجبن لحضور مناسبات الأهل والأصدقاء .

تليها بعد ذلك نسبة 47,5% للمبحوثات المصريحات بأنهن يعتمدن طريقة التعويض مع الزملاء والتي بدورها دعمتها نسبة المبحوثات اللواتي يستجبن للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء والمقدرة بـ 63,41%، تليها نسبة 13,16% للواتي لا يستجبن للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء.

من خلال ذلك نلاحظ أن المبحوثات اللواتي لا يعتمدن طريقة التعويض مع الزملاء هن الأكثر إستجابة للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء، وبالتالي فإنه في كثير من الأحيان تتغيب عن عملها إستجابة للدعوة المقدمة إليهن، خصوصا أن الزملاء لا يعوضن عملهن فلا تكون هناك تغطية على المهام الموكلة إليهن، فيتأثر الأداء من خلال ذلك، على عكس المبحوثات اللواتي يستجبن لحضور الدعوات مع إمكانية تعويض العمل بين الزملاء، فإن نسبة تغيبهن تقل مقارنة بالمبحوثات اللواتي لا يمكنهن تعويض العمل مع الزملاء.

فالمبحوثات اللواتي لا يعتمدن طريقة التعويض مع الزملاء ويستجبن لحضور الدعوات يدخلن في مشاكل مع الإدارة، وقد تتخذ عليهن عدة إجراءات كاحصم من الأجر وكثرة الإنذرات بسبب كثرة التغيب، والتقصير في أداء المهام وإهمال الواجبات، وبالتالي يتأثر النسق التنظيمي للمستشفى ككل وظيفيا وبنائيا، لأن الكل مترابط بالأجزاء الموجودة داخل هذا التنظيم الذي يسعى للحفاظ على صحة وسلامة الأفراد.

ومنه يمكن القول أن عدم إعتماد طريقة التعويض مع الزملاء بين العاملات و تليتهن لدعوات حضور المناسبات يزيد من نسبة تغيبهن وبالتالي يتأثر أداهن الوظيفي.

الجدول رقم 14: يوضح العلاقة بين نمط سكن المبحوثات وتأثير الغيابات على العمل.

المجموع		لا		نعم		تأثير الغيابات على العمل نمط السكن
%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	62,5	35	37,5	21	انفرادي
100	64	28,13	18	71,87	46	مع العائلة
100	120	44,17	53	55,83	67	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج المبينة أن الإتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو المصريحات بأن الغيابات تؤثر على عملهن والمقدرة بـ 55,83%، مدعومة بنسبة 71,87% للمبحوثات اللواتي نمط سكنهن مع العائلة، تليها نسبة 37,5% للمبحوثات اللواتي نمط سكنهن إنفرادي.

ومقارنته مع اللواتي عملهن لا يتأثر عند تعيينهن فنجد نسبتهن قد قدرت بـ 44,17%، دعمتها في ذلك نسبة 62,5% للمبحوثات اللواتي نمط سكنهن إنفرادي، تليها نسبة 28,13% اللواتي يسكن مع العائلة.

نلاحظ من خلال ذلك أن أكبر عدد قد قدر للمبحوثات اللواتي يتأثر عملهن عند تعيينهن ممن نمط سكنهن مع العائلة، كون أن لها ارتباطات عائلية تستوجب عليها التغيب عن العمل كمعاناة فرد من عائلتها من مرض ما، أو الخروج لشراء المستلزمات الضرورية للعائلة ودفع فواتير الماء والكهرباء...إلخ. على خلاف اللواتي نمط سكنهن إنفرادي لكن رغم ذلك فإن بعض منهن أيضا لديهن التزامات على عاتقهن لا يوجد من يساعدهن فيها، لذلك فإنهن يتغيبن و لا يتأثر عملهن من خلال ذلك.

وعليه فإن أداء المبحوثات ينخفض، وأيضا يشعرن بعدم الانتماء إلى المؤسسة والرضا الوظيفي على الأداء، وهذا يجعل المشرف لجهدهن بسيء، وكل هذا يؤثر على البناء الوظيفي عموما للمستشفى، وحسب البنائية الوظيفية أنه من أهم مستلزمات الوظيفية التكيف و تحقيق الأهداف، حيث أن عدم استطاعة تكيف العاملة مع بيئة العمل تجعلها تعاني من عدة مشاكل، وهذا يعني أنه لا يوجد من يعوض مكانها لكي لا يتأثر عملها عند تغيبيها، وأيضا عدم استطاعتها على تحقيق أهدافها الذاتية وهو التوفيق بين التزاماتها العائلية و المهنية، بمعنى أن أداءها الوظيفي ينخفض بسبب التغيب، وهذا ما توضح أيضا عند حساب معامل الاقتران حيث أنه قدر بـ 0,61، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين نمط سكن العاملة و تأثير الغيابات على عملها (كلما كان سكن العاملة مع العائلة كلما زادت نسبة تأثير الغيابات على عملها).

ومن خلال كل هذا نستنتج أن المبحوثات اللواتي يسكن مع العائلة لوجود قيم و أعراف مجتمعية وعادات موروثة تحافظ عليها العائلة، والمرأة المتزوجة هي الأكثر تغيبا و بالتالي ينخفض أدائهن الوظيفي.

الجدول رقم 15: يوضح العلاقة بين موقف الأسرة من عمل المبحوثات والشعور بالانتماء إلى المؤسسة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الشعور بالانتماء إلى المؤسسة موقف الأسرة من العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	22	22,72	05	13,63	03	63,63	14	موافقة
100	66	54,55	36	31,81	21	13,64	09	موافقة لحد ما
100	32	12,5	04	53,13	17	34,37	11	غير موافقة
100	120	37,5	45	34,17	41	28,33	34	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن الاتجاه العام للمبحوثات هو نحو اللواتي صرحن بأنهن يشعرن أحيانا بالانتماء إلى المؤسسة بنسبة 37,5% تدعمها بذلك نسبة 54,55% من المبحوثات اللواتي موقف الأسرة من عملهن موافقة لحد ما ، تليها نسبة 22,72% من اللواتي أسرهن موافقة على عملهن، ثم تأتي بعدها نسبة 12,5% من المبحوثات اللواتي أسرهن غير موافقة على عملهن.

بالمقارنة مع المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يشعرن بالانتماء نسبتهن قدرت بـ 34,17%، دعمتها نسبة 53,13% من اللواتي صرحن بأن أسرهن غير موافقة على عملهن، تليها بعد ذلك نسبة 31,81% من المبحوثات الموافقة أسرهن لحد ما على عملهن ، ثم تليها نسبة من أسرتهن موافقة على عملهن والمقدرة بـ 13,67%. أما المبحوثات المصرحات بأنهن يشعرن بالانتماء فقد قدرت نسبتهن بـ 28,33% ، دعمتها نسبة اللواتي أسرهن موافقة على عملهن والمقدرة بـ 63,63% ، تليها نسبة 34,37% للمبحوثات اللواتي أسرهن غير موافقة على عملهن وما نسبته 13,64% للواتي أسرهن موافقة لحد ما.

من النتائج المبينة في الجدول نقول أن المبحوثات اللواتي يشعرن أحيانا بالانتماء إلى العمل هن اللواتي أسرهن موافقة لحد ما، لأن عدم موافقة الأسرة على العمل يؤدي إلى عدم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وهذا نتيجة إلى وجود ضغوط نفسية واجتماعية تعاني منها العاملة، وهي متصارعة بين اختيارين إما أن ترضي أهلها وتتوقف عن العمل أو تتم أعمالها على أكمل وجه، وتتغاضى عن موافقة أسرها، لكن هذه الأخيرة لا تساعد كون المجتمع الذي نعيش فيه محافظ، وأيضا قد ترجع عدم موافقة الأسرة على العمل إلى وجود التزامات عائلية أهم من العمل (كالأولاد، معاناة فرد من العائلة من مرض... إلخ)، أو عدم رغبتهم في عملها في مكان مختلط، وهذا ما يقلل من شعورها بالانتماء ونقص أهمية العمل لديها وفي تفكيرها بالتخلي عنه، و أيضا قلة الشعور بالانتماء ترجع إلى كثرة التغيب للوقوف عند رغبة العائلة، وتجنب المشاكل التي قد تعترض طريقها، وأيضا اختلاف الطبقة الاجتماعية بين العائلات وحسب النظرية البنائية الوظيفية فهناك طبيعة البناء وهناك طبيعة العلاقات الاجتماعية.

وطبيعة البناء تتمثل في المؤسسة حيث أن عدم الشعور بالانتماء إلى العمل يؤثر على هذا البناء، والعلاقات الاجتماعية سواء كانت داخل المستشفى أو خارجها تشكل للفرد تصادم بين أدواره التي يقوم بها. ومنه نستنتج أن عدم موافقة الأسرة على العمل تقلل من نسبة الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وهذا يزيد من كثرة التغيب عن العمل و انخفاض الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 16: يوضح علاقة التوفيق بين الالتزامات المهنية والأسرية والرضا على الأداء الوظيفي.

المجموع		لا		نوعاً ما		نعم		راضية جداً		الرضا على الأداء الوظيفي التوفيق بين الالتزامات المهنية والأسرية
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	42	4,76	02	16,67	07	45,24	19	33,33	14	نعم
100	78	48,72	38	41,03	32	6,41	05	3,84	03	لا
100	120	33,33	40	32,5	39	20	24	14,17	17	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثات اللواتي هن غير راضيات على أدائهن الوظيفي والمقدرة بنسبة 33,33%، دعمتها نسبة المبحوثات اللواتي لا يستطعن التوفيق بين التزاماتهن العائلية والمهنية والمقدرة بـ 48,72%، تليها نسبة اللواتي يستطعن التوفيق بـ 4,76%.

بالمقارنة مع المبحوثات المصريحات بأنهن راضيات نوعاً ما على أدائهن فقد قدرت نسبتهن بـ 32,5% والتي بدورها دعمت بنسبة 41,03% للمبحوثات اللواتي لا يستطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية والعائلية، ثم نسبة 16,67% لمن صرحن بأنهن يستطعن التوفيق بين الإلتزامات.

والمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن راضيات عن أدائهن فنسبتهن كما نلاحظ هي 20%، دعمتها نسبة 45,24% للمبحوثات اللواتي يستطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية والعائلية، ثم تليها نسبة 6,41% للمبحوثات اللواتي لا يستطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية والأسرية.

واللواتي صرحن بأنهن راضيات جداً على أدائهن فنسبتهن قدرت بـ 14,17%، دعمتها نسبة 33,33% من المبحوثات اللواتي يستطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية والأسرية، ثم تليها نسبة 3,84% للواتي لا يستطعن التوفيق بين التزاماتهن المهنية و الأسرية .

وعليه نقول أن عدم رضا المبحوثات عن أدائهن الوظيفي سببه الرئيسي هو عدم قدرتهن على التوفيق بين التزاماتهن المهنية والعائلية فأغلب المبحوثات لا يساعدهن أزواجهن في مسؤوليات البيت، و هذا ما يجعلها غير قادرة على التوفيق بين الإلتزامات، فيمكن مقصرات من كلتا الجهتين، وبما أن الدور الأساسي للمرأة كربة بيت أن تراعي شؤون بيتها وزوجها وأطفالها وحتى عائلتها، وارتباطها بميدان العمل وخروجها إليه خاصة إذا كانت ذات مستوى عالي، يمنحها منصب هام داخل المؤسسة يتطلب لديها العمل بكفاءة عالية، وأن تكون مدركة لدورها ومكانتها، أيضا كون المستشفى يتميز بخصوصية إنسانية وحساسة جدا، فينتطلب وجود كل عامل في مكانه من أجل تغطية كل الثغرات، والتي بخطأ صغير يمكن أن يترتب عليه وفاة أحد المرضى... إلخ. وهذا ما يجعل المرأة في ضغط وصراع حقيقي داخل هذا البناء الوظيفي الهام كونه يتميز بالثبات، ذلك يشعرها بعدم الرضا، أيضا عدم القدرة على التوفيق بين الإلتزامات، وللهروب من هذا الواقع قد قالت أحد المبحوثات "...وأنا لست راضية عن أدائي ولكن أتغيب ولا يهمني إن تغيبت من أجل إكمال واجباتي العائلية ليس عندي بديل".

نستنتج أن صعوبة التوفيق بين الالتزامات العائلية و المهنية تؤدي إلى عدم الرضا عن الأداء من طرف المبحوثات ، ورغم ذلك فإنهن يتغيبن عن العمل لتغطية مسؤولياتهن العائلية، أو أيضا للاستجابة لحضور المناسبات والقيام بزيارات إلى أهلهن وصديقاتهن...إلخ.

الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين معاناة فرد من عائلة المبحوثات من مرض ما وكمية الجهد المبذول.

المجموع		قليل		متوسط		كثير		كمية الجهد المبذول معاناة فرد من العائلة بمرض ما
		%	ك	%	ك	%	ك	
100	69	40,57	28	43,83	32	12,33	09	نعم
100	51	6,38	03	33,33	17	60,78	31	لا
100	120	25,83	31	40,83	49	33,33	40	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الاتجاه السائد للمبحوثات هو نحو اللواتي صرحن بأن كمية الجهد اللواتي يبذلنه متوسط بما نسبته 40,83 %، دعمتها نسبة اللواتي صرحن بأن لديهن من يعاني من مرض في العائلة والمقدرة بـ 43,83 %، ثم تليها نسبة 33,33 % للمبحوثات اللواتي ليس لديهن من يعاني من مرض في العائلة. ومقارنة بنسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن كمية الجهد الذي يبذلنه كثير والتي قدرت بـ 33,33 % ، دعمتها نسبة اللواتي صرحن بأن ليس لديهن من عاني من مرض ما في العائلة والتي قدرت بـ 60,78 %، ثم تليها نسبة اللواتي لديهن من يعاني من مرض في العائلة والتي قدرت بـ 12,33 % .

أما المبحوثات اللواتي صرحن بأن كمية الجهد اللواتي يبذلنه قليل فقد بلغت نسبتهن 25,83 % والتي بدورها كانت مدعومة بنسبة المبحوثات المصريحات بأن لديهن من يعاني من مرض في العائلة والمقدرة بـ 40,57 %، تلتها نسبة اللواتي ليس لديهن من يعاني من مرض والتي قدرت بـ 6,38 %.

من خلال ذلك نلاحظ أن وجود من يعاني في أسرة المرأة العاملة من مرض معين يؤدي بها إلى خفض مردودها داخل المؤسسة، إما بسبب قلة التركيز وتفكيرها في المريض خصوصا أن عدد كبير من المبحوثات نمط سكنهن مع العائلة، إضافة إلى معاناة فرد من عائلتها جراء مرض مزمن أو إعاقة، وهذا يشكل لديها ضغط كون المريض يحتاج إلى رعاية خاصة، فانخفاض أداء العاملة أو اضطرارها إلى التغيب ينقص من جهدها المبذول، ويقل بسبب رعايتها لمريضها الذي يشتت تركيزها لأنه لا يوجد من يراعي شؤون مريضها، وأيضا كون طبيعة عملها تتطلب كفاءة عالية والخلو من أدنى درجات الأخطاء خوفا على صحة المرضى، لأن ذلك يشكل لديها مسؤولية كبيرة، على خلاف اللواتي ليس لديهن من يعاني من مرض ما فيعملن كثيرا، وباعتبار البنائية الوظيفية تسعى إلى تحقيق التوازن والاستقرار، فإن هذا يشكل لديها صعوبات، و يؤثر على البناء الوظيفي للمؤسسة وعلى طبيعة المهام.

ومنه نستنتج أن العاملة التي لديها مريض لا يوجد من يراعيه إما تتغيب عن العمل للبقاء معه، أو تنخفض نسبة أدائها وتتأثر قدراتها نتيجة حال مريضها، وبالتالي تنخفض نسبة أدائها لمهامها.

الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين معاناة فرد من عائلة المبحوثات من مرض ما وتأثير الغيابات على العمل.

المجموع		لا		نعم		تأثير الغيابات على العمل معاناة فرد من العائلة بمرض ما
		%	ك	%	ك	
100	69	30,43	21	69,57	48	نعم
100	51	62,75	32	37,25	19	لا
100	120	44,17	53	55,83	67	المجموع

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن الإتجاه السائد للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأن غياباتهن تؤثر على عملهن وقد قدرت بـ 55,83%، دعمتها في ذلك نسبة المبحوثات اللواتي لديهن من يعاني من مرض ما في العائلة والمقدرة بـ 69,57%، تليها نسبة 37,25% للواتي لديهن من يعاني مرض ما في العائلة . أما المصريحات بأن عملهن لا يتأثر في حال تغيبهن فقد قدرت نسبتهم بـ 44,17%، دعمتها في ذلك نسبة 62,75% للمبحوثات اللواتي ليس لديهن من يعاني من مرض ما في العائلة، تليها نسبة 30,43% من اللواتي صرحن بأن لديهن من يعاني من مرض ما في العائلة.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن أعلى نسبة لتأثير الغيابات على العمل مثلتها المبحوثات اللواتي لديهن من يعاني من مرض ما في العائلة، وقد يرجع هذا إلى عدة أسباب كوجود صعوبة في مراعاة المريض ولا يوجد البديل الذي يساعدها في رعاية والإهتمام بالمريض، إضافة إلى كون طبيعة العمل التي تقوم به هذه العاملة لا يقبل التعويض من طرف الزملاء، أيضا حساسيته تشكل مسؤولية لدى الموظفات، خاصة اللواتي يعملن في مصلحة التخدير والمخبر والتوليد، هذا من جانب ومن جانب آخر خطورة المرض الذي يعاني منه قريبها، حيث أن هذا يقلل من حدة تركيزها وإنتباهها في العمل، ويجعلها ترتكب أخطاء مهنية تدفع ثمنها غالبا.

أما المبحوثات اللواتي تتأثر أعمالهن بسبب الغيابات وليس لديهن من يعاني من مرض ما في العائلة، فقد يرجع هذا إلى عدم موافقة الأسرة أو الزوج على العمل أو وجود صعوبة في التوفيق بين الإلتزامات المهنية والأسرية.

وعليه فإن البناء الوظيفي يتأثر بتأثر الفاعلين فيه، وهذا قد يحدث خلاا وظيفيا داخل أجزاء هذا البناء.

ومنه نستنتج أن الغيابات تؤثر على العمل عندما تكون بفعل وجود معاناة فرد من أفراد الموظفات من مرض ما، وهذا يؤثر على الأداء الوظيفي داخل المستشفى.

الجدول رقم 19: يوضح العلاقة بين تغيب المبحوثات عند التعرض إلى مشاكل عائلية وكمية الجهد المبذول.

المجموع		قليل		متوسط		كثير		كمية الجهد المبذول التغيب عند التعرض إلى مشاكل عائلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	77	37,66	29	45,45	32	16,88	13	نعم
100	43	4,65	02	32,55	17	62,79	27	لا
100	120	25,83	31	40,83	49	33,33	40	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن الإتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأن كمية جهدهن المبذول متوسط والمقدرة بنسبة 40,83%، وقد دعمتها في ذلك نسبة 45,45% للمبحوثات المصريحات بأهن يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية، ثم تليها نسبة 32,55% للواتي لا يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية.

أما المبحوثات اللواتي صرحن بأن كمية جهدهن المبذول كثير فقد قدرت نسبتهن بـ 33,33%، دعمتها في ذلك نسبة 62,79% للمبحوثات اللواتي لا يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية، ثم تليها نسبة 16,88% للواتي يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية.

أما اللواتي صرحن بأن كمية جهدهن المبذول قليل فقد قدرت نسبتهن بـ 25,83%، مدعومة لا يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية. في ذلك بنسبة 37,66% للمبحوثات اللواتي يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية، تليها نسبة 4,65% للواتي لا يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية.

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أن المبحوثات اللواتي يبذلن جهدا متوسطا في العمل هن الأعلى نسبة، دعمتها في ذلك المبحوثات اللواتي يتغيبن عند التعرض إلى مشاكل عائلية، حيث أن هذه المشاكل تؤثر على نفسية الموظفة وعلى بنيتها الفيزيولوجية، وتخلق لها الإرتباك والقلق، مما يجعل مردودها داخل العمل غير كبير وتبذل جهدا متوسطا مقارنة مع الموظفات اللواتي لا يوجد لديهن مشاكل عائلية، حيث أنهن يبذلن جهدا كثيرا، وذلك كونهن لا يتعرضن إلى مشاكل عائلية أو كون هذه المشاكل العائلية لا تؤثر على عملهن.

وهذه المشاكل العائلية التي تجعل العاملة تتغيب عن عملها تشكل خطرا كبيرا على وظيفتها داخل المؤسسة، حيث أن نسبة تركيزها تقل وهذا يجعلها ترتكب أخطاء مهنية قد تؤدي بحياة المريض، وحدث تفاعلات خطيرة المواد عند الموظفات اللواتي يعملن في المخبر..... إلخ. وهذا ويشكل مباشر يؤثر على البناء الوظيفي للمستشفى ككل وهذا بحكم تأثير أجزاءه.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن كمية الجهد المبذول تقل كلما تعرضت الموظفات إلى مشاكل عائلية، وذلك يؤدي إلى تغييبها مما يجعل أداءها الوظيفي يتأثر ككل.

الجدول رقم 20: يوضح العلاقة بين تغييب المبحوثات عن العمل عند التعرض إلى مشاكل عائلية وتلقي إنذارات في حال التغييب.

المجموع		لا		نعم		تلقي إنذارات في حال التغييب التغييب عن العمل عند التعرض إلى مشاكل عائلية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	77	16,88	13	83,12	64	نعم
100	43	100	43	-	-	لا
100	120	46,67	56	53,33	64	المجموع

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن الاتجاه العام للمبحوثات قدر بنسبة 53,33% للواتي صرحن بأنهن يتلقين إنذارات عند تغييبهن عن العمل، دعمتها نسبة المبحوثات اللواتي يتغيبن عن العمل عندما يتعرضن إلى مشاكل عائلية بنسبة 83,12%.

بالمقارنة مع نسبة المبحوثات اللواتي لا يتلقين أي إنذارات عند تغييبهن والتي قدرت ب 46,67%.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول فيرجع تصريح المبحوثات أنهن يتلقين إنذارات في حال تغييبهن عن العمل، إلى عدم قدرتهن على تحمل ومواجهة المشاكل العائلية التي تعترضهن في حياتهم اليومية رغم تقبل المجتمع لعمل المرأة، خاصة في المستشفى للحاجة الماسة لمثل هذه الوظائف الفعالة، مما تجعلهن يتغيبن عن العمل لحل مشاكلهن العائلية، وقد يرجع ذلك إلى عدم موافقة العائلة أو الزوج على العمل، وكون لديها ضغط معه لإنعدام لغة الحوار بين الزوجين، أو وجود مشكل بسبب عدم قدرة المرأة على التوفيق بين التزاماتها وإهمالها لعائلتها والاهتمام أكثر بالعمل، فتتغييب عن العمل بكثرة من أجل إرضاء الزوج لعدم اقتناعه بأهمية عمل المرأة، أو العائلة والتغلب على هذا المشكل، وذلك يولد لها مشاكل أخرى في مكان العمل كالإنذارات و الخصم من الأجر... إلخ. وحسب تصريح بعض المبحوثات في الاستمارة فإن الإنذارات قد تصل إلى 5 أو 6 شهريا بسبب تكرار التغييب، وهذا ما يؤثر على البناء الوظيفي للمؤسسة، ويجعل العاملة في تصادم بين مهامها في العمل ودورها في العائلة، وهذا يحدث خلل وظيفي داخل هذا البناء.

وحسب النتيجة المتوصل إليها بحساب معامل الإقتران التي قدرت ب 1- والتي تمثل علاقة عكسية تامة، حيث أنه كلما تعرضت العاملة إلى مشاكل عائلية قل تلقيها للإنذارات، وهذا بسبب تساهل المشرف و تفهمه لوضع العاملة و ظروفها.

ومنه نستنتج أن المشاكل العائلية تؤدي إلى التغييب عن العمل والتغييب عن العمل يؤثر في وظيفة ومهام العاملة، مما ينجم عنه تلقي إنذارات وبكثرة، وبالتالي تأثير على الأداء الوظيفي.

3- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

- من خلال تحليل نتائج البيانات الشخصية ونتائج الفرضية الأولى، والمتمثلة في التغيب الناتج عن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة ووضعتها له علاقة بأدائها الوظيفي في المستشفى، نستنتج مايلي :
- العاملة المتزوجة هي الأكثر تغيباً بمقارنتها مع المطلقة و الأرملة بسبب تضاعف الإلتزامات و المسؤوليات الأسرية عليها، وعليه تكون دافعيته غير عالية نحو العمل وينخفض أدائها في العمل، وكذلك يقل إدراكها لدورها الذي تقوم به داخل العمل.
 - و حتى المطلقات لأنهن يشعرن بالعزلة الإجتماعية بسبب الثقافة المجتمعية السائدة.
 - كلما زاد عدد الأولاد زادت إحتياجاتهم للأم، وتوجب عليها مراقبة مسيرتهم الدراسية وحل واجباتهم المنزلية، وهذا يساهم في زيادة التغيب لديها، من أجلية تغطية هذه الإحتياجات.
 - عدم موافقة الزوج على العمل يخفض من دافعية العاملة ويزيد من نسبة التغيب لديها مما يجعل أدائها الوظيفي ينخفض.
 - الإستجابة للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء وعدم إعتقاد طريقة التعويض بين الزملاء يزيد من حدة ظاهرة التغيب و يؤثر سلبا على الأداء.
 - السكن مع العائلة يزيد من مسؤوليات العاملة بحكم القيم و الأعراف المجتمعية و العادات الموروثة، لأنها تتغيب لتكفل بالعائلة وزيارة الأهل والأقارب من أجل المحافظة على بقاء و ديمومة النسيج الإجتماعي، وبالتالي يتأثر أدائها وهذا مايجعل الإجراءات و الرقابة الإدارية صارمة عليها.
 - العاملة التي مستواها التعليمي مرتفع هي الأكثر تغيباً لإعتقادها على أنها على خبرة و كفاءة عالية و بإمكانها إستدراك و تعويض عملها.
 - سنوات العمل والخبرة القليلة للعاملة تزيد في تغيبها.
 - كلما إرتفع الدخل الشهري للعاملة زادت نسبة تغيبها لعدم إكترائها بالخصم منه، وكونها تنتمي إلى طبقة إجتماعية ميسورة الحال.
 - عدم موافقة العائلة على العمل تترك المرأة العاملة وتقلل من نسبة شعورها بالإلتزام إلى المؤسسة، وأيضا صعوبة التوفيق بين الإلتزامات الأسرية و المهنية تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، إضافة إلى معاناة فرد من مرض ما في عائلة العاملة يجعلها تتغيب بكثرة من أجل مراقبة و تلبية حاجياته ويأثر عليها، وبالتالي تقل دافعيته نحو العمل، وأيضا إدراكها لدورها و جهدها المبذول وعليه يتأثر أدائها الوظيفي.
 - التعرض إلى مشاكل عائلية يزيد من نسبة تغيب العاملة لحلها وعليه تقل كمية جهدها الذي تبذله، وذلك أيضا يجعلها تتلقى إنذارات لإنخفاض أدائها.
 - وإستنادا إلى هذه النتائج نقول أن التغيب الناتج عن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة ووضعتها له علاقة بأدائها الوظيفي في المستشفى و يؤثر عليه.

تمهيد:

إن اكتساح المرأة إلى عالم الشغل أصبح له صدى كبير، وكون أن أغلب النساء يفضلن العمل في المستشفى نظرا لإنسانية الوضع داخله و طبيعته الحساسة، والمرأة المتزوجة بدورها تعتبر جزءا منه لكن وجود التزامات أسرية ومهنية تصعب عليها المهمة.

وكون طبيعة عملها داخل المستشفى تتميز بعدة خصوصيات من دقة و إتقان و تركيز في العمل وبوجود التزامات عائلية فإنها تواجه عدة صعوبات، وتتخذ تدابير وحلول كالتغيب عن العمل.

و بناء على ذلك فقد كانت الفرضية الثانية لهذه الدراسة كالتالي:

التغيب المرتبط بطبيعة عمل المرأة في المستشفى يؤثر على أدائها الوظيفي.

لذلك ارتأينا في هذا الفصل إلى التطرق إلى تحليل نتائج الفرضية الثانية و تفسيرها، والاستنتاج الجزئي لها، ثم الإستنتاج العام.

1- تحليل نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم 21 : يوضح العلاقة بين سنوات العمل لدى المبحوثات والرضا على الأداء الوظيفي.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		راضية جدا		الرضا على الأداء الوظيفي سنوات العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	10	05	22	11	42	21	26	13	[5 - 1]
100	23	60,87	14	26,07	06	-	-	13,04	03	[10 - 5]
100	47	44,68	21	46,08	22	6,38	03	2,12	01	[15 - 10]
100	120	33,33	40	32,5	39	20	24	14,17	17	المجموع

من خلال النتائج المبينة في الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأنهن غير راضيات على أدائهن الوظيفي والتي قدرت بـ 33,33%، ودعمتها في ذلك نسبة 60,87% للواتي سنوات عملهن [5 - 10] ، تليها نسبة المبحوثات اللواتي سنوات عملهن [10 - 15] بنسبة 44,68%، ثم تليها نسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن سنوات عملهن [5 - 1] بما نسبته 10%.

وبالمقارنة مع المصريحات بأنهن نوعا ما راضيات على أدائهن الوظيفي فنجد بنسبتهن 32,5%، والتي تدعمها نسبة 46,08% للواتي سنوات عملهن [10 - 15]، تليها نسبة اللواتي سنوات عملهن [5 - 10] والمقدرة بـ 26,07%، ثم تليها نسبة المبحوثات المصريحات بأن سنوات عملهن من [5 - 1] والمقدرة بـ 22%.

أما المصريحات بأنهن راضيات عن أدائهن الوظيفي فقدرت بنسبتهن بـ 20%، دعمتها في ذلك نسبة 42% للمبحوثات اللواتي سنوات عملهن [5 - 1]، تليها نسبة 6,38% للواتي سنوات عملهن [10 - 15]. والمبحوثات اللواتي هن راضيات جدا عن أدائهن الوظيفي فنسبتهن هي 14,17%، دعمتها نسبة المبحوثات اللواتي سنوات عملهن من [5 - 1] و المقدرة بـ 26%، تليها نسبة 13,04 % لمن صرحن بأن سنوات عملهن 13,04%، تأتي بعدها نسبة 2,12% للواتي سنوات عملهن [10 - 15].

من خلال ذلك يمكن القول أن المبحوثات غير راضيات على أدائهن الوظيفي هن الأكثر نسبة، والمدعومة باللواتي سنوات عملهن [5 - 10]، وهذا راجع إلى عدة عوامل وأسباب كعدم الالتزام بمواعيد العمل، أو اللامبالاة أو نتيجة تغيير الأدوار والأوضاع والمستويات المهنية، ووضع العاملة في غير منصبها الذي تعودت أن تعمل فيه، إضافة كون أن سنوات عملهن بين [5 - 10] فهن حصلن على مكانة ومنصب هام داخل المؤسسة ولديهن خبرة عالية بالمقارنة لمن يعملن لمدة [5 - 1] سنوات ، لكن يقوم المشرف بجرمهن من المكافآت فيشكل ذلك لديهن تدمر، أو كون العاملات لديهن مستوى أداء منخفض وبمرور الوقت بوجود التزامات مهنية وعائلية يسبب لهن ذلك الإرهاق والتعب، وربما يعود أيضا إلى الأجر حيث يلعب دورا بارزا في دافعية العاملات نحو العمل، وهناك بعض العاملات صرحن بأنه رغم عملهن لمدة طويلة داخل المستشفى لكن لا يستطعن تشكيل جماعة عمل وعلاقات جيدة مع الزملاء، وهذا يترتب عند شعور بالاعتراب ويقلل من رغبة العاملة في الاندماج، ومنه يمكن تحليل الرضا عن الأداء الوظيفي من خلال أربعة عناصر هي (طبيعة العمل - الأجور والتأمينات، المشرفون ونظام الإشراف، السياسة العامة

للمؤسسة). حيث كلما تحسنت هذه العناصر زادت نسبة الرضا عن الأداء عند العاملات والعكس صحيح خاصة اللواتي يعملن بين [5 - 10] فمن المفروض أنهن يدركن دورهن ومكانتهن أكثر وتتوزع عليهم مختلف الأعمال. وإستياء العاملات وعدم رضاهن على أدائهن ينجم عنه التغيب عن العمل نتيجة الإحساس بالإهمال من طرف الإدارة، وقلة النظم المحفزة للعمل والتي تجعل العاملات راغبات فيه. حيث صنف " روبرت ميرتون" في البنائية الوظيفية خمسة أنماط للتكيف، و التي من بينها النمط الوظيفي الذي يساعد على بقاء النسق وإستياء العاملات يتنافى معه، وهذا ما يجعل من هذا النسق مهددا بعدم الإستمرارية و الوصول إلى الأهداف المرجوة. ومنه نستنتج أن مدة سنوات العمل تؤثر على الرضا الوظيفي للمبحوثات، و ينتج عنها تغيب عن العمل، وبالتالي تراجع في الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 22 : يوضح العلاقة بين الدخل الشهري للمبحوثات والشعور بالانتماء إلى المؤسسة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الشعور بالانتماء إلى المؤسسة الدخل الشهري
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	17	11,76	02	88,23	15	-	-	أقل من 10000,00 دج
100	22	68,18	15	27,27	06	4,54	01	10000,00 دج إلى 20000,00 دج
100	30	53,33	16	36,66	11	10	03	20000,00 دج إلى 30000,00 دج
100	51	23,52	12	17,64	09	58,82	30	أكثر من 30000,00 دج
100	120	37,5	45	34,17	41	28,33	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه السائد للمبحوثات هو نحو اللواتي صرحن بأن نسبة شعورهن بالانتماء إلى المؤسسة أحيانا هو 37,5%، تدعمها نسبة المبحوثات اللواتي دخلهن من 10000,00 دج إلى 20000,00 دج المقدرة بـ 68,18%. تليها نسبة اللواتي دخلهن من 20000,00 دج إلى 30000,00 دج المقدرة بـ 53,33%، تليها بعد ذلك المبحوثات المصريحات بأن دخلهن أكثر من 30000,00 دج بنسبة 23,52% ثم نسبة المبحوثات اللواتي دخلن أقل من 10000,00 دج بنسبة 11,76% . وبالمقارنة مع المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة فقد قدرت نسبتهن بـ 34,17% دعمتها المبحوثات اللواتي دخلهن أقل من 10000,00 دج بنسبة 88,23%، تليها نسبة المبحوثات اللواتي دخلهن بين 20000,00 دج إلى 30000,00 دج والمقدرة بـ 36,66%، لتأتي بعدها نسبة المبحوثات اللواتي دخلهن بين 10000,00 دج و 20000,00 دج بنسبة 27,27%، وأخيرا نسبة 17,64% للمبحوثات اللواتي دخلهن أكثر من 30000,00 دج. والمبحوثات اللواتي يشعرن بالانتماء فنسبتهن هي 28,33% والتي دعمتها نسبة 58,82% للواتي دخلهن أكثر من 30000,00 دج، تليها نسبة المبحوثات اللواتي دخلهن من 20000,00 دج إلى 30000,00 دج والتي قدرت بـ 10% ثم تليها نسبة اللواتي دخلهن 20000,00 دج إلى 30000,00 دج بـ 4,54%.

بناء على هذه النتائج نقول أن المبحوثات اللواتي يشعرون أحيانا بالانتماء إلى المؤسسة التي يعملن بها دعمتها اللواتي مستوى دخلهن الشهري من 10000,00 دج إلى 20000,00 دج، ويعود ذلك إلى قلة الأجر إلا أنه بحاجة ماسة إلى العمل .

وقد يعود شعورهن أحيانا بالانتماء إلى تعيينهن في الوظائف المختلفة يتم بناء على معايير غير موضوعية، بل يركز المشرف على أهدافه ومصالحه الشخصية بوضع عاملة في مكان لا يتلائم مع كفاءتها و قدراتها ، إضافة إلى أنه يوجد فروقات فردية بين العاملات، وانتشار ظاهرة الإتكالية في العمل بدورها تقلل من الشعور بالانتماء إلى العمل. وترجع قلة شعور المبحوثات بالانتماء إلى المؤسسة كونهن يمارسن وظيفة أخرى غير مهنتهن هذه، فهن يعتمدن على دخل آخر ولا يكثرن بالعمل.

ويعود رضا المبحوثات بهذا الأجر مع شعورهن قليلا بالانتماء إلى كونهن يقمن بممارسة مسؤوليات ووظائف منخفضة. وهناك بعض العاملات يقبلن بهذا الأجر لأنه يتوافق مع مستواهن التعليمي و يقمن بمسؤوليات ومهام أكثر من اللواتي لديهن مناصب عمل ثابتة، ولا يقدر المشرف جهدهن المبذول، وفي حال تغيير هذه العاملة لمنصبها أو تغييرها أو تخليها عن العمل ، فيأثر بشكل كبير على العمل داخل المؤسسة، وذلك بما يتوافق مع النظرية البنائية الوظيفية على حسب " هربرت سينير" في هذا الصدد «...إذا حدث أي تغيير في أحد أجزاء البناء الاجتماعي فلا بد أن يتأثر بها تغيير باقي الأجزاء...»¹.

وبالتالي فإن قلة الشعور بالانتماء تؤدي إلى عدم إحساس العامل بالمسؤولية ، والتواكل في إنجاز المهام والتغيب عن العمل.

ومنه نستنتج أن كلما انخفض الدخل الشهري قل الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، و بالتالي تزيد نسبة التغيب، وعليه يتأثر الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 23: يوضح العلاقة بين نوع عمل المبحوثات وكمية الجهد المبذول.

المجموع		قليل		متوسط		كثير		كمية الجهد المبذول نوع العمل
		%	ك	%	ك	%	ك	
100	18	11,11	02	22,22	04	66,66	12	طبيبة
100	56	44,64	25	26,78	15	28,57	16	ممرضة
100	46	8,69	04	65,21	30	26,08	12	موظفة
100	120	25,83	31	32,64	49	33,33	40	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج هذا الجدول أن الاتجاه العام للمبحوثات نحو اللواتي صرحن بأن كمية الجهد المبذول كثير بنسبة 33,33 %، ويدعمه من الجدول نسبة المبحوثات اللواتي يعملن طبيبات والتي قدرت بـ 66,66 % ، تليها نسبة الممرضات المقدرة بـ 28,57 %، ثم بعدها نسبة الموظفات والمقدرة بـ 26,08 %.

¹ - محمد أنور محروس، مناهج البحث العلمي بين النظرية و التطبيق، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص76.

ومقارنة باللواتي صرحن بأن كمية الجهد المبذول لديهن متوسط فقد قدرت بما نسبته 32,64% دعمته المبحوثات الموظفات بنسبة 65,21%، ثم تليها نسبة الممرضات المقدرة بـ 26,78%، وتأتي بعدها نسبة الطبيبات التي قدرت بـ 22,22%.

والمبحوثات الممرضات بأن كمية الجهد المبذول قليل فقد كانت نسبتهن 25,83%، دعمته نسبة 44,64% للمبحوثات اللواتي يعملن ممرضات، تليها بعد ذلك المبحوثات اللواتي يعملن طبيبات بنسبة 11,11%، وأخيرا نسبة 8,69% للمبحوثات الموظفات.

بناء على هذه المعطيات نقول بأن المبحوثات اللواتي جهدهن المبذول كثير هن الطبيبات، وهذا يعود إلى دورهن الفعال والمهم داخل المستشفى، حيث أن عملهن يتطلب دقة وتركيز خوفا من الخطأ في تشخيص حالة المريض، أو التقصير في الإسعافات المطلوب تقديمها إليه، لذلك يتطلب عليهن الجدية في العمل والإنضباط خاصة وأن عملهن دقيق.

لكن الدقة والجدية تشكل ضغطا لديها وهذا يجعلهن يشعرن بعدم الراحة، إضافة إلى عدم الرضا عن الأداء الوظيفي، وكثرة الإرهاق والتعب مما يجعلها تتغيب عن عملها، خاصة مع وجود مسؤوليات وإرتباطات أخرى بانتظارها سواء عائلية أو غيرها، كممارسة أنشطة داخل المجتمع.

وتكرر التغيب عند الطبيبات يوجب على المشرفين إتخاذ إجراءات كالحصم من الأجر وتلقيهن إنذارات والتقليل من الحوافز التي يمكن تقديمها إليهن.

ومثل هذه الإجراءات والتصرفات تحدث مشاكل كبيرة بن الطبيبات والإدارة، وذلك يؤثر على البناء الوظيفي للمستشفى ويعيق وظيفة هذا النسق ويؤثر على البناء العام ككل.

أما كمية الجهد المبذول المتوسط فقد مثلته نسبة الموظفات، وهذا يرجع إلى قلة الحوافز المادية وسياسات الترقية، وربما فشل في مهارات الإتصال بينهن وبين المشرفين والإدارة، وقلة تحسيسهن بدورهن ومجهوداتهن، وهذا حسب تصريح مشرف مصلحة الطب العام أنه قال: «... إن لم تشكر الموظفة وتعطها أكثر من قيمتها فإنها تعمل على عكس توقعاتك وتكون لك ضدا...». لذلك تسلك الموظفة مسارا آخر جريا إستيائها، وهو عدم الإهتمام بالعمل وفي حد تفكيرها أنها تعمل بجد وإخلاص وترى نفسها بأنها منضبطة لكنها تقيم عكس، وتتغيب عن العمل وتخلق حججا وأعدارا، وهذا يؤدي بمصلحة الموارد البشرية داخل المستشفى إلى خصم الأجر بسبب هذه التصرفات.

ومنه نستنتج أن الطبيبات هن الأكثر بدلا للجهد، وبالتالي كثرة التغيب بسبب التعب والإرهاق وكثرة المسؤوليات والخوف من إرتكاب أخطاء مهنية، وعليه ينخفض أدائهن الوظيفي داخل المستشفى.

الجدول رقم 24: يوضح العلاقة بين المدة التي تقضيها المبحوثات في العمل و كمية الجهد المبذول.

المجموع		قليل		متوسط		كثير		كمية الجهد المبذول المدة التي تقضيها في العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	29	-	-	13,79	04	86,21	25	أقل من 8 ساعات
100	70	32,85	23	58,33	42	7,14	05	8 ساعات
100	21	42,10	08	14,28	03	52,64	10	أكثر من 8 ساعات
100	120	25,83	31	40,83	49	33,33	40	المجموع

نلاحظ من الجدول المبين أعلاه أن نسبة المبحوثات المصرحات بأن تقدير المشرف لجهدهن متوسط قد مثلت الاتجاه السائد فيه و المقدرة بـ 40,83%، والتي دعمته نسبة المبحوثات اللواتي يعملن 8 ساعات في اليوم المقدرة بـ 58,33%، تليها بعد ذلك المبحوثات اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات بنسبة 14,28%، و ثم اللواتي مدة عملهن أقل من 8 ساعات بنسبة 13,79%.

بالمقارنة مع المبحوثات اللواتي قدرت نسبتهن بـ 33,33% اللواتي جهدهن المبذول كثير، والذي دعمته العملات اللواتي تقضين أقل من 8 ساعات في العمل بنسبة 86,21%، تليها نسبة 52,64% للواتي يعملن أكثر من 8 ساعات، ثم تليها نسبة 7,14% للواتي يعملن 8 ساعات في اليوم.

والمبحوثات اللواتي جهدهن المبذول قليل فقدت نسبتهن بـ 25,83% والمدعومة بنسبة 42,10% للمبحوثات اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات، تليها نسبة 32,85% للمبحوثات اللواتي يعملن 8 ساعات.

من خلال ما نلاحظه فإن كمية الجهد المبذول الغالبة هي متوسطة وله علاقة بالمدة التي تقضيها العاملة داخل المؤسسة، حيث أن العملات اللواتي يعملن 8 ساعات يقيمهن بمتوسط، وذلك نظرا إلى أن العملات وخاصة إذا كن يعملن بالمناوبات الليلية، وحسب طبيعة عملهن التي تقتضي التركيز والدقة خاصة الممرضات في قسم الاستعجالات والولادة، فإنهن يحتجن إلى عدد كبير من العملات وذات كفاءات معينة لحساسية الوضع، فقد تضطر بعض العملات إلى الهروب من هذا الواقع، والخوف من ارتكاب أخطاء مهنية خاصة إذا كانت مجهدة ذهنيا وبدنيا كونها لديها التزامات عائلية وأخرى مهنية، فتضطر إلى التغيب والتقليل من هذه 8 ساعات في العمل.

و"تالكوت بارسونز" يقول بأن للبنائية الوظيفية أربعة مستلزمات وظيفية، والتي من بينها تحقيق الهدف فهنا المشرف داخل المستشفى يسعى إلى تحقيق هدفه وهو تقديم أحسن الخدمات الصحية للمرضى، لكن الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة ووضعها العائلي يجعلها لا تبذل جهدا كثيرا بسبب الإرهاق، ولذلك فإن العملات كثيرا ما يتغيبن بسبب مدة العمل الطويلة أو العمل إما صباحا أو مساء على حسب الوقت التي يساعدها، ولكن في كلتا الحالتين فهي متغيبية عن ساعات الدوام القانونية.

وهنا المشرف يقوم بواجباته القانونية كحقه في تقديم الاستفسار أو خصم الأجر من أجل تكثيف الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة والسهر على راحة المرضى.

وعليه نستنتج أن المدة التي تقضيها العاملة في العمل تؤدي إلى تقليل الجهد المبذول من طرفها، لأنها تتغيب عن العمل نتيجة مسببات وبالتالي ينخفض أدائها داخل المستشفى .

الجدول رقم 25 : يوضح العلاقة بين العمل في المناوبات الليلية عند المبحوثات والرضا على الأداء الوظيفي.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		راضية جدا		الرضا على الأداء الوظيفي العمل في المناوبات الليلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	26	53,84	14	15,38	04	11,54	03	19,23	05	نعم
100	57	5,26	03	29,82	17	43,86	25	21,05	12	لا
100	37	-	-	48,64	18	32,43	12	19,91	07	أحيانا
100	120	33,33	40	32,5	39	20	24	14,17	17	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الاتجاه السائد للمبحوثات هو نحو اللواتي صرحن بأنهن غير راضيات على أدائهن الوظيفي والتي قدرت بـ 33,33% ، دعمتها في ذلك نسبة المبحوثات اللواتي يعملن في المناوبات الليلية والتي قدرت بـ 53,84%، ثم تليها نسبة اللواتي لا يعملن في المناوبات الليلية والمقدرة بـ 5,26% . وعند مقارنتها بالمصريحات بأنهن راضيات نوعا ما عن أدائهن الوظيفي فقد قدرت نسبتهن بـ 32,5% ، دعمتها في ذلك المبحوثات اللواتي يعملن أحيانا في المناوبات الليلية بنسبة 48,64% ، وتأتي بعدها نسبة المبحوثات اللواتي لا يعملن في المناوبات الليلية بنسبة 29,82% وتأتي بعدها نسبة المبحوثات اللواتي لا يعملن في المناوبات الليلية والتي قدرت نسبتهن بـ 38,15% .

والمبحوثات المصريحات بأنهن راضيات على أدائهن الوظيفي فنسبتهن هي 20% ، دعمتها نسبة 43,86% للواتي يعملن في المناوبات الليلية، تليها نسبة 32,43% للواتي يعملن أحيانا في المناوبات الليلية ، ثم تأتي بعدها نسبة اللواتي يعملن في المناوبات الليلية و المقدرة بـ 11,54% .

و أيضا المصريحات بأنهن راضيات جدا عن أدائهن فقد قدرت نسبتهن بـ 14,17% دعمته نسبة اللواتي لا يعملن في المناوبات الليلية بنسبة 21,05% ، ثم تليها نسبة 19,91% من اللواتي يعملن أحيانا في المناوبة الليلية، وتليها أيضا نسبة المبحوثات اللواتي يعملن في المناوبات الليلية بنسبة 19,23% .

من خلال النتائج المبينة نقول أن عدم رضا المبحوثات عن أدائهن الوظيفي بسبب عملهن في المناوبات الليلية ، ومما لا شك فيه أن نجاح المستشفى ووصولها إلى أهدافها المنشودة وغيرها يقوم على الرضا الوظيفي، حيث أن عدم رضاهن يشكل مشكل كبير للإدارة، وكون العمل الليلي يتميز أيضا بعدة خصوصيات وله عدة مخاطر، وبإعتبار المرأة المتزوجة تعمل في هذا النظام فهذا قد يسبب لها مشاكل تتفاقم حدتها على إختلاف العائلات والأزواج، ومدى تفهمهم من عدم فهم ظروف العاملة، وأيضا حسب طبيعة العمل التي يفرضها المشرف.

والعمل بالمناوبات الليلية يعبر عن التكامل داخل المؤسسة، وتحدث عنه "بارسونز" في البنائية الوظيفية بأنه يحمي النسق من التغيرات الفجائية ويحافظ على التماسك والتضامن لديمومة النسق.

ومنه نستنتج بأن العمل في المناوبات الليلية هو مكمل للعمل في النهار، لأن المريض يحتاج إلى رعاية ليلا ونهارا، ولكن باعتبار المرأة لها ارتباطات وظروف ولديها أطفال صغارا يحتاجونها بجانبهم خاصة في الليل، فإنها تتغيب وتنخفض مرد وديتها، وهذا ما يجعلها غير راضية على أدائها الوظيفي.

الجدول رقم 26: يوضح العلاقة بين مشاركة المبحوثات في الإضراب عن العمل وإدراك الدور الذي يقمن به.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		إدراك الدور المشاركة في الإضراب
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	81	46,91	38	49,38	40	3,70	03	نعم
100	39	-	-	23,08	09	76,92	30	لا
100	120	31,67	38	40,83	49	27,5	33	المجموع

من خلال النتائج المبينة في هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثات نحو اللواتي صرحن بأنهن لا يدركن دورهن اللواتي يقمن به بنسبة 40,83 %، تدعمها نسبة 49,38 % للمبحوثات اللواتي يشاركن في الإضراب عن العمل، تليها بعد ذلك المبحوثات اللواتي لا يشاركن في الإضراب عن العمل بنسبة 23,08 % . ومقارنة بالمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن أحيانا يدركن دورهن اللواتي يقمن به فقدت نسبتهن بـ 31,67 % دعمتها في ذلك نسبة المبحوثات اللواتي يشاركن في الإضراب عن العمل بنسبة 46,91 % . و المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يدركن دورهن الذي يقمن به فقد بلغت نسبتهن 27,5 %، دعمتها في ذلك نسبة 76,92 %، للمبحوثات المصريحات بأنهن لا يشاركن في الإضراب، تليها نسبة اللواتي يشاركن في الإضراب بنسبة 3,70 %.

بناء على ذلك فإن هناك علاقة إدراك الدور الذي تقوم به العاملة والإضراب عن العمل، حيث أن المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يدركن دورهن الذي يقمن به يشاركن في عملية الإضراب عن العمل، وذلك نتيجة عدة أسباب أهمها (الأجر، الترقية، ظروف العمل، تخفيف العمل من بعض الضغوط، وطبعا نتيجة تقدير المشرف للمجهودات، وطريقة الأداء للعمل ، وبسبب نظام الرقابة داخل الإدارة، وقلة شعورهن بالإنتماء... إلخ) ، و حسب تصريح بعض المبحوثات أنه يتم الإضراب جماعيا و نتيجة ظروف تعسفية و قهرية، و هذا ما يمكن أن نطبقه على وجهات نظر المفكر " دالف داندورف" في النظرية البنائية الوظيفية "حيث يفسر المشكلات من هذا النوع على عدة افتراضات أهمها "... كل مجتمع عرضة لعمليات التغيير و كل مجتمع يتضمن الصراع والاتفاق، و كل عنصر يسهم في عدم التكامل داخل النسق، و يؤدي إلى التغيير، و كل مجتمع يتركز على قهر بعض أعضائه للبعض الآخر"¹ .

حيث أن الهدف من عملية الإضراب هو إحداث التغيير، وطبعا فإن لم تحقق المستشفى المطالب التي يطالبها العاملات فإنهن يتغيبن و لا يحضرن إلى العمل، وهذا يحدث صراعا و تغييرا في نفس الوقت . ونستنتج أن العاملات يضرين عن العمل لأنهن لا يدركن دورهن الذي يقمن به، وهذا يشكل لديهن ضغطا ينفجر في شكل إضراب من أجل تلبية المطالب المراد الوصول إليها.

¹ - محمد عبد الكريم الحوراني، مرجع سابق، ص 95 .

الجدول رقم 27: يوضح العلاقة بين التغيب عن العمل للمبحوثات والشعور بعد الرجوع إلى العمل بعد مدة من الغياب.

المجموع		الرغبة في تمديد العطلة		الحماس		عادي		التغيب عن العمل بعد الرجوع إلى العمل بعد مدة من الغياب
		%	ك	%	ك	%	ك	
100	47	36,17	17	14,89	07	48,93	23	كثيرا
100	38	31,58	12	28,95	11	39,47	15	أحيانا
100	35	28,57	10	45,71	16	25,71	09	لا تتغيب
100	120	32,5	39	28,33	34	39,16	47	المجموع

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن الإتجاه العام للمبحوثات يتجه نحو المصريحات بأنهن يشعرن شعورا عاديا عند رجوعهن إلى العمل بعد مدة من الغياب والتي قدرت بـ 39,16%، دعمتها نسبة 48,93% للمصريحات بأنهن يتغيبن كثيرا عن العمل، تليها نسبة 39,47% للمبحوثات المتغيبات أحيانا عن العمل، ثم نسبة 25,71% للمبحوثات اللواتي لا يتغيبن عن العمل.

بمقارنتها مع المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يرغبن في تمديد العطلة نجد أن نسبتهن قد قدرت بـ 32,5%، دعمتها نسبة اللواتي يتغيبن كثيرا عن العمل المقدرة بـ 36,17%، تليها نسبة اللواتي يتغيبن أحيانا عن العمل التي قدرت بـ 31,58%، ثم نسبة 28,57% للمصريحات بأنهن لا يتغيبن عن العمل.

و المصريحات بأنهن يشعرن بالحماس عند الرجوع إلى العمل فقد قدرت نسبتهن بـ 28,33%، والتي بدورها دعمتها نسبة 45,71% للمبحوثات اللواتي لا يتغيبن عن العمل، ثم نسبة 28,95% للواتي يتغيبن أحيانا عن العمل ثم نسبة اللواتي يتغيبن كثيرا عن العمل و المقدرة بـ 14,89%.

من خلال ذلك يتوضح لنا أن شعور العاملات شعورا عاديا بعد الرجوع إلى العمل بعد مدة من الغياب، كان مدعوما بالمبحوثات اللواتي يتغيبن كثيرا عن العمل، وهذا بسبب سوء تقدير المشرف لجهدهن أو قلة شعورهن بالإنتماء إلى المؤسسة وعدم رضاهن عن أدائهن، أيضا وجود رقابة إدارية شديدة على الأداء الوظيفي، وخصوصا أن هذا المستشفى يعتمد على الطرق التقليدية في التقييم (كالترقية بالدرجة وحسب الأقدمية... إلخ)، وأيضا قد تكون هناك نزاعات بين العاملات تجعلهن يتغيبن بكثرة يشعرن شعورا عاديا أو قلة وجود حوافز مادية ومعنوية.

وهذا يؤثر على التكامل في البناء الوظيفي، الذي يعد عاملا هاما من أجل نجاح هذا البناء و الوصول إلى أهدافه و غاياته المنشودة، حيث أن التكامل ينجم عنه التوافق و الإنسجام، وكل ما كان ذلك عكس ذلك يؤثر على المؤسسة بكل أجزائها وأنساقها.

نستنتج أنه كلما قل إهتمام العاملات بالمؤسسة ومصالحها تأثر أدائها ككل، وهذا ما يجعلهن يتغيبن بكثرة عن العمل.

الجدول رقم 28: يوضح العلاقة بين المسافة بين بيت ومكان عمل المبحوثات وتلقي الإنذارات في حال التغيب .

المجموع		لا		نعم		تلقي الإنذارات في حال التغيب المسافة بين البيت و مكان العمل
		%	ك	%	ك	
100	62	24,19	15	75,81	47	بعيدة
100	58	70,69	41	29,31	17	قريبة
100	120	46,67	56	53,33	64	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الاتجاه السائد للمبحوثات يتجه نحو اللواتي صرحن بأنهن يتلقين الإنذارات في حال تغيبهن بنسبة 53,33%، دعمته في ذلك نسبة 75,81% من المبحوثات اللواتي المسافة بين بيتهن و مكان العمل بعيدة، ثم تليها نسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن المسافة بين بيتهن و مكان العمل قريبة و المقدرة بـ 29,31%.

بالمقارنة مع المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يتلقين إنذارات المقدرة نسبتهن بـ 46,67%، دعمتها في ذلك نسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن المسافة بين بيتهن و مكان العمل قريبة و المقدرة بـ 70,69%، ثم تليها بعد ذلك نسبة 24,19% للمبحوثات اللواتي المسافة بين بيتهن و مكان العمل بعيدة.

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن المبحوثات يتلقين إنذارات عند تغيبهن، وذلك بسبب المسافة البعيدة بين مكان العمل والبيت، وصعوبة إيجاد وسائل النقل حيث أنهن لا يستطعن الذهاب مشياً، وتستغرقن وقتاً طويلاً في الذهاب إلى مكان العمل والصعوبة في إيجاد النقل، خاصة اللواتي يعملن في المناوبات الليلية، حيث أنه لديهن عمل مضاعف محاولة التوفيق بين الالتزامات المهنية والعائلية، وأيضاً التعب وتضييع الوقت في وسائل النقل.

وهذا يؤثر على البناء الوظيفي للمؤسسة حيث ترى المبحوثات عندما تخرج من بيتها أنها تصل متأخرة أو انشغالها في تغطية حاجيات المنزل ومراعاة عائلتها، فتتنازل عن الذهاب إلى مكان العمل وتفضل البقاء في البيت، خاصة وأن هناك من تتعرض إلى عنف نفسي نتيجة التحرشات من طرف بعض أفراد المجتمع الخارجي عن المؤسسة و في وسائل النقل، وهذا ما يجعل المشرفين يتخذون عدة تدابير كالإنذارات والخصم من الأجر.... إلخ.

وبحساب معامل الاقتران نجد أن الارتباط يكون عكسياً تماماً والمقدر بـ -0,76 وهذا يعني أنه كلما بعدت المسافة بين بيت العاملة و مكان عملها قل تلقيها للإنذارات لتفهم الإدارة ظروفها وتقديرهم لذلك، لكن الشائع داخل المستشفى هو الصرامة في العمل و الإنضباط.

و من خلال ذلك نستنتج أن بعد المسافة بين البيت و مكان العمل ينتج عنها تلقي للإنذارات، وهذا راجع إلى كثرة التغيب بسبب بعد المسافة البعيدة عن مكان العمل.

2- تفسير نتائج الفرضية الثانية :

الجدول رقم 29 : يوضح نسبة الغيابات لسنة 2013 و 2014 بالمستشفى¹.

السنة	2013	2014
المجموع	243	247
المعدل	20.25	20.58

يمثل هذا الجدول إحصاء لمعدل الغيابات لسنة 2013 و 2014 عند كل عمال المستشفى والذي قدر بـ 20,25% سنة 2013 ، و 20,58% سنة 2014.

ومنه نلاحظ أن نسبة الغيابات زادت بمعدل 0,33 وحسب مصلحة الموارد البشرية فإن هذا الغياب له إجراءات وتدابير تأخذ في حق العامل أهمها : الإنذارات، الخصم، صعوبة الحصول على عطل إستثنائية، الحرمان من مكافآت وحوافز تقدمها الإدارة للعمال...إلخ.

وأيضا فإن تساهل بعض المشرفين مع العاملات قلل النسبة، حيث أن المشرف يقوم بتفهم وضع العاملة والسماح لها بالخروج والتغيب دون علم الإدارة هذا ما جعل النسبة تقدر بـ 20,25% و 20,58% .
ومنه يمكن القول بأن تقدير الغياب في كل 100 يوم يوجد 20 يوم غياب.

الجدول رقم 30 : يوضح تكرار التغيب لدى المبحوثات بالأيام.

الفئات	التكرار n	مركز الفئة xi	Xin
[0 - 30]	35	15	525
[30 - 60]	43	45	1935
[60 - 90]	13	75	975
[90 - 120]	21	105	2205
[120 - 150]	08	135	1080
المجموع	120	375	6720

حساب المتوسط الحسابي للغيابات بالأيام:

$$x = \frac{\sum xin}{\sum n} = \frac{6720}{120} = 56$$

¹ - المصدر، إحصائيات مأخوذة من طرف مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بمتليلي

حساب معدل الغياب الكلي للعاملات خلال السنة:

$$\text{معدل الغياب الكلي} = \frac{\text{عدد أيام الغياب}}{100 \times \text{عدد أيام العمل + عدد أيام الغياب}}$$

$$100 \times \frac{56}{56 + 259} =$$

$$= 17,77 \%$$

علما أنه في السنة يوجد 365 يوما، ولا تحسب أيام العطل المقدرة بـ50 يوم في المؤسسة العمومية الإستشفائية. ومن خلال هذه النتائج نستخلص أن غياب العاملات خلال السنة بالمستشفى قدر بنسبة 17,77% ، وبمقارنة هذه النسبة مع الإحصائيات المقدمة من طرف إدارة المستشفى، فإننا نجد أن أعلى نسبة غياب هي للعاملات المتزوجات، والنسبة المتبقية فتنسب إلى العاملات العازبات والعمال الذكور، وهذه النسبة المتوصل إليها في كل 100 يوم.

الجدول رقم 31 : يوضح العلاقة بين التغيب عن العمل وتأثير الغيابات على العمل.

المجموع		لا		نعم		تأثير الغيابات على العمل مدة التغيب عن العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	31,43	11	68,57	24	[0 - 30]
100	43	27,91	12	72,09	31	[30 - 60]
100	13	15,38	02	84,62	11	[60 - 90]
100	21	95,24	20	4,76	01	[90 - 120]
100	08	100	08	-	-	[120 - 150]
100	120	44,17	53	55,83	67	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو اللواتي صرحن بأن التغيب يؤثر على عملهن ونسبتهن 55,83%، دعمته في ذلك نسبة 84,62% للمبحوثات اللواتي يتغيبن من [60 - 90] يوم، تليها نسبة 72,09% من اللواتي يتغيبن من [30 - 60] يوم ، ثم اللواتي يتغيبن [0 - 30] بنسبة 68,57%، ثم من يتغيبن من [90 - 120] يوم بنسبة 4,76% .

وبمقارنتها بالمبحوثات اللواتي لا يتأثر عملهن عند تغيبنهن فنجد أن نسبتهن بلغت 44,17%.

من خلال هذه النتائج نقول أن العمل يتأثر عند تغيب المبحوثات، خاصة اللواتي يتغيبن من [60 - 90] يوم، والمقدرة بشهرين إلى 3 أشهر بسبب الالتزامات التي يرتبطن بهن سواء العائلية أو المهنية ، فالتغيب الناتج عن

الإلتزامات العائلية سببه (موقف الأسرة من العمل والسن وعدد الأولاد، وأيضا المعاناة من مشاكل عائلية أو مرض أحد أفراد العائلة... إلخ. حيث ينخفض أدائها فلا تكون راضية عليه، إضافة إلى سوء تقدير المشرف لجهودها وتشدد الرقابة عليها.

أما التغيب الناتج عن الإلتزامات المهنية فيكون سببه الدخل الشهري أو مدة ونوع العمل الذي تمارسه المبحوثة ، إضافة إلى العمل في المناوبات اليلية والمسافة البعيدة عن مكان العمل و الإضراب، وغيرها من الأسباب تؤدي إلى تأثير على أداء المبحوثات وعدم رضاهن عليه، إضافة إلى حصولهن على إنذارات و خصم من الأجر و الحرمان من الحصول على عطل ومكافآت تحفيزية... إلخ.

وبالمقارنة مع النظرية البنائية الوظيفية على حسب وجهة نظر "كوزر" فإن المبحوثة تكون في صراع داخل هذا النسق البنائي الوظيفي، والذي يتطلب مهارات وكفاءات عالية من أجل مراعاة شؤون المرضى وحسن سير العمل داخل المستشفى بين دورها كربة بيت وكموظفة منتمية إلى مؤسسة تنظيمية.

3- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

- على ضوء ما تم إستخلاصه من تحليل نتائج الفرضية الثانية والمتعلقة بالتغيب المرتبط بطبيعة عمل المرأة في المستشفى يؤثر على أدائها الوظيفي، تم التوصل إلى النتائج التالية:
- العاملة التي تعمل مدة أقل من 10 سنوات هي الأقل رضا عن أدائها الوظيفي، وهي الأكثر تغيبا لقلة خبرتها.
 - إنخفاض الدخل الشهري للعاملة يساهم في زيادة التغيب لأنه يقلل من نسبة شعورها بالإنتماء إلى المؤسسة.
 - نوع العمل الذي تقوم به العاملة داخل المستشفى خاصة الطبييات يزيد في تغيبها نظرا لطبيعته الحساسة وبسبب كثرة الجهد المبذول .
 - زيادة ساعات العمل أكثر من 8 ساعات تساهم في التغيب بسبب التعب و الإرهاق، والخوف من إرتكاب أخطاء مهنية تدفع ثمنها غاليا.
 - العمل في المناوبات الليلية يقلل من إحساس العاملة بالرضا الوظيفي، وبالتالي إرتفاع التغيب و تأثر الأداء الوظيفي.
 - مشاركة العاملة في الإضراب نتيجة عدم إدراكها لدورها الذي تقوم به، يزيد في التغيب و يؤثر على أدائها الوظيفي.
 - الشعور العادي اتجاه العمل من طرف العاملة بعد الرجوع إليه بعد مدة من الغياب، و عدم الرغبة فيه يضاعف التغيب و تأثير الأداء الوظيفي.
 - كلما كانت المسافة بعيدة بين بيت العاملة ومكان العمل زاد تغيبها، وبالتالي يزيد تلقيها لإنذارات من طرف الإدارة.

- الإستنتاج العام للفرضيتين:

- بعد القيام بدراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية 18 فيفري بمتليلي، وعلى ضوء نتائج الفرضيتين تم التوصل إلى النتائج التالية:
- الحالة العائلية للمرأة العاملة خاصة وعدد الأولاد لديها من أهم أسباب التي تساهم في تغييبها.
 - نمط السكن مع العائلة يزيد من الالتزامات العائلية للمرأة وبالتالي تضطر للتغيب من أجل تغطية هذه الحاجيات.
 - إرتفاع المستوى التعليمي يدفع بالعاملة إلى التغيب لوجود قناعات شخصية في منظورها.
 - إنخفاض سنوات العمل و إرتفاع الدخل يؤدي بالعاملة إلى التغيب.
 - الإستجابة للدعوات والحضور إلى مناسبات الأهل والأصدقاء وعدم الإعتماد على طريقة التعويض بين الزملاء، يزيد من نسبة التغيب وبالتالي تؤثر الأداء الوظيفي.
 - عدم موافقة الزوج وأسرّة العاملة على عملها يقلل من نسبة شعورها بالإتتماء ودافعيتها نحو العمل، ومعاناة أحد أفراد عائلتها ما من مرض يقلل من كمية جهدها المبذول، وتعرضها إلى مشاكل عائلية يجعلها تتغيب بكثرة وتتلقى إنذارات تفاقم في زيادة حدة الظاهرة وتعتبر من الطرق المؤدية إليها.
 - نوع العمل الذي تمارسه العاملة و طبيعته الحساسة في المصالح المختلفة و الساعات التي تقضيها في العمل تؤدي بها إلى التغيب وهذا ما يجعل جهدها المبذول قليل.
 - العمل بالمناوبات الليلية يسبب للمرأة مشاكل و ضغوط تدفعها للتغيب وقلة شعورها بالرضا الوظيفي.
 - مشاركة العاملة في الإضراب عن العمل بسبب الأجر، الترقية... إلخ، يقلل إدراكها لدورها الذي تقوم به هذا يزيد في حدة ظاهرة التغيب.
 - بعد المسافة بين بيت العاملة ومكان عملها يزيد في تليقيها لإنذارات عند تغييبها.
 - العاملة التي لديها شعور عادي بعد الرجوع إلى العمل بعد مدة من الغياب هي الأكثر تغيبا لعدم رغبتها فيه.
- بعد تزويدنا من طرف مصلحة الموارد البشرية بنسب الغيابات لسنة 2013 و 2014 لكل العمال بالمستشفى و المقدرة على التوالي بـ 20,25% و 20,58%، نتيجة عدة إجراءات ردية، وتساهل بعض المشرفين مع العمال وتفهم ظروفهم الخاصة ، ومقارنتهما مع النسبة المتوصل إليها و المقدرة بـ 17.77% نجد أن نسبة الغياب مرتفعة جدا عند العاملات المتزوجات كونهن يتغيبن بسبب مسؤولياتهن الأسرية وحصولهن على عطل الولادة و الأمومة وساعات الرضاعة، بالإضافة إلى الضغوط التي تتلقاها في العمل من تقدير سيء للجهد المبذول و الرقابة الإدارية الشديدة على الأداء الوظيفي... إلخ، كلها تساهم في زيادة معدل التغيب.
- كلما زادت أيام التغيب شهرين فأكثر وبوجود التزامات أسرية و مهنية يصعب على العاملة التوفيق بينها زاد تفاقم وحدة الظاهرة، وبالتالي يتأثر الأداء الوظيفي.
 - وفي الأخير نستنتج أن التغيب لدى المرأة العاملة في المستشفى يؤثر على أدائها الوظيفي.

الخاتمة :

تلعب المرأة كوحدة بنائية في الأسرة دورا أساسيا لضمان إستقرار و إستمرار النظام الأسري، وهو دور لا يقل أهمية عن دور الأسرة في النسق الاجتماعي، خاصة ما يتعلق بالوظائف التي ترتبط بخصائصها البيولوجية كالحمل و الإنجاب... إلخ. غير أن دراسة تاريخ المرأة عبر الزمن يكشف أن هذه الأخيرة عاشت وضعية متدنية مقارنة بالرجل في أغلب المجتمعات البشرية، إرتبطت بعدة أسباب (إجتماعية ، إقتصادية ، نفسية ، سياسية) ، باستثناء الإسلام الذي كان أول من أقر للمرأة حقوقها بجانب الرجل، و إستمر الدور السلبي الذي تلعبه الثقافة التقليدية في التأثير على أوضاع المرأة و مكانتها الإجتماعية وضعف مشاركتها في المجال العام، وقد أثرت التطورات التي عاشتها المجتمع على جميع البنى القاعدية و على أساليب التفكير و أنماط الحياة لدى الفرد الجزائري، فأصبح يعمل على التكيف مع هذه المعطيات لضمان استمرارية الثبوت النسبي لقراراته المعيشية لأجل تحقيق العيش في حياة أفضل، والمرأة باعتبارها جزءا مهما في الأسرة و المجتمع تأثرت بهذه التطورات حيث حاولت إثبات نفسها في ميدان العمل، بعد الاضطهاد الذي عاشته في الفترة الاستعمارية، حيث تعددت أسباب خروجها للعمل لكن بالنظر إلى تعدد مسؤولياتها العائلية أصبحت المرأة العاملة المتزوجة في تحدي كبير للتوفيق بين عملها و واجباتها العائلية، مما ولد لديها ظاهرة مهنية تمثلت في كثرة تغييرها عن العمل، مقارنة عن غيرها من العاملين مما يؤثر على أدائها الوظيفي .

وهكذا و بعد القيام بدراسة نظرية و ميدانية حول التغيب لدى المرأة العاملة و تأثيره على أدائها، توصلنا إلى أن هناك مجموعة من العوامل والأسباب السوسيوولوجية والإقتصادية و السوسيوثقافية التي تؤثر في هذه الظاهرة، حيث نجد أن أغلب النساء العاملات تتخبطن في مسؤولياتهن العائلية دون مساعدة أزواجهن ، وعدم موافقة أسرهن على عملهن، ومعاناة أحد أفراد العائلة من مرض ما... إلخ. ولطبيعة العمل دور كبير في التغيب وهذا راجع لعدة أسباب كالعامل مدة طويلة و العمل بالناوبات الليلية، و أعمال ذات تركيز و جهد مثل (التحليل المخبري ، التخدير ، التوليد ، الأمراض المعدية ، حالات طارئة... إلخ .

وبهذا نخلص إلى أن التغيب مرتفع لدى المرأة العاملة المتزوجة، وهذا ما يساهم في انخفاض أدائها الوظيفي، و بما أنها تمثل نسبة كبيرة من عمال المستشفيات فهذا ما يعود سلبا على مستوى الخدمات الإستشفائية المقدمة للمرضى .

وفي الأخير نقول بأن المرأة العاملة رغم تحدياتها وإكتساحها لجميع المجالات، لكن لا تستطيع التوفيق بين إلتزاماتها المهنية و العائلية، و هذا ما ضاعف نسبة التغيب لديها، و ذلك يؤثر على المنظمات بصفة عامة.

قائمة المصادر و المراجع

القرآن الكريم

الأحاديث النبوية

الكتب المنهجية :

- أنجريس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، ط1، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
- بدر أحمد ، اصول البحث العلمي، ط 1، وكالة المطبوعات، الكويت، 1982.
- جندلي عبد الناصر ، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية و الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- الجوهري محمد محمود، أسس البحث الإجتماعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، د ب، 2009.
- رويلف مهدي ، تحسين الطراونة، منهجية البحث العلمي، ط1، دار الفكر، عمان، 1998
- زرواتي رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004 .
- عماد عبد الغني، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط 1، دار الطليعة، بيروت، 2007 .

الكتب العامة:

- إبراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1972
- ابراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة، بيروت، 1998.
- أبو الخير كمال حمدي، أصول الإدارة العلمية ، مكتبة عين الشمس، القاهرة، دت .
- أرويد ستيفن، بول طومبسون ، سوء السلوك التنظيمي " حقل معرفي جديد"، تر: عبد الحكيم أحمد الخزامي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002.
- الأنصاري عبد الحميد إسماعيل، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، ط1، دار الفكر العربي ، د ب، 2000 .
- البرادعي بسيوني محمد، تنمية مهارات مدراء الموارد البشرية في إختيار الشخص المناسب للوظائف ، الترك للطباعة والنشر، دب، دت.
- بربر كمال، إدارة الموارد البشرية كفاءة الأداء التنظيمي، د ط، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1997 .
- بركات درار أنيسة ، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
- بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- توفيق عبد الرحمان ، قيمة الأداء، ط 1، سلسلة الإصدارات، القاهرة، مصر ، 199 .

- جميل سبكي سميرة، مكانة المرأة في الأسرة، ط1 ، دار الكتب العلمية، بيروت، 2006 .
- حجازي مصطفى حافظ، إدارة الموارد البشرية، ط1 ، دار الوفاء، مصر ، 2007.
- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2010 -
- الخوراني محمد عبد الكريم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجدلاوي، عمان، 2008.
- الخولي سناء ، الأسرة والحياة العائلية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.
- الخولي سناء ، التغير الاجتماعي والتحديث ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د ت.
- الدقس محمد عبد المولى، علم إجتماع الصناعي، ط1، دار المجداوي، عمان، الأردن، 2005.
- رشوان حسين عبد الحميد ، علم اجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، مصر ، 199 .
- سليمان حنفي محمود، السلوك التنظيمي و الأداء ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، 1999.
- عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1979.
- عاشور أحمد صقر، السلوك التنظيمي في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995 .
- عبد الباقي صلاح الدين محمد، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، مصر، 2000 .
- عبد الباقي صلاح الدين محمد، الجوانب العلمية والتطبيقية لإدارة الموارد البشرية للمنظمات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2001 .
- عبد الحي عبد المنعم، دراسات في علم الاجتماع التنظيم والإدارة ، دار المصطفى، د ب، 2006.
- عبد المعطي ياسر يوسف ، بحوث في علم الاجتماع " المرأة في المجتمع " ، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، 2007
- عبد النبي محمد أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، زمزم ناشرون وموزعون ، الأردن ، 2010 .
- عدون ناصر دادي، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي " دراسة نظرية وتطبيقية " ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- عبيد عاطف محمد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964 .
- عشوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- عطالله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائر بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، د ت .
- عوض عباس محمود، في علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة العالمية، مصر، 2002 .
- عيسوي عبد الرحمان، الكفاءة الانتاجية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1990.
- غراب نيفين ، ، الوردة الثانية في حياة المرأة العاملة ، تر: عبد الفتاح الجوهري ، ط1 ، مصر، 1994.
- الغزالي محمد، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة ، ط1، دار الإنتفاضة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992.
- كحالة عمر رضا، المرأة في القديم والحديث ، ج1 ، ط1، سلسلة بحوث الرسالة، بيروت، 1982 .

- لطفي محمد رشاد، مدخل في الاقتصاد المنزلي، دار المعرفة، مصر، 1997.
- ماهر أحمد، الإختبارات وإستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، مصر، الإسكندرية، 1997.
- محمد أنور محروس، مناهج البحث العلمي بين النظرية و التطبيق، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- محمد الحسن إحسان، علم إجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة العاملة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر و التوزيع الإسكندرية، د.ت.
- محمد الحسن رواية، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- محمد باسم محمد، المدخل إلى علم النفس الإجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، د ب، 2004.
- مرسي جمال الدين، ثابت عبد الرحمان إدريس، السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج)، دار الجامعية، مصر، 2004.
- المغربي كمال وآخرون، أساسيات في الإدارة، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر، د ب، 1995.
- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973.
- نائف برونوطي سعاد، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والطباعة، د ب، 2004.
- نواب الدين عبد الرب، عمل المرأة وموقف الإسلام منه، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، د ت.
- الهيبي خالد عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، الأردن، 1999.

المعاجم و القواميس :

- الشويخات أحمد، الموسوعة العربية العالمية، ط2، السعودية، 2004.
- معتوق فريدريك، معجم العلوم الاجتماعية، أكاديمية، بيروت، لبنان، 1998.

الرسائل الجامعية:

- بن عمارة سمية، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و علاقتها بتوافقها الزوجي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة ورقلة، 2006.
- بونعامه لحسن، علاقات العمل وتأثيرها على الإنتاجية في المؤسسة الإقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، فرع التسيير، جامعة الجزائر، دت.
- عبد الملك محمد شريف طلال، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة جامعة نايف للعلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2003.
- العتيبي عبد المطر، التقييم الأمني بالبنوك التجارية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2002.

- نصيرات أحمد ، أسباب ومبررات تبني الأداء الحكومي ، نقلا عن أبو الشرش نور الدين ، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2005 - 2006.

المنشورات :

- بشي يمينة ، تحديات المرأة الجزائرية ، شؤون المقاومة الشعبية و الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 ، وزارة المجاهدين ، مجلة المصادر ، الجزائر ، العدد 05 ، 2001.
- بشي يمينة ، الجرائم المرتكبة على المرأة الجزائرية ، المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 ، مجلة المصادر ، دار الحكمة ، الجزائر ، العدد 3 ، 2000.
- تركية ، الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات ، مجلة الجزائرية ، الجزائر ، العدد 59 ، 1977.
- زيد بن محمد الرماني ، نقلا عن مجلة الدعوة ، العدد 1742 ، دت .
- عبد الرحمان الحلواني إبتسام ، العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة " تعرقل مسيرة نجاحها " ، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، المجلة 22 ، العدد 20 ، دت .
- ليلى ، إتحاد النساء الجزائريات ، اللسان المركزي لجبهة التحرير الوطني ، مجلة المجاهد ، الجزائر ، العدد 1127 ، 1982.
- مزهودة عبد المليك ، الأداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد الأول ، بسكرة ، الجزائر ، نوفمبر 2001.

المراسيم القانونية:

- المادة(2) من المرسوم التنفيذي، رقم 140/07 ، المؤرخ في 19 ماي 2007.
- المصدر رقم 07 / 104 المؤرخ في جمادى الأولى 02 سنة 1428 هـ الموافق ل 19 ماي 2007 م .
- وزارة التضامن الوطني والعائلة ، ذاكرة النساء ، فيفري ، 1998 .

مواقع الانترنت :

- بيت شموئيل أميرة - www.ahewarorg - الحوار المتمدن ، العدد 3674 ، 201/3./21

الكتب باللغة الأجنبية:

- A. Michel, Activité Professionnelle De La Femme et vie Conjugale, Paris, 1972
- Farouk Benatia, Le Travail Féminin en Algérie, Alger, S.N.E.P, 1972.
- Maurise Duverger, Méthodes Des Sciences Sociales, Presses Universitaires, France, 1964.
- Paul Leroy-Bealieu, Le Travail des femmes au XXI siècle, elibron classics, 2000.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غارداية

معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الإجتماع

التخصص : علم الإجتماع تنظيم و عمل رقم الإستمارة :

إستمارة بحث حول :

التغيب لدى المرأة العاملة و أثره على أدائها الوظيفي

السلام عليكم :

نرجو من سيادتكن المحترمة الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل مصداقية ، مع العلم أنها تدخل في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، وستكون في إطار البحث العلمي كما أعدكن أن تكون هذه الإجابات سرية و أنها لا تحتوي على هويتكن الشخصية .
و لكم مني فائق التقدير و الإحترام .

و شكرا.

للإجابة ضعي علامة (X) في الخانة المناسبة .
الطالبة : ح . مهابة

السنة الجامعية : 2015/2014

أ - البيانات الشخصية :

01 - السن :

02 - الحالة العائلية : متزوجة أرملة مطلقة

03 - عدد الأولاد :

04 - نمط السكن : إنفرادي مع العائلة

05 - المستوى التعليمي :

متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا تقني سامي

06 - سنوات العمل : من 1 إلى 5 من 5 إلى 10 من 10 إلى 15 فما فوق

07 - الدخل الشهري :

- أقل من 1000000 دج
- من 1000000 إلى 2000000 دج
- من 2000000 إلى 3000000 دج
- أكثر من 3000000 دج

ب - التغيب الناتج عن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة :

08 - موقف الأسرة من عملك : موافقة موافقة لحد ما غير موافقة

09 - موقف الزوج من عملك : موافق موافق لحد ما غير موافق

10 - هل يوجد في الأسرة من يعاني من مرض ما ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم ما نوع هذا المرض : مؤقت مزمن إعاقة

11 - هل تعيلين أفراد آخرين في الأسرة ؟ نعم لا

12 - هل توفقين بين الالتزامات المهنية والأسرية ؟ نعم لا

13 - هل تعانيين من مرض ما ؟ نعم لا

14 - هل تستجيبين للدعوات و الحضور إلى مناسبات الأهل و الأصدقاء؟ نعم لا

15 - هل لديك وقت لمساعدة أطفالك في الدراسة ؟ نعم لا

16- أين تتركين أطفالك في فترة العمل :

- مع مربية
- مع أهل الزوج
- مع الجيران
- مع دور الحضانة

17- هل يقوم الزوج بمساعدتك في مسؤوليات البيت ؟ نعم لا أحيانا

18- هل تدهبين إلى العمل في حال التعرض إلى مشاكل عائلية ؟ نعم لا

ج - التغيب الناتج عن طبيعة العمل :

19- ما نوع العمل الذي تقومين به ؟ طبيبة ممرضة موظفة

20- ما هو إختصاصك

21- ما هي المدة التي تقضيها في العمل ؟ أقل من 8 ساعات 8 ساعات أكثر من 8 ساعات

22- هل تعملين في المناوبات الليلية ؟ نعم لا أحيانا

23- هل تمارسين وظيفة أخرى غير هذه المهنة ؟ نعم لا

24- هل تشاركين في الإضراب عن العمل ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم ما سبب الإضراب : الأجر الترقية الضغوط

- أسباب أخرى

25- هل تعتمدين على دخل آخر غير مهنتك هذه ؟ نعم لا

26- تتغيبين عن العمل : كثيرا أحيانا لا تتغيبين

- أسباب هذا التغيب

27- تقدير مدة التغيب خلال السنة ؟

- بالأيامبالأسابيعبالشهور

28- المسافة بين منزلك و بين مكان العمل ؟ قريبة بعيدة

29- كيف تنتقلين إلى مكان عملك ؟

د - الأداء الوظيفي:

30- هل أنت راضية عن أدائك الوظيفي ؟ نعم لا نوعا ما راضية جدا

31- هل الغيابات تؤثر على عملك ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك ؟

32- في حالة تغييرك ما هي العقوبات التي تتلقينها من الإدارة ؟

33- كيف هي دافعتك نحو العمل ؟ عالية نوعا ما أحيانا تشعرين بها

34 - كيف تدركين دورك الذي تقومين به ؟ نعم لا أحيانا

35- هل تشعرين بالانتماء للمؤسسة التي تعملين بها ؟ نعم لا أحيانا

36- ماهو نوع الجهد الذي تبذلينه ؟ دقيق جدا عادي

37- في نظرك هل الجهد الذي تبذلينه ؟ كثير متوسط قليل

38- هل تلقيت إنذارات عند تغييرك ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم كم عدد هذه الإنذارات ؟

39- كيف يكون شعورك عند العودة للعمل بعد مدة طويلة من الغياب ؟

40- هل تعتمدين طريقة التعويض مع زملائك ؟ نعم لا

41- هل يلتبس القائمون تبريراتك في حالة تغييرك ؟ نعم لا أحيانا

42- هل استفدت من عطلة بسبب الولادة ؟ نعم لا

43- هل تضيفين مدد زمنية لفترات الأمومة المحددة ؟ نعم لا