

جامعة أحمـد دراية ادرار



كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الإجتماعية

إنعكاسات الظروف الإجتماعية على أداء المرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا ادرار
(مصلحة الأمومة والطفولة)

مذكرة ماستر

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

- د. رضا نعيجة

من إعداد الطالبتين:

• بن با زينب

• فندو نوال

لجنة مناقشة:

جامعة أحمـد دراية- ادرار ممتحن أول

أستاذ

الأستاذ: د. لعربي أحمد

جامعة أحمـد دراية-أدرار مشرفاً ومقرراً

أستاذ

الأستاذ: د. رضا نعيجة

جامعة أحمـد دراية-أدرار ممتحن ثانياً

أستاذ

الأستاذ: د. سلامي فاطمة

السنة الجامعية: 2019 - 2020 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى والدي الغالية أطل الله في عمرها

إلى والدي العزيز "أطل الله في عمره".

إلى كل عائلتي فخراً واعتزازاً.

إلى أساتذتي شكراً و عرفانا.

إلى أصدقائي وكل من ساندني في إتمام هذا العمل.

إلى كل أصدقاء المشوار الدراسي

نوال



الإهداء

إلى "من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة، ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم".

إلى روضة الحب والحنان وجنة الأمن والأمان "أمي الحبيبة".

إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار "أبي الغالي"

إلى من ساعدني في انجاز هذا العمل

إلى كل من علمني حرفاً، وأسدى لي خدمة وقدم لي نصيحة.

إلى كل من حملهم قلبي ولم يكتبهم قلبي.

زينب

شكر وعرفان

نبدأ بالشكر لله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا والصلاة والسلام على المصطفى.
فسبحان الله الذي يسر لنا أمرنا وأعاننا على طلب العلم وأرشدنا بنوره لإنجاز هذا العمل المتواضع،
اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا.
نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من مد لنا يد المساعدة والعون ولو بكلمة طيبة
على إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر الأستاذ المشرف البروفيسور : رضا نعيجة على توجيهاته
وتعبه على الإشراف والمتابعة لهذا العمل.

تذنب ونود

فهرس محتويات البحث:

المحتوى	الفهرس
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	الفهرس
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
ب.	المقدمة
الإطار النظري	
الفصل الأول : الجاذب المنهجي	
4	تمهيد
5	أولاً: إشكالية الدراسة
6	ثانياً: فرضيات الدراسة:
7	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:
7	رابعاً: اهداف الدراسة :
7	خامساً: أهمية الدراسة :
8	سادساً: تحديد المفاهيم
11	سابعاً: الدراسات السابقة :
الإطار النظري	
الفصل الثاني : المرأة العاملة	
19	تمهيد
20	أولاً: السيرورة التاريخية لعمل المرأة
22	ثانياً: تطور خروج المرأة للعمل

25	ثالثا: واقع عمل المرأة
29	رابعا: دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل:
36	خامسا: النظريات المفسرة لعمل المرأة:
41	خلاصة
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
44	تمهيد:
45	أولاً- السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي
50	ثانياً -أساسيات حول الأداء الوظيفي:
57	ثالثاً- معوقات الاداء الوظيفي
59	رابعاً - تقييم اداء العاملين :
65	خلاصة
الاطار التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
67	تمهيد:
68	أولاً - الدراسة الاستطلاعية:
68	ثانياً - منهج الدراسة:
71	ثالثاً - مجالات الدراسة
72	رابعاً - عينة الدراسة:
74	خامساً - الأدوات المستخدمة:
الفصل الخامس : تحليل وتفسير البيانات	
83	تمهيد:
84	أولاً : تفرغ البيانات الميدانية وتفسيرها
128	ثانياً- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

133	الخاتمة:
137	قائمة المصادر والمراجع
145	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1.	يوضح الاستثمارات	74
2.	تحليل مقابلة	76
3.	الفئة العمرية لأفراد العينة	84
4.	يوضح المستوى التعليمي لافراد العينة	85
5.	يوضح الحالة العائلية للمبحوثات	86
6.	يوضح عدد ابناء المبحوثات	87
7.	يوضح عدد الابناء المتمدرسين للمبحوثات	88
8.	يوضح المستوى التعليمي لازواج افراد العينة	89
9.	يوضح عدد سنوات الخدمة للمبحوثات	90
10.	مكان الإقامة	91
11.	يوضح نوع سكن العينة	91
12.	يوضح نوع العمل بالنسبة للمبحوثات (الوضعية السيسيو مهنية	92
13.	يوضح اجبارية القيام بالاعمال	93
14.	يوضح تأثير الانضباط على العمل	94
15.	يوضح انعكاس الجهد في رعاية الابناء على العمل	95
16.	هل ظروف العمل تفرض التقصير اتجاه أسر المبحوثات	96
17.	يوضح ردود أفعال الاسرة	96
18.	يوضح وجود الصراعات بين الزوج والزوجة	97

98	19.	يوضح تفهم الزوج للزوجة
99	20.	يوضح نظرة المجتمع للعاملة في قطاع الصحي
99	21.	يوضح تقييم المبحوثات للاوضاعهم الاسرية
100	22.	يوضح صعوبات الحضور للمناسبات الاجتماعية من طرف المبحوثات
101	23.	يوضح صعوبة الحضور للمناسبات العائلية
102	24.	يوضح وجود مشاكل تهدد استقرار عمل المبحوثات
102	25.	يوضح كيفية استقبال النصائح الزملاء حول طريقة عمل المبحوثات
103	26.	يوضح وجود فروقات بين العاملات في تأدية الاعمال
104	27.	يوضح وجود معوقات في العمل
104	28.	يوضح اطلاع العاملات على اللوائح والتعليمات في المستشفى
105	29.	يوضح نظرة الزملاء اذا كانت المبحوثة هي المشرفة
106	30.	يوضح فترات العمل المفضلى لدى المبحوثات
106	31.	يوضح مشاركات المبحوثات في اتخاذ القرارات داخل المصلحة
107	32.	يوضح نوع العلاقة بين المبحوثات وفريق العمل
108	33.	يوضح كيفية إختيار فريق العمل
109	34.	يوضح طلب المبحوثات التغير في نظام العمل
109	35.	يوضح استمرارية العلاقات بين الزملاء خارج بيئة العمل
110	36.	يوضح وجود روح الجماعية بين المبحوثات و فريق عمل
111	37.	يوضح كيفية تطبيق اوامر المشرف في العمل
111	38.	يوضح رأي المبحوثات حول العلاقات التي تجمعهن مع فريق العمل
112	39.	يوضح مواجهة المبحوثات لحالة وفاة
112	40.	يوضح شعور المبحوثات حول مواجهة لحالة الوفاة
113	41.	يوضح ان المبحوثات في عرضة للحوادث داخل العمل

114	42.	يوضح عدد ساعات العمل
115	43.	يوضح احتمالية التأخر في الوصول للعمل
116	44.	يوضح تأثير بعد المسافة بين العمل والاقامة للمبحوثات
117	45.	يوضح تحجج المبحوثات لغياب عن العمل
118	46.	يوضح قدرة المبحوثة على انجاز العمل
119	47.	يوضح حصول المبحوثات على ترقية في مسار عملهن
119	48.	في حالة الاجابة ب لا
120	49.	يوضح مغادر العمل بدون سابق اذار
121	50.	تقييم اداء المبحوثات
121	51.	يوضح إنجاز العمل دون تأخير
122	52.	يوضح مساعدة الظروف الإجتماعية في القيام بأداء الأعمال .
123	53.	يوضح كيف يكون الأداء
123	54.	يوضح العلاقة بين تفهم الزوج طبيعة العمل وتقييم الأداء بالنسبة للمبحوثات
124	55.	يوضح العلاقة بين وجود الفروقات بين المبحوثات وانجاز الاعمال بدون تأخير
125	56.	يوضح العلاقة بين وجود معوقات والتقليص من مدة العمل
126	57.	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات والقدرة على انجاز العمل
127	58.	يوضح العلاقة تأثير رعاية الابناء وانجاز الاعمال

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
16	يوضح نموذج الدراسة	01
53	يوضح محددات الأداء	02

اللقمة

المقدمة:

إن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير مكانة وظيفة المرأة بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية و هذا من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين، كما أن التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق ، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المؤسسة .

ومن خلال هذا الخروج للمرأة والمشاركة في الحياة العملية للرجل قد أجريت أبحاث عدة سعت إلى محاولة إيجاد طريقة ناجحة لمساعدتها حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية و حياتها المهنية.

و شهدت هذه الأبحاث تضاربا بين مؤيد لعمل المرأة خارج نطاق الأسرة حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه المؤيد أن عمل المرأة و خاصة الأم العاملة جاء ليقدم للأسرة خدمة هائلة حين تعقدت الأمور المادية. لكن أبحاث أصحاب الرأي المخالف سخطت على الزوجة العاملة، وترى مشاركتها الواسعة في الحياة الاقتصادية قد أضرت بالأسرة و بالتالي أساءت للعلاقات الأسرية .

هذا بالنسبة للمرأة في العالم الغربي، أما في الجزائر والتي تعد من بلدان العالم المتخلف اقتصاديا والذي يتميز بضعف مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأمة رغم الآفاق الواعدة، فإن الوضع يحتاج للدراسة وفقا لظروفها الخاصة، فكل مجتمع له خصائصه الذاتية و طريقته في علاج مشكلاته وفقا لظروفه الخاصة في تحقيق طموح أفراده المختلفة، وعلى هذا الأساس كانت دراستنا هذه التي حاولنا من خلالها التركيز على قضية الظروف الاجتماعية على أداء المرأة داخل المؤسسة العمومية للأمومة والطفولة.

يضم هذا البحث إطارين أساسيين الأول نظري والثاني تطبيقي، قسمنا الإطار النظري الى عدة فصول فتطرقنا في الفصل الاول المنهجي إلى اشكالية البحث ثم فرضياته والاسباب التي دفعت بنا إلى اختياره، الاهداف المرجوة من القيام به، وكذلك لاهميته وتحديد المصطلحات المتعلقة به وتعرضنا الى دراسات السابقة حول موضوع عمل المرأة ونموذج الدراسة ولقد تناولنا في الفصل الثاني الى موضوع عمل المرأة بدأنا بالسيرورة التاريخية لعمل المرأة ثم تطور خروج المرأة للعمل في العالم وفي الجزائر وإلى واقع عمل المرأة من خلال مساهمتها فيه وإلى موقف الدين الاسلامي ونظرة المجتمع لها بالإضافة الى دوافع واسباب عملها الاقتصادية، الاجتماعية، الشخصية، النفسية وتحقيق الذات لنصل في الاخير الى نظريات المفسرة لعملها النظريات الماركسية، الوظيفية والمساواة بين الجنسين ثم عرجنا الى الفصل الثالث الذي تناول الاداء الوظيفي حيث شمل الفصل على مجموعة من العناصر من السيرورة التاريخية للاداء الوظيفي النظرة التاريخية له، نظرياته ثم اساسيات الاداء من مفهوم ، عناصر، انواع ومحددات، مستويات ، عوامل مؤثرة فيه ابعاده اهميته لنصل إلى معوقاته من مشكلات واسبابها وأخير ننتهني بتقويم اداء العاملين . أما الإطار التطبيقي فتضمن فصل للاجراءات المنهجية اين تطرقنا الى الدراسة الاستطلاعية مع ذكر نوع المنهج المستخدم في البحث وكيفية اختيار عينة الدراسة ومكان اجرائها والادوات المستعملة وفي الفصل الخامس قمنا بتفريغ للبيانات الميدانية وتفسيرها ثم تحليل ومناقشة نتائج الدراسة وفي الختام وضعنا خاتمة البحث.

الفصل الاول:

الجانب المنهجي

تمهيد

عند قيام أي باحث ببحث علمي يتوجب عليه وضع الأسس المنهجية التي يبني عليها دراسته، وذلك من خلال الضبط المحكم للإطار المنهجي للتوصل إلى نتائج علمية دقيقة فمن خلال ذلك يتم وضع إشكالية هذا البحث مع التساؤلات الفرعية وتحديد المفاهيم الإجرائية وعرض أسباب اختيار هذا الموضوع وأهداف وأهمية الدراسة.

أولاً: إشكالية الدراسة

رغم الثقافة الأبوية التي كانت سائدة في المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع الجزائري بشكل خاص أين كانت الفتاة تحرم من الدراسة او من مواصلة الدراسة في أطوار متقدمة إلا أن السياسة التي انتهجتها الدولة والمتمثلة في إجبارية التعليم وإستراتيجية بناء المدارس والمتوسطات والثانويات في كل المداشر والقرى وحتى الجامعات في مختلف المدن، كل ذلك أدبالي ارتفاع محسوس في نسبة تدرس الفتاة الجزائرية وحصولها على شهادات عليا كذلك.

معروف أن مستوى التعليم يؤثر على مستوى الوعي ،فكلما ارتفع مستوى تعليم الفتاة الجزائرية كلما ارتفع مستوى وعيها، ما أدى إلى مطالبتها بولوج عالم الشغل وكان لها ذلك كطبيبة ومهندسة وأستاذة ومربية.

ان دخول المرأة الى عام الشغل قابلته إشكالية ازدواجية دورها بين واجباتها اتجاه أسرتها وعملها إضافة الى نظرة المجتمع لها وتختلف هذه الظروف حسب حالة الاجتماعية للمرأة ، حيث ان ظروف المرأة المتزوجة تختلف عن ظروف العزباء، كما ان ظروف المرأة التي تربي أولادا تختلف عن المتزوجة بدون اولاد، فالتوفيق بين وجبات الزوج والأطفال جهة والعمل من جهة أخرى يعتبر امرا شاقا في ظل الظروف الاجتماعية التي قد تعرقل عملية التوفيق ،فنجد المرأة في بيئة عملها فرصة لإثبات قدراتها ومهارتها التي انبثق عن تكوينها الجامعي ،والمعروف سوسولوجيا ان بيئة العمل هي مجتمع مصغر، اين ستكون لهذه المرأة علاقات رسمية وودية مع مسؤوليتها وزملائها، قد تكون علاقات مساعدة او مثبطة تشوبها صراعات واضطرابات .

يعتبر العمل في مجال الصحة ذو أهمية بالغة للأفراد والمجتمعات كما تعتبر مساهمة المرأة في هذا المجال بارزة وضرورية سواء كانت طبيبة، قابلةممرضة.حيث نحاول في بحثنا هذا التركيز على هذه الفئة من العاملات، التي يلاقين نفس التحديات التي تكلمنا عنها سابق

وباعتبار المستشفى نسقا مفتوحا نحاول من خلاله التركيز على انعكاسات الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الصحي، سواء داخل المستشفى أخرجها على أدائها مركزين على مدى إنجازها لعملها من حيث إتمام وحجم هذه المهام، وإن ضباطها في إنجازها في هذه المهام ونحن بذلك لانود دراسة الظروف التي أدت بالمرأة للخروج إلى المرأة العمل ولا انعكاسات عمل المرأة علا ظروفها الاجتماعية وإنما نود طرح التساؤل التالي :

كيف تؤثر الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في مجال الصحة ؟
التساؤلات الفرعية :

- فيما تتمثل الظروف الاجتماعية التي تؤثر على تدني مستوى أداء المرأة العاملة في مجال الصحة؟

- فيما تتمثل تأثير الظروف الاجتماعية التي تؤثر على ارتفاع أداء المرأة العاملة في مجال الصحة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

1-الفرضية الرئيسية:

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل وخارج بيئة العمل على مستوى أدائها.

2-الفرضيات الفرعية:

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها ايجابيا.

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها سلبيا.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

- 1- نظرا لازدواجية دور المرأة في المجتمع كربة بيت وخروجها إلى ميدان العمل كعاملة وولوجها إلى ميادين مختلفة ومتنوعة من الأسباب الأساسية التي دفعتنا بالوقوف على دراسة هذا الموضوع
- 2- التقصي الميداني للكيفية تأثير الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة الجزائرية
- 3- الميل الشخصي إلى مثل هذه المواضيع المتعلقة بالمرأة العاملة .
- 4- الاحتكاك بالمجال الصحي نظرا لتوافدي المتكرر على المستشفى وكذلك لعمل الأم
- 5- إثراء رصيد المعرفي حول هذه المواضيع .

رابعا: اهداف الدراسة :

- 1- من منطلق الوقوف على واقع المرأة العاملة، ومحاولة الوصول إلى تفسير ماهو كائن، فإن الهدف من دراستنا هذه هو الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة الظروف الاجتماعية التي تؤثر على أدائها
- 2- الدراسة بشكل عام تقوم على محاولة فهم والتعرف على انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة.
- 3- العمل على اقتراح بعض من الوسائل الأساسية التي ان تعين المرأة في أثناء تأديتها للأعمال المتاحة لها
- 4- دراسة مواقف المرأة العاملة مما تمارسه من اعمال لاسيما ما يتعلق منها بمدى رضاها عن جوانبه المختلفة .

خامسا: اهمية الدراسة :

- 1- هذا البحث يعدا بحثا اجتماعيا تنظيميا يتناول شريحة هامة من شرائح المجتمع ألا وهي المرأة العاملة.

- 2- محاولة اقتراح حلول للمرأة العاملة وتكون مناسبة لتخفيف عن المعانات اليومية والتي تلحق بهذه الفئة من المجتمع.
- 3- التناول السوسيولوجي قليل لمثل هذه الموضوعات في مدينة ادرار.
- 4- تسليط الضوء على الظروف الاجتماعية للبيئة الادارية .
- 5- اثرا المكتبة بمثل هذه الدراسات .

سادسا: تحديد المفاهيم:

أن إحدى المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي هو تحديد مفاهيمه ومصطلحات لصياغة المشكلة المراد دراستها صياغة دقيقة وواضحة ومن ابرز المفاهيم التي تقوم عليها دراستنا هي مايلي (العمل - المرأة - المرأة العاملة - الأداء - الظروف الاجتماعية).

1-العمل:

يعرف العمل لغويا بأنه المهنة والفعل من عمل عملا، والجمع أعمال، وأعماله واستعمله غيره طلب إليه العمل، واعتمل أي عمل بنفسه وأعمل رأيه، والعمل أي العاملون بأيديهم، والعامل على الصدقة الذي يسعى إلى جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صناعة

ويطلق لفظ العمل على تصرفات وسلوك الانسان فيقال: عمل معروف، أو تصرف معروف.¹
اصطلاحا: يشير المصطلح بمعناه العام إلى نشاط، وجهود موجه نحو انجاز هدف معين.²
او نقول ان العمل "هو نشاط يحدث في ظل الظروف التي توجد فيها المطالب، ويكون المجهود موجه لانتاج سلع او خدمات.³

¹ حميد ناصر الرزي "مفهوم العمل في الاسلام وأثره في التربية الاسلامية" منشورات دائرة الثقافة والاعلام حكومة الشارقة، سلسلة رسائل جامعية 5، الطبعة الاولى، الامارات، 1998، ص 15-16 ¹

² محمد عاطف غيث "قاموس علم الاجتماع" دار المعرفة الجامعية، جامعة الاسكندرية كلية الاداب، 2006، ص 243

³ فريدة الحاج مقدود "أثر عمل المرأة الشرطة على علاقتها الاسرية" دار جامعة نايف للنشر والتوزيع، الرياض السعودية، 2015، ص 13

التعريف الاجرائي: يتضح لنا مما سبق ان تعريف العمل هو كل جهد عضلي اذهني يقوم بيه الانسان وذلك من اجل كسب الرزق وتوفير احتياجاته الاقتصادية و الاجتماعية وغيرها.

2- المرأة:

هي الشق الثاني من الانسان المعمر لهذه الارض، ولفظة (المرأة) في اللغة العربية مشتقة من فعل (امراً) ومصدرها (المروءة) وتعني كمال الروجلية او الانسانية ومن هنا كان (المرء) هو الانسان والمرأة هي (مؤنت الانسان).¹

او نقول امرأة هي كيان انساني مستقل تتمتع بالقيمة الانسانية الكاملة اسوة بالرجل ولها حقوق وعيها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.²

التعريف الاجرائي:

هي ذلك الكائن البشري الذي يمتاز عن الرجل بصفات وخصائص بيولوجية و نفسية، وهي مكملة للرجل من حيث الوظائف والمهام بما يتوافق وطبيعتها كأنثى وهي كما يقول مالك بن نبي "المرأة هي الوجه الاخر للرجل".

3- المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة.³

يقول فاروق بن عكسية المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تتجز الاعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الاطفال وانما يعني المرأة التي تعمل خارج المنزل.⁴

¹معمن خليل عمر "علم الاجتماع الاسرة" دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2004، ص 170

²عدنان ابو مصلح "علم الاجتماع" دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2006، ص 72

³كاميليا عبد الفتاح "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984 ص 110

⁴زكور محمد سمية "تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي، مذكرة مكملة لشهادة ماستر، غير منشورة، جامعة

قاصدي مرياح، ورقلة، 2015، ص 12

التعريف الاجرائي:

هي ممارسة المرأة العاملة في القطاع الصحي وظيفتها الدورية أو المناوبة من أجل ضمان سير العمل سواء كانت هذه المرأة عزباء، أو متزوجة، أو مطلقة، أو ارملة، وتحدد المدة التي تعمل فيها وفقا لتشريعات القانونية للعمل في هذا القطاع.

4- الاداء:

لغة: هو إتمام، إجراء، انجاز، تحقيق، تنفيذ، عمل، قيام، وفاء، وتستند المعاني في الاصل الى مسمى الاداء المستمد من الكلمة الانجليزية (perform) والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.

اصطلاحا: هو قيام المشتغل بتنفيذ اعماله وواجباته المكلف بها من قبل المنظمة .

ويشار الى الاداء على انه العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه واستعبابه لمهامه واختصاصاته واحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلا اثناء عمله وحسن اصغائه لتوجيهات المشرف عليه وتنفيذه التعليمات المطلوبة.¹

وكذلك يكمن القول بان الاداء هو جملة من السلوكات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لانجاز مهام معينة، ويتحدد الاداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية وتصميم المهام وقدرة التنظيم.²

الاداء هو سلوك يسهم فيه الفرد في التعبير عن اسهاماته في تحقيق اهداف المنظمة على ان يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل ادارة المنظمة وبها يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب.³

التعريف الاجرائي:

¹ مجيد الكرخي " مؤشرات الاداء الرئيسية" دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2015، ص 29

²ناصر قاسي "دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل" ديوان المطبوعات جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 10

²مجيد الكرخي " مؤشرات الاداء الرئيسية" مرجع سبق ذكره ، ص 31

وبناء على ماتقدم يمكننا القول ان الاداء يعرف على انه كل مايمكن للفرد القيام به خلال عملية الانتاج وكذلك قدرته على تحويل المدخلات الى مخرجات.

5- تعريف الاجرائي للظروف الاجتماعية للمرأة العاملة:

المقصود بالظروف الاجتماعية هي كل مايحيط بالمرأة العاملة وهي مقسمة الى جزئيتين الاولى خارج بيئة العمل ويتضمن التزامات المرأة نحو اسرتها وزوجها وابنائها وكذلك نظرة المجتمع لها اما الجزء الثاني هو داخل بيئة العمل ويتضمن علاقتها مع الادارة ومع زملاء عملها وعلاقتها بالعمل نفسه.

سابعا: الدراسات السابقة :

حتى تكون للبحث قيمته العلمية ينبغي أن يكون صاحبه ملما ولو بجزء من الأبحاث ذات صلة ببحثه حتى يثريه بها وتكون مرتكزا له لان البحث العلمي هوسلسة،تترابط حلقاتها مع بعضها البعض ،وفي هذا الإطار فان الدراسات السابقة تعتبر الأرضية والمرتكز الذي تنطلق منه الدراسات اللاحقة ' إذ كل دراسة تكمل الأخرى ولقد حاولنا قدر المستطاع الاطلاع على الدراسات التي تتقاطع مع اهداف دراستنا أو تمس جزءا منها.

أولا: الدراسات الغربية:

1-دراسة البروفيسور روم 2001:

هي دراسة أمريكية قام بها البروفيسور روم في خريف سنة 2001 على الأطفال الذين تذهب امهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى، وخلصت الدراسة إلى انه هؤلاء الأطفال يعانون ضعف في مهارات القراءة .

فقد وجد البروفيسور روم انه إذا اشتغلت الأم خلال السنوات الثلاثة الأولى من حياة طفلها، فسيترك هذا اثر سلبي على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث ولغته في عمر الثالثة والرابعة، ويصبح هذا تأثير ضار للغاية على مهارات القراءة والرياضيات في عمر خمس وست السنوات.

وأكدت أبحاث البروفيسور أن تأثير المرأة العاملة يصبح أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة تزداد الكارثة حينما تذهب إلى العمل وطفلها سنة الأولى من العمر.

كما يؤكد البروفيسور روم من خلال نتائج دراسته هذه إن مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب و أم، إما الأطفال الذين تبقى أمهاتهما في المنزل لسنتين أو ثلاث على الأقل بعد الولادة فيتمتعون بمكاسب ادراكية جوهرية.¹

ثانياً: الدراسات العربية

1-دراسة كاميليا عبدالفتاح 1984

تناولت الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة وتضمنت المحاور التالية :

الاشباكات التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل : النفسية والاجتماعية والاقتصادية اذاكان هناك تغيير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والابناء ومانظرة الرجل نحو هذا العمل.

فقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة ضابطة من غير العاملات باستخدام الاستمارة وذلك لمعرفة اثر خروج المرأة للعمل على الاطفال ومدى استجابة امجتمع لاشتغال المرأة .

العينة : عشوائية طبقية على اساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات مختلفة مع دراسة بعض الحالات .

النتائج التي توصلت اليها الباحثة من خلال الدراسة الى مايلي :

اولاً: المرأة كحقيقة واقعية دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية

¹ ستيف دوتي "ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى ابناء المرأة العاملة" صحيفة ديلي ميل البريطانية، العدد 17 ماي 200، ترجمة مجلة المعرفة، وزارة المعارف، المملكة السعودية، العدد، 67 يناير 2001..

ثانيا: ان العمل يحقق للمرأة اشباعا اجتماعية ونفسية تتعلق بالاهمية والمكانة والشعور بالقيمة

ثالثا: ان اشتغال المرأة يحقق لها الامن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل اولادها، كما ان الامن الاقتصادي يخفف من احساسها بالتبعية بالنسبة للرجل فضلا عما تشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة.

رابعا: ان اشتغال المرأة قد دفع اليه تغيير في قيم المجتمع لتأثره بالثقافة الغربية من ناحية وبالتصنيع من ناحية اخرى وبالفلسفة الاشتراكية من ناحية ثالثة .

خامسا: ان اشتغال المرأة ادى الى تغير في نمط العلاقات الانسانية بين الرجل والمرأة وبالتالي تغيير في القيم التي تستند اليها هذه العلاقات .

سادسا: ان اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الاسري اي ان الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الابعاء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله .

سابعا: ان اشتغال المرأة يساعد على الاستقرار والنضج الانفعالي للاطفال.¹

2- دراسة علي عبد العزيز القادر 1995

تمحورت مشكلة البحث حول : واقع المرأة السعودية اجتماعيا واقليميا ووضيفيا وموقف المجتمع العام حيال عملها ، واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة السعودية حول المرأة العاملة .

اما تساؤلات الباحث فكانت :

معرفت واقع المرأة السعودية مكانيا واجتماعيا ورؤية المجتمع السعودي والمجالات الراهنة لعمل المرأة السعودية

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984

معرفت اتجاهات الطالبات الجامعيات في مرحلة البكالوريوس في جميع المستويات الجامعية وتخصصاته بجامعة الملك فيصل في المنطقة الشرقية من المملكة السعودية ، دوافع العمل لديها مدى المساواة في أداء العمل بين الرجل والمرأة

الفرق بين عمل المرأة ذات اطفال والتي بدون اطفال ومدى قدرة المرأة على التوافق بين متطلبات الحياة الزوجية والعمل خارج الاسرة والقدرة على تادية عملها بنجاح وتفوق في انجاز المهام الموكلة لها بمهارة.

وللاجابة اتبع الباحث المنهج التجريبي الوصفي التحليلي وتم اختبار العينة العشوائية الطبقية نظرا لعدم تجانس المستوى التعليمي للطالبات الجامعة والتي اشتملت على 410 طالبة من مجموع 2800 طالبة.

نتائج الدراسة :

اولا: ان هناك حاجة ماسة الى عمل المرأة خارج الأسرة وداخل المجتمع للقيام بالخدمات التي تحتاجها نساء المجتمع السعودي.

ثانيا : اتجاه افراد عين هذه الدراسة نحو الدوافع التي تدفع المرأة للعمل هو تأييد الدافع المادي بنسبة 52 وتأييد الدافع الذاتي بنسبة 50 واستنتج الباحث من ذلك ان الهدفين الدافعين للمرأة هما الحصول على الدخل المادي، وثبات الذات وهما حاجتان اساسيتين لدى الانسان .

فمجالات عمل المرأة السعودية الراهنة هي التعليم ، الطب، التمريض، العمل الاجتماعي والاعلام والحرف والاعمال الاقتصادية والادارية.¹

3- دراسة بن لكبير محمد (2015).

تناول الباحث دراسة بعنوان آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي و يتم التركيز على الآثار الاجتماعية والصحية والمهنية وانطلق من إشكالية التالية.

¹ علي عبد العزيز عبد القادر " اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الاول، مجلد الثالث والعشرون، الكويت، 1995

ما هي آثار العمل الليلي على المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار؟
وانطلاقاً من هذا التساؤل طرح الباحث الفرضية العامة والتي تمثلت في مايلي:
للعمل الليلي اثار اجتماعية وصحية ومهنية على المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية

ولتحقق منها اختار الباحث عينة تتكون من 90 عاملة ووزعت على العائلات ليلا ، اجريت
هذه الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي واعتمد على استخدام اداة الاستبانة في جمع
البيانات في المؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا بأدرار
نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة الى ان العمل الليلي له اثار كبيرة على المرأة العاملة بالقطاع الصحي من
خلال النقاط التالية :

اولا: ان احتياجات ابناء العاملات وزواجهن تؤثر على ادائهن لعملهن بالمستشفى وكذا
تأثيره على تنشئة الابناء

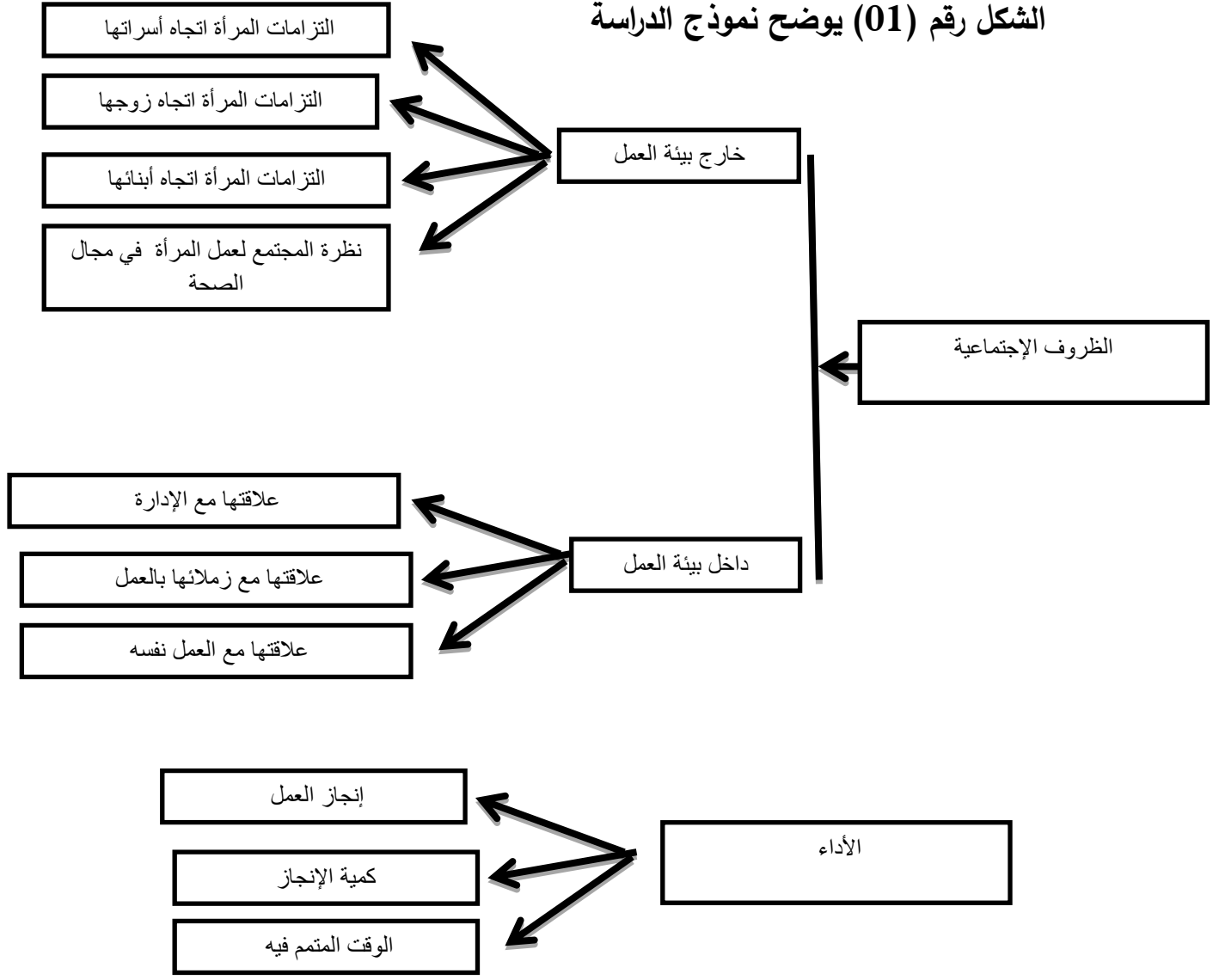
ثانيا: ان العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل

ثالثا: ان العمل الليلي يشعرهن بالعزلة عن باقي افراد المجتمع ،وان نسبة كبيرة من العاملات
لسن على معرفة بقوانين وانظمة العمل بالمستشفى

رابعا: ان من المعوقات التي تواجه المرأة في الالتحاق بالعمل بالمستشفى العمل الليلي،ناهيك
عن مايلفقه العمل من آثار على الصحة العامة من اضطرابات في النوم والهضم ،اضافة
الى التعب وبعض الامراض السيكوسوماتية والانعكاسات النفسية بالإضافة الى كل هذه
التأثيرات هناك تاثيرات مهنية حيث جعل العمل الليلي امرأة العاملة ليلا تشعر بالاغتراب
الوظيفي بعيدة عن ما يحدث داخل المؤسسة الاستشفائية جاهلة لحقوقها وكثرة غيابها وتاخرها
على دوام العمل.¹

¹ بن لكبير محمد " آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي " مذكرة ماجستير ، غير منشورة، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ،
جامعة احمد دارية، ادرار ، 2015،

الشكل رقم (01) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين

الفصل الثاني :

المرأة العاملة

تمهيد:

اولا: السيرة التاريخية لعمل المرأة

1- المرأة عبر التاريخ

ثانيا: تطور خروج المرأة لميدان العمل

1- في العالم

2- في الجزائر

ثالثا: واقع عمل المرأة:

1- مساهمة المرأة في العمل

2- موقف الدين الإسلامي من عمل المرأة

3- نظرة المجتمع لعمل المرأة

رابعا: الدوافع والأسباب لعمل المرأة

1- الاقتصادية

2- الاجتماعية

3- الشخصية ونفسية وتحقيق الذات

خامسا: النظريات المفسرة لعمل المرأة

1- النظرية الماركسية

2- النظرية الوظيفية

3- المساواة بين الجنسين

تمهيد:

ان خروج المرأة العربية إلى ميدان العمل ظاهرة جديدة على المجتمع رغم كون المرأة تمثل نصف المجتمع وهي التي تقع عليها اساسا مهمة تربية النشئ فقد ظلت بعيدة عن ميدان العمل والانتاج اجيالا طويلة تقبع في تربية الصغار والاشراف على مجتمعها الصغير، ثم مالبت الامر ان تغير بحيث استطاعت في النهاية ان تتصل بالمجتمع الكبير الذي كانت معزولة عنه بحيث يقتصر اتصالها به على واسطة الرجل وهو وضع يكرس تبعية المرأة، فمن هنا فمسألة خروج المرأة للعمل مرتبط مباشرة برغبة الاستقلال المادي عند المرأة حيث يقصر المجتمع امر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل، ومسألة المال ليست الدافع الوحيد لخروجها الى ميدان العمل فالخروج هنا لايعنيها وحدها ولاتنعكس نتائجه عليها بمفردها انما تنعكس على بيئتها المباشرة والاوسع، فالمرأة لاتعيش بمعزل عن المجتمع وهذا ماستنطق اليه في مختلف عناصر هذا الفصل .

اولا: السيرورة التاريخية لعمل المرأة

المرأة عبر التاريخ:

منذ درج الانسان على هذه الارض ومشكلة المرأة بين مد وجزر ،واخذ وعطاء باعتبارها النصف الثاني المكمل لحياة الفرد في المجتمع الذي تعيش فيه ،سواء كان هذا المجتمع بدائيا او متطورا او تقديما او رجعيا .

ففي عصر المجتمعات البدائية والقديمة لم يعتبر المرأة جزء من المجتمع ولم تكن لها اي قيمة فيه بل وحددت مكانتها تبعا للعاملين اساسيين احدهما انها انثى اهلتها الطبيعة لاداء مهام معينة منها ادارة شؤون بيتها وطبخ الطعام وتربية الاطفال والاعتناء بشؤونهم ،والعامل الاخر توفير الطمانينة لزوجها الذي يقضي ايامه ولياليه في محاولة كسب عيشه ، ولقد كان لهذين العاملين اثرهما الفعال في رسم الوضع الاجتماعي للمرأة البدائية ولحضارة الانسان الاول ولقد تطورت دعائمها حتى اصبحت عنصرا اصيلا يكون الاطار العام لحضارته.¹

اما في العصر الجاهلي ،شاركت المرأة في الأعمال الزراعية ، ويؤكد علماء الآثار ان ملكية الارض في تلك الفترة للآلهة ، ولكننا نعتقد انه كان لها مركزا معتبرا تتمتع به وخاصة في امور الاقتصاد .

وعلى الصعيد الصناعي، كانت المرأة البدوية تتقن العديد والكثير من الصناعات وأيضا على دراية بعمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك ، ولها الحرية التامة في اختيار الزوج، اما على الصعيد التجاري فتما التأكيد على مشاركة المرأة في هذا الميدان خير مثال على ذلك خديجة بنت خويلد وهند بنت عتبة وام منذر بنت قيس التي تبيع التمر في سوق عكاظ واسماء بنت جندل تتاجر بالعطور وغيرهن كثيرات الى جانب مشاركتهن للرجال

¹ باسمه كيال " تطور المرأة عبر التاريخ" مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، 1981، ص 5 8

بموجب عقد او اتفاق المشاركة في رؤوس الاموال، والحق ان المرأة العربية في الجاهلية الاولى برزت في ميادين كثيرة ايام الحرب وايام السلم على سواء. وعليه نقول ان ظروف التاريخية التي احاطت بكل من الجنسين اختلفت من مجتمع لآخر فعلى سبيل المثال كان للمرأة المصرية في عهد الفراعنة مكانة مماثلة للرجل حتى في ميدا السياسة والحكم كما كان لزوجات الفراعنة سلطة في سياسة البلاد ،وكانت الابنية الراشدة تتكفل بادارة الاموال وعقارات العائلة بمثابة المعيل الوحيد لها ،كما ذكر المؤرخ اليوناني هيردوتس ان نساء مصر كن يذهبن للتجارة بينما يشتغل الرجال بنسيج الاثواب ،وتدل رسوم قبور المصريين على ان نساء الريف كن يشاركن الرجال في حث الارض وزراعتها وتربية المواشي ،الا ان الوضع تغير ابان حكم الباطلسة بسب حقوق المرأة واعطائها للرجل وتشير كتب التاريخ الى ان المساواة تكاد تكون تامة في مختلف المجالات .

في حين ان المرأة الصينية اعتبرت مخلوقة لخدمة الرجل ،وله كامل الحرية في التصرف بها، وفي هذا السياق يقول كونفوشيوس : (الرجل رئيس وعليه ان يأمر والمرأة تابعة وعليها ان تطيع ،وذالك تعاون على حفظ الكون) .

الى جانب حرمانها من ميراث زوجها و ابيها . وبمجيئ الاسلام اعطى المرأة حقوقها وحدد لها وجباتها ، حيث اكدا على ضرورة رعايتها لاسرتها بدليل قول الرسول : (كلكم راع وكلكم مسؤل عن رعيته.....) .

وعلى الرغم من زمام الامور في يد الرجل ، الا انه امر بمعاملة النساء بالحسنى واتاح لهن فرصة المشاركة في ميدان العمل من تجارة وادارة باستثناء استيلاء على السلطة.¹

¹ احمد جمال ظاهر " المرأة في دول الخليج العربي" منشورات ذات السلاسل ، الكويت 1983، ص 16،17

ثانيا: تطور خروج المرأة للعمل :

1- تطور خروج المرأة لميدان العمل:

من القدم كانت المرأة تقوم بأعمال عديدة ومختلفة داخل المنزل وفي الحقول وتساعد زوجها في كسب قوت أولادها فأهمية تلك الأعمال تختلف من مجتمع إلى آخر وفق مكانتها الاجتماعية مع تغيرات الثقافية والاجتماعية والسياسية التي مست معظم المجتمعات وحين أصبحت المرأة أجيرة تتقاضى أجر مقابل العمل، هذا مكنها من الحصول على نوع من الاستقلالية وبهذا لم تعد تخضع إلى الرجل اقتصاديا واجتماعيا وأصبحت تشاركه في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد شقت المرأة طريقها ومستقبلها حقل العمل، وكانت أهم مشكلة واجهتها في الاختيار بين الزواج والعمل، مما وضعها في صراع بين دورين هامين دور اجتماعي نفسي متمثل في الزواج وإنجاب الأطفال. ودورها في التنمية وتحقيق الاستقلال المادي المتمثل في العمل خارج المنزل، ومع ذلك فقد تمكنت من التغلب على هذه المشكلة بصفة نسبية، فتزايدت باستمرار نسبة العاملات في المجتمعات المتقدمة والنامية سواء المتزوجات أو غير متزوجات وعرف التحاقهن بميدان العمل تطورات عديدة وجدرية تختلف من مجتمع لآخر.¹

1-1 تطور خروج المرأة ميدان العمل في العالم:

العمل على مستوى العالم 27 امرأة من كل 100 امرأة والنساء ثلث القوة العاملة في العالم ولكن يختلف عدد النساء العاملات من بلد لآخر بحسب الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية من دولة إلى أخرى، ففي الولايات المتحدة الامريكية تلعب النساء دورا هاما في البناء الاقتصادي فقد ظلت فترة طويلة عاملات غير ظاهرات فقد كانت النساء الاقل تعمل

¹ زكرياء ابراهيم " سيكولوجية المرأة ، دار مصر للطباعة ، جمهورية مصر العربية ، ص 23 24

في تصليح الملابس والقبعات وصنع الخبز والغزل وصنع الجبن والكلبي وحل البقر وصنع
المكانس وتنظيف الاواني، كما عملت كقابلات لأسرهن ولجيرانهن بغير مقابل.

وفي سنة 1890 بلغ عدد النساء في المصانع الأمريكية للتبغ ما يعادل مليون امرأة
وعددهن يفوق عدد الرجال في الاتحاد السوفياتي(القديم) نص الدستور على تسوي الرجل
والمرأة في ميع المجالات الاقتصادية وتشكل الأناث في مهن الطب 8% ومن 100% من
المتقنين في التعليم المراحل الأولى كما أسهمت المرأة في قيادات الآلات وقيادة السفن وقد
عملت الحرب العالمية الأولى على إسراع دخول المرأة في مجال الصناعة لتشغيل الأماكن
الحالية بسبب تجنيد الرجال وفي الحرب وذلك في مختلف نواحي الانتاج وبعد عودة الرجال
أعطيت لهم الأولوية للعمل.

هيأت الحرب العالمية الثانية فرصة للمرأة لم تتح من قبل حلت محل الرجال الذين
تفرغوا للقتال وكانت للحرب أيضا يد في دخول المرأة الالمانية إلى مضمار العمل فقد مرد
"هتلر" الكثير من النساء من أعمالهن لتحقيق البطالة عن الرجال إلا انه رد على اعقابه بذلك
اضطر إلى إعادة الكثيرات منهن إلى العمل تحت برامج التسليح الذي أدى إلى نقص
العمالة.

أما في فرنسا جعلت الثورة الصناعية من المرأة نظيرا للرجال فقد منحت لها فرصة
إزماله مع الرجال والحرية، وحققت لها قفزة إلى الامام ففي القرن 17 توزع عمل النساء في

الفئات الثلاثة التالية:

- العاملات في البيوت.
- العاملات في الورشات.
- العاملات في المصانع.

مع ظهور القانون المدني الفرنسي في القرن 19 المتميز بالصرامة اتجاه المرأة الذي ألقى بثقله على العاملات في المصانع، قضى على اليد العاملة التقليدية وهذا بتحول الآلات والمركبات البخارية غير أنهن استطعن مواكبة هذا التغيير من خلال تدريبهن على الآلات.¹

1-2 تطور خروج المرأة لميدان العمل (المرأة الجزائرية):

يمكن ان نبرر تطور خروج المرأة الجزائرية للعمل من خلال مرحلتين مرتبطتين بالوضعيات المختلفة والتي تتمثل في الحرب، الاستغلال والتحرر التي تميزت بنوعية الأوضاع المعيشية للأسرة وثقافتها والحاجة لتدخل المرأة كعنصر مهم للنصوص بالمجتمع وكذلك وكذا الظروف السياسية التي عرفت الجزائر بعد الاستقلال.

1-تطور خروج المرأة للعمل أثناء الثورة التحريرية 1954-1962.

كان إلتحاق المرأة الجزائرية بالعمل بعد الاحتلال وبعد العالمية الثانية متمركزا في الأرياف التي تؤدي فيه الفساد مختلف الاعمال الريفية مثل الخزف ونسيج الثياب والعمل في الحقول بوصفهن عاملات دائمات أو مر سميات شيما كانت أقلية النساء يشتغلن في الوسط الحضري وقد صنفنهن غورديو إلى فئتين:

الفئة الأولى: تمثل المشتغلات والخادمة في بيوت المعمرين.

الفئة الثانية: تتمثل في النساء اللواتي تعشن في أحياء ويقمن بالخياطة والطرز اليدوي البسيط.

ويرى "غورديو" ان الدافع الاساسي لخروج المرأة الجزائرية للعمل هو تليه الحاجة المادية نظرا لانخفاض المستوى المعيشي للجزائريين.

كانت المرأة منذ اندلاع الثورة سندا قويا للرجل فقد لعبت دورا هاما من اجل التحرر الوطني ويشير ذلك ليان الصومام، الوثيقة الاساسية للثورة الجزائرية التي اعلنت عام 1956 انها لحقيقة ثابتة معروفة وهي ان منذ 1938 والمرأة الجزائرية تلعب دورا نشيطا في كل مناسبة اثناء الثورات الكثيرة المتكررة ضد قوى التحرير الفرنسي .

¹ سبيرو فاخوري " موسوعة المرأة الطبية " دار العلم للملايين ، بيروت لبنان ، 2006، طبعة 6، ص 88 89

وترى "زهرة دريف" انه عندما ندلعت الثورة كان من الطبيعي ان تشترك النساء فيه باعتبارهن شقيقات او امهات او زوجات المقاتلين او المجاهدين او الاسرى فقد وقع عليهن مسؤولية توفير المأوى والطعام وفي 1954 كان على الجيش التحرير الوطني مواجهة القوى العسكرية، والاعتماد على المجاهدين وتأييد السكان وعونهم ومن ثم كان على المرأة ان تعد الطعام وتنسج ملابسها وتجمع ما يحتاجه الفدائيين وعملت على تنظيم جمع الاموال من اجل الامدادات حيث اوكلت لهن هذه المهمة .

ب-تطور خروج المرأة للعمل بعد الاستقلال :

لقد ادت مساهمة المرأة الجزائرية في حرب التحرير الى خلق ظروف تستطيع المرأة من خلالها ان تلقي على كاهلها العبء الذي طالما تحملته وكان عليها ان تبني مسؤولية مزدوجة مرتبطة بدورها الاجتماعي في تسيير الشؤون العامة للمنزل والمسؤولية المرتبطة بتنمية وتعمير البلاد، تم تفشي البطالة في فترة مابعد الاستقلال مباشرة، فحسب احصائيات 1966 كان هناك 873200 اطل عن العمل في الجزائر بالمقارنة 1724900 عامل من بين سكان يصل عددهم الى 12 مليون ، وكان معدل العمالة النسوية في هذه الفترة منخفض، لكنه عرف تطور بسيط في المراحل الاولى ودون المستوى مقارنة بالذكور في الفترات الموالية وبتشغيل عند الرجال.¹

ثالثا: واقع عمل المرأة

1- مساهمة المرأة في العمل:

كانت المرأة العاملة ينظر اليها نظرة غير كريمة غير انه منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين بدأت المرأة تقتحم كل مجالات العمل وساعدها على ذلك فتح مجالات التعليم امامها على اوسع نطاق، ولما كان خروج المرأة للعمل والانتاج لا يعينها وحدها ولا تنعكس نتائجها عليها بمفردها وانما تنعكس على المجتمع الذي تعيش فيه والذي يتكون من افراد ووحدتهم الصغيرة هي الاسرة نجد جماعة اخرى صغيرة تمثل هي ايضا بدورها وحدة من

¹ مفقودة صالح " المرأة في الرواية الجزائرية " دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، بسكرة الجزائر، 2006، ص 27 28

وحدات المجتمع الا وهي جماعة العمل ومن هنا فإن نتائج اشتغال المرأة ينعكس على الرجل كزوج وكزميل وايضا على الاطفال و هؤلاء جميعا ليسو شيئا اخر سوى المجتمع الكبير.¹

ان مساهمة المرأة في قوة العمل يحقق من جهة تطوير اوضاعها الاجتماعية وتحسين قدرتها الاقتصادية ومن جهة اخرى فهو مؤشر على اسهامها في عملية الانتاج وفي المحطة النهائية يحقق لها مكانتها ويولي حاجاتها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وبالنظر الى واقع المرأة العربية وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد لأغلبية الدول العربية بتعظيم مكانة المرأة في العمل وتوفير الأجواء التي تزيد من اسهامتها بالعمل، الا ان المؤشرات الواقعية تشير الى ان النسبة مساهمة المرأة العربية في قوة العمل لازالت ضئيلة و ان تقدمها يسير ببطء ونجد ان غالبية النساء العاملات يعملن في مجالات محددة ومعنى هذا أن المرأة وعلى الرغم من دخولها لمواقع العمل الا أن عملها مازال قاصرا عن بلوغ اهدافه المنشودة وان التغيير الذي حدث في عملها كان تغيير كميا اكثر منه نوعيا، ولعل السبب في ذلك يعود الى النظرة الى عملها من زاوية الدعم المادي فقط، كما ان المرأة لا تزال في علاقتها وأعمالها مشدودة الى أدوارها التقليدية.²

2- موقف الدين الاسلامي من عمل المرأة :

ان الاسلام يعالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة اساسية تتعلق باعطاء المرأة حق العمل وفقا لدورها في الحياة الانسانية ،ومسؤوليتها المباشرة لرعاية الاسرة وانسجاما مع مامنها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن ان تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة .

ومن خلال استقرا النص القرآني يتضح لنا ان معالم النظرية القرآنية في مجال عمل المرأة تقوم على ثلاثة دعائم جوهرية يكمل بعضها البعض وهي:

¹ محمد جاسم العبيدي " مدخل الى علم النفس الاجتماعي " دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان الاردن ، 2009 ، ص 477

² عبيد طابيل فرحان البشاشة " المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها " دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى 2008 ، عمان الاردن ،

- الدعامة الاولى: الاصلاح
- الدعامة الثانية: الايمان
- الدعامة الثالثة: الثواب

ومن ابرز امثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات الصلاح والايمان والثواب يمكن الوقوف عليها كشرط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص القرآنية التالية :

قوله تعالى " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم اجرهم باحسن ما كانوا يعملون".¹

فالاسلام لا يقيم في سياق الفضائل وزنا لصفات الذكورة والانوثة والجد والاجتهاد فلا خشونة الرجل تهب له فضلا ولا نعومة المرأة تنقصها حفا من احسان وفي القران الكريم قوله تعالى : " ومن يعمل من الصالحات من ذكر او انثى وهو مؤمن فاولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا".²

ويتضح من هذا الخطاب في هذه النصوص القرآنية ان الفئة المستهدفة ليس الرجل وحده ولا المرأة وحدها وانما الرجل و المرأة على حد سواء وذلك بقوله تعالى " من ذكر او انثى " ، الا ان المعيار الالم في تحديد صلاح المرأة للعمل يعتمد على مضمون الخطاب الشرعي، علاوه على معيار الملائمة والقدرة والحاجة التي تقضيها ظروف المجتمع المختلفة، ولذا فان مجالات التطور والتقدم الاقتصادي تسمح للمرأة بالانخراط في العديد من الانشطة الاقتصادية وتتمكن المرأة من خلال ذلك من اكتساب المعارف الخاصة وتعلم التدريب والمهارات الكثيرة .

فقد اجاز الاسلام للمرأة بالعمل حيث ان العمل اسم شامل لكل ما يقوم به الانسان من جهد ذهني و بدني وهذا لا تمنع المرأة من اصلا .

¹ احمد محمد سعد ، ياسر عبد الكريم الحوراني " المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي " مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتمة ، الدوحة قطر ، العدد الاول ، 200 ،¹

² الشيخ محمد الغزالي وآخرون " المرأة في الاسلام " مطبوعات اخبار اليوم ، ادارة الكتب والمكتبات قطاع الثقافة، بدون طبعة ، ص 34

والاصل في العمل جائز شرعا للرجل والمرأة بشرط تحفظ للمرأة كرامتها وعفتها ويتناسب مع فطرتها و تدبير شؤون بيتها واولادها مع عدم الاختلاط قدر الإمكان إلا للضرورة أو الحاجة.¹

3 - نظرة المجتمع لعمل المرأة:

رغم التقدم الذي أحرزته المرأة في بعض مجالات العمل إلى أن المجتمع لا يزال ينظر إلى العمل بصفة عامة نظرة يحيطها الحذر والتردد، اتضح لنا أن التأييد أو المعارضة بالنسبة لعمل المرأة هو نتيجة اختلاف الظروف التي تحيط بموضوع العمل الخارجي للمرأة وأيضاً نتيجة لاختلاف الثقافات السائدة في كل مجتمع من المجتمعات وذلك فيما يتعلق بدور مركز ومكانة المرأة في كل مجتمع من المجتمعات وذلك فيما يتعلق بدور مركز ومكانة المرأة في كل مجتمع من المجتمعات ومركزية الأدوار المطلوبة منها أدائها إلا أن دخول المرأة مجالات العمل وعالم الشغل عامة على مختلف اختصاصاتها سرق منها كثير من الأحيان مهمتها الأسمى والأقدس أن تكون الزوجة وربة البيت، فالمرأة لم تتوقف يوماً عن العمل في أي عصر من العصور، فكانت شريكة ورفيقة لا بل أن جهودها كانت وستبقى مضاعفة عما يقوم به الرجل.

ولا شك أن ثقافة المرأة ونظرتها إلى نفسها تلعب دوراً هاماً في تجنب أي آثار سلبية مختلفة يمكن أن تقدم على بقائها في بيتها وفي المقابل يمكن أن تشعر المرأة بوجودها خارج المنزل عندما تقوم بعمل له قيمة اجتماعية يعترف بها المجتمع أكثر من عملها داخله فتشعر بالثقة والاطمئنان وتثبت مكانتها ودورها في المجتمع من خلال مساهمتها بالعمل، إضافة إلى هذا كله فإن أكثر المتضررين من عمل المرأة هم أفراد أسرتها لأن المرأة هي ركيزة الأسرة على مدى هذا الضرر له علاقة بحجم ساعات العمل خارج البيت بالنسبة لها ومن الأفضل أن تكون هذه الساعات محددة حتى تتمكن المرأة من الاهتمام بالأسرة التي تعتبر

¹ احمد محمد سعد ، ياسر عبد الكريم الحوراني " المرأة وقوة العمل من منظور اسلامي" مرجع سبق ذكره

في مجتمعنا وحدة أساسية من وحدات المجتمع وعليه يجب المحافظة عليها وعدمها وتميبتها من جانب الزوجين معا والمجتمع وخلفها.¹

رابعاً: دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل:

من اكثر المسائل المثيرة للجدل في المجتمعات المعاصرة الحديث عن عمل المرأة، فإذا كانت الاتجاهات المسيطرة في الساحة الثقافية تعتبر ان عمل المرأة أصبح حقاً بديها لمساواتها في الحقوق الإنسانية مع الرجل، وحاجة موضوعية تفرضها طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية، فإن الاتجاهات الأخرى تعتبر ان عمل المرأة مع ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر الظروف للعناية بالأسرة والأولاد يعد خطوة محفوفة بالمخاطر كما أن النساء اصبحن منافسات للرجال في سوق العمل، مع الاخذ بعين الاعتبار ان العديد من المجتمعات التقليدية ما تزال تعد عمل المرأة الأساسي هو المنزل والعناية بالأولاد والاسرة

لكن على الرغم من جميع التحفظات حول عمل المرأة، فلو وقع يدفع بأعداد متزايدة من النساء في البلدان النامية لسوق العمل بسبب الحاجة لتحسين دخل الأسرة، حتى لو لم تكن لديها فناعة بضرورة العمل.²

فهناك جملة من الأسباب تدفع النساء الى العمل خارج المنزل تختلف باختلاف الخصائص الذاتية ومكونات الشخصية للمرأة او وجود خصوصيات مختلفة تتحدد من الظروف الاجتماعية تبين اي من هذه العوامل هي الأهم في دفعها الى العمل وهي كالأتي:

1-الدوافع الاقتصادية:

يعتبر الدافع الاقتصادي او المادي من اكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك ان غالبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن

¹ عبد الحميد اسماعيل الانصاري " قضايا المرأة بين تعاليم وتقاليد المجتمع" دار الفكر العربي ، جامعة قطر، طبعة الاولى، 2000، ص 177

² سيد فهمي محمد "" المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث المكتبة الجامعية الحديثة ، الاسكندرية مصر ، 2004

أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس انهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض.¹ ومن هنا يمكننا الحديث عن الدوافع والأسباب الاقتصادية في النقاط التالية:

أ- تحسين الدخل:

دفعت الحاجة بالمرأة لسوق العمل في مراحل مختلفة التطور الاقتصادي والإنساني لتعمل عملا شاقا لا تفره قوانين العمل السائدة اليوم، فقد اضطرت المرأة الى العمل في المناجم والمصانع كعمالة غير ماهرة بشكل لا يليق بمكانتها الإنسانية،² وفي العصور الحديثة بينت الدراسات المختلفة ومنها دراسة حمد اسعاف ان 43.5% من مجموع العاملات اللواتي اكدن على ضرورة العمل كان الدافع الاول عندهن هو الحاجة المادية.³ وتؤكد ذلك أيضا في دراسة مصرية كانت بعنوان الاسرة المصرية على مشارف القرن الحادي والعشرين ان السبب الرئيسي الذي يدفع المرأة المصرية الى العمل هو الحاجة المادية حيث ان الحقيقة التي تستطيع البيانات الخاصة المتوافرة والتي تؤكدتها البحوث ان العامل المادي هو السبب الرئيسي الذي يدفع بالزوجات الى الالتحاق بالعمل.⁴

ب- عدم وجود معيل للأسرة:

تجد المرأة نفسها في الكثير من الأحيان مضطرة للبحث عن العمل والخروج اليه في ظروف غير مناسبة، بسبب الأحوال المعيشية والأسرية الصعبة، مثل عدم وجود مصدر للدخل في الأسرة لسبب او للأخر، كعدم وجود معيل لها بسبب الطلاق او وفاة الزوج او بسبب مرض عضال يمنعه من العمل بالنسبة للمرأة المتزوجة، او عدم رغبة الزوج بالعمل

¹ مصطفى عوفي " خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على تماسك الاسري ، مجلة العلوم الانسانية ، عدد 19 جوان 2003، الجزائر ص 142

² حسون تماضر " تأثير عمل المرأة على تماسك الاسرة في المجتمع العربي " المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب ، الرياض، 1993، ص 26

³ حمود حسن " مشكلات المرأة العربية في التعلم والعمل " المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم ، وحدة البحوث التربوية ،تونس، الطبعة الاولى، 1993، ص 134

⁴ عبد المجيد منصور وزكرياء احمد الشريبي " الاسرة على مشارف القرن 21 " دار الفكر العربي، الطبعة الاولى، القاهرة، 2000، القاهرة مصر ، ص 132

والإتكال على المرأة ، تشير الدراسات الى الارتفاع المتزايد لنسبة الأسر التي تعيلها النساء الأمهات الأسباب تتعلق بموت الزوج او الطلاق او الهجرة او الانفصال او تعدد الزواج حالياً.

ان النساء العاملات دفعن الى العمل تحت ضغط الحاجة المادية خاصة عندما لاتجد المرأة رجلا او عائلة تعتمد عليها في لقمة عيشها فإنها سوف تجد نفسها مجبرة على الخروج الى العمل ، ومن ناحية أخرى تشير حسون ان الغالبية من النساء العاملات ينتمين الى شرائح السفلى من الطبقة الكادحة ، هذا ومن البديهي ان تخصيص جزء من وقت المرأة الى العمل خارج المنزل من شأنه ان ينعكس على حياة الأسرة.¹

ج- بطالة او توقف الزوج عن العمل:

تلعب البطالة المؤقتة او الدائمة للرجل دورا مهما في الحياة الأسرية وينعكس ذلك سلبا على أوضاعها الاقتصادية والنفسية مما جعل من عمل المرأة عاما لا قسريا، وهذه الظاهرة أكثر تجليا في المجتمعات الصناعية اذ تعطل الزوج عن العمل فتكون ظرفا قاهرا أرغم بعض النساء المتزوجات على العمل، في معظم الحالات عندما كانت الظروف صعبة في ميدان الأعمال ، كان يتعطل عدد من الأزواج ولفترات قصيرة، لكن حتى التعطل لاسميا العمال غير المهرة ففي مدى الزراعة حيث كانت الزراعة الرئيسية الوحيدة موسمية، وكانت البطالة تصيب كل أسرة تقريبا كل عام .

وفي معظم المجتمعات عندما يكون الزوج عاطلا عن العمل، فلا يمكن للمرأة ان تقف مكتوفة الأيدي، كما في المجتمع الجزائري فإن إمكانية العمل مفتوحة بشكل أوسع للنساء وخاصة الثقافات منهن او من الممكن ان تعمل في مهن هامشية صعبة لفترة مؤقتة ريثما تجد عملا مناسباً.²

¹ حسون تماضر " تأثير عمل المرأة على تماسك الاسرة في المجتمع العربي " المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب ، الرياض الطبعة الاولى، 1993 ص 55

² عبد العالي مليكة " تأثير العوامل الديمغرافية والاقتصادية في عمل المرأة " جامعة حلب، 1989 ، ص 41

د-ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الاستهلاكي:

أدى التطور التقني او التكنولوجي لابتكار تقنيات ووسائل خدمة كثيرة، بحيث أصبحت الكماليات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية افراد المجتمع ، وهذا التحول أدى لارتفاع فاتورة النفقات على السلع والمنتجات ، وإمام غلاء المعيشة وتبدل أنماط الاستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري او دخل الزوج، تضطر المرأة الى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة ، هكذا وتماشيا مع الحياة العصرية فإن آلاف النساء العربيات من ربات المنازل خرجن للبحث عن عمل بأجر أو عن مصدرا للدخل.¹ وبالتالي تزايد الإنفاق وغلاء الأسعار الى جانب تبدل أنماط السلوك الاستهلاكي كأسباب مؤدية لارتفاع أعداد النساء في قوة العمل وارتفاع نسبتهن في معدل النشاط الاقتصادي اتضحت المسألة بعد موجة العشرية السوداء فقد أدت لارتفاع الأسعار وتغير في أنماط السلوك الاستهلاكي مما دفع بأعداد متزايدة من الأسر للسماح للنساء القادرات على العمل بل لدفعهن أحيانا للبحث عن عمل خارج المنزل بهدف تحسين دخل الأسرة وسد بعض الحاجات المتزايدة وقد بينت دراسة على عينة من النساء العاملات بسوريا ان 88% من السيدات العاملات كان الدافع لعملهن هو تحسين المستوى المعيشي وزيادة دخل الأسرة، وكن ينتمين لاسر ذات دخل منخفض او متوسط ، في حين عبرن عن الرغبة في تحقيق الاستقلال المادي عن الزوج وعدم الاتكال عليها بنسبة 48% وهن ينتمين لشرائح متوسطة او غنية.²

2- الدوافع الاجتماعية:

ان الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في الحياة الإنسان، او شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن ان تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات الى المساواة مع غيرها في العمل، يطمح البعض

¹ الشيخ علي سمير "الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية" جامعة دمشق، سوريا ، الطبعة الاولى ، 2008 ، ص 390

² حسون تماضر " تأثير عمل المرأة على تماسك الاسرة في المجتمع العربي" مرجع سبق ذكره ، ص 131

للحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء بالآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين كما ان تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له أهمية كبيرة في هذا المجال ، وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها.¹ ومن هنا يمكننا تخلص الدوافع الاجتماعية لعمل المرأة في النقاط التالية:

أ-ارتفاع مستوى التعليم لدى المرأة:

إن انخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة وتحررها من الأمية يعد عاملا اجتماعيا حاسما مساعدا لانخراط المرأة في سوق العمل، فالتعليم و وجود شهادة أو اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها ، أو وظيفة في مؤسسة رسمية أو غير رسمية تدر عليها دخلا لتعيل نفسها وتساعد أسرتها أو زوجها هذا من جهة أخرى يرتبط التعليم والعمل عند المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى من التعليم اللائق بهم، وهو ما تشير إليه العديد من الدراسات العربية والأجنبية، ففي دراسة جرت في فرنسا (إيليا بيروي) ذكرت أن من بين دوافع العمل عند المرأة مساعدة الأبناء على متابعة وتوفير فرص تعليم أفضل لهم.² وحول ارتباط تعليم المرأة بفرص العمل في الجزائر تشير دراسة مصطفى عوفي أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الإناث كلما أسهم أكثر في العمل، ففي الحضر والريف يرتفع عدد او معدل مساهمة الإناث من حملة شهادة الليسانس والتكوين المهني كثيرا عن معدل مساهمة الإناث من حملة الشهادات الأقل.³

¹ فرحان آسيا كاظم " دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي " بغداد العراق ، الطبعة الاولى، 1980 ، ص222

² حسون تماضر " تأثير عمل المرأة على تماسك الاسرة في المجتمع العربي مرجع سبق ذكره، ص 33

³ مصطفى عوفي " خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على تماسك الاسري " مجلة العلوم الانسانية ، عدد 19 جوان 2003 ، الجزائر ، ص

ب- الطلاق او وفاة الزوج:

من المعروف ان الحياة الاجتماعية والأسرية في ظروفنا المعاصرة لا تسير سيرا حسنا دوما وقد تمر بتغيرات وظروف قاهرة ، مثل الطلاق أو وفاة الزوج مما يهدد كيان الأسرة واستقرارها وهذا ما يدفع الزوجة الى للاعتماد على ذاتها في تأمين الدخل ، والبحث عن عمل دائم او مؤقت او هامشي وبصرف النظر عن قيمة الأجر الذي تتقاضاه وعن الدخل وحجم المنغصات التي تواجهها في العمل وغيره ، فقد يشكل موت الزوج عاملا قاهرا لدفع الزوجة التي لم تعمل سابقا لخوض غمار التجربة وكما يقول حسن محمد بيومي لقد كان موت الزوج من أكثر الكوارث الطارئة شيوعا التي أرغمت النساء المتزوجات على البحث عن عمل ففي 1957م كان في الولايات المتحدة زهاء مليون ام لأطفال دون سن السادسة من العمر ارامل او مطلقات و مهجورات او لايعشن مع أزواجهن لأسباب عدة وكان يعمل زهاء نصفهن وفي دراسة قام بها مكتب العمل في الولايات المتحدة يبين ان المصائب الاجتماعية هي التي حملت الزوجات على البحث عن الأعمال ، فمن بين مجموع العاملات ، كانت معظمهن اما أرامل او سبق لهن ان هجرن أزواجهن او تزوجن من الرجال العاجزين عن العمل ، فضلا على ان بعض ازواج النساء كانوا عاجزين بصفة مؤقتة عن العمل بسبب المرض او الإصابة ، ومن العاملات من تزوجن من عمال غير مهرة كانوا يتقاضون أجورا زهيدة في وظائف غير منتظمة.¹

ج-ارتفاع حجم الأسرة:

تتأثر ظرف عمل المرأة بحجم الأسرة ففي مرحلة ما قبل الزواج قد تجد الفتاة نفسها في اسرة كبيرة لا يتناسب حجمها مع متطلبات الأساسية لسد احتياجات أسرتها فقد تترك التعليم لتعمل وتساعد أسرتها او تعمل بشكل مؤقت مع فترة التعليم الجامعي ، اما بعد الزواج فإن إنجاب عدد كبير من الأطفال يصبح من معوقات دخولها في سوق العمل لان احتمال دخول

¹ حسن محمد بيومي " الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع" مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية ، الطبعة الاولى ، 1987 ، ص 128

المرأة الى سوق العمل يزيد ويرتفع كلما نطق عدد أبنائها وقد لا يكلل الزواج بإنجاب أطفال لأسباب صحية مختلفة ، وتترك هذه المشكلة آثارها على حياة المرأة فتشعر بفراغ كبير يسبب لها المزيد من القلق ، خاصة اذا كانت لا تعمل ، فقد يكون عدم وجود أولاد في الأسرة من العوامل التي تدفعها للبحث عن العمل لملاً وقت الفراغ بالعمل.¹

د - العنوسة والسعي لتحسين فرص الزواج:

تشهد الحياة الاقتصادية تغيراً في جميع المجتمعات مع عولمة التجارة والأسواق ، وترمي هذه التغيرات بظلال ثقيلة على الحياة الاجتماعية يوماً بعد يوم ، فعلى صعيد الزواج والعمل يتجه قسم من الشباب الذكور في الوقت الحالي لتفضيل الزواج بامرأة عاملة تعينه على مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة ، هذه الظروف قد تحول بدورها دون زواجها ، او تأخر زواجه اذا فكرت الارتباط بشريكة لا تعمل ، من الملاحظ وجود مصلحة في هذا الاتجاه عند عدد لا بأس به بين أوسط الشباب الجزائري ، كما أدركت العديد من الفتيات ممن تأخر زواجهن بسبب إكمال التعليم او لأسباب أخرى ان حصولها على عمل او دخل في حال عدم تمكنها من الزواج ، قد يكون من الشروط التي تحسن فرصها في الزواج من شاب متوسط او محدود الدخل.²

هـ - تحقيق مكانة اجتماعية :

تعد نظرة المجتمع او بعض رجاله لعمل المرأة من الأسباب التي تدفع بعضهن للتحدي ، اذ يرى بعض الرجال ان مهمة المرأة محصورة بالتنظيف والطبخ والغسل ، كما حرمتها تلك النظرة من ممارسة حقوقها وهواياتها الشخصية داخل البيت او خارجه ، وأصبح هاجسها الوحيد تحطيم هذه القيود الاجتماعية وملء أوقات فراغها ، ولهذا فقد وجدت المرأة في العمل حلاً لبعض مشكلاتها ، من ناحية أخرى يرى علماء الاجتماع ان الإنسان يسعى

¹ عبد العالي مليكة " تأثير العوامل الديمغرافية والاقتصادية في عمل المرأة " جامعة حلب ، الطبعة الاولى ، 1989 ، ص 148

² حسن محمد بيومي " الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع " مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز ،

السعودية ، الطبعة الاولى ، 1987 ، ص 129

دائماً من اجل توكيد ذاته، وعلى حد تعبير الكاتب الأمريكي دايل كارنيجي فإن الإنسان يسعى في حياته من اجل ان يكون شيئاً مذكوراً اي ان يؤدي عملاً معيناً يشعره بذاته وبوجوده وكيونته لذا من الطبيعي ان تدفع المرأة نحو العمل كي تحقق لنفسها مكانة اجتماعية.¹

3-الدافع النفسي الشخصي و الذاتي:

قد تعمل المرأة لتثبت كفاءتها وقدراتها في انجاز الأعمال التي كانت وقفاً على الرجال فقط فالعمل بالنسبة إليها وسيلة لتحقيق هدف معين أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل كما ان العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت الفراغ.²

اما الدافع الذاتي فهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة منزل او زوجة او ام للأطفال وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية وأيضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال منزلية فهن مميزات العمل خارجي بالنسبة لهن.

العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لعملها الداخلي والخارجي بداية ونهاية محددة ومنظمة، ان عمل المرأة يعتبر جهد خلاقاً ومساهمة ايجابية منها لصالح مجتمعنا مما يساعدها على الرضا عن نفسها.³

خامساً: النظريات المفسرة لعمل المرأة:

1-النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي الي التحليل وضع النساء باعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية و المادية

¹ نعامة سليم " سيكولوجية المرأة العاملة " اضاء عربية للطباعة والنشر ، الطبعة الاولى ، لبنان ، 1984 ، ص 50

² سناء خولي " الاسرة والحياة دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية مصر ، الطبعة الاولى ، 2016، ص

³ مصطفى عوفي " خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على تماسك الاسري " مجلة العلوم الانسانية ، عدد 19 جوان 2003 ، الجزائر ، ص

الجلدية أعطى كل من ماركس و انجلز وبيير اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة واكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت بيه المجتمعات الإنسانية فقد فسر انجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التميز بين الجنين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول " ان اول تنافر و وأول عدااء طبقي في ظهر التاريخ كان متطابقاً مع تطور العدااء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وان اول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة " مؤكداً الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العائلي الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأموية، وإن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.¹

وفي هذا السياق لقد أعلن ماركس وانجلز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، ووضح انجلز ان النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر وبأقل اجر وهو ما أكده ماركس وانجلز في البيان الشيوعي حيث جاء فيه ان المجتمع الطبقي وحده يحرر المرأة كما جاء في رأس المال فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من استغلال الرأسمالي هما المرحتان الأساسيتان لتحرر المرأة.

¹ فاتحة حقيقي وآخرون " الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي " المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو ، بيروت لبنان بدون طبعة ، بدون سنة

2- النظرية الوظيفية:

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

2-1 الوظيفة المطلقة:

ويمثلها مالفينوفسكي الذي يرى ان كل مؤسسة ، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.¹

2-2 الوظيفة النسبية:

يرى روبرت ميرتون انه لا ينبغي للباحث إن يفترض إن عنصر أو بناء واحدا يمكن لن يؤدي وظيفة معينة، بل على علماء الاجتماعيين إن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة ، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن إن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.²

وعليه فإن المرأة العاملة يمكنان تقوم بوظائف متعددة فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتبدير شؤون المنزل

¹ محمد سمير حسانيين " التربية الاسرية " مكتبة الاشوال ، الطبعة الاولى ، مصر ، 1994 ، ص 113

² ارفنج زالتن " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع " ترجمة محمود عودة ابراهيم عثمان ، دراسة نقدية ، دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الاولى،

الكويت ، 1998 ، ص 27

2-3 البنائية الوظيفية:

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول تفسير أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ اثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ.¹

وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد على تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

3- نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى الى سيطرت الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث ب التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم، انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني وبقد لقيت هذه النظرية رواج كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة الحركة النسوية حركة ترقية المرأة وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل

¹ فاتحة حقيقي واخرون " الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي" مرجع سبق ذكره ، ص 67

وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية 1.

من خلال هذا الطرح يتبين لنا إن هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لآخر.

خلاصة:

ختاما لهذا الفصل الذي يبرز عمل المرأة حيث تطرقنا الى عدة عناصر عن عمل المرأة بدا من السيرورة التاريخية لها الى تطور خروجها للعمل في العالم وفي الجزائر بالاضافة الى مساهمتها في العمل من خلال موقف الدين الاسلامي ونظرة المجتمع لها والتعرف على اهم الدوافع المختلفة التي دفعت بالمرأة الى التوجه للعمل وختاما بالنظريات الفسرة لعملها.

الفصل الثالث :

الأداء الوظيفي

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

أولاً: السيرة التاريخية للأداء الوظيفي

1 - النظرة التاريخية للأداء الوظيفي

2 - نظريات الاداء الوظيفي:

ثانياً: أساسيات حول الأداء الوظيفي

1- مفهوم الأداء ومفاهيم مرتبطة به

2-عناصر الأداء

3-أنواع ومعايير الأداء

4-محددات ومستويات الأداء

5-العوامل المؤثرة في الأداء

6-ابعاد الاداء

7-اهمية الأداء

8-اساسيات متعلقة بالاداء

ثالثاً: معوقات الاداء الوظيفي

1-مشكلات الأداء

2- السباب مشكلات الاداء

رابعاً: تقويم الاداء الوظيفي:

1-عوامل تقويم الاداء

2-الشروط والعناصر تقويم الاداء

3- القائمون بعملية تقويم الاداء

تمهيد:

يعتبر مفهوم الأداء من اهم المواضيع في وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ، ذلك ان نجاح اي منظمة مرتبط بمدى كفاءة وفعالية اداء مواردها البشرية وعليه نجد ان الأداء يعتبر المحور الاساسي الذي تنصب حوله جهود المديرين كونه يشمل اهم اهداف المنظمة ، ولمعرفة كفاءته تقوم ادارة المورد البشري بتقييمه لكي تعرف امكان الضعف والقوة في انجاز الاعمال المنوطة لكل فرد في المنظمة من اجل وضع استراتيجية فعالة للقوى العاملة وبناء برامج الاختبار والتعيين ووضع معايير موضوعية للاجور والترقية والتحفيز او حتى الاستغناء عن الافراد في المنظمة .

أولاً: السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي:

1- نظرة تاريخية للأداء الوظيفي:

ان المتتبع التاريخي للأداء والاهتمام به وتطوير مؤشرات قياس له قديمة قدم الحضارة الإنسانية والرقي في معالم هذه الحضارة. إن الشواهد كانت تشير إلى أن البابليون والفراعنة و قدامى الصينيون كانوا يهتمون بتقديم غلة الواحد من الحاصلات الزراعية، وفق اعتبارات نوعية التربة وتوفر المياه وحماس الفلاحين وخبرتهم في العمل و الانجاز .

لقد انطلقوا من حسابات بسيطة بالمعايير الحالية لكنها مفيدة في تقدير الأشياء وتابعة الانجاز و تحقيق الأهداف ،إن التطور الحاصل في الأداء و إدارته جاء على مراحل متعاقبة سواء في العالم الصناعي كمنظمات أعمال أو منظمات دولية، و كذلك في باقي الدول الأخرى. و الملاحظ إن هذا التطور انصب في المجال التطبيقي على المؤشرات المالية أولاً وفق اعتبارات تأثرها بالاشتراطات و الظروف الإنسانية والاجتماعية. و في إطار الممارسات الحكومية - في الولايات المتحدة الأمريكية و الدول الأوروبية-حاولت إدارة الحكومية إن تثبت الإجراءات و آليات المؤدية إلى تكوين الموازنات الحكومية من خلال ممارسات محاسبية يغلب عليها طابع ربط الأنشطة الحكومية بتكاليف تلك الأنشطة. و مثلت هذه الرؤية أكثر في حينها لترشيد الاتفاق الحكومي و جعله أكثر منفعة و أرقى من ناحية الأداء. و تولت بعد ذلك المحاولات وتراكت المعارف في هذا المجال توطرها فكرة تطوير أداء العمل، بحيث ترتبط الأنشطة العملياتية وكذلك المخرجات بالتكاليف الخاصة بها. إن الأفكار و الأطروحات المبكرة للأداء ساعدت المديرين على معرفة طبيعة العمل وموقعه و أهميته في الجهد و الأداء والانجاز الكلي

إن البدايات الأولى للأداء تمحورت حول مجموعة من الاتجاهات أهمها.¹

¹ إدريس إدريس ،بطاقة التقييم المتوازن ،مكتبة الالهيد كان ،الطبعة الأولى ،1995،الرياض ،ص22

-الاتجاه الاجتماعي السياسي:

في إطار هذا الاتجاه جاء التركيز على الاهتمام بانعكاس الجوانب الاجتماعية و السياسية علناً لأداء المنظمات الحكومية. لقد مثل هذا الاتجاه بذاته الاهتمام باستخدام الموارد المتاحة و إمكانية تخطيط أولي مع المواطنين و تلبية متطلبات حياة أخذة بالازدهار والتوسع و النمو.

الاتجاه الفكري التطوري:

إن معطيات تطور الظروف و الشروط الاجتماعية السياسية مثلت وشكلت قاعدة لتطور سريع بالممارسات الإدارية في المنظمات. و من المعلوم أن التطور الحاصل في مصطلح الأداء اعتمد علمييين أساسيين في هذا التطور هما فكري و فني اخذ مجاله للتطبيق و التحسين بشكل ملحوظ.¹

2- نظريات الأداء الوظيفي:

إن الدور الكبير الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة فيما يخص العملية الإنتاجية قد جعل الكثير من الباحثين يهتمون بشكل كبير به حيث قاموا ببلورة مجموعة من النظريات التي تقوم بتفسير العلاقة بين الأداء و الأفراد والجماعات و التنظيم وفيما يلي سناقش مجموعة من النظريات التي تفسر الأداء الوظيفي وتحلل مكوناته.

2- 1 نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر فريدريك تايلور أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، و قد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد انه ليس هناك معيار واحد و مجدد للإنتاج والناتج اليومي المتوقع للعمال، وانه ليس هناك عالقة واضحة و ثابتة بين الأجر و الإنتاج.² و قد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على وسائل رفع الإنتاجية، و تم ذلك عن طريق تجديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، و هذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت و

¹ إدريس إدريس مرجع سبق ذكره ص 22

² العديلي تاجر محمد، السلوك الإنساني التنظيمي، معهد الإدارة العامة، الطبعة 2، عمان /الأردن، 1995، ص 27

الحركة، كما أوصت النظرية لضرورة الاختيار العلمي للعاملين و ضرورة تدريبهم على انسب طريقة لأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط و جدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات و أموال و مواد خام، و أكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من اجل رفع الإنتاجية.¹

2-2 نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز رواد هذه النظرية هو هنري فايول (H FAYOL)، و تركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات و أقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية و خفض التكاليف. و تبرز أيضا هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي نشاطات فنية، نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية. و قد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة، و قسمها إلى خمسة عناصر هي: التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة - التنسيق.²

2-3 النظرية البيروقراطية :

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها. فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات و أساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، و كانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ و لماذا يقوم الأفراد العاملون بأداء الأعمال وفقا لتعليمات التي تنساب إليهم في حدود الأوامر المشددة و التي تتلخص في مفهوم "اصنع بما تؤمر" هذا إن النموذج البيروقراطي لايهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم هذا وعلاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي

¹ حامد احمد بدر، السلوك التنظيمي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، بدون طبعة، 1982، ص

² النمر محمد السلوك الإداري مطابع الملك سعود، طبعة 1، الرياض، 1990، ص 8

السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثاً أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية و تحسن الأداء .

2-4 نظرية العلاقات الإنساني:

تركز نظرية العالقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة، وهيبذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن إن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية و معنوية باعتباره إنسان وجدانيا و انفعاليا منه أكثر رشدا و منطقيا.

و قد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها التون مايو و زملاءه التي أجريت في مصانع هاوثورن شركة صزال الكتريك، إن نقص الإنتاج يعزي إلى عدم الاهتمام بكل هذه المشكلات و التحرير من وطأة الضغوط الرئاسية و تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج و ارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية.

كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافع الوحيد الذي ينسحب إليه المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجية بعلاقته بزملائه في العمل و بمشاكله الشخصية.

ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون والتي توصل من خلالها إلى إن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل. كما كشفت دراسة عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد.

2-5 نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (ADAMS) على الافتراض بان هناك حاجة مشتركة بينالعاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة. يقيس الفرد من خالل هذه النظرية درجة العدالة من خالل مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها فيعمله إلى المكافآت و الحوافز التي

يحصل عليها مع تلك النسبة أمثاله من العاملين في نفس المستويونفس الظروف. و تتضح هذه النظرية في النمط القيادي و الأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بان مكافآتالمنظمة كالرواتب والاحترام والتقدير، والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدار تهم ودرجة استحقاقكل واحد منهم.

2-6 نظرية التوقع

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فرم (vroom Victor) إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محطة للعوائد التي سيحصل عليها الفرد وشعوره و اعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائدنتيجة للأداء الذي يمارسه و تعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائدالتي يتيحها له الأداء، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة لنتاجه القيام بعمل معين، وتتمثل هذه العالقة في المعادلة التالية:

$$\text{الدافع لأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

و تعتبر مساهمة فروم بنظرياته في الدوافع ذات اثر ملموس في تحسين الدوافع و الأداء، و ذلكلتشجيع الدوافع التي تهدف الى تحسين الاداء من خلال عقد الدورات التدريبية والاشراف والمشاركة في اتخاذ القرار الادارية فيما يخص العمل وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم، كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للاداء المتميز، بحيث يكون الفرد على بينة من الكافات التي يستحقها مقابل ما يؤديه من عمل.¹

ثانيا- أساسيات حول الأداء الوظيفي:

1- الأداء

¹ النمر محمد السلوك الاداري ، مرجع سبق ذكره ،ص

أن معنى الأداء ينصرف إلى مجموعة واسعة من الأنشطة التي تتضمن جوانب كثيرة من الأفعال تتحدث عن ما تسعى إليه جميع الوحدات في تحقيق أكبر عائد ممكن عن طريق استغلال موارد انضل استغلال.

أ- مفهوم الأداء:

الأداء هو الاثر الصافي لجهود التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور او المهام بالتالي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد¹ العمل الذي تكلف به المنظمة كاملاً معنياً وعادة ما يحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محددة وفق مقاييس تنسيها المنظمة ويؤدي بأسلوب أو بطريقة ومنهجية تضعها المنظمة كضوابط لنمطية الإنتاج وسلوكية العاملين

ويعرف ايضا بانه سلوك عملي يؤديه فردا او مجموعة من الافراد او مؤسسة يتمثل في اعمال وتصرفات وحركات مقصودة من اجل عمل معين لتحقيق هدف محدد او مرسوم.

ب- المفاهيم المرتبطة به:

الكفاءة : و تمثل العلاقة بين الموارد والمخرجات المتحققة وتقاس بإحتساب نسبة المخرجات الى المدخلات والتي تؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة وتتجسد في معين من المخرجات او هدف معين وبتعبير اخر فان الكفاءة هي تحقيق اعلى منفعة مقابل التكاليف وبموجها تكون المنظمة كفئة حينما تحصل على ما يمكن من الهدف الذي تسعى لتحقيقه اي تحقيق اعلى ارباح وافضل مستوى من الجودة وتصاغ معادلة بشكل رياضي كمايلي :

الكفاءة :قيمة المدخلات/قيمة المخرجات

- **الفاعلية :** وهي قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها المخططة وتقاس في فترتها الى بلوغ نتائج مقارنة مع ماترغب في تحقيقه بموجب الخطة الموضوعية وبذلك فان الفاعلية تتحدث عن كمية المخرجات النسائية دون النظر الى كمية الموارد المستخدمة في تحقيقها²

¹حسن راوية محمد ادارة الموارد البشرية،المكتب الجامعي الحديث 1999،بدون طبعة ،ص216.

²مجيد الكرعي: مؤشرات الأداء الرئيسية،دار المناهج للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى عمان:2015ص29

2- عناصر الاداء

- ان الاداء الفعال لاي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل من خلال قيام الموظف باعمال ومهام معينة تتفق وسياسات واجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذلك الموظف ان الاداء الفعال لاي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة ابرزها ما يلي:¹
- (1) المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها
 - (2) نوعية العمل وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبته ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء
 - (3) كمية العمل المنجز : مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدرة سرعة هذه الانجاز
 - (4) المثابرة والوقوف وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف عن تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف الإرشاد والتوجيه من قبل المشرف.²

3-أنواع ومعايير الأداء :

3-1 أنواعالأداء : ينقسم إلى نوعين ،الأداء الذاتي أو الداخلي والأداء الخارجي

- أ_ الأداء الداخلي: (الذاتي) ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسي مما يلي:
- _الأداء البشري : وهو أداء القوة او أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارها مورداً استراتيجياً قادراً على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهارتهم.
- _ الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

¹موساوي مريم ،بلخيري مبروكة الولاء التنظيمي واثره على اداء العاملين " مذكرة ماستر ، غير منشورة ، جامعة احمد دراية ادراة سنة2017،ص31

² الذهبي رشيدة والعربي خديجة" التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين "مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،غير منشورة ، جامعة أدراة سنة2018 ص38

_الأداء المالي: ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب_الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع نوعية الأداء وكل هذا التغير تنعكس عليه إما بالإيجاب أو السلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها.¹

3-1 معايير الأداء:

وينقسم إلى (3 معايير)

(1) معيار الشمولية: ويتم تجزئته إلى:

أ_ الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد من خلال الإنجازات التي ساهمت في تحقيق الوظائف كالاتمرارية ، النمو، الأرباح.

ب_الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية والمتمثل في الوظائف المالية، وظيفة الأفراد

ويجدر الإشارة أن الأداء لكلى المؤسسة هو نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية.

(2) معيار الطبيعة: يتم تصنيف الأداء إلى اجتماعي ، سياسي، تقني... الخ إذ لا يمكن المؤسسة تحقيق أهدافها بعنصر الأداء دون الآخر لاعتبار التكامل بينهم فمثلاً لن يتحقق الأداء الاجتماعي أو الإنساني دون وجود الأداء التكنولوجي.

(3) معيار الأجل: وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل، متوسط، وقصير الأجل وهذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة وذلك لصعوبة الفصل بين الأجل وتحديد موعدها مسبقاً إلى بصفة تقريبية²

¹والى نادية الاحتراق النفسي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، جامعة ابن خلدون، تيارت سنة 2015 ص41

²_موساوي مريم وبلخير مبروكة،الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين مرجع سابق ذكره ص38

4- محددات ومستويات الأداء

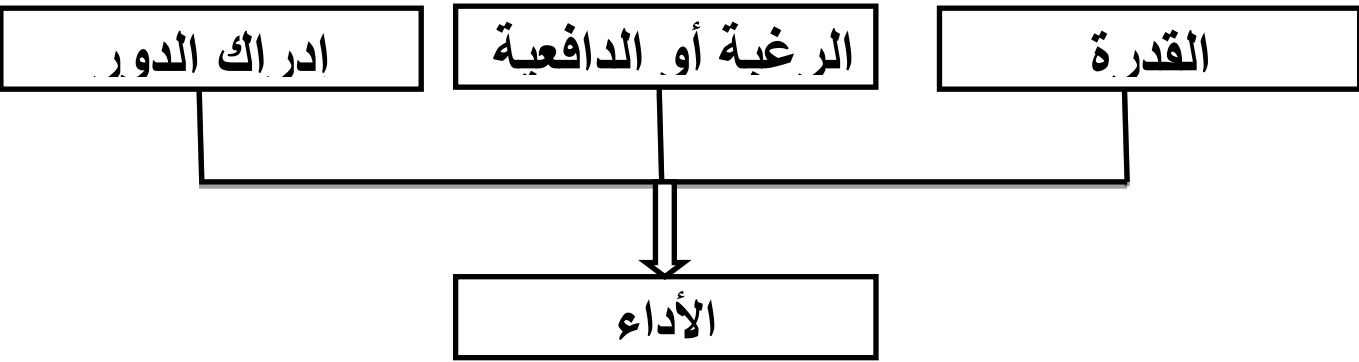
4-1 محددات الأداء:

الأداء هو الأثر الصافي لقدرات الفرد التي تبدأ بالقدران، إدراك الدور أو المهام 1 ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من:

- الجهد القدرات إدراك الدور أو المهام.

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (حوافز) إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبينها الفرد لإنجاز مهمته، أما القدران فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء وظيفته ولا تتغير أو تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجبه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.¹

شكل رقم (02): يوضح محددات الاداء:



المصدر: مصطفى أحمد سيد إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة بدون دار نشر، بدون بلد نشر، 2000، ص 146

4-2 مستويات الأداء:

هي مستويات يقوم على أساسها ترتيب الموظفين وفق نتائج نهائية لتقويم أدائها وتختلف أعداد مستويات الأداء ومسمياتها.

¹ _الذهبي رشيدة والعربي خديجة التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين، مرجع سابق ذكره صفحة (40-41)

أ_مستويات ممتازة "متفوقة": هو المستوى الذي يقوم به الموظف من أعمال تفوق المتوقع منه طوال فترات التقويم وهو أعلى مستوى أداء ممكن أن يصل إليه المواطن وتشجعه المؤسسة على ذلك يمنحه كفاءة مادية ومعنوية.

ب_مستوى جيداً (أعلى من المستوى المطلوب) وهو المستوى الذي يتعدى الموظف أو الفرد دائماً ما هو مطلوب منه ويكون ادائه مرتفعاً وهو مستوى من الاداء يشجع ويكافئ العامل عليه للاستمرار فيه

ج_مستوى جيد (المستوى المطلوب) :وهو الذي يؤدي فيه الموظف أو الفرد المهام المطلوبة منه واحيانا يتعدى ذلك هو المستوى الذي تقبل به المنظمة ويحافظ على استمرار العلاقة الوظيفية بينهما.

د_ مستوى مقبول (أقل من المستوى المطلوب) : وهو الذي يؤدي فيه الموظف أو الفرد بالمهام المطلوبة واحيانا يقتصر على اداء بعض منها فقط ويتطلب ذلك من المؤسسة مساعدة الموظف في تغير سلوكه او تطوير قدراته او مهاراته .¹

5 - العوامل المؤثرة في الاداء :

من تلك العوامل نذكر ما يلي :

1_ العوامل الداخلية :تهدف عملية التنظيم الى تجميع موارد المنظمة لتحقيق اهدافها بفعالية وتشجيع على التعاون بين الافراد مما يؤدي الى تحسين مستوى اداء الفردي منه اداء المؤسسة ككل ومن بينها العناصر التي تدخل في العوامل التنظيمية:

- الهيكل التنظيمي
- الثقافة التنظيمية
- البشريه

2_عوامل لها صلة بالعناصر البشرية :

¹موساوي مريم ،وبلخير مبروكة ،مرجع سبق ذكره ص36

- التحفيز :من خلال تحسين الاداء العامل الكمي والنوعي وتقريبه مما هو محدد في توصيف الوظائف
 - التكوين : نقل المعارف والمهارات من اجل الاداء الجيد وذلك بتنمية المعارف والكفاءات والمهارات الذي من خلاله يؤدي ارتفاع او رفع الانتاجية ومردودية المؤسسة
 - القيادة :هي القدرة على القيام بالعملية الادارية وتطبيقها بكفاءة
- 3_ عوامل خارجية :
- العوامل الاجتماعية والثقافية والتقاليد نمط المعيشة الافراد الاطر الاخلاقية للافراد
 - العوامل التكنولوجية : المتغيرات التي تحدث في البيئة النفسية كزيارة في الاعتماد على الانترنت والحاسوب الالي
 - الزبائن: تقديم الخدمات التي يطلبها المواطنين كالامن والتعلم وغيرها¹

6-إبعاد الأداء الوظيفي:

تعني بأداء الفرد لعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا ان نميز إبعاد للأداء وهذه الإبعاد هي:

- الجهد المبذول
- كمية الجهد
- نمط الأداء

1. الجهد المبذول:

تعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية او العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقياس التي تقتبس سرعة الأداء أو كمية في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

¹ سعيد اونجار ويوسف عبيدي التنظيم الرسمي والتنظيم الغير رسمي وعلاقته بالأداء الوظيفي مذكرة مكملة لشهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة احمد دراية ادرار سنة 2017ص51.52

2. كمية الجهد:

تعني مستوى بعض الأنواع للإعمال ،قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء او كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويتدرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء .

3. نمط الأداء :

يقصد بنمط الأداء الأسلوب او الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل ،إي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يماره الفرد في أداء حركات في أنشطة معينة او مزيج هذه الحركات او الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ،كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حلول او قرار لمشكلة معينة او الأسلوب الذي يتبع في اجراء بحث او دراسة.¹

7- أهمية الأداء الوظيفي:

نستطيع توظيف أهمية الأداء في 3عناصر أساسية وهي نظريا وتجريبيا وإداريا .فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الإستراتيجية ،حيث تحتوي جميع المتطلبات الإدارية على مضامين ودلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني او بشكل مباشر ،ويرجع السبب في ذلك الى ان الأداء يمثل اختبارا زمني للإستراتيجية المتبعة من قبل الإدارة .ومن الناحية التجريبية فان أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام اغلب دراسات وبحوث الإدارة الإستراتيجية الأداء لاختيار الاستراتيجيات المختلفة والعمليات الناتجة عنها إما الأهمية من الناحية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل إدارات المنظمات بالأداء ونتائجه والتحويلات التي تجري في هذه المنظمات اعتمادا على نتائج الأداء

2.

¹سلطان ،محمود سعيد نور ،السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية ،الاسكندرية ،بدون طبعة ،2003،ص219
²بن حمدان ،خالد محمد ،الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ،اليازوري العلمية ،الاردن ،بدون طبعة ،2007،ص389

8- أساسيات الاداء الوظيفي :

يعتبر الاداء عن السلوك الذي يمارسه العامل في العبير عن اسهاماته في تحقيق اهداف المؤسسة على ان يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل ادارة تلك المؤسسة ،وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب ،ومن خلال التعريف السابقة للاداء يمكن القول ان الاداء الوظيفي هو درجة تحقيق واتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل ،وبما يحقق اهداف المؤسسة ،ويتم ذلك من خلال تحسين الاداء من حيث الجودة والنوعية ،بواسطة التدريب المستمر للعاملين .من بين اهم المؤشرات المرتبطة بالاداء مؤشري الكفاءة والفعالية¹

ثالثا- معوقات الاداء الوظيفي:**1-مشكلات الاداء الوظيفي :**

- ونقصد في هذه النقطة ان معدل اداء المؤسسة ينخفض في المتوسط ،عن معدل الاداء القياسي المختبر لهذا النشاط يمكن تقسيم مشكلات الاداء الى:
- مشكلات ترجع الى تصرفات الفرد الشخصية .
 - مشكلات تراجع الى الاداء الوظيفي .
- المشكلات تراجع الى تصرفات الفرد الشخصية : تتمثل في :**
- اثاره المتاعب مثل: المزاج الحاد،الاعتداء ،التهمج.
 - عدم التعاون مع الزملاء
 - الانشغال بانجاز الاعمال الشخصية اثناء ساعات العمل
 - الغياب والتاخر ومغادرة العمل مبكرا
 - عدم النزاهة
 -

¹المحاسبة ،محمد ابراهيم ،ادارة وتقييم الاداء الوظيفي ،دار جرير ،عمان ،الطبعة 1، 2013 ص113

المشكلات التي ترجع الى الاداء الوظيفي:

- عدم الكفاءة :مثل الاهمال ،انخفاض في جودة العمل ،ارتفاع نسبة الخطأ.
- التمرد:مثل :رفض تنفيذ واجبات الوظيفة ،رفض العمل الاضافي .
- عدم اتباع تعليمات المشرف او الرئيس .

2- أسباب مشكلات الأداء الوظيفي :

بما أن سلوك أداء الفرد هو محطة لتفاعل الخصائص الآتية مع خصائص البيئة المحيطة، يمكن تقسيم أسباب مشكلات الأداء إلى:

- أسباب ترجع إلى خصائص ذاتية للفرد "أسباب داخلية" .
- أسباب ترجع إلى خصائص البيئة المحيطة "أسباب خارجية".

1/الأسباب الداخلية:

و تتمثل في

1. عدم كفاية القدرات العقلية، و الافتقار إلى القدرة على الفهم والتعلم، أو على التغيير عن النفس بصورة جيدة
2. -الحالات الانفعالية التي تعيق أو تعطل أداء الوظيفة، و الافتقار إلى بذل الجهد في العمل .
3. -عدم كفاية طاقة الفرد أو عدم التنافس في حركاته، أو ضعف بصره أو غير ذلك مما يلزم الأداء وظيفية معينة
4. تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل مثل انخفاض قيمة العمل لدى الفرد وعدم احترامه لقيمة الوقت .

ب/ الأسباب الخارجية :

1. عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة، الافتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها، أو الافتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف، مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي يعمل بها الفرد.
2. التأثيرات السلبية كجماعة العمل، مثل معايير جماعة العمل، التي تهدف إلى تقييد العمل، ونقص الإنتاج، أو نبذ الفرد للجماعة، أو من الجماعة.
3. عدم ملائمة محيط العمل المادي مما يؤدي إلى التأثيرات على الأداء مثل: الضوضاء، البرودة، الحرارة الشديدة، شدة الضوء وانخفاضه.
4. عدم ملائمة الاتصالات بالأداء أو بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل أو عدم توفير المعلومات التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى التصحيح في أداء الفرد.¹

رابعاً - تقويم الأداء الوظيفي:

1- تعريف تقييم أداء العاملين

يقصد بتقييم أداء العاملين والعاملات أو القياس كفاءتهم تحليل وتقييم نشاط ومستويات ادائهم وتعاملهم وتحديد درجات كفاءتهم الحالية والمتوقعة اساس لتقويم اي ترشيد هذه الانماط والمستويات.

وهكذا فالتقييم بما يهيئه من معلومات عن نقاط القوة والضعف من فترة لآخرى يعد وسيلة للتقويم (اي الترشيح والتحسين) من خلال تعظيم نقاط القوة او تطبيق او محو نقاط الضعف.

ويعرف ايضا:بانه عملية يقدم من خلالها تحديد كيف يؤدي العامل وظيفته وما يترتب على ذلك من وضع خطة لتحسين الاداء .

¹ ابن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الاداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة ام البواقي، 2014/2015 ص64.65

وكما يمكن تعريف عملية تقييم الاداء ، بانها حلقة اساسية من حلقات النظام الرقابي في المنظمة ،وبمعنى اخر هي العملية التي يتم من خلالها التعرف عن الجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الاهداف وانجاز معدلات الاداء المستهدفة .¹

2-اهداف تقييم الاداء :

1. بالنسبة للعاملين ،يساعد التقييم على تعريفهم بنواحي القصور في ادائهم فيعطي لهم الفرصة لتلاقيها في المستقبل وايضا التعرف على نواحي السلوك غير مقبولة ،التي تقلل من كفاءة العاملين من جهة نظر الادارة ،وبالتالي العمل على تجنبها .

2. اما من ناحية الادارة او المنشأة ،فان للتقييم فوائد كثيرة ،ويستفاد من نتائج التقييم من الاعداد سياسات افراد جيدة وواقعية من امثلة ذلك :

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم العاملين على اعداد سياسة جيدة للترقية ، لانه يعين الادارة على اختيار انسب المرشحين او اكفا الاشخاص لشغل وظائف اعلى في المستوى التنظيمي.

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم العاملين على ترشيد سياسة الاختيار والتعيين ،والحكم على سلامتها ،فالمفروض ان سياسة الاختيار والتعيين الناجحة هي التي توفر الشخص المناسب والذي يؤدي عمله بنجاح ،وإذا ثبت ان بعض او معظم العاملين الذين عينوا في وظائف معينة منخفضى الكفاءة ،كان معنى ذلك ان طرق الاختيار التعيين غير سلمية لانها لم تكن قادرة على فرز الشخص المناسب .

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم الاداء على اعداد سياسة جيدة للرقابة ،فلكي يقوم الرئيس بتقييم مرؤوسيه على اساس سليم فان الامر يستلزم منه الاحتفاظ ببيانات منظمة عن اداء العاملين ونقاط القوة والضعف فيهم .وهذا بدوره يحسن من كفاءة العملية الرقابية في المنشأة .

¹ سعيد اونجا ،يوسف عبيدي ،التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي وعلاقته بالاداء الوظيفي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،غير منشورة ،جامعة ادراة 2018،ص57

- يساعد النظام الموضوعي لتقييم أداء العاملين أخيراً على احترام نظام العمل وقواعده ،لأن شعور الشخص بان هناك من يقيم سلوكه وتصرفاته ،سوف يجعله أكثر التزاماً بنظام وقواعد العمل الموضوعية.
- تحديد الأشخاص الذين يستحقون الترقية المادية او الادبية .
- تحديد الأشخاص الذين لا يصلحون للعمل والعمل على الاستغناء عنهم .
- مساعدة الادارة في وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة لقدراته ومهاراته¹
- مساعدة العاملين وتنمية كفايتهم عن طريق تعريفهم بمواطن الضعف فيهم وتحفيزهم على تحسين انتاجهم .

3-أهمية تقييم أداء العاملين :

تتجلى الأهمية التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال مايلي :

1-تخطيط الموارد البشرية:

ان فاعلية التقييم واسس نجاحه يساهم بشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية سيما وان المنظمة تعتمد مقاييس تقييم الاداء دوريا او سنويا لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديها وحاجتها الفعلية للقوى البشرية في السوق وهذا من شأنه ان ترتبط بتقرير وتحديد السياسات التنظيمية بدا باستقطاب الموارد البشرية الكفوءة واختيارها وتعبئتها وتدريبها وتطويرها واستثمار قدراتها بكل فاعلية،لذا ان تخطيط ووضع السياسات التشغيلية والتطويرية والتدريبية يرتبط بشكل جوهري بالاسس السليمة لعملية التقييم لاداء الافراد العاملين .

2-تحسين الاداء وتطويره:

ان عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الاداء وتطويره ،اذ ان عملية التقييم تساعد الادارة العليا في المنظمة في معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الافراد العاملين لديها ،ثم ان هؤلاء الافراد لابد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الادارة وهذا من شأنه

¹صلاح الدين عبد الباقي ،ادارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الاسكندرية /مصر بدون طبعة 200ص305.304.303

ان يحفز الافراد العاملين ويدعو كل منهم الى استثمار جانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الافضل ،اما الافراد ذوي القدرات والمهارات الضعيفة سواء على الصعيد المهني (التخصص) او الاداري فان الادارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير المناسبة من خلال التدريب مثلا في المجالات التي يشعرون بالضعف فيها ولذا فان التقييم من شأنه ان يؤثر الجوانب المرتبطة بالافراد من حيث القوة والضعف وبالتالي يصار لتطويرها وتحسينها، مما ينعكس اثره ايجابيا على مستوى الاداء العام للعاملين في تحقيق اهداف المنظمة.

3- تحديد الاحتياجات التدريبية :

مما لا شك فيه ان التقييم السليم لاداء العاملين من شأنه ان يساهم في تحديد برامج التدريبية التي يتطلبها تحسين وتطوير اداء العاملين في المنظمة ،اذ ان الاحتياجات التدريبية وتحديدها لا يتم عشوائيا او اعتباطيا وانما يتركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين اداء العاملين في المنظمة .

4- وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت :

نظرا لان التقييم العادل للاداء من شأنه ان يبين بوضوح مستوى الانجاز الفعلي للعامل ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة ،لذا فان الحوافز والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العاملين تعتمد الجهد الفعلي المبذول من قبلهم مصدقا لقوله تعالى (وليس للانسان الا ما سعى) ولذا فان المكافآت المعطاة للعامل تستند على الجهد المنجز في تحقيق الاداء وهذا ما يعزز لدى العاملين عدالة التوزيع للحوافز والمكافآت من قبل الإدارة العليا في المنظمة.

5- انجاز عمليات النقل والترقية:

ان تقييم الاداء من شأنه ان يساعد الادارة العليا بمعرفة حقيقة الافراد العاملين لديها من حيث المهارات والقدرات والقابليات اذ يساهم التقييم الموضوعي بمعرفة الفائض او النقص بالموارد البشرية من ناحية ويمكن الادارة بنقل او ترقية الموظفين العاملين ذوي الكفاءات

العلمية لمواقع او مراكز وظيفية ينسجم مع قدراتهم وقابلياتهم في الاداء . وهذا ما يجعل الادارة العليا بالمنظمة على دراية تامة بإمكانية الترقية او النقل او الاستغناء عن العاملين ذوي الكفاءات المتدنية في الاداء .

6- معرفة معوقات ومشاكل العمل :

يساهم تقييم اداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الادارة العليا بمكانم الخلل او الضعف في اللوائح و السياسات والبرامج والاجراءات والتعليمات ..الخ. المطبقة في العمل من ناحية ومعرفة الضعف ايضا في المعدات و الاجهزة والالات ،اي ان التقييم يكشف مكانم القوة والضعف عموما في جميع العناصر الانتاجية وبالتالي يمكن للمنظمة من تحسين او تطوير قدرات هؤلاء الافراد من خلال اجراءات التحسين والتغييرات المطلوبة بمختلف البرامج والسياسات والاجراءات والموازنات وغيرها من المتطلبات التي يمكن ان تكون رافدا فهالا في تحقيق انجاز العاملين بفاعلية ولا كفاءة عالية .¹

¹خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ،ادارة الموارد البشرية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان ،الطبعة الاولى ،2007،ص

خلاصة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل لقد تم معرفت السيورة التاريخية للاداء وتحديد اساسياته من مفهوم وعناصر ومعايير ومحددات وكذلك مستويات وعوامل والتعرف على اهم معوقاته من مشكلات واسبابها ثم الانتقال الى تقويم الأداء من خلال عوامل تقويم الأداء و شروطه وعناصره الى القائمون بهاته العملية،بغيت معرفت مدى انجاز العامل لمهامه وكفاءته وفعاليتها ومدته بالمعلومات المرتدة على ذلك بغية تطوير وتحسين ادائه.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

1 - الدراسة الاستطلاعية

2 - منهج الدراسة

3 - مجالات الدراسة

4 - عينة الدراسة

5 - أداة الدراسة

تمهيد:

بعد استعراضنا لعناصر الجانب النظري في بداية البحث نمهد حاليا للحديث عن الجانب الميداني ، فقد جاء هذا الفصل ليتناول الطرح المنهجي للدراسة من خلال مختلف الإجراءات المناسبة للدراسة من تقنيات جمع البيانات وتفرغها وتبويبها وتحليلها ، بدءا بالمنهج المتبع ثم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالاتها، والأدوات المستعملة.

أولا - الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية "الخطوة الأولى التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة، ويفضل القيام بدراسة الاستطلاعية على عدد محدود من الأفراد.¹، لذا تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث كله وإهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية ينقص البحث أحد العناصر الأساسية فيه ويسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله في المرحلة التمهيديّة للبحث² ، وقد كانت دراستنا الاستطلاعية في شهر ديسمبر 2019 بحيث اعتمدنا على الملاحظة بدون المشاركة والمقابلة مع المبحوثين من اجل التعرف عليهم ، واختيار الأدوات الملائمة للدراسة.

ثانيا - منهج الدراسة:

إن الوصول إلى نتائج النهائية للدراسة والاجابة عن التساؤلات تتطلب منا إتباع منهج معين، "لأن كل منهج وظيفته وخصائصه ، الذي يمثل الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة ، من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجمع البيانات وتحليلها والتوصل إلى النتائج التي تساعد في الاجابة على تلك التساؤلات³ ."

فيعرف المنهج على انه عبارة عن القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم او الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من اجل اكتشاف الحقيقة او هو من التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار او الاجراءات من اجل الكشف عن الحقيقة التي نعرفها او من اجل البرهنة عليها للاخرين الذين لا يعرفونها⁴

بالاضافة الى كون المنهج " مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.⁵

¹ رجاء محمود أبو علام " مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار النشر للجامعات ، بدون طبعة ، القاهرة، 2004 ، ص 87
محي الدين مختار " بعض تقنيات البحث وكتابة التقارير " مجلة العلوم الانسانية ، عدد خاص ، منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر 1995،
ص 96

³ محمد جاسم العبيدي ، آلاء محمد العبيدي " طرق البحث العلمي " ديونيو للطباعة والنشر والتوزيع ، طبعة الاولى، الاردن 2010، ص 44

⁴ محمد شفيق " البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية " المكتبة الجامعية الاسكندرية، بدن طبعة، مصر، 2001، ص 80

⁵ صلاح الدين شروخ " منهجية البحث العلمي" در العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 150

فاختيار منهج البحث يخضع لنوع الدراسة ولأهدافها، وبما أن دراستنا تهتم بدراسة الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة المقصودة ووصف للوضع الراهن وتفسيره، كما يستخدم المنهج الوصفي في التعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الافراد والجماعات¹ ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ، حيث يستخدم هذا المنهج أساليب القياس والتصنيف والتفسير والاحصاء للوصول إلى إدراك طبيعتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ، ومن ثم الوصول إلى تعميمات تسهم في فهم الواقع وتطويره² 5" كما أنه يحظى بمكانة خاصة في مجال البحوث التنظيمية ، والنفسية لملائمته للعديد من المشكلات . وهو منهج نراه ملائم لدارستنا .

1- تعريف منهج البحث الوصفي:

يعد هذا النوع من البحوث ذو اهمية خاصة في مجال الدراسات الانسانية لاسيما أنه يستخدم للكشف عن آراء الناس واتجاهاتهم إزاء موقف معين كما يستخدم ايضا للوقوف على قضية محددة تتعلق بجماعة او فئة معينة كأن يدرس أحد الباحثين إمكانيات الجامعات في بلدها في تأهيل المعلمين، وعندما يقوم بإعداد أداة لقياس الإمكانيات، فإن مهمة تلك الأداة تقوم على جمع المعلومات .

وهو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.³

ويهتم المنهج الوصفي بذكر الخصائص والمميزات بدقة للشئ الموصوف معبرا عنه بصورة كمية وكيفية ويكثر استخدام هذا المنهج في الدراسات الانسانية فيما يصعب تطبيق المنهج

¹بودواد عبد اليمين وعطاء الله " المرشد في البحث العلمي " ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2008، ص 123

² دوقان عبيدان وآخرون " البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه" دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 1987، ص 188

³ محمد شفيق ، مرجع سبق ذكره ص 80

التجريبي ويمكن تعريف هذا النهج بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى اغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة¹.

وعليه فالمنهج الوصفي يهتم بعملية جمع وتخليص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة وبوضع جماعة معينة من الناس فهو اكثر المناهج انتشار واستخداما لما يتضمنه من دراسة للحقائق الراهنة المتعلقة بطبية او موقف او مجموعة من الاحداث والاضاع والاشخاص ، حيث وبالنسبة لاستخداماته في هذه الدراسة فقد اهتم بتحديد ووصف ومحاولة تفسير وفهم بعض الانعكاسات الناجمة عن ظروف الاجتماعية لعمل المرأة بالقطاع الصحي وكيفية تأثيرها على أدائها ، وبالتالي فإن اعتماده في هذه الدراسة جاء من اجل جمع حقائق تحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها واصدار اقتراحات وتفسيرات بصدد الظاهرة المدروسة وبذلك لا تكتفي هذه الدراسة بمجرد جمع عدد كبير من المعلومات عن الظاهرة البحثية وإنما جوالنا استخلاص الدلالات والمعاني المختلفة التي تتطوي عليها البيانات والمعلومات حتى يكون للتحليل الوصفي معنى.

وقد حرصنا أشد الحرص على نقل الاجابات وفق سياقها بما في ذلك التعليقات والايماءات الانفعالات والحقيقة ان هذا المنهج قد مكننا فعلا من تحليل المعق و ليس الوصف فقط للمعطيات المتعلقة بالمبحوثات والبيانات التي تمكنا من جمعها ميدانيا والتفسير الذي يعتبر المحصلة النهائية لخطوات البحث العلمي، وهو بذلك يحتل أعلى مستويات عملية الاستقصاء ، ولأن الهدف من التفسير في النهاية هو الإجابة عن الاسئلة الرئيسية في الدراسة ، ومايتطلبه ذلك من تحديد الارتباطات المختلفة بين جماعة التغيرات والعلاقات التي تشكل الظاهرة لاسيما الظاهرة المدروسة التي تتسم بالترابط والتفاعل المتبادل وبالتداخل والتشابك من جهة والتباين او الاختلاف في إدراكها ضمن واقع اجتماعي دا طبيعة بنائية خاصة وخصوصية ثقافة متميزة من جهة أخرى .

¹ طلعت ابراهيم " علم الاجتماع التنظيم " دار الغريب للطباعة ، بدون طبعة، القاهرة، 1992، ص 135

ثالثا - مجالات الدراسة

1- المجال الزمني:

بدأت الدراسة منذ اختيارنا للموضوع من شهر ديسمبر 2019، حيث بدأ الأمر بدراسة الاستطلاعية والقراءات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة

أما دراستنا الميدانية فقد بدأت في 05 مارس 2020 ثم توقفت بسبب الظروف القاهرة "مرض كورونا" ثم عادت الدراسة في منتصف شهر جوان وقد مرت هذة الاخيرة بثلاث مراحل وهي:
المرحلة الاولى: حيث قمنا في هذه المرحلة بجولات استكشافية في المؤسسة من أجل التعرف عليها جيدا وهذا مآدى الى كسب ثقة العاملين وأيضا من اجل الحصول على المعلومات الواقعية عن موضوع الدراسة من خلال تمكنا من اجراء بعض المقابلات على عدد من العاملين مما دفع بنا من التأكد من فرضيات البحث .

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة قمنا بتوزيع الاستمارة التجريبية على ثمانيةمبحوثات قمنا من خلالها بتصحيح بعض الاسئلة مع حذف اخرى مبهمة وادراج مكانها أسئلة واضحة ، سهلة ،بسيطة ، ومفهومة .

المرحلة الثالثة: والتي تم فيها التوزيع النهائي للاستمارة المعدلة على عينة بحثنا.

2- المجال البشري:

مصلحة الامومة والطفولة تحتوي على 19 قابلة من داخل الوطن و 05 أجنب، 52 ممرض لصحة العمومية من داخل الوطن و 03 أجنب، 21 عون ممرض و ممرض أجنبي أخصائي في الباثولوجية الخلوية، 03 أخصائين نفسانيين.

3- المجال الجغرافي:

اجريت الدراسة الميدانية على مستوى مستشفى ابن سينا بأدرار الذي انشئ سنة 1975 باسم القطاع الصحي بأدرار صنف (ب) حسب التصنيف القديم للقطاعات الصحية بطاقة استعاب 120 سرير،تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية من المصالح الصحية التالية:

- مصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية ، مصلحة التصوير الطبي بسكانير والاشعة السينية ، مصلحة كتلة العمليات ، مصلحة الانعاش الطبي ، مصلحة تصفية الدم الاصطناعية ، مصلحة الجراحة العامة (رجال ونساء) ، مصلحة الامراض العقلية ، مصلحة المخبر الداخلي، مصلحة حقن الدم، مصلحة الامومة ،مصلحة الطفولة.

* الامومة هي مصلحة من مصالح المؤسسة العمومية الاستشفائية تقع في جنوب المستشفى ولديها مدخل رئيسي خارجي خاص بها فهي تحتوي على ثلاث كتل متمثلة في : كتلة الولادة

كتلة العمليات

كتلة ما بعد الولادة

إلى جانب مكتب القبول مكتب الاستقبال والتوجيه مكتب المنسق الشبه الطبي مكتب الامانة ، وتحتوي على 60 سرير موزعة على مختلف الكتل إلى جانب موارد بشرية متمثلة في:

1- البعثة الطبية الكوبية من أطباء أخصائيين وشبه طبي متمثلة في : اخصائيين امراض النساء والتوليد ، اخصائيين التخدير والانعاش ، القابلات ، رعاية المواليد

2- الاطباء الاخصائيون العاملون والشبه طبي جزائريون متمثلة: اخصائيين أمراض النساء والتوليد ، القابلات ، أعوان التخدير والانعاش، ممرضين للصحة العمومية ، مساعدة إجتماعي للصحة العمومية ، الى جانب عمال التعقيم والصيانة وعمال النظافة والاستقبال والتوجيه وعمال مصلحة مكتب القبول وأعوان الامن والوقاية.

رابعا - عين الدراسة:

يعتبر اختيار العينة من اصعب واهم مراحل البحث العلمي وهي الطريقة أو الأداة

التي يمكن خلالها الحصول على البيانات والمعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة.

وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي تمتع أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعا لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة¹

وهي مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع ويفترض ان تكون الاحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع الأصلي.²

فالعينة هي تلك المجموعة من العناصر او الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجري عليها الاختبار³

وتعرف العينة على انها مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذا هي جزء من نسبة معينة من افراد المجتمع الأصلي ثم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله .

وعليه يمكن القول ان العينة مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين.⁴ حيث تعتبر العينة في البحث عموما والبحث الإمبريقي خصوصا دعما اساسيا لامناص منه كمصدر أساسي لإستقصاء المعلومات من الواقع إذ العينة تسمح بالحصول على المعلومات المطلوبة في الدراسة.⁵

وقد قمنا بإختيار العينة العشوائية البسيطة يتميز هذا الصنف من العينات بنوع من السهولة في استخراجها، حيث نسحب مباشر من قاعدة السبر العناصر التي تشكل العينة العشوائية البسيطة بإعطاء لكل فرد فرصة متساوية للظهور في العينة،⁶ مستعملين قصاصات ثم اختيار

¹ عبد الله عبد المجيد عبد الرحمن " منابع وطرق البحث اعلمي" دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، بدون طبعة ، مصر 2002، ص383

² فوزي عبد الخالق ، علي احسان شوكت" طرق البحث العلمي المفاهيم والمنهجيات وتقارير نهائية " الكتب العربي الحديث ، بدون طبعة، عمان الاردن، 2007، ص157

³ سعيد سبعون "الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع" دار القصة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر 2012 ص 135

⁴ أنجريس موريس " منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات" ترجمة صحراوي بوزيد ، دار القصة للنشر، الجزائر 2006، ص301

⁵ غريب محمد، محمد السيد احمد " تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الاسكندرية1995، ص317

⁶ سعيد سبعون مرجع سبق ذكره ص 140

35 قصاصة بشكل عشوائي منتظم من خلال الرجوع للقائمة واختيار العدد حسب المجموع العينة المتمثلة لما نصل او تفوق نسبة 75% من الاسترجاع.

يتكون مجتمع الدراسة من 100 مفردة وتم اختيار 30% من مجموع المبحوثين على النحو التالي:

$$100 \leftarrow 30$$

$$X \rightarrow 35$$

$$\frac{30 \times 100}{35} = 85.7$$

$$100 \leftarrow 5$$

$$X \rightarrow 35$$

$$\frac{5 \times 100}{35} = 14.2$$

ومن أجل التوصل للمعلومات حول البحث قمنا بتوزيع 35 إستمارة تم استرجاع 30 والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (01) يوضح الاستثمارات

الاستثمارات	العدد	النسبة المئوية (%)
الاستثمارات الموزعة	35	100
الاستثمارات المسترجعة	35	100
الاستثمارات غير سليمة	5	14
الاستثمارات المعتمدة (السليمة)	30	85

خامسا - الأدوات المستخدمة:

تمثل أدوات جمع البيانات وسيلة للحصول على معلومات والحقائق العلمية المتوخاة من عملية البحث وبما أن طبيعة الموضوع هي التي فرضت علينا نوع المنهج المستخدم ، فإنها أيضا تبعا لذلك فرضت نوع الأدوات الواجب استخدامها لجمع المعطيات والحقائق من الواقع في نبعد

الامبريقي ، ولذلك كان اعتمادنا في هذا البحث على جملة من الادوات رأينها ضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة والمتمثلة في :

1-الملاحظة:

تعتبر الملاحظة أداة هامة من أدوات جمع البيانات لا يمكن أن نتصور دراسة جادة للسلوك الاجتماعي بدون ملاحظة ، فالملاحظة هي المشاهدة الدقيقة للظاهرة مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة ، حيث يعرفها بعض علماء المناهج على أنها " معايشة الموضوع المدروس ومشاهدته عن قرب والاستعانة بالصور والعلاقات الموجودة بين الافراد والجماعات الانسانية محل الدراسة¹.

ونحن نعلم ان هناك عدة انواع للملاحظة العلمية منها الملاحظة البسيطة التي استخدمناها في بحثنا حيث تمكنا من ملاحظة الظروف الفيزيقية كيفية سير العمل وطبيعة العلاقات بين الموظفين وطبيعة علاقاتهم ببعضهم البعض وطريقة عملهم في الادارة و من خلال ذلك يمكننا اخذ صورة عامة حول طبيعة العمل وملاحظة سلوك الموظفين .في ظل الظروف الغير عادية التي كانت تواجه المجتمع بصفة عامة والمصلحة بصفة خاصة (مرض كورونا) مما جعل العاملات اكثر حذر وجدية في القيام بكافة اعمالهن

و من خلال احتكاكنا ببعض العاملات في المصلحة لاحظنا توتر ومشادات بين عاملتين بسبب تأخر زميلتها في الحضور للمصلحة حيث أن الاولى كانت تعمل طيلة فترة المدوامة الليلة اما الاخرى تأخرت بسبب ظروفها الخاصة ، ومن جهة اخرى لاحظنا حضور قوي للمتربصات الجدد بالنسبة لعاملات المصلحة وتعاون قوي في ما بينهم اما بالنسبة للاداريات فبدا لنا الامر في كامل المرونة كلن منهن تقوم باعمالها الخاصة .

¹ محمد شفيق مرجع سبق ذكره ص 96

2- المقابلة:

هي محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع الآخر أو مع الآخرين بهدف الحصول على معلومات اللازمة لاستخدامها في بحث علمي أو التوجيه والتشخيص والعلاج من أجل التعرف على حقيقة امر محدد وجوهر المحادثة السؤال والجواب .

او يمكن القول ان المقابلة " هي وسيلة أو تقنية بحث هامة تسمح لنا باكتشاف آراء المبحوث وتصويراته في ظل تلك العلاقة التفاعلية معه والنقاء الباحث بالمبحوث شرط أساسي لقيام المقابلة في مكان معين.¹

ونحن بصدد دراستنا هذه فقد اعتمدنا على هذه الاداة التي مكنتنا من جمع معلومات متعلقة بموضوعنا، والمقابلة التي قمنا بها كانت مع اثنتين اولى ممرضة تعمل منذ 5 سنوات والآخرى قابلة تعمل منذ 10 سنوات وكان مضمون المقابلة كآلاتي مع العلم اننا طرحنا نفس الاسئلة لكل من المبحوثتين.

الجدول رقم (01) تحليل مقابلة بتاريخ 20-03-2020 ساعة 15:51

المقابلة	الأسئلة	الإجابة
	هل تواجهك ظروف محيط عملك وهل تؤثر على أدائك في العمل	أكيد تواجهنا ظروف إجتماعية في محيط العمل وهي لا تعد ولا تحصى بطبيعة الحال ستؤثر على مردودية عملنا لا محال
	هل برأيكما أن الظروف الاجتماعية داخل	الظروف الاجتماعية سواء كانت داخل أو خارج بيئة العمل يعتبران خطان متوازيان في التأثير على الداء فمثلاً عدم التنسيق بين المنزل والعمل يؤثر على أدائنا هذا من جهة

¹ سعيد سبعون مرجع سبق ذكره ص 174

<p>وإهمالنا لأسرنا من جهة أخرى ومثال ذلك: طول ساعات العمل هو الآخر يؤثر علينا بشكل كبير وبالتالي كلاهما يؤثر على أدائنا الوظيفي داخل المصلحة</p>	<p>بيئة العمل هي التي تؤثر على الأداء أكثر أم الظروف خارج بيئة العمل</p>	
<p>في الحقيقة غياب كبير للتجهيزات والمعدات حيث أنه يصعب علينا القيام بالأعمال في ظروف يتم فيها تسجيل عدد متزايد من الولادات كذلك نقص هياكل ما بعد الولادة</p>	<p>هل تتوفر لكم ظروف جيدة للقيام بعملكم</p>	
<p>أننا نؤكد بأن هناك تمييز كبير بين النساء العاملات خاصة في الترقيات حيث أن بعض العاملات دائماً أقل من الأخريات في مجال العمل كما أنهم قد يرفضون بعض المشرفات بحكم أن لهن مناصب قيادية أعلى منهن.</p>	<p>هل يوجد تمييز بينكم العاملات الأخريات في مجال العمل</p>	
<p>نعم دائماً نتعرض إلى ضغوطات بالأخص الأيام التي يكون فيها العمل كثير هذا ما يحصل في اشهر معينة حيث تشهد المصلحة العديد من حالات الولادة فهذا الضغط المسجل كبير هو ما ينعكس سلباً على نفسية كل قابلة أو ممرضة</p>	<p>هل تتعرضان إلى ضغوطات من رئيسة العمل</p>	
<p>في الحقيقة نعم الشيء الأول الذي نفكر فيه هو الاستقالة لأننا نتعرض إلى عدة عوامل تؤثر علينا سواء داخل العمل أو خارجه ويرجع سبب ذلك إلى عدم وجود الثقة في القابلة أو الطبيبة بحسب الوحدات المسجلة هنا وهناك</p>	<p>هل تفكران في الاستقالة في أوقات معينة</p>	
<p>أحيانا نجد صعوبة كبيرة في التوفيق بينهما فالمنزل يحتاج</p>	<p>وأنت تمارسين</p>	

<p>الكثير من الوقت منا خاصة في ظل نقص عاملات المنازل ولكي نتخطى الأمر فما علينا سوى أن نعمل مع أعضاء الأسرة ككل ومساعدة بعضنا البعض.</p>	<p>دورك كطبيبة أو ممرضة أنت تتحملين مسؤولية أسرتك كلمينا عن كيفية توفيقك بين البيت والمستشفى</p>	
<p>توجد بعض المشاكل خاصة مع عامة الشعب حيث لا يلتزمون بالقوانين الأساسية بالمصحة وهذا يرجع علينا نحن العاملات بسوء التنظيم والتسيير ويؤثر بشكل ما في تأدية أدوارنا كما أنهم يشكون بالعمل المقدم بالمستشفيات وهو ما يزيد التأثير السلبي على الأداء</p>	<p>يعتبر المستشفى بيئة مختلطة يزوره أشخاص من عامة المجتمع كلمينا عن الصعوبات التي تلقيتها أثناء ممارسة المهنة</p>	
<p>للأسف نظرتهم لنا سلبية فخلال تأدية المهام أحياناً نتعرض لإنتهاكات من طرف أزواج أو أهل المريضة وقد تصل بهم إلى التعنيف اللفظي أو الجسدي أو المعنوي (التهمك)</p>	<p>ما هي نظرة المجتمع لكم كقابلية أو طبيبة</p>	

3- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً وفي أغلب البحوث والدراسات السوسيولوجية يتم التأكد من صدق فروض الدراسة وتساؤلها عن طريق ما يعرف باستمارة البحث العلمي.

فالاستمارة عبارة عن صحيفة تحتوي على عدد من الأسئلة والباحث هو الذي يتولى بنفسه توزيع هذه الاستمارة عللا أفراد العينة فيجيبون عليها .

ولقد اعتمدنا على الاستمارة كأداة أساسية لجمع المعطيات والتي تسمح فيما بعد من التحقق من فرضيات الدراسة.

يمكن تعريفها على أنها " مجموعة من الأسئلة تسلم إلى الأفراد الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة في الاستمارة¹.

ويمكن القول كذلك انها " تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الاسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد ونقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات².

ولقد قمنا بصياغة أسئلة الاستمارة التي تعكس مضمون الاشكالية وقد اشتملت على اربع محاور وهي :

- المحور الأول: وتضمن هذا المحور الأسئلة المتعلقة بالبيانات العامة وتمتد من السؤال 01 إلى سؤال رقم 10

-المحور الثاني: وتضمن هذا المحور الأسئلة المتعلقة بالظروف الاجتماعية خارج بيئة العمل تمتد من سؤال رقم 11 إلى سؤال رقم 23

- المحور الثالث ويتضمن هذا المحور الاسئلة المتعلقة بالظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل وتمتد من السؤال رقم 24 إلى سؤال رقم 39

- المحور الرابع: ويتضمن هذا المحور الاسئلة المتعلقة بأداء المرأة العاملة ويمتد من السؤال رقم 40 الى سؤال رقم 50.

¹ غريب محمد مرجع سبق ذكره ص 317

² سعيد سبعون مرجع سابق ص 155

ولقد راعينا في طرح أسئلة الاستمارة، الدقة وتحديد الالفاظ والمصطلحات التي تخدم الفروض والاشكالية حسب الاسئلة المطروحة وهذا من خلال الاستمارة التجريبية التي أفادتنا في بحثنا الحالي حيث راعينا بعض الظروف منها تبسيط الاسئلة وطرحها .

إضافة إلى هذا كانت أغلب الاسئلة المطروحة في الاستمارة نصف مغلقة ومحددة بعدد من الخيارات وهذا لغرض ربح الوقت والجهد.

الفصل الخامس

تحليل وتفسير البيانات

تمهيد:

تفريغ البيانات الميدانية وتفسيرها

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

تناولنا في الفصل السابق الاستراتيجية التي يمكن من خلالها ترجمة العروض إلى علاقات واقعية من خلال تحليل المعطيات التي قمنا بجمعها في الميدان، ومن خلال مجموعة من الادوات البحثية السابقة

أولاً : تفريغ البيانات الميدانية وتفسيرها

المحور الاول: البيانات الشخصية والعامة.

تشكل البيانات الشخصية الخلفية لتحليل البيانات الميدانية على اعتبار هذة البيانات تحدد خصائص وسمات المجتمع المدروس ، بالنظر إلى هذه الخصائص يمكننا تحليل المتغيرات لتحديد و لتحديد الارتباطات القائمة بينهما وربطها بكل من الإطار النظري والمنهجي والميداني.

وقد تضمنت البيانات الشخصية معلومات خاصة بالسن ، المستوى التعليمي ، الحالة العائلية ، عدد الابناء ، عدد سنوات الخدمة ،مكان الإقامة، طبيعة العمل

جدول رقم 03: الفئة العمرية لأفراد العينة

احتمالات	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30	15	50.0
من 30 إلى 40	5	16.7
من 40 إلى 50	6	20.0
50 فما فوق	4	13.3
المجموع	30	100.0

يوضح الجدول أعلاه ان أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 20-30 سنة هي النسبة الاكبر وتقدر هذه النسبة ب 50% من النساء العاملات وتليها نسبة 20% تتراوح أعمارهم ما بين 40-50 سنة ثم تأتي أصغر نسبة التي تقدر ب 13.3% تتراوح أعمارهم من خمسين سنة فما فوق

ونستخلص مما سبق ان معظم العاملات هن من فئة العمرية المتراوحة ما بين 20-30 سنة، وهذه الفئة تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا لانها متوافقة بشكل ما مع موضوع الدراسة حيث انه من المحتمل جدا ان تكون هذه الفئة من العاملات المتزوجات وبالتالي من الطبيعي أن تواجه أي متزوجة ظروف إجتماعية قد تؤثر على أدائها الوظيفي وهذا سبب في مساعدة هذه الفئة لنا في موضوع البحث.

جدول رقم (04): يوضح المستوى التعليمي لافراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
6.7	2	متوسط
36.6	11	ثانوي
26.7	8	جامعي
30.0	9	متخرج من المعهد
100.0	30	المجموع

يتضح من جدول اعلاه ان المستوى التعليمي لافراد عينة البحث يتوزع على اربعة من احتمالات العينة في حين لم يحظى احتمال الاول الابتدائي بأي مجووث ونجد ان المستوى ثانوي هو الغالب والمتمثل بنسبة 33.3% من المبحوثات ثم تليها خريجات المعاهد بنسبة متقاربة قدرت ب 30% ونسبة الجامعيات قدرت ب 26% واصغر نسبة هي للمستوى المتوسط و قدرت ب 6.7% ونستنتج من هاته الارقام المتقاربة والتي توضح ان المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة يرتبط بنوعية العمل الذي يقوم به افراد العينة في قطاع الصحة ومما يدل على ان نوعية العمل تحتاج الي عدد من المستويات العلمية بحكم تعاملنا مع نساء طبيبات وممرضات وإدرييات واخرى قابلات مما يدل على ان الطبيبات لا بد لهن من مستوى تعليمي عالي وكذلك الامر ينطبق مع باقي العاملات.

جدول رقم (05) يوضح الحالة العائلية للمبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
20.0	6	عزباء
60.0	18	متزوجة
10.0	3	مطلقة
10.0	3	أرملة
100.0	30	المجموع

أسفرت نتائج هذا الجدول بأن نسبة المبحوثات المتزوجات بلغت 60% في حين ان نسبة العازبات بلغت 20% اما نسبة الارامل والمطلقات فقدرت بنفس النسبة وهي 10% وإن من الملاحظ من هذه الاحتمالات نجد نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة مع الاحتمالات الاخرى مع العلم ان هذه النتائج متوافقة وبشكل كبير مع موضوع دراستنا حيث أن الفئة المستهدفة هن العاملات المتزوجات وبالتالي فالمتزوجة هي التي تواجهها المشكلات وتعتبر لنا عن طبيعة حالتها مابين العمل والبيت وكيف يؤثر ذلك على مردوديتها في الانتاج.

جدول رقم (06) يوضح عدد ابناء المبحوثات

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المئوية
1	3	10.0
2	6	20.0
3	2	6.7
4	2	6.7
5	2	6.7
7	1	3.3
المجموع الكلي	16	53.3

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ ان أفراد عينة البحث لم ينجبن عدد كبير من الاطفال فأكبر نسبة هي لمن لديهن طفلان (20%) ومن لديهن طفل واحد (10%) اما من لديهن من ثلاث الى خمس اطفال فعددهن قليل وقدرت النسب ب (6.7%) ومن لديهن سبع أطفال نسبتهن قليلة جدا وقدرت ب(3.3%) والملاحظ ان 16 هو المجموع الكلي لعدد ابناء المبحوثات .

ويمكن ان نستنتج من هذه النسب ان المبحوثات لتفادي مسؤوليات عدة وحتى لايقعن في صراعات أكبر من جراء واجباتهم المنزلية ينجبن عدد قليل من الاطفال بحيث ان كلما كانت نسبة الاطفال اقل لدى العاملات كلما كان العطاء اكثر

جدول رقم (07): يوضح عدد الأبناء المتمدرسين للمبحوثات

عدد الأبناء المتمدرسين	التكرار	النسبة المئوية
1	3	10.0
2	1	3.3
3	4	13.3
المجموع	8	26.7

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة عدد الأبناء متمدرسين قدرت ب (13.3%) تاليها نسبة (10%) واصغر نسبة قدرت ب(3.3%) .

ونستج من خلال هذه الجدول الموضح ان اغلبية المبحوثات لديهم ابناء صغار لم يبلغو سن التمدرس من مجموع 53.3% في الجدول رقم 6 مقارنة ب26.7% من الاطفال المتمدرسين في الجدول رقم 5 بما يمثل الاغلبية العظمى للمتمدرسين وهذا يطرح وجود مسؤوليات في المدارس التعليمية ما يتطلبونه من ترتيب لادوات داخل المحافظ مثلا والسهر على حل واجباتهم المنزلية وتابعة مساهم الدراسي بعناية تامة وكذا بالنسبة للمرأة العاملة المرضعة وما تستغرقه من جهد ووقت خاصة عند الذين لم يبلغو سن سنتين بالاضافة الى من يبقى معهم في البيت اثناء غياب الام العاملة لتحضير وجباتهم الغذائية والعناية بهم بالاضافة الى تكاليف غسل وتنظيف الثياب .

جدول رقم (08) يوضح المستوى التعليمي لزوج افراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي للزوج
3.3	1	ابتدائي
6.7	2	متوسط
10.0	3	ثانوي
30.0	9	جامعي
10.0	3	متخرج من المعهد
60.0	18	المجموع

من خلال الجدول يتضح ان المستوى التعليمي لزوج افراد عينة البحث لديهم مستوى تعليمي جامعي بنسبة (30%) وهم الفئة الاكبر ثم تاتي نسبة ذوي المستوى التعليمي المتوسط (6.7%) ثم المستوى الثانوي وخرجي المعاهد بنسبة (10%) واخيرا ياتي المستوى الابتدائي بنسبة (3.3%) ومن الملاحظ في الجدول ان المجموع العينة الحالي هو (18) في حين ان عدد افراد العينة الاصلية هو (30) فهذا راجع الى ان باقي النسب تمثلت للمبحوثات العازبات والمطلقات والارامل .

ونستنتج من خلال الجدولين رقم (04) ورقم (08) ان هناك توافق فيما يخص المستويات التعليمية لكل من الزوج والزوجة العاملة وهذا ماقد يساعد المبحوثة على فعالية مردوديتها . ويوضح لنا ايضا ان المستوى التعليمي للزوج يساعده في حصول على الوظيفة كون ان كل عمل يتطلب شهادة تكوينية تؤهله للعمل كما ان المستوى التعليمي يساعد على تربية الابناء وتوجيههم ومانلاحظه اليوم ان الكثير من الاباء بدون مستوى يجدون صعوبات في فهم افكار زوجاتهم وابنائهم ورغباتهم وعليه فإن للمستوى التعليمي دور ينعكس ذلك على الحياة الزوجية وعلى الاطفال

جدول رقم(09): يوضح عدد سنوات الخدمة للمبحوثات

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
1سنة	11	36.7
سنوات 4	3	10.0
سنوات 5	3	10.0
سنوات 6	1	3.3
سنوات 9	2	6.7
سنوات 10	5	16.7
سنة 12	1	3.3
سنة 13	1	3.3
سنة 15	1	3.3
سنة 20	1	3.3
سنة 24	1	3.3
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول نلاحظ ان المبحوثات العاملات الجدد او المتربصات مدة 1 سنة واحدة قدرت نسبتهم ب(36.7%) ثم تاتي نسبة (16.7%) للعاملات مدة 10 سنوات اما نسبة (10%) هي للعاملات مدة ما بين اربعة وخمس سنوات اما باقي السنوات المدرجة في الجدول اعلاه قدرت بنسبة (3.3%) وهي للعاملات ما بين 12 و 24 سنة. ونستنتج من خلال هذه المعطيات ان اغلب افراد العينة مدة خدمتهم ما بين سنة و 10 سنوات بغض النظر عن العاملات الجدد والمتربصات. مما يوضح انه كلما تزايدة عدد

سنوات العمل كلما اكتسبة خبرة تؤهلها اكثر للقيام بعملها على اتم وجه وفي اقل وقت ممكن .

جدول رقم (10): مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
قرية	17	56.7
مدينة	13	43.3
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلب المبحوثات مكان سكنهم في القرية بحيث قدرت نسبتهم ب(56.7%) اما بالنسبة للمبحوثات القاطنات بمدينة قدرة نسبتهم ب(43.3%) نستنتج مما سبق ان مكان الاقامة في القرية يؤثر بصفة كبيرة على اداء المبحوثة مقارنة بالنسبة للمبحوثة الحضرية بحيث قد تواجه الاولى العديد من المشاكل مثال التنقل و تأخر المواصلات وبالتالي التأخر في الوصول الى مكان العمل احيانا بعكس الثانية التي قد لا تواجه أي عراقيل في الوصول في الوقت وانجاز الاعمال بشكل تام .

جدول رقم (11) : يوضح نوع سكن العينة

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
خاص	21	70.0
مع العائلة	8	26.7
سكن وظيفي	1	3.3
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 70% من افراد العينة سكنهن خاص بالمقابل نسبة 26.7% منهن مع العائلة اما نسبة (3.3%) في سكن وظيفي

ونستنتج من هذه المعطيات ان المبحوثات العاملات اللائي يقمن في سكن الخاص من الممكن ان يتلقين مساعدة من طرف الزوج والابناء في القيام بالاعمال المنزلية مما يساعدها على التوفيق بين عملها المنزلي والمهني و اما التي تنتمي إلى سكن عائلي يصعب عليها التوفيق بين عملها في المنزل وعملها في الخارج وهذا يرجع إلى كثرة الاعمال المنزلية فهناك الكثير من الزوجات يتبعن اسلوب التناوب في اداء الاعمال المنزلية مع أخت الزوج ، زوجة الاخ

جدول رقم (12): يوضح نوع العمل بالنسبة للمبحوثات (الوضعية السوسيو مهنية)

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة عملك
20.0	6	إدارية
13.3	4	طبية
20.0	6	قابلة
36.7	11	ممرضة
10.0	3	مسعفات
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة (36.7%) من افراد العينة ممرضات ونسبة (20%) لكل من القابلة والادارية في حين نسبة (13.3%) هي للطبيبات ونسبة (10%) هي مسعفات ..

ونستنتج من هذه المعطيات ان هناك تنوع في الوضعية السوسيو مهنية ونكون بذلك قد شملنا جميع المصالح وهذا يوضح لنا انه اغلبية العاملات هن ممرضات بينما عدد الطبيبات قليل مقارنة بالممرضات وهذا راجع الى لنوع الخدمات التي يقدمونها

فممرضات الصحة العمومية يقمن بخدمات التمريض والتحاليل الطبية وهي الأكثر تواجد بالمؤسسات الاستشفائية بينما الطبيبات يقمن بتشخيص المرض وعلاجه وهو عمل مجهد يحتاج الى الدقة والتركيز والراحة النفسية والجسدية وهذا مايجعل الاطباء بصفة عامة اقل نسبة واعلى اجر.

المحور الثاني: " الظروف الاجتماعية خارج بيئة العمل

جدولرقم (13): يوضح اجبارية القيام بالاعمال

النسبة المئوية	التكرار	باعتبارك موظفة هل أنتي مجبرة على القيام بكل الواجبات المنزلية كغيرك من الماكثات
86.7	26	نعم
13.3	4	لا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة(86.7%) من العينة مجبرات على القيام بالواجبات المنزلية كغيرها من الماكثات في البيت ونسبة (13.3%) غير مجبرات على ذلك

نستنتج من هذا ان معظم العاملات يعملنا كغيرهن من الماكثات في البيت حيث يجب عليها تلبية كل متطلبات واحتياجات الاسرة المتمثلة في تحضير الغذاء وغسيل الملابس و تنظيف و إدارة شؤون البيت مما بين هذا انهن يعانين من ازدواجية الادوار أي العمل داخل البيت وخارجه

جدول رقم (14): يوضح تأثير الانضباط على العمل

هل يؤثر ذلك على انضباطك في عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	33.3
لا	20	66.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول نلاحظ نسبة (66.7%) من المبحوثات لا تاتر واجباتهم المنزلية على الانضباط في العمل في حين ان نسبة (33.3%) تاتر واجباتهم المنزلية على الانضباط .

ونستنتج من خلال الجدولين ان اكبر فئة من المبحوثات يقومون بالاعمال المنزلية وهذا مايفسر اضافة الى انضباطها في تادية مهامها كون انها دائما على اطلاع بتطورات الجديدة واحتكاكها بالمجتمع لتعرف على اهم الاساليب المتبعة للنجاح في ممارسة العاملين معا بينما نرى العكس بالنسبة الى البعض الاخر حيث لايمكنها الموازنة بين عملها الاسري والمهني.

جدول(15) يوضح انعكاس الجهد في رعاية الابناء على العمل

النسبة المئوية	التكرار	كيف ينعكس جهدك في رعاية أبنائك على عملك
30.0	9	طلب عطل مرضية
13.3	4	تأخر
10.0	3	غياب
53.3	16	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة (30%) من المبحوثات يطلبن عطل مرضية في حين ان نسبة (13.3%) يتأخرن عن العمل واخير نسبة (10%) يقمن بالتغيب وتجدر الاشارة ايضا في الجدول ان عدد العينة هو 16 في حين ان اعينة التي اعتمدنا عليها وهي 30 عينة وهذا راجع الى ان المبحوثات المتزوجات اجبن على الاسئلة التي تخصهن بدون العازبات .

ونستنتج من هاته المعطيات الاحصائية ان العاملات يؤمن ان العمل خارج البيت للظرورة فقط وان عملهن لايمكنه ان يكون على حساب مستقبل اسرهن في العناية والرعاية للزوج والابناء مما يدل على ان المبحوثات يعطين اولوية للاسرة وهذا يوضح الخلفية الثقافية السائدة في المجتمعات الجزائرية عامة والادارية خاصة.

جدول رقم (16): هل ظروف العمل تفرض التقصير اتجاه أسر المبحوثات

هل ترين أن ظروف العمل تفرض عليك التقصير اتجاه اسرتك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	20.0
لا	24	80.0
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة (80%) من افراد العينة يرون ان ظروف العمل لا تفرض عليهن التقصير اتجاه الاسرى بينما نجد نسبة (20%) تفرض عليهن ذلك ونستنتج ان النسبة الاكبر من المبحوثات الغير مقصرات اتجاه الاسرة بسبب العمل فهن يقمن بإعطاء الاولوية لاسرتهم على حساب تأدية مهام وهذا يعني أن الموظفات في مصلحة الأمومة والطفولة لا يقمن بلقي اللوم على الظروف في حال تقصيرهن اتجاه أسرتهن وهذا ما يظهر أما باقي الموظفات التي يرن أن ظروف العمل هي السبب في تقصيرهم اتجاه أسرتهن فقدره مما يدل على ان الاغلبية يتعايشن مع ازدواجية ادوارهن واعطاء لكل من الاسرة والعمل حقة دون التفريط في احد على حساب الاخر

جدول رقم (17): يوضح ردود أفعال الاسرة

ماهي ردة فعل أسرتك اتجاه تقصيرك حيالها؟	التكرار	النسبة المئوية
الضغط عليك لترك العمل	12	40.0
الضغط علي لتغيير العمل	18	60.0
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة (60%) من المبحوثات كانت اجابتهن حول هذا السؤال هو ان يتم الضغط عليهن لتغيير العمل في حين نجد نسبة (40%) اجبن على الضغط عليهن لترك العمل .

و انطلاقا من نتائج الجدول اعلاه نستنتج ان المبحوثات يتلقين معارضة من طرف الاسرة على العمل وهذا راجع الى تقصيرها في خدمة شؤون بيتها والاهتمام بأبنائها اضافة الى ثقافة المجتمع ترى على المرأة خلقت للبيت ولرعاية الزوج والابناء وليس لها حق في العمل خارج البيت فهي مسؤولة عن الانجاب والتربية فقط ومن ناحية اخرى يفرض عليها تغيير مكان العمل بسبب عدم تقبل فكرة المناوبات او الامكان المختلطة .

جدول رقم (18) يوضح وجود الصراعات بين الزوج والزوجة

النسبة المئوية	التكرار	هل هناك صراع بينك وبين زوجك حول القيام ببعض الالتزامات
6.7	2	توجد
33.4	10	لا توجد
16.6	5	أحيانا
3.3	1	نادراً
60.0	18	المجموع

اسفرت نتائج الجدول أعلاه ان نسبة (33.4%) من المبحوثات اجبن عن هذا السؤال بانها لاتوجد صراعات حول بعض الالتزامات بينهم في حين نجد نسبة (16.6%) اجبن على احيانا وتاليها نسبة (6.7%) لمن اجبن انها توجد صراعات واصغر نسبة (3.3%) هي لنادرا ماتوجد صراعات بينهم

ودائما نشير ان مجموع العينة هو 18 في حين المجموع الاصلي لافراد العينة هو 30 وهذا بسبب ان السؤال خاص للمبحوثات المتزوجات بدون ذكر الارامل والمطلقات .

ونستنتج مما سبق ان المرأة العاملة خارج البيت تعمل كل مافي وسعها للتوفيق بين المهمتين داخل وخارج البيت شريطة اقناع المحيطين من خلال التفاني في القيام بالواجبات اتجاه الاسرة واتجاه الزوج .وهذا مايدع أزواج المبحوثات يقمن بالادوار متكاملة مع بعضهم البعض في غياب الزوجة عن البيت يحل الزوج مكانها للقيام ببعض الاعمال المنزلية والاعتناء بالاطفال ولأنه من المعروف ان عمل في مصلحة التوليد تحتاج الكثير من الجهد سواء كان عضلي او فكري

جدول رقم (19) يوضح تفهم الزوج للزوجة

النسبة المئوية	التكرار	هي يتفهم زوجك طبيعة الظروف المحيطة بعملك؟
53.3	16	نعم
6.7	2	لا
60.0	18	المجموع

ما نلاحظ في الجدول ان اغلب ازواج المبحوثات يتفهمون طبيعة عمل زواجهم بنسبة قدرت ب(53.3%) بينما يوجد نسبة (6.7%) من الازواج لا يتفهمون ذلك وكما هو مشير في الجداول السابقة رقم 08 و18 ان امجموع الاصلي هو 30 في مجموع في الجدول 18 وهذا لسبب خصوصية السؤال لفئة معينة ونستنتج مما سبق ان قناعات الازواج قوية جدا بعمل زوجاتهم بحيث انهم دائما مايبحثون على الحلول التي قد تساعد في تخفيف من الاعباء المادية عليهم ولمواكبة تطورات العصر الحالي .

جدول رقم (20) يوضح نظرة المجتمع للعاملة في قطاع الصحي

النسبة المئوية	التكرار	ما رأيك في نظرة المجتمع الذي تنتمي إليه بالنسبة لعملك في قطاع الصحة
66.7	20	عادي
33.3	10	تقدير
100.0	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نظرة المجتمع للمرأة العاملة في قطاع الصحة نظرة عادية بنسبة قدرت ب (66.7%) بينما نجد نسبة (33.3%) من المجتمع لديهم نظرة تقدير للعاملة في قطاع الصحة.

ونستنتج من نتائج الاحصائية ان الفئة الاكبر من المجتمع لديهم نظر عادية لعمل المرأة في قطاع الصحة وهذا دليل على تحرر عقولهم من فكرة ان العمل بالنسبة للمرأة شئ اضافي وغير مرغوب فيه فمكانها هو البيت و فقط كما هناك نسبة لا بأس بها من أفراد المجتمع الذين يقدرون المرأة العاملة وهذا راجع الى تطور المستوى الثقافي لديهم.

جدول رقم (21) يوضح تقييم المبحوثات للاوضاعهم الاسرية

النسبة المئوية	التكرار	كيف تقيمن وضعك الأسري
80.0	24	عادي
3.3	1	مضطرب
16.7	5	مستقر
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن تقييم الموظفين لوضعهن الأسري جاء يغلب عليه التقييم العادي المتمثل في نسبة 80% أما اللواتي قيمننا وضعنها الأسري بالمستقر فقد جاءت نسبتهم تقدر بـ 16.7% أما اللواتي يقيمننا وضعهن الأسري بالإضطراب فقد جاءت نسبتهم منخفضة حيث وصلت إلى نسبة 3.3% ونستنتج من هذا أن معظم الموظفين يعشن في وضع أسري مستقر ولا يعانين من الإضطرابات الأسرية التي قد تؤثر على حياتهم الاجتماعية والعملية وهذا يرجع بالدرجة الأولى على الأسرة سواء كانت المبحوثة متزوجة فيرجع بالنفع على زوجها واولادها والعزباء مع الاب او الاخ ان صح التعبير، و يمس هذا الانتفاع جميع النواحي فهي بذلك تحسین الظروف المادية وتعيد الأسرة على حاجياتها اليومية فالعمل هنا بالنسبة الأسرة تحقيق للرغبات .

جدول رقم (22): يوضح صعوبات الحضور للمناسبات الاجتماعية من طرف المبحوثات

هل يصعب عليك الحضور في المناسبات الاجتماعية والثقافية (الزيارات، الأعراس... الخ)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63.3
لا	4	13.3
أحيانا	7	23.3
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن غياب الموظفين عن المناسبات الاجتماعية والثقافية يؤثر على الموظفين ويظهر ذلك في نسبة اللواتي يرن ان الغياب عن هذه المناسبات يشكل لهن صعوبة حيث تشري نسبتهن إلى 63.3% أما اللواتي يعنين من صعوبات في بعض الأحيان في حالة الغياب عن المناسبات الاجتماعية والثقافية فقد جاءت نسبتهن تشير إلى

23.3% أما اللواتي لا يعنين من صعوبة في حالة الغياب عن المناسبات فقد جاءت نسبتهم تقدر بـ 13.3%

ومن هذه النتائج نلاحظ أن الإلتزامات التي تفرضها الوظيفة تؤثر وبشكل كبير على الموظفين التي يعانون من الغياب عن المناسبات الإجتماعية والثقافية مثل الأعياد والأعراس وهذا يزيد من الصعوبات التي يواجهها في الحياة العملية والإجتماعية

جدول رقم (23) يوضح صعوبة الحضور للمناسبات العائلية

هل سبق لكي ولم تحضري مناسبات العائلية بسبب عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	93.3
لا	2	6.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن الموظفين التي اضطررنا إلى التغيب عن المناسبات العلنية بسبب العمل تشير نسبتهم إلى 93.3% أما اللواتي لم يسبق لهن أن تغيبن عن المناسبات العلنية بسبب ظروف العمل فقد بلغت نسبتهن إلى 6.7% من هذا نستنتج أن الإلتزامات التي يفرضها العمل تجبر الموظفين على التغيب عن هذه المناسبات العلنية معظم الأحيان وهذا بسبب انهن يعملن في مصلحة حساسة والعمل فيها لايقبل التأخير ولا التأجيل الا اذا كانت من تتوب عنك للقيام بعملك.

جدول رقم (24) يوضح وجود مشاكل تهدد استقرار عمل المبحوثات

هل تعانيين من مشاكل تهدد استقرار بسبب عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	26.7
لا	22	73.3
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفات اللواتي لا يعانين من مشاكل تهدد أستقرارهن بسبب العمل قد جاءت نسبهن متدنية حيث بلغت 73.3% مقارنة باللواتي يعانين من مشاكل تهدد استقرارهن بسبب العمل اللواتي جاءت نسبهن تقدر بـ 26.7% نستنتج من هذه النتائج أن العمل في مصلحة الأمومة والطفولة لا يشكل عامل تهديد للإستقرار بالنسبة لمعظم الموظفات في هذا المجال وهذا راجع الى كونها تعمل في وسط نسوي والاسرة تتفهم طبيعة مسار العمل وفي مثل هاته المصالح غالبا مايبحث المرضى على المرأة خصوصا في مجتماعنا الادراري.

المحور الثالث: "ظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل"

جدول رقم (25) يوضح كيفية استقبال النصائح الزملاء حول طريقة عمل المبحوثات

كيف تستقبلين نصائح زملائك في طريقة تأديتك للعمل؟	التكرار	النسبة المئوية
الرفض	4	13.3
الرضا	26	86.7
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الموظفين يتقبلن النصائح التي تتعلق بطريقة أدائهن لعملهن بالرضا حيث جاءت نسبهن تشير إلى 86.7% أما اللواتي يقابلن النصائح بالرفض فقد جاءت نسبهن متدنية حيث جاءت تشير إلى 13.3%

ومن هذه النتائج نستنتج أن معظم الموظفين يتقبلن النصائح المتعلقة بتأدية العمل وهذا يساعدهن في تحسين أدائهن للعمل المطلوب ويشكل دليل على الجو الوظيفي الجيد الذي يسمح بنقل الخبرة من الموظفات ذوات الخبرة إلى الموظفات اللواتي لا يمكن خبرة كبيرة..

جدول رقم (26): يوضح وجود فروقات بين العاملات في تأدية الاعمال

هل تجدین فروقات بينك وبين الزميلات في أداء العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	53.3
لا	14	46.7
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن الموظفات تفاوتت آرائن من حيث تقييمهن للفروقات بين الموظفات وزميلاتهن في العمل حيث جاءت النسب متقاربة بين اللواتي يرين أن زميلات العمل يتمتعن بفروقات حيث تشير لهذا النسبة 53.3% من أفراد العينة أما اللواتي لا يرن أن هناك فروق بين زميلات العمل فقد جاءت نسبهن تشير إلى 46.7% ونستنتج من هذا أن هناك اختلاف في وجهات النظر بين الموظفات من حيث تمتع بعض الموظفات بفروقات عن زميلاتهن وربما هذا نتيجة اختلاف نوعية الأعمال المطلوبة من كل موظفة وحسب الظروف المحيطة بكل وظيفة.

جدول رقم (27) يوضح وجود معوقات في العمل

هل تحسين بوجود معوقات في عملك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	76.7
لا	7	3.23
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الموظفين يقررون أن هناك معوقات تمنعهم من أداءهم للعمل بشكل جيد حيث جاءت نسبهم تشير إلى 76.7% أما اللواتي يرين أنهم لا يجدن أي معوقات في عملهم فقد جاءت نسبهم تقدر بـ 20% وجاءت نسبة من العينة قدرت بـ 3.3% فضلة عدم الإجابة على هذا السؤال ونستنتج من هذه النتائج أن مصلحة الأمومة والطفولة تحتوي على معوقات كبيرة تزيد من صعوبة العمل في هذه المصلحة نظراً لخطورة وأهمية العمل في هذه المصلحة.

جدول رقم (28) يوضح اطلاع العاملات على اللوائح والتعليمات في المستشفى

هل أنت على اطلاع بالقوانين واللوائح والتعليمات التي ترد المستشفى؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	60.0
لا	21	40.0
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول ان هناك نسبة (60%) من المبحوثات دائماً هوم على اطلاع على قوانين وتعليمات المستشفى بينما نجد (40%) منهن لا يطلعون على القوانين والتعليمات حيث نستنتج من خلال هذه المعطيات ان اكبر فئة من العاملات في المستشفى هم على اطلاع دائم على لوائح وتعليمات المستشفى مما يدل على انها اكثر فعالية في القطاع

الصحة وتعمل دائما على تحقيق هذه القواعد في تحسين الاداء مع مراعات كل ما هو واجب وضروري وما هو خطر وغير قانوني وهذا للابتعاد اكثر على المخاطر المهنية سواء البشرية او المادية اما الفئة الاخرى الغير مطلعة على هذا وبالتالي من ممكن عدم الالتزام بالواجبات اضافة الى انهم غالبا مهددون بالمخاطر كما ذكرنا سابقا

جدول رقم(29) يوضح نظرة الزملاء اذا كانت المبحوثة هي المشرفة

النسبة المئوية	التكرار	إذا كنت أنت المشرفة عن العمل ماهي نظرة زملائك لكي؟
46.7	14	تقدير
13.3	3	احتقار
40.0	12	عادي
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان الكثير من المبحوثات يقمن بتقدير المبحوثة المشرفة عليهم في العمل بتقدير نسبتهم ب(46.7%) و(40%) نسبة من لديهم نظرة عادية للمشرفة اما المبحوثات الاواتي يحتقرن المشرفة عليهم في العمل قدرة نسبتهم ب(13.3%) نستنتج مما سبق ان هناك تقدير بين العاملات العادية والمشرفات وهذا سيساعد كثيرا في التنفيذ الناجح لممارسات العمل ويساعد ايضا في سهولة الاتصال عبر كافة المستويات والاقسام في مكان العمل وليس من اجل الحصول على الاذن والدعم فقط كما ينطبق هذا ايضا على الفئة التي لديها نظرة عادية نحو المشرفات اما بالنسبة الى الفئة المحترقة للمشرفات فستجد صعوبة في الاتصال والتشاور والتخطيط وبالتالي عدم تنفيذ الاعمال بجودة عالية ودقة .

جدول رقم (30) يوضح فترات العمل المفضلى لدى المبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	ما هي الفترة المفضلة لذيك في المناوبة؟
33.3	10	مسائية
66.7	20	صباحية
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة (66.7%) مثلت المبحوثات المناوبات صباحا اما نسبة (33.4%) فمثلت المبحوثات المناوبات ليلا

نستنتج من هذه المعطيات ان اغلب المبحوثات يعملن في الفترة الصباحية وهذا راجع تقريبا الى ان المناوبة الليلية لا تساعدهم ربما لرفض المجتمع وثقافته لهذا بالنسبة للمرأة و خاصتنا للمتزوجات مع مراعات الواجبات المنزلية كام او كأخت مسؤولة .

جدول رقم (31) يوضح مشاركات المبحوثات في اتخاذ القرارات داخل المصلحة

النسبة المئوية	التكرار	هل المؤسسة تشجع المشاركة في اتخاذ القرار من طرف العاملات؟
50.0	15	نعم
43.3	13	لا
6.7	2	احيانا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ نسبة (50%) من المبحوثات صرحن بان المؤسسة تشجع المشاركة في اتخاذ القرارات من طرف العاملات اما نسبة (43.7%) من المبحوثات يرو

العكس في ذلك بينما هنا كنسبة قليلة من المبحوثات يرو بان المؤسسة احيانا ما تشجع في اتخاذ القرارات من طرف العاملات وقدرة هذه النسبة ب (6.7%)

نستنتج من تحليل معطيات الجدول ان المؤسسة تشجع المشاركة في اتخاذ القرارات من طرف العاملات بشكل لا باس بيه وهذا يعود بفوائد كثيرة نحو تحسين المطلوب و تعزيز العمل اللائق والشعور الاكمل بامتلاك عملية التغيير والتنفيذ بينما نرى العكس بالنسبة للفئة الاخرى التي ترى انه لاوجود لمثل هذا التشجيع داخل المؤسسة مما قد يؤدي هذا بعدم الرضا ووجود مشاكل كثيرة نحو تنفيذ الاعمال وايضا التواصل والتخطيط

جدول رقم (32) يوضح نوع العلاقة بين المبحوثات وفريق العمل

النسبة المئوية	التكرار	ما نوع العلاقة التي تربط بزملائك في فريق العمل
80.0	24	تعاون
10	3	تنافس
10.0	3	صراع
100.0	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نوع العلاقة التي تربط بين المبحوثات والزملائهن في فريق العمل علاقة تعاون بنسبة (80%) وهنالك نسبة (10%) لكل من نوع العلاقة تنافسية وعلاقة الصراع

نستنتج من هذا ان المبحوثات تربطهم علاقة تعاون مع الزملاء وهذا شئ جيد بالنسبة لهم وللمصلحة حيث يثني على التقدم والتطور من الافكار في طريقة تنفيذ المهام ويزيل العقبات بالاضافة الى الشعور بالانتماء الذي هو عامل اساسي في ارتفاع معنويات العاملات في حين نرى نسبة صغير تربطهم علاقة تنافسية قد تفرض على الطرفين الافراط في الجهد والتفاني في العمل ومحاولة التغيير والاتيان بما هو افضل دائما وهذا بالتأكيد يعود بالنفع على المؤسسة في حين قد يتطور هذا ويصبح صراع

جدول رقم (33) يوضح كيفية إختيار فريق العمل

النسبة المئوية	التكرار	أساس
16.7	5	المستوى التعليمي
50.0	15	المستوى الوظيفي
3.3	1	الجهة الجغرافية
6.7	2	الخبرة
23.3	7	التخصص
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أنه يتم إختيار فريق العمل حسب المستوى الوظيفي بنسبة (50%) ثم تاتي نسبة (23.3%) على اساس التخصص تليها نسبة (16.7%) على اساس المستوى التعليمي اما نسبة (6.7%) هي على اساس الخبرة واخير نسبة (3.3%) على اساس الجهة الجغرافية

ومن هنا نستنتج من خلال المعطيات الموجودة أن إختيار فريق العمل في مصلحة الأمومة والطفولة يكون حسب المستوى الوظيفي بنسبة اكبر مقارنة بالاحتمالات الاخرى وعليه فان فريق العمل يتم انشاؤها داخل الهيك التنظيمي لتحقيق هدف او مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين اعضاء الفريق الواحد

جدول رقم (34) يوضح طلب المبحوثات التغيير في نظام العمل

هل سبق وان طلبتي من رئيسك التغيير في نظام العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	43.3
لا	61	53.3
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول والمعطيات الموجودة فيه نلاحظ أنه بلغة نسبة الموظفين التي طلبن تغيير في النظام رئيس عملهن وقدرت نسبتهن ب (53.3%) اما نسبة (43.3%) لم يقمن بهذا الطلب من مشرفاتهن

ومن خلال المعطيات نستنتج أن نصف المبحوثات لم يتدخلن في طريقة سير النظام من طرف المشرفات وهذا يرجع في الكثير من الاحيان ان المشرفة تكون على دراية تامة وعلى اطلاع بكل ما يجب القيام به والانسب لنجاح العمل لانها ذات خبرة وكفاءة فالعاملات هنا يحتجن الى التوجيه والاشراف لانجاز المهام المطلوبة وهذه من مميزات المشرفة كونها قادرة على التواصل بفعالية وحل المشكلات وتحفيز الموظفين

جدول رقم (35) يوضح استمرارية العلاقات بين الزملاء خارج بيئة العمل

هل تستمر علاقتك في العمل خارج المؤسسة؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63.4
لا	11	36.7
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن العلامات التي تستمر علاقتها بالزملاء خارج بيئة العمل قدرة نسبتهم ب 63.4% والتي تقطع العلاقة بالزملاء خارج بيئة العمل قدرة نسبتهم ب36.7%

ونستنتج مما سبق ان علاقات الزملاء في ما بينهم تستمر حتى خارج محيط العمل بناء على انهن يقضين الكثير من الوقت في العمل غالبا ما يكون اكثر مما يقضينه مع اسرتهن وقد ينتج على ذلك

جدول رقم (36) يوضح وجود روح الجماعة بين المبحوثات و فريق عمل

هل هناك روح جماعية بين العلامات في فريق (الطبيبة، القابلة، الممرضة)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	73.3
لا	8	26.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان الفئة العظمى تقول بان هناك روح جماعية بين جماعة في عمل وهي بنسبة (73.3%) اما نسبة (26.7%) يرون العكس من ذلك ونستنتج من هاته المعطيات ان العمل الجماعي يحقق مجموعة من الاهداف المشتركة كما انه يزيد من كفاءة العاملة وينجز العمل بشكل اسرع عن طريق توزيع المسؤوليات بين افراد الفريق كل حسب مجال عمله ويسهل عملية حل المشاكل مما يزيد في الانتاج في العمل بكفاءة .

جدول رقم (37) يوضح كيفية تطبيق اوامر المشرف في العمل

النسبة المئوية	التكرار	كيف تستقبلين وتطبقين أوامر المشرف عليك أثناء عملك
96.7	29	بجدية
3.3	1	بتماطل
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظعاملات التين يستقبلن الأوامر ويطبقنها بجدية تبلغ نسبتهم 96% بينماعاملات التي تتماطل في تطبيق أوامر المشرف فنسبتهن قدرة ب 3.3% ومن هنا

نستنتج أن معظمعاملات في مصلحة الأمومة يطبقن الأوامر بجدية وحزم مما يدل هذه التوجيهات هي نصائح تساعدهم على حل مشاكل في العمل لضمان اداء افضل خاصتا ان خبرة المشرفة تفوق خبرة العاملة بالاضافة الى انها تحترم جميع القرارات الصادرة عنه
جدول رقم (38) يوضح رأي المبحوثات حول العلاقات التي تجمعهن مع فريق العمل

النسبة المئوية	التكرار	ما هو رأيك حول العلاقة الاجتماعية التي تجمعك مع فريق العمل؟ وهل تؤثر على وضعيتك الإجتماعية بالمؤسسة؟
20.0	6	نعم
73.3	22	لا
6.7	2	احيانا
100.0	30	المجموع

ومن خلال المعطيات المتاحة فيه نلاحظ أن العلاقات قد تؤثر على الموظفات في مصلحة الأمومة وقد لا تؤثر بحيث بلاغة نسب الموظفات التي تؤثر العلاقة الاجتماعية

عليهم بـ 20% أم العكس فقد بلغت نسبتهم 73.3% وأحيانا بعض الموظفين قد توتروا وقد لا تؤثر وقد بلغت نسبتهم 6.7%

وبهذا نستنتج أن أغلبية الموظفين لا تؤثر العلاقة بين الزملاء على حياتهم الاجتماعية في المؤسسة .

جدول رقم (39) يوضح مواجهة المبحوثات لحالة وفاة

هل واجهتي حالة وفاة أثناء عملك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	73.3
لا	6	26.7
المجموع	30	100.0

في بعض الأحيان قد تواجه الموظفين أثناء أداء عملهم حالة وفاة ومن خلال الجدول نلاحظ أن نسبت الموظفين التي واجهتهم حالة وفاة قدرة بـ 73.3% أم التي لم تواجههم حالة وفاة فكانت نسبتهم 26.7% ومن خلال المعطيات الموجودة في الجدول

نستنتج أن معظم العاملات قد واجهنا حالة وفاه وهذا يعتبر امر طبيعي خصوصا ان

هذا العمل متعلق بالمستشفيات عامة وداخل مصلحة التوليد خاصة

جدول رقم (40) يوضح شعور المبحوثات حول مواجهة لحالة الوفاة

ما هو شعورك في هاته الحالة	التكرار	النسبة المئوية
إحباط	6	20
عادي	31	43.3
الشعور بالذنب	2	6.7
المجموع	22	73.3

من خلال الجدول نلاحظ أن العاملات التي واجهتهم حالة وفاة أثناء عملهم كان شعورهن إما عادي أو محبط فقد قدرت نسبت العاملات التي كان شعورهن عادي 83.3%

أم العملات التي واجهن بشعور محبط فكانت نسبتهم ب 20% واخير تاتي نسبة 6.7 هي لمن شعرن بالذنب ولابد الاشارة الى ان مجموع العينة في الجدول اعلاه هو 22 من مجموع افراد الدراسة وهو 30 بحيث ان الاجابة اختصت المبحوثات اللاتي اجبن بنعم في الجدول رقم 39

ومن خلال النتائج نستنتج معظم العاملات أصحاب شخصية قوية وحازمة بحيث واجهن هاته الحالة بشعور عادي وهذا وفق متطلبات العمل في القطاع الصحي من غيره.

جدول رقم (41) يوضح ان المبحوثات في عرضة للحوادث داخل العمل

النسبة المئوية	التكرار	أثناء العمل في المستشفى هل أنت عرضة للحوادث
80.0	24	نعم
13.3	4	لا
6.7	2	احيانا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان الفئة الاكبر من المبحوثات اجبن على انهن يتعرضن للحوادث داخل العمل بنسبة قدرت ب(80%) فما نسبة (13.3%) اجبن بلا في حين اصغر نسبة (6.7%) اجبن على احيانا

ونستنتج من خلال هاته المعطيات الاحصائية ان العاملات في قطاع الصحة وفي مصلحة التوليد يتعرضن لحوادث العمل وهذا يشمل كل من الطبيبات والقابلات والمرضات بشكل كبير أي انهن اكثر عرضة لها بمقابل الموظفات داخل الادارة او فتتمثل هذه الحوادث في سقوط المولود من يدي القابلة او اصابتها بعدوى فيروسية و انتقال الامراض عن طريق الدم او الجو او المواد الخطرو والاشعاع و اصابة بجروح اثناء استعمال الالات او تلف جسدي ناتج عن العمل واكثر الاعضاء شيوعا هي

العمود الفقري واليدين والرأس و الرئتين والعينين والهيكـل العظمي والجلد ويؤدي التعرض للحوادث الجسمية او الكيمائية او البيولوجية او النفسية .

المحور الرابع اداء المرأة العاملة

جدول رقم (42) يوضح عدد ساعات العمل

النسبة المئوية	التكرار	كم ساعات عملك اليومية
3.3	1	6 ساعات
53.3	16	8 ساعات
33.3	10	أكثر من 8 ساعات
10.0	3	مناوبة
100.0	30	المجموع

يمثل الجدول أعلاه عدد ساعات العمل المبحوثات فنلاحظ ان الفئة الاكبر من المبحوثات قدرت ساعات عملهن ب 8 ساعات يوميا ونسبتهن (53.3%) تاليها نسبة (33.3%) وهي لاكثر من 8 ساعات في اليوم ثم تأتي المدوامة الليلية او المناوبة بنسبة قدرت ب(10%) واخير تأتي اصغر نسبة قدرت ب (3.3%) للعملات مدة 6 ساعات.

ونستنتج من خلال هاته المعطيات الاحصائية ان النسبة الاكبر للمبحوثات شغلت مدة 8 ساعات في اليوم وهذا راجع بالدرجة الاولى الي ظروف العمل مما يوضح ان العمل داخل المصلحة او حالات الولادة في تزايد ونقص أي انها ليست على تريب وقدراتي بشكل مفاجي وكذلك الحالات الاستعجالية التي تتطلب المرافقة الدائمة والمجهود

جدول رقم (43) يوضح احتمالية التأخر في الوصول للعمل

هل تتأخرين في الوصول إلى مكان العمل بقصد التقليل من مدته	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	16.7
لا	22	73.3
أحيانا	3	10.0
المجموع	30	100.0

أسفرت نتائج هذا الجدول ان اجابات المبحوثات بالنفي حول تاخرهم في الوصول الى امكان العمل بقصد التقليل من مدته حيث قدرت النسبة ب(73.3%) وهي النسبة الاكبر في الجدول بحيث يقابلها النفي العملات لهذا الامر بنسبة قدرت ب(16.7%) في حين نجد اصغر نسبة لمن اجبن على احيانا وهي (10%) ونستنتج من خلال المعطيات الاحصائية اعلاه ان العاملات لايقمن بالتأخر عن العمل بقصد التقليل من مدته وهذا راجع الى عدة اسباب قد تؤمن بها المرأة العاملة عامة وفي قطاع الصحة وداخل مصلح التوليد خاصة واولها هي اخلاقيات المهنة والضمير المهني فمهنة الطب تتعلق بالنفس البشرية ، وبصحة الانسان ولكون ان الطبيبة او القابلة مؤتمنة على صحة وروح وعرض المريضة ومولدها فيجب عليها تادية مهامها على اكمل وجه بحيث ان حالات الولادة هي الاخرى التي لا تقبل التأخير ولا التأجيل حيث قد تتعرض الام ومولدها الى الموت جراء التهاون او التأخر ومن هنا يأتي قول الله تعالى (..... انه من قتل نفسا بغير نفس أو فساد في الارض فكأنما قتل الناس جميعا ومن أحيأها فكأنما أحيأ الناس جميعا ...) الاية (32) سورة المائدة .

جدول رقم (44) يوضح تأثير بعد المسافة بين العمل والاقامة للمبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	برأيك إن بعد المسافة بين مكانة الإقامة والعمل يؤثر على أدائك على أكمل وجه؟
50.0	15	نعم
40.0	12	لا
10.0	3	أحيانا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نصف المبحوثات من افراد العينة قد اجبن بان المسافة بين مكان الاقامة والعمل تؤثر على ادائهن بنسبة قدرت ب (50%) في حين نجد ان نسبة (40%) اجبن بالنفي أي عدم التاثر اما نسبة (10%) فقد قلن انه احيانا قد تؤثر.

ونستنتج من خلال هذا التحليل ان نصف المبحوثات قلن بأن هناك تاثير للمسافة بين مكان سكنهن وموقع العمل وهذا ماقد يدل على انهن قد يواجهن مشاكل في المواصلات وطريقة التنقل فقد تصاب المرأة العاملة بالتوتر والانزعاج والقلق بسبب زحمة السير او التأخيرات الناتجة عنه او التفكير متى الوصول الى العمل وانجاز مهامها بشكل تام ففي بعض الاحيان قد لا يكون المشكل في المواصلات الخاصة مثل السيارة التي يمتلكها الزوج او الاخ او تملها هي بذاتها بقدر ما هو مشكل في طريقة التنقل بالمواصلات خصوصا العامة او الحكومية حيث تكون هذه الاخيرة مرتبطة اما بالعدد او بالوقت او الاعطال التي يمكن تحدث في منتصف او اول الطريق.

جدول رقم (45) يوضح تحجج المبحوثات لغياب عن العمل

هل تتحججين لأتفه الأسباب للغياب عن العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	16.7
لا	22	73.3
اوقات خاصة	3	10.0
المجموع	30	100.0

اسفرت نتائج الجدول اعلاه ان النسبة الاكبر من الموظفات لا يقمن بالتحجج للغياب عن العمل وقد قدرت نسبتهن ب (73.3%) في نجد ان نسبة (16.7%) يقمن بهذا في حين بعض العاملات يقمن بذلك وفي اوقات خاصة قدرت النسبة ب (10%)

ونستنتج من خلال البيانات الاحصائية اعلاه ان الفئة العظمي لا يقمن بتقديم أي اسباب ولا حجج للغياب عن العمل وهذا ما يجمعه هذا الجدول والجدول رقم (44) بحيث نستخلص ان العاملات يقمن بتأدية ادوارهن على اكمل وجه بدون تأخر او غياب بغض النظر عن نوعية العمل او تاثير ذلك على ادائهن سلبا ،فهن على اطلاع اللوائح والتوضيحات القانونية حول الغياب او التأخر فاستنادا الى احكام المادة 165 من الامر 03-06 بتاريخ 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فإن أي غياب للموظف عن العمل دون مشروع او مبرر او ترخيص مسبق يعتبر غياب غير مشروع ويعاقب عليه بالخصم من المرتب بعدد الغيابات اما الغياب المتكرر الذي يصبح سلوكا يميز الموظف رغم الانذارات الشفوية والكتابية والعقوبات التأديبية التي قدتعرض لها فيصبح بالتالي مضرا بالسير الحسن للمؤسسة ويعتبر رفضا للمهام المنوطة به فبنسبة الى الذين يستمرون بالغيابات رغم كل ما سبق ذكره فان هذا يعتبر تحديا للادارة وضار بمصلحتها هو ما يستلزم عقوبة من الدرجة الرابعة تتمثل في التسريح من منصبه.

جدول رقم (46) يوضح قدرة المبحوثة على انجاز العمل

هل تجدين نفسك غير قادرة على إنجاز العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	30.0
لا	16	53.3
احيانا	5	16.7
المجموع	30	100.0

مما هو ملاحظ في الجدول أعلاه ان عدم قدرة العاملات على انجاز اعمالهم بلغت نسبة (53.3%) وهي تمثل نصف العينة في حين ان نسبة (30%) هي لمن اجبن على مقدرتهم للانجاز وتأتي احيانا بنسبة اصغر بلغت (16.7%) وستنتج على انه للمبحوثات العاملات قد لا يجدن انفسهن على مقدرت من انجاز اعمالهم بنسبة اكبر ويرجع هذا الامر الى عدة اسباب وهي ان تكون هناك مصادر للضغط على العاملات سواء من حيث الكمية او النوعية وبرغم من استعدادهن لتحمل المسؤولية و التأقلم مع بيئة العمل ومعرفتهن المسبق لنوعية العمل ومتطلباته وبحكم ما هو معروف في قطاع الصحة وما تشهده مصلحة التوليد من نقص في عدد العاملات فهذا الامر يعتبر احد الاسباب الجوهرية التي تزيد للعمل اعباء بحيث انها تعيق مسار او طريق تأدية المهام للموظفة وذلك لما تتطلبه من مهارات عالية خاصة في مثل هاذه المصالح الحساسة فالاعباء الكمية تتمثل في تعدد المهام المستندة للموظفة او عدم كفاية الوقت للانجاز المهام المنوطة او الاعباء النوعية المثلة في افتقار المهارات اللازمة للقيام بالاعمال قد تفوق قدرتها سواء من الناحية الجسدية او الفكرية.

جدول رقم (47) يوضح حصول المبحوثات على ترقيات في مسار عملهن

عملك	هل حصلت على ترقية وظيفية أثناء مشوار	التكرار	النسبة المئوية
نعم		19	63.3
لا		11	26.7
المجموع		30	100.0

من خلال الجدول علاه نلاحظ ان معدل العاملات او الموظفات اللاتي حصلنا على الترقية الوظيفية في مسار عملهم وقدرت نسبتهن ب (63.3%) بحيث هذه النسبة اكبر من الموظفات اللاتي لم يحصلنا على الترقى وقدرت نسبتهن ب (26.7%) ونستنتج من النتائج الاحصائية ان حصول الموظفات على الترقيات يرجع الى ان طرق التي تؤدي بها المهام حيث ان الأداء بطريقة جديدة بالملاحظة هو امر في غاية الاهمية لانه سيكسبهن سمعة وسيتم اخده بالحسبان اثناء ترشيحهن للترقية،

جدول رقم (48) في حالة الاجابة ب لا

في حالة الإجابة ب	التكرار	النسبة المئوية
كونك غير قادرة	6	54.5
الاهمال	2	18.2
كونك غير المؤهلة	3	27.3
المجموع	11	100

ومن خلال الجدول اعلاه اسفرت النتائج بانه نسبة (54.5%) اجبن على كونها غير قادرة للعمل ونسبة (27.3%) كونها غير مؤهلة في حين نسبة (18.2%) ترجع الى الاهمال.

ونستنتج بأنه العاملات اللاتي لم يحصلن على الترقية في العمل بسبب العمل يعود الامر الى عدة اسباب حيث لا تعني بالضرورة ان يكون الالهال او عدم القدرة عليه هي من تقف في طريقهم للحصول عليها ، بحيث توج هناك عدة شروط خاصة بالترقية الوظيفية وتمكن في عدد سنوات الخدمة أي خبرة التي تؤهلها للحصول على الترقية وكذلك اجتياز المسابقات ومن هنا نتطرق الى مأمرة به المديرية العامة للتوظيف العمومي في مختلف المؤسسات العمومية حول ترقية منتسبي التوظيف العمومي والذين تحصلو على شهادات و مؤهلات علمية وهم قيد الخدمة الى الرتب الاعلى على اساس الشهادة مع احترام جملة من الشروط المحددة لهم ولقد ذكرت المراسلة ان الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 قد كرس في مادته 107 مبدا الترقية في الرتب على اساس الشهادة وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة اعلى في السلك نفسه او السلك الاعلى مباشرة منه.

جدول رقم (49) يوضح مغادر العمل بدون سابق ائدار

هل حدث وأن غادرت العمل دون سابق إندار	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	50.0
لا	15	50.0
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نصف المبحوثات اجبن على انهن خرجنا بدون سابق ائدار والنسبة هي (50%) في حين النصف الاخر لم يغادرن العمل والنسبة هي (50%)

ونستنتج من خلال المعطيات اعلاه ان العاملات قد يواجهن ظروف تحتم عليهن الخروج من العمل وهي مثلا اصابة فرد من افراد اسرتها بمكروه او وقوع اطفالها في مأزق

كبير في المدرسة او روضة الاطفال فهد الامر يؤثر بشكل كبير على أداء المرأة الموظفة في العمل وهذا من ناحية ومن ناحية اخرى يشكل لها تأثير على اطفالها

جدول رقم (50) تقييم اداء المبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	كيف تقومين أداء المهام الموكلة إليك بشكل؟
63.3	19	جيد
26.7	8	مقبول
10.0	3	متوسط
100.0	30	المجموع

اسفرت نتائج الجدول ان نسبة (63.3%) من المبحوثات يقمن بادوارهن بشكل جيد في حين نسبة (26.7%) يقمن به بشكل مقبول اما نسبة (10%) فتقديرهن متوسط ونستنتج من الجدول اعلاه ان النسبة الاكبر من المبحوثات تقيمهن لكيفية تأديتهن لمهام بشكل جيد وهذا رجع الى ان تعدد المهام من اختصاص المرأة فكونها ربة بيت او عاملة او ام للاطفال التوفيق بين متطلبات وظيفتها واسرتها التي تشمل في حد ذاتها خليطا جنونيا من تجهيز علب الطعام للاطفال والاعمال المنزلية وتنظيم مواعيد افراد الاسرة والترتيب الاجتماعات نهاكيك عن العمل في الوظيفة العمومية .

جدول رقم (51): يوضح إنجاز العمل دون تأخير

النسبة المئوية	التكرار	هل تقومين بأداء أعمالك دون تأخير؟
83.3	25	نعم
16.6	5	لا
100.0	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة (25%) من المبحوثات تقومون باداء اعمالهم دون تاخير ونسبة (5%) من المبحوثات لا يقمن باداء اعمالهم بدون تاخير نستنتج من خلال المعطيات ان النسبة الكبيرة من المبحوثات تقومون باداء اعمالهم دون تاخير مما يدل على انه ليست لديهم مشكلة في توقيت العمل اوفي الوظيفة بحد ذاتها مع الالتزام بالمواعيد بالاضافة الى حسن التخطيط بينما نرى ان منهن يقومون باداء اعمالهم متاخرا وقد يرجع هذا الى خداع التخطيط احيانا بالاضافة الى تكثف الاعمال وازدواجياتها داخل وخارج بيئة العمل

جدول رقم (52) يوضح مساعدة الظروف الإجتماعية في القيام بأداء الأعمال .

النسبة المئوية	التكرار	هل ترين أن الظروف الاجتماعية المحيطة بك في العمل من شأنها أن تقوم بمساعدة في أداء عملك
76.7	23	نعم
.323	7	لا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان هناك نسبة (23%) من المبحوثات ترى ان الظروف الاجتماعية مساعدة لها في اداء اعمالها بينما هناك نسبة (7%) ترى العكس نستنتج من هذا اعلى نسبة من المبحوثات ليس لديهم مشكل مع الظروف الاجتماعية المحيطة بيهم في العمل فتوفير جو يسوده الاتفاق والتعاون والثقة والعدالة والمساواة كفيل بتعزيز الرضا لدى العاملات للحصول على انتاج جيد وتجنب البمشكلات والعقبات وتجمع الخبرات بين الموظفين اضافة الى توفير المرافق مثل المطاعم واماكن لراحة ..الخ في حين نجد نسبة قليلة ترى العكس مما قد يؤدي هذا الى التأثير على الاداء بالسلب.

جدول رقم (53) يوضح كيف يكون الأداء

النسبة المئوية	التكرار	كيف يكون هذا الأداء
46.7	14	بشكل تام
26.6	8	بشكل متوسط
26.6	8	بشكل جزئي
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة (46.7%) من المبحوثات يكون ادائها بشكل تام اما نسبة (26.6%) فمثلت كل من المبحوثات التي كان ادائها بشكل متوسط وبشكل جزئي نستنتج من هذا ان شكل اداء العاملات دائما ما يكون مرتبط بظروف الاجتماعية المحيطة بها في العمل فكلما كانت هذه الاخيرة مناسبة كلما كان العطاء بشكل تام وكلما كانت هذه الظروف غير مناسبة كلما نقص الاداء .

الجدول المركبة

جدول رقم 54: يوضح العلاقة بين العلاقات التي تربط العاملة مع زملاء و شكل الأداء

المجموع		مقبول		شكل أداء العمل		العلاقة التي تربطك مع زملاء العمل
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
83.3%	25	20	6	63.3%	19	تعاون
6.6	2	3.3	1	3.3	1	تنافس
10.1	3	3.3	1	6.6	2	صراع
100	30	26.6	8	73.4	22	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلى قيمة بالنسبة للموظفات التي تؤدي عملهن والمهام الموكلة إليهن 73.4 في حين نجد أن 26.6 يقومون بعملهن بشكل مقبول .
وبإجراء التقطع مع المتغير المستقل المتمثل في العلاقة التي تربطك مع زملاء العمل نجد أن أعلى نسبة تمثلها الفئة التي لها علاقة صراع بين الموظفين وقدرة ب 83.3 أمأقل نسبة فكانت للفئة التي تربطها علاقة تنافسية مع زملاءها في العمل وقدرة نسبتهم ب 6.6 أم الفئة التي توجد بينهم علاقة صراع فقدره ب 10.1 .
ومن هنا نستنتج أن شكل الأداء يؤثر بصفة او باخرى على علاقة بين العاملين فمعظم العاملين التي يؤدين عملهن بشكل جيد وممتاز وعدم إهمال مع وجود تعاون وتضامن في المشوار المهني.

جدول رقم 55 : يوضح العلاقة بين وجود الفروقات بين المبحوثات وانجاز الاعمال بدون تأخير

المجموع		لا		نعم		القيام بالعمل دون تأخير وجود فروقات
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
92%	25	40%	11	52%	14	نعم
8	2	8	2	0	0	لا
100	27	48%	13	52%	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان أعلى قيمة بالنسبة للموظفات التي تؤدي عملهن دون تأخير قدرت ب 52 أما العاملين التي تؤدي عملهن بتأخير وتماطل فقدره نسبتهم ب 48.
وبإجراء التقطع مع المتغير المستقل المتمثل في وجود فروقات بين الزملاء نلاحظ أن القيمة الأعلى كانت للفئة التي لها فروقات بحيث نسبتهم 92 أم الفئة التي ليست لها فروقات بين الزملاء فقدرت نسبتهم ب 8 .
ومن خلال المعطيات نستنتج أن الموظفين الموجودات في المصلحة يقمن بأداء عملهن بجد دون تأخير مع وجود فروقات بينهم حسب المناصب والمستوى الوظيفي .

جدول رقم 56: يوضح العلاقة بين وجود معوقات والتقليص من مدة العمل

المجموع		لا		نعم		التقليص من مدت العمل وجود معوقات
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
81.5%	22	66.7%	18	14.8%	4	نعم
18.5	3	14.8	4	3.7	1	لا
100	27	48%	13	52%	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى قيمة بالنسبة للموظفات التي يتأخرن في الوصول إلى مكان العمل بقصد التقليص من مدته كانت للفئة التي تنكر هذا الفعل وقدرت نسبتهم ب 81.5% أما الذين يتأخرون فكانت نسبتهم قليلة وقدرت ب 18.5% .
وبإجراء التقطيع مع المتغير المستقل المتمثل فيوجود معوقات في عملك كانت النسبة الأعلى للعاملات التي توجد لها معوقات في عملها والمقدرة ب 52% أما الفئة التي لا توجد لها أي معوقات فقدرت نسبتهم ب 48% .
ومن هنا نستنتج أنه برغم من عدم وجود تأخير من طرف العاملات على مستوى المصلحة إلا أنه هناك معوقات تمنهم من أداء عملهم بطريقة جيدة ومنتنة .

جدول رقم 57: يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات والقدرة على إنجاز

العمل

المجموع		لا		نعم		القدرة على إنجاز العمل الحالة العائلية
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
20	5	12	3	8	2	عزباء
64	16	44	11	20	5	متزوجة
8	2	4	1	4	1	مطلقة
8	2	4	1	4	1	أرملة
100	25	64	16	36	9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى قيمة بالنسبة للموظفات التي ليس لهم القدرة على إنجاز العمل كانت للفئة التي أجابت بلا أم الفئة التي أجابت بنعم فكانت نسبتهم 36 .
وبإجراء التقطيع مع المتغير المستقل المتمثل في الحالة العائلية فالنسبة الأعلى كانت لفئة العاملات المتزوجات أما أقل نسبة فكانت للفئتين المطلقة والأرملة بحيث كانت نسبتهم 8 أما العزاب فقدره نسبتهم ب 20 .

ومن خلال المعطيات والبيانات الموجودة في الجدول نستنتج أن معظم العاملات التي تعمل في المصلحة متزوجات مع وجود القدرة على إنجاز العمل

جدول رقم 58: يوضح العلاقة بين تأثير رعاية الابناء على انجاز الاعمال

المجموع		لا		نعم		القدرة على إنجاز العمل تأثير الظروف على الأسرية (رعاية الابناء)
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
16%	4	12%	3	4%	1	نعم
84	21	52	13	32	8	لا
100	25	48%	16	52%	9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى قيمة بالنسبة للموظفات التيليس لهن القدرة على إنجاز العمل فقد كانت النسبة الأعلى من نصيب الفئة التي توجد لهم القدرة على إنجاز أعمالهن بحيث قدرة نسبتهم ب 52 . أم الفئة التي تجد صعوبات على إنجاز أعمالهن بحيث قدرت ب 48

وبإجراء التقطع مع المتغير المستقل المتمثل في تأثير الظروف على الأسرية (رعاية الابناء) فقد كانت من نصيب الفئة التي ليس لظروف العمل أي تأثير على رعاية الأبناء أم الفئة التي لها تأثير نلاحظ أن نسبها ضعيفة ومنخفضة وهي فئة قليلة بحيث قدرة نسبتها ب 16 .

نستنتج من خلال المعطيات والنتائج المطروحة في الجدول أن معظم العاملات قادرة على إنجاز أعمالهن ويؤكدن أنهن أهل للوظيفة التي يشغلنها مع عدم وجود م مؤثرات تؤثر على حياتهم الأسري أو تشغلهم على أداء واجبهم إتجاه الأسرة في تربية الأبناء .

ثانيا - تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

استنتاج الفرضيات:

استنتاج الفرضية الاولى التي تنص على

تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة العامل بقطاع الصحة خارج بيئة العمل على مستوى ادائها سلبا

ومن خلال المعطيات الميدانية الخاصة بالجداول والتي تهدف الى قياس الفرضية والتحقق من صحتها ان تاثير الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة خارج بيئة العمل والمتمثلة في التزامات المرأة اتجاها اسرتها واتجاها زوجها وابنائها وكذلك نظرة المجتمع لها . حيث توصلنا من تحليل الجداول رقم(13)(14)(15)(16) (17) الخاص بالالتزامات اتجاه الاسرة والابناء ان معظم العاملات تمكّن من توازن بين ادوارهن في تادية المهام والاهتمام بالامور الاسرية وغالبا ماقد ترجع الكفة في الاولوية الى الابناء وهذا ملاحظناه في الجدول البسيط رقم (15) والجدول المركب رقم (58)حيث بينت النتائج ان العمل هنا لا يكون على حساب مستقبل ابنائهن .اما فيما الجدول رقم (18)و(19) توصلت نتائج ان ازواج المبحوثات يقمن بالاداور المتاكلمة ، فإذ غابت الزوجة عن البيت فالزوج يحل مكانها الى حين عودتها وهذا يدل على تفهم الازواج للعمل زوجاتهم ، اما مايخص نظرة المجتمع لعمل المرأة في المجال الصحي المبينة في الجداول رقم (20) و(21) و(22) و(23) لاحظنا انه يؤيد عملها وذلك لحاجته بيها فالضرورة الاجتماعية المتمثلة في حسن علاقة المرأة العاملة في المجال الصحي مع غيرها من العاملات ومع المرضى ومع الزائرين والضرورة الانسانية المتمثلة بحسن تعامل المرأة العاملة مع الحالات الطارئة واصحاب الامراض وضرورة قيامها بالخدمة الليلة مع السهر على راحة المرضى .

اذن من خلال ما سبق يتضح لنا ان اغلب النسب التي تحصلنا عليها تؤكد على عدم تحقق الفرضية بأن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة خارج بيئة العمل تؤثر سلبا على ادائها .

استنتاج الفرضية الثانية التي تنص على :

الظروف الاجتماعية للمرأة العامل بقطاع الصحة داخل بيئة العمل تؤثر على مستوى ادائها ايجابا

من خلال تحليل معطيات الجدول نستنتج ان الظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل والتمثلة في علاقات المرأة بالإدارة وكذلك مع زملاء عملها وعلاقتها بالعمل نفسه، يمكننا القول ان العاملات علاقتهن مع المؤسسة بشكل جيد وهذا موضح في الجدول رقم (31) من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات حيث تتعبّر المشاركه فيه من اهم الوسائل لتحقيق الفاعلية في المؤسسة فبإشراك العاملات في هاته العملية نضمن تقبلهم للقرارات وتخلق جو من الثقة المتبادلة بينهم وبين إدارة المؤسسة اماما يخص علاقتها مع زملاء عملها فالملاحظ من خلال الجداول البسيطة رقم (32) و (36) و (38) والجدول المركب رقم (54) ان العاملات دائما في تعاون ويرجع ذلك على العمل بالتقدم والتطور فنجاح العلاقات المهنية هي الالهة في بيئة العمل حيث توجد بعض الاليات التي ترقى بعلاقات زملاء العمل ببعضهم البعض الى درجة كبيرة من المهارات والخبرات لتحقيق الانسجام الفعال بينهما لان المحابة والتعامل بأسلوب جاف يخلقان عدوات ويصبح الانسان غير قادر على العطاء. اما علاقة العاملات مع عملهن فالجدول رقم (41) يوضح تعرض النسبة الاكبر من المبحوثات للحوادث داخل العمل وهذا راجع الى نوعية الشغل وطبيعة المصلحة التي يعملن فيها .

اذن من خلال ما سبق يتضح لنا ان اغلب النسب التي تحصلنا عليها تؤكد على تحقق الفرضية ومن خلال الجداول المركبة رقم (55) و(56) بأن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة داخل بيئة العمل تؤثر ايجابا على ادائها .

الاستنتاج العام :

من خلال تعرضنا في هذا الفصل إلى عرض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبحوثات، قمنا بتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، محاولين ترجمة هذه المعلومات باستخدام الأساليب الكمية ذات الدلالات الإحصائية إلى مجموعة الحقائق المرتبطة بالدراسة، حيث أننا توصلنا إلى النتائج المتعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة. حيث توصلنا إلى النتائج التالية من خلال الفرضيات الفرعية :

- ان المرأة تستطيع على التوفيق بين عملها الاسري والمنهني ورعاية ابنائها
- تتلقى المرأة العاملة المساعدة من قبل الزوج للقيام بالواجبات داخل البيت لتفرغ للعمل
- تفهم الزوج والاسرة الى طبيعة عمل المرأة والظروف المحيطة بيها
- اصبحت نظرة المجتمع اجابية بالنسبة لعمل المرأة بعد ما كان يرا ان مكانها البيت ورعاية الابناء والزوج فقط
- ان علاقة المرأة العاملة في قطاع الصحة بادارتها علاقة جيدة وبالتالي هذا يساعدها في اتمام المهام على اتم وجه
- هناك تعاون بين زملاء العمل في فعالية الانتاج وتحقيق اهداف المؤسسة
- اعطة المؤسسة فرصة للعاملات في المشاركة في اتخاذ القرارات مما يساعد على رضا العاملات
- توفير مختلف الوسائل والامكانية التقنية للمساعدة في تخفيف من اعباء العمل

ب- في ضوء الدراسات السابقة:

بعد تعرضنا في القسم النظري إلى طرح إشكالية البحث في ضوء المراجعة الشاملة لمحاولة التعرض إلى مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع قريبة من هذه الدراسة في أزمنة و بيئات مختلفة فلقد توصلت دراسة كاميليا عبد الفتاح الى نتائج اهمها دراسة ان خروج المرأة للعمل لم يكن بدافع مادي محض في حضارة تجعل امر توفير الرزق على عاتق الرجل لكن هناك عوامل كثيرة شكلت في مجموعها حوافز للمرأة كي تنخرط في النشاط العام للمجتمع وعليه فإن تسليط الضوء على سيكولوجية المرأة العاملة بمنهج شمولي يأخذ بعين الاعتبار الاثار المترتبة على خروج المرأة للعمل سواء الاسرة او الزوج او الابناء اذا ان المرأة ليست سوى وحدة صغيرة في جماعة الاسرة وجماعة العمل وهذا ماتوصلنا اليه ايضا ان المرأة تستطيع وبشكل ما من الاشكال التوفيق بين حياتها المهنية والاسرية ، اما دراسة علي عبد العزيز القادر فقد توصلت الى ان المجتمع في حاجة ماسة الى عمل المرأة وهذا راجع الى خصوصية المجتمع السعودي وكذلك الى ان دوافع خروجها اليه هي لتحقيق ذاتها وتحسين المستوى المعيشي والخروج من حالات الفقر التي تعاني منها نساء ، اعالة الاسرة في حالة وفات الوالد او الزوج . وتأتي دراسة بلكبير محمد والتي توصلت الى ان هناك آثار كبيرة على المرأة العاملة بالقطاع الصحي ومنها احتياجات أبناء العاملات وازواجهن تؤثر على مستوى أدائهن وان العمل في المستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل وهذا ايضا متوصل تاليه نتائج بحثنا .

ومن هنا نجيب عن سؤال اشكاليتنا ان الظروف الاجتماعية تؤثر على اداء المرأة العاملة في قطاع الصحة.

الخطقة

الخاتمة:

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة. حيث أصبحت المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات وبنسب متفاوتة.

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج و آثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء و تنمية المجتمع و إحساسها بقيمة انجازاتها و عطائها ، و منها ما هو سلبي ت رك آثاره السلبية على هذه المرأة العاملة ، و الذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها و تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها ، فبعد ما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها ، و تكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها و وظيفتها في المؤسسة فأصبحت مسؤولة عن مجموعة من المهام في العمل فالعاملة في قطاع الصحة(مصلحة التوليد) واجهت عدة ظروف اجتماعية أثرت و بشكل كبير على مردوديتها في العمل أو على أدائها الوظيفي. فالتمييز وطول ساعات العمل و عدم القدرة على التوفيق بين المن زل و العمل من جهة و مشكلة المجتمع و النظرة السلبية لعمل المرأة بالنسبة له وأيضا العادات و التقاليد التي تقيد في بعض الأحيان المرأة العاملة

فبالنسبة لعاملات في قطاع الصحة (مصلحة الامومة والطفولة) ان الأداء الوظيفي بالنسبة لهن يتأثر بالظروف السيئة ، أيضا بالتمييز الموجود بين العاملات و توافقه مع ما هو مبذول من جهد تقبل الرضا و الاستقرار في العمل هذا من الجانب التنظيمي في حين الظروف الاجتماعية لهن في نظرة المجتمع السلبية لعادات و تقاليد، المشاكل الأسرية، إهمال الأطفال ،فبالتالي من خلال كل هذا فان المرأة العاملة لا ازلت تعاني من المشكلات و بطبيعة الحال فان جل هذه المشكلات يؤثر على الأداء الوظيفي و تعمل

على التقليل من مردودية العمل . فالمرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكيلا تجد إشكال في العمل أو لكيلا يتأثر عملها من جهة و أسرته من جهة أخرى و هذا هو السبب الذي دفع بنا إلى تقديم التوجيهات و الاقتراحات الآتية:

- الاهتمام بالمرأة العاملة.
- توفير جو ملائم لظروف العمل ،لكي تعمل المرأة في اراحة نفسية تامة.
- إعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة والاستماع لمشكلاتها المتعلقة بالعمل.
- تحضير العاملة على العمل مثال على ذلك التحضير المادي أو المعنوي.
- تحسين المعاملة مع المرأة العاملة والغاء فكرة التمييز بين النساء والرجال لأنها هي الأخرى قادرة على التطوير في المؤسسة.
- إنشاء حضانات في المؤسسة إن أمكن لكي تطمئن الأم على أطفالها.
- الاهتمام بشكل كبير بقضية التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة واصدار عقوبات صارمة على مرتكبيها.
- توفير مواصلات للعاملات.
- تشجيع العاملات على العمل.
- منح العاملات عطل من فترة لأخرى.
- اعتماد السبل جديدة من شأنها تحسين ظروف محيط العمل.
- العمل على تزويد العاملات بالمعلومات و المهارات و الأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهن.
- محاولة عدم إيصال المرأة إلى حالة من الإجهاد و التوترو هذا بطبيعة الحال يؤثر على الأداء الوظيفي لها .
- ضرورة الاعتراف بمجهودات العاملات تقدير ذلك لما له اثر على رفع الروح المعنوية للعاملة و منه على زيادة كفاءة و فعالية الأداء.

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتعمل على التأثير على أدائها الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

✓ المصادر :

القرآن الكريم

الأحاديث النبوية

✓ المراجع :

الكتب

1. محمد ابراهيم ،ادارة وتقويم الاداء الوظيفي ،دار جرير ،عمان ،الطبعة 1، 2013
2. احمد محمد سعد ، ياسر عبد الكريم الحوراني " المرأة وقوة العمل من منظور اسلامي "
3. إدريس إدريس ،بطاقة التقييم المتوازن ،مكتبة الاهيد كان ،الطبعة الأولى ،1995،الرياض
4. ارفنج زالتن " النظرية المعاصرة في علم الاجتماع " ترجمة محمود عودة ابراهيم عثمان ، دراسة نقدية ، دار المعرفة الجامعية ،الطبعة الاولى، الكويت ، 1998 .
5. أنجرس موريس " منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات " ترجمة صحرواري بوزيد ، دار القصة للنشر، الجزائر 2006
6. باسمة كيال " تطور المرأة عبر التاريخ" مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، 1981.
7. بن حمدان ،خالد محمد ،الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ،اليازوري العلمية ،الاردن ،بدون طبعة ،2007
8. بودواد عبد اليمين وعطاء الله " المرشد في البحث العلمي " ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2008.
9. حامد احمد بدر ،السلوك التنظيمي،دار القلم للنشر والتوزيع ،الكويت،بدون طبعة ،1982،

10. حسن راوية محمد ادارة الموارد البشرية ،المكتب الجامعي الحديث 1999،بدون طبعة
11. حسن محمد بيومي " الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع" مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية ، الطبعة الاولى ، 1987.
12. حسون تماضر " تاثير عمل المرأة على تماسك الاسرة في المجتمع العربي" المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب ، الرياض ، 1993.
13. حمود حسن " مشكلات المرأة العربية في التعلم والعمل" المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم ، وحدة البحوث التربوية ،تونس، الطبعة الاولى، 1993.
14. حميد ناصر الرزي "مفهوم العمل في الاسلام وأثره في التربية الاسلامية " منشورات دائرة الثقافة والاعلام حكومة الشارقة، سلسلة رسائل جامعية 5، الطبعة الاولى ، الامارات ، 1998.
15. خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ،ادارة الموارد البشرية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان ،الطبعة الاولى ،2007.
16. دوقان عبيدان وآخرون " البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه" دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 1987.
17. رجاء محمود أبو علام " مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار النشر للجامعات ، بدون طبعة ، القاهرة، 2004 .
18. زكرياء ابراهيم " سيكولوجية المرأة ، دار مصر للطباعة ،جمهورية مصر العربية
19. سعيد سبعون "الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع" دار القصبه للنشر والتوزيع ،الطبعة الثانية، الجزائر 2012

20. سلطان ،محمود سعيد نور ،السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية ،الاسكندرية ،بدون طبعة ،2003
21. سناء خولي " الاسرة والحياة دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية مصر ،الطبعة الاولى ،2016،
22. سيد فهمي محمد " المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث المكتبة الجامعية الحديثة ، الاسكندرية مصر ، 2004
23. الشيخ علي سمير "الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية "جامعة دمشق، سوريا ، الطبعة الاولى ، 2008 .
24. الشيخ محمد الغزالي وآخرون " المرأة في الاسلام " مطبوعات اخبار اليوم ، ادارة الكتب والمكتبات قطاع الثقافة، بدون طبعة .
25. صلاح الدين شروخ " منهجية البحث العلمي" در العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003
26. صلاح الدين عبد الباقي ،ادارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الاسكندرية /مصر بدون طبعة 200
27. طلعت ابراهيم " علم الاجتماع التنظيم" دار الغريب للطباعة ، بدون طبعة، القاهرة، 1992،
28. عبد الحميد اسماعيل الانصاري " قضايا المرأة بين تعاليم وتقاليد المجتمع" دار الفكر العربي ، جامعة قطر، طبعة الاولى ،2000.
29. عبد العالي مليكة " تأثير العوامل الديمغرافية والاقتصادية في عمل المرأة " جامعة حلب ، الطبعة الاولى ، 1989.
30. عبد العالي مليكة " تأثير العوامل الديمغرافية والاقتصادية في عمل المرأة " جامعة حلب، 1989 .

31. عبد الله عبد المجيد عبد الرحمان " منابع وطرق البحث اعلمي " دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، بدون طبعة ، مصر 2002.
32. عبد المجيد منصور وذكرياء احمد الشرييني " الاسرة على مشارف القرن 21 " دار الفكر العربي، الطبعة الاولى، القاهرة، 2000، القاهرة مصر .
33. عبير طایل فرحان البشاشة " المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها " دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى 2008، عمان الاردن، .
34. عدنان ابو مصلح "علم الاجتماع" دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2006.
35. العديلي تاجر محمد ،السلوك الإنساني التنظيمي ،معهد الإدارة العامة ،الطبعة 2، عمان /الأردن ،1995.
36. غريب محمد، محمد السيد احمد " تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية، ، بدون طبعة، الاسكندرية1995،
37. فاتحة حقيقي واخرون " الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي " المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو ، بيروت لبنان ، بدون طبعة ، بدون سنة
38. فرحان آسيا كاظم " دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي " بغداد العراق ، الطبعة الاولى، 1980 .
39. فريدة الحاج مقدود "أثر عمل المرأة الشرطة على علاقتها الاسرية" دار جامعة نايف للنشر والتوزيع ، الرياض السعودية، 2015.
40. فوزي عبد الخالق ، علي احسان شوكت " طرق البحث العلمي المفاهيم والمنهجيات وتقارير نهائية " الكتب العربي الحديث ، بدون طبعة، عمان الاردن، 2007.

41. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984
42. مجيد الكرخي " مؤشرات الاداء الرئيسية" دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2015.
43. مجيد الكرعني: مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان:2015
44. محمد جاسم العبيدي " مدخل الى علم النفس الاجتماعي " دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان الاردن ، 2009.
45. محمد جاسم العبيدي ، آلاء محمد العبيدي " طرق البحث العلمي " دييونيو للطباعة والنشر والتوزيع ، طبعة الاولى، الاردن 2010.
46. محمد سمير حسانيين " التربية الاسرية " مكتبة الاشوال ، الطبعة الاولى ، مصر ، 1994 ،
47. محمد شفيق " البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية " المكتبة الجامعية الاسكندرية، بدن طبعة، مصر، 2001.
48. محمد عاطف غيث "قاموس علم الاجتماع" دار المعرفة الجامعية، جامعة الاسكندرية كلية الاداب، 2006.
49. محي الدين مختار " بعض تقنيات البحث وكتابة التقارير " مجلة العلوم الانسانية ، عدد خاص ، منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر 1995.
50. معمن خليل عمر "علم الاجتماع الاسرة" دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان الاردن، 2004.
51. مفقودة صالح " المرأة في الرواية الجزائرية " دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ، بسكرة الجزائر ، 2006.

52. ناصر قاسي "دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل" ديوان المطبوعات
جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011.
53. نعامة سليم " سيكولوجية المرأة العاملة " اضواء عربية للطباعة والنشر ، الطبعة
الاولى ، لبنان ، 1984 .
54. النمر محمد ، السلوك الاداري مطابع الملكسعود، طبعة1، الرياض، 1990

الرسائل الجامعية

1. بن بوزيد خولة نسرين ،مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الاداء الوظيفي
،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،جامعة ام البواقي
2015/2014،
2. بن لكبير محمد " أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي " مذكرة
ماجستير، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة احمد دارية، ادرار ..
3. الذهبي رشيدة والعربي خديجة" التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين "مذكرة
مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة ادرار سنة2018
4. زكور محمد سمية " تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع
الصحي، مذكرة مكملة لشهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
5. سعيد اونجار ويوسف عبيدي التنظيم الرسمي والتنظيم الغير رسمي وعلاقته
بالاداء الوظيفي مذكرة مكملة لشهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل ،جامعة احمد
دراية ادرار سنة 2017
6. موساوي مريم ،بلخيري مبروكة الولاء التنظيمي واثره على اداء العاملين "دراسة
ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بادرار"،جامعة احمد دراية ادرار
سنة2017،

7. والي نادية الاحتراق النفسي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم ،جامعة ابن
خلدون ،تيارت سنة 2015.

المجلات والموسوعات

1. احمد جمال ظاهر " المرأة في دول الخليج العربي " منشورات ذات السلاسل ،
الكويت 1983.
2. احمد محمد سعد ، ياسر عبد الكريم الحوراني " المرأة وقوة العمل من منظور
إسلامي " مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتة ، الدوحة قطر ، العدد الاول
، 200 ،
3. سبيرو فاخوري " موسوعة المرأة الطبية " دار العلم للملايين ، بيروت لبنان ،
2006 ، طبعة 6.
4. ستيف دوتي "ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى ابناء المرأة العاملة"
صحيفة ديلي ميل البريطانية، العدد 17 ماي 200 ، ترجمة مجلة المعرفة، وزارة
المعارف، المملكة السعودية، العدد، 67 يناير 2001..
5. علي عبد العزيز عبد القادر " اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل
المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الاول، مجلد الثالث والعشرون،
الكويت، 1995
6. مصطفى عوفي " خروج المرأة الى ميدان العمل واثره على تماسك الاسري " مجلة
العلوم الانسانية ، عدد 19 جوان 2003 ، الجزائر .

الاصحاح

نشأة والتعريف بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار

نشأة المؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار

أنشئ مستشفى ابن سينا بأدرار سنة 1975م باسم القطاع الصحي بأدرار، الصنف ب) حسب التصنيف القديم للقطاعات الصحية، بطاقة استيعاب 120 سرير.

تعريف المؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار

بموجب مرسوم تنفيذي رقم 140 / 07 المؤرخ في 19 ما 2007م يتضمن إنشاء

المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية تقع في وسط المدينة أدرار شارع حي النخيل وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوالي، تتولى تقديم الخدمات الصحية، الوقائية، التعليمية التدريبية، أو البحثية، كما تساهم في رفع المستوى الصحي.

عرفت المؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار تطورات واسعة بإنشاء هياكل جديدة وتوسيع عدة مصالح إلى أن أصبح يضم حاليا 340 سرير موزعة على 13 مصلحة و33 وحدة، بالإضافة إلى الحالات الإستعجالية داخل الولاية وخارجها حيث أصبحت تمثل قطب صناعي واقتصادي .

يعمل بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار 56 طبيب مختص، 35 طبيب عام، و125 عمال الأسلاك المشتركة، 203 عامل متعاقد بمجموع 419 عامل، بالإضافة إلى الأطباء الأجانب (البعثة الكورية).

تتكون المؤسسة العمومية الإستشفائية من مجلسين دائمين هما: مجلس الإدارة والمجلس الطبي، مهيكلة تنظيميا لأربعة مديريات فرعية واثني عشر مكتب.

تتكون المؤسسة العمومية الإستشفائية من المصالح الصحية التالية:

1- مصلحة الاستعمالات الطبية الجراحية.

2- مصلحة التصوير الطبي بسكانير والأشعة السينية.

3- مصلحة كتلة العمليات.

4-مصلحة الإنعاش الطبي.

5-مصلحة تصفية الدم الاصطناعية.

6- مصلحة الجراحة العامة (رجال ونساء).

7- مصلحة الأمراض العقلية.حج

8-مصلحة المخبر الداخلي.

9-- مصلحة الأمومة.

10 - مصلحة الطفولة.

11- مصلحة حقن الدم.

المخطط التنظيمي والهيكل للمؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار:

طبقا للقرار الوزاري المشترك في 20 ديسمبر 2009م يحدد التنظيم الداخلي يشمل المؤسسة العمومية الإستشفائية تحت سلطة المدير الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال وأربع مديريات فرعية هي كالتالي:

1- المديرية الفرعية للموارد البشرية: وتشمل مكاتبين:

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات.

- مكتب التكوين.

2- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية: وتشمل ثلاث مكاتب:

- مكتب القبول.

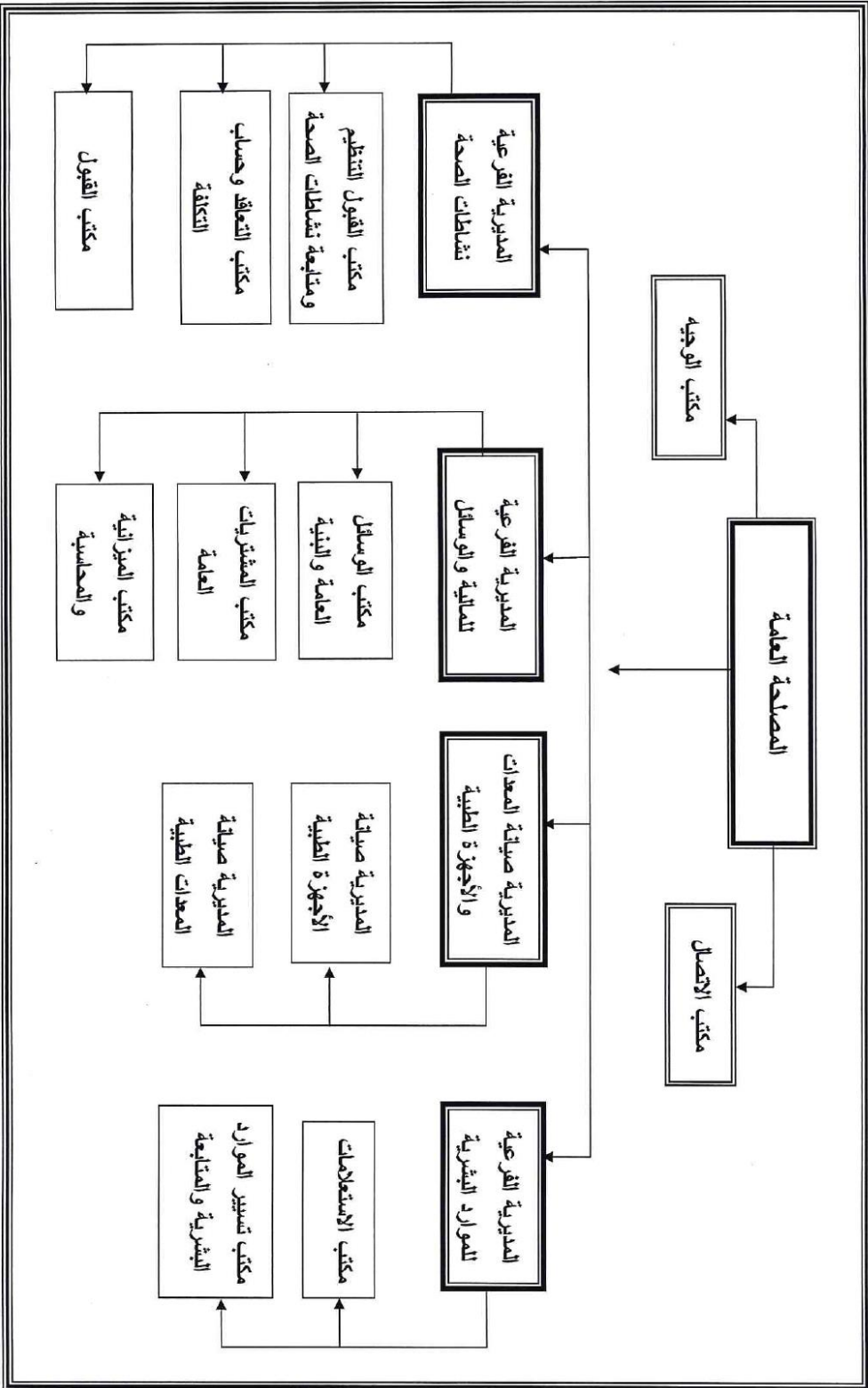
- مكتب التعاقد وحساب التكاليف.

- مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها وتقييمها.

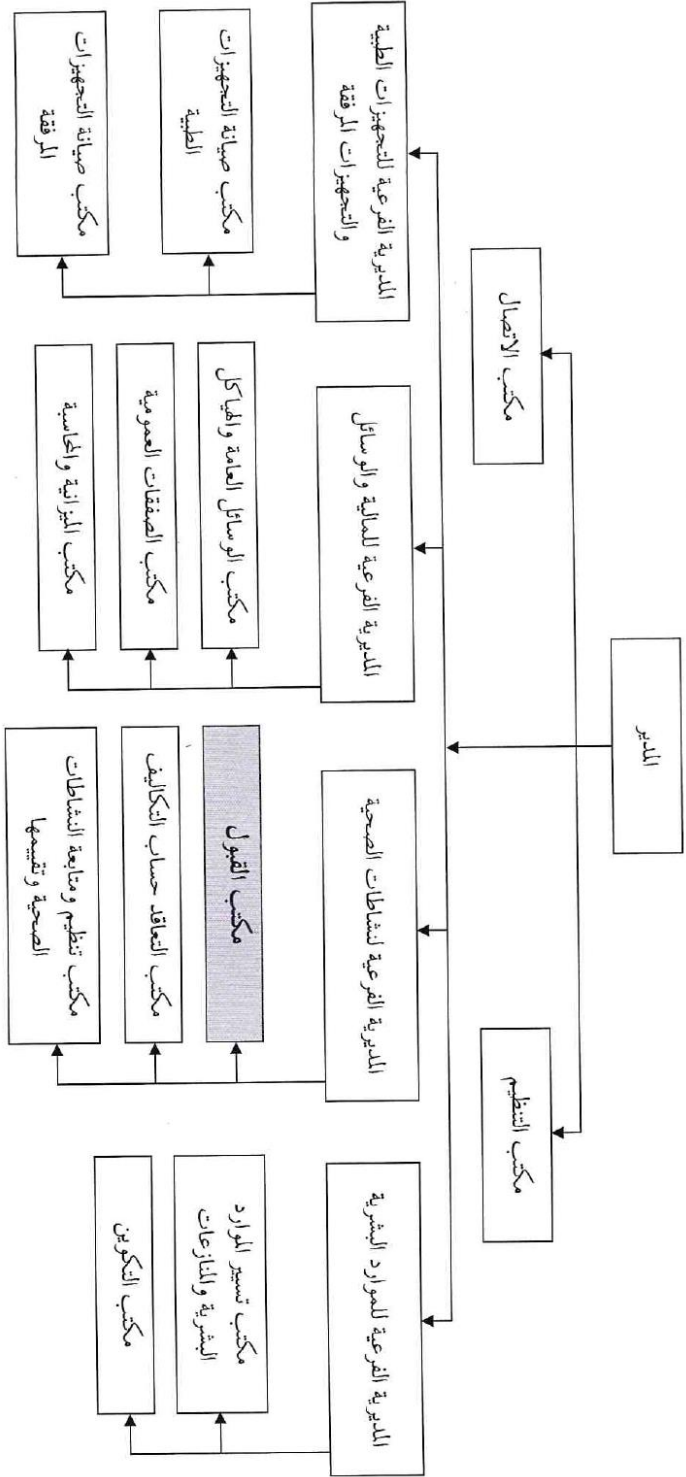
3- المديرية الفرعية للمالية الوسائل: وتشمل ثلاث مكاتب:

- مكتب الميزانية والمحاسبة.

مخطط المؤسسة العمومية الاستشفائية



المبحث الثاني: المخطط التنظيمي والهيكلي للمؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار:



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ادرار

استمارة استبيان للدراسة الموسومة ب انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا ادرار
(مصلحة الأمومة والطفولة)

تحت إشراف الدكتور:

* رضا نعيجة

إعداد الطالبتين:

- فندو نوال

- بن با زينب

الموسم الجامعي: 2020/2019

أختي المبحوثة:

السلام عليكم وبعد:

نتشرف بعرض هذه الاستمارة على سيادتكم ، ونؤكد لكم إن إجاباتكم محفوظة لغرض علمي بحث، كما نرجو منكم وضع علامة (X) في الخانة المناسبة وملئ الفراغات بالإجابة التي ترينها مناسبة .

ولكي منا أسمى عبارات التقدير.

❖ المحور الأول: البيانات العامة:

(1) السن:

- أقل من 20* من 20 إلى 30* من 30 إلى 40*
 من 40 إلى 50* 50* فما فوق

(2) المستوى التعليمي:

- ابتدائي - متوسط - ثانوي -
 جامعي - متخرج من المعهد -

(3) الحالة العائلية:

- عزباء - متزوجة - مطلقة - أرملة -

(4) عدد الأبناء:

عدد الأبناء في سن التمدرس؟

(5) المستوى التعليمي للزوج:

- ابتدائي - متوسط - ثانوي - جامعي - متخرج من المعهد -

(6) عدد سنوات الخدمة:

(7) مكان الإقامة: قرية - مدينة -

(8) نوع السكن: خاص - مع العائلة - سكن وظيفي -

(9) دوافع خروجك من العمل: مادي - طموح ذاتي - مكانة اجتماعية -

(10) طبيعة عملك: إدارية - طبية - قابلة - ممرضة -

مسعفات -

❖ المحور الثاني: الظروف الاجتماعية خارج بيئة العمل:

11) باعتبارك ربة بيت، أم أو أخت، موظفة هل أنتي مجبرة على القيام بكل الوجبات المنزلية كغيريك من

الماكنات بالبيت: - نعم - لا

في حالة الإجابة بنعم

هل يؤثر ذلك على انضباطك في عملك: - نعم - لا

12) باعتبارك ربة بيت ، أم أو أخت موظفة بقطاع الصحة ، كيف ترعين أبنائك، في دراستهم

- تساعدهم في حل التمارين

- توفير لهم دروسا خصوصية

13) كيف ينعكس جهدك في رعاية أبنائك على عملك

- طلب عطل مرضية

- غيابات غير مبررة

- تأخر

14) هل ترين أن الظروف تفرض عليك التقصير اتجاه أسرتيك ؟

- نعم - لا

15) ما هي ردة فعل أسرتك اتجاه تقصيرك حيالها ؟

- الضغط عليك لترك العمل

- الضغط عليك لتغيير العمل

16) كيف تقيمين تواصلك مع أفراد أسرتك بشكل :

- عادي - متذبذب - مضطرب

17) هل هناك صراع بينك وبين زوجك حول القيام ببعض الالتزامات ؟

- توجد - لا توجد - احيانا - نادرا

ما مرد هذا الصراع ؟ بسبب العمل أخرى.....

18) هل يتفهم زوجك طبيعة الظروف المحيطة بعملك ؟

- نعم - لا

وكيف يؤثر ذلك على عملك

- التملص من المداومة

- العطل المرضية

- أخرى أذكرها.....

19) مار أيك في نظرة المجتمع الذي تنتمي إليه بالنسبة لعملك في قطاع الصحة ؟

عادي - تقدير - اختقار - أخرى اذكرها

20) كيف تقيمين وضعك للأسري ؟

عادي - مضطرب - مستقر

21) هل تصعب عليك في المناسبات الاجتماعية والثقافية (الزيارات، الأعراس ، الخ)

نعم - لا - أحياناً

22) هل سبق لكي ولم تحضري مناسبات العائلية بسبب عملك ؟

نعم - لا

23) عل تعانين من مشاكل تهدد استقرار بسبب عملك ؟

نعم - لا

❖ المحور الثالث الظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل

24) كيف تستقبلين نصائح زملائك في طريقة تأديتك لعملك ؟

الرضا - الرفض

25) هل تجدين فروقات بينك وبين الزميلات في أداء العمل ؟

نعم - لا

26) هل تحسين بوجود معوقات في عملك ؟

نعم - لا

(27) ادا كان الجواب "نعم" مانوع هذه المعوقات

* محفزات مالية غير كافية

* عبء العمل

* الساعات الطويلة للعمل

(28) هل انت على اطلاع بالقوانين واللوائح والتعليمات التي ترد المستشفى؟

نعم - لا

ادا كان الجواب ب "لا" هل هذا راجع إلى *عملك في فترات المناوبة الليلية

* نقص الإعلام والاتصال

* أخرى

(29) اذا كنت أنت المشرفة عن العمل ما هي نظرة زملائك لكي؟

تقدير - احتقار - عادي

(30) ما هي الفترة المفضلة لديك في المناوبة؟

- مسائية - صباحية

(31) هل المؤسسة تشجع المشاركة في اتخاذ القرار من طرف العاملات؟

نعم - لا - احيانا

كيف هي هذه المشاركة: * المشاركة في صنع واتخاذ القرار من طرف العاملات

* المشاركة في إبداء الاقتراحات والابتكار والتشجيع والإبداع وتنمية الأفكار

* المشاركة في الاستشارات

* المشاركة في الاجتماعات

(32) ما نوع العلاقة التي تربطك بزملائك في فريق العمل؟

تعاون - تنافس - صراع

(33) على إي أساس يتم اختيار فريق العمل على أساس:

* المستوى التعليمي

* المستوى الوظيفي

الملاحق

*الجهة الجغرافية

*الخبرة

*التخصص

(34) هل سبق لكى وأن من رئيسك المباشرة تغير في نظام العمل؟

- نعم - لا

(35) هل تستمر علاقتك في العمل خارج المؤسسة:

- نعم - لا

(36) هل هناك روح جماعية بين العاملات في فريق (الطبية ، القابلة ، الممرضة) ؟

- نعم - لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا راجع إلى :

*سهولة التأقلم والاتصال مع الزملاء

*عدم وجود نزاعات

*الشعور بالارتياح

(37) كيف تستقبلين وتطبقين أوامر المشرف عليك أثناء عملك :

- بجدية - بتماطل

(38) ماهو رأيك حول العلاقة الاجتماعية التي تجمعك مع فريق العمل ؟ هل تؤثر على وضعيتك

الاجتماعية بالمؤسسة ؟ - نعم - لا - احيانا

(39) هل واجهتي حالة وفاة أثناء عملك ؟ - نعم - لا

ما هو شعورك في هاته الحالة : - إحباط - الشعور بالذنب - عادي

(40) اثناء العمل في المستشفى هل أنت عرضة للحوادث؟

- نعم - لا - احيانا

الملاحق

41) إذا كان الجواب بنعم مانوع هذه الحوادث:

- *عدوى
 *جروح
 *وخز بالإبر
 *كسور

❖ المحور الرابع: أداء المرأة العاملة:

42) كم ساعات عملك اليومية؟ -4س -6س -8س -أكثر من 8

- يومياً - منابوة

43) هل تتأخرين في الوصول إلى مكان العمل بقصد التقليل من مدته؟

- نعم - لا - أحيانا

44) برأيك إن بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل يؤثر على أدائك على أكمل وجه؟

- نعم - لا - أحيانا

45) هل تتحججين لأتفه الأسباب للغياب عن العمل؟

- نعم - لا - اوقات خاصة

46) هل تجدين نفسك غير قادرة على انجاز العمل؟ - نعم - لا - أحيانا

47) هل حصلت على ترقية وظيفية أثناء مشوار عملك؟ - نعم - لا

في حالة الإجابة ب "لا" *كونك غير قادرة

*كونك غير مؤهلة

*إهمال العمل

48) هل حدث وان غادرت العمل دون سابق أندار؟ - نعم - لا

إذا كان الجواب ب نعم هل هذا راجع إلى

*عدم قدرتك على انجاز وإتقان العمل

*المرض

الملاحق

* ظروف خاصة

(49) كيف تقومين أداء المهام الموكلة إليك بشكل ؟

جيد - مقبول - متوسط

(50) ما لعوائق التي تعترضك خلال فترة المداومة لديكى ؟

- عدم وجود لوائح تحدد المهام بدقة

- نقص الإشراف

- نقص الاتصال مع الزملاء بسبب انشغالهم

- كثافة العمل وعدم وجود المساعدة

- غياب الطبيب المتخصص

- ظروف النظافة

- الإمكانيات

(51) هل تقومين بأداء أعمالك دون تأخير ؟

نعم - لا

(52) هل ترين أن الظروف الاجتماعية المحيطة بك في العمل من شأنها ان تقوم بمساعدتك في اداء

عملك ؟ نعم - لا

كيف يكون هذا الأداء

* بشكل تام

* بشكل متوسط

* بشكل جزئي

الملخص:

سعت هذه الدراسة والتي تتناول موضوع انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة كأحد المواضيع الهامة التي اقلت اهتماماً واسعاً بين المفكرين والباحثين في تخصصات مختلفة من بينها تخصص علم الاجتماع ويتجلى الهدف من الدراسة إلى التعرف كيف تحقق هذه المرأة التوازن بين العمل والبيت حيث يعتبر هذا تحدي اكبر لأنها تسعى جاهدة لتحمل وتنفيذ المسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت وانعكاسات ذلك على أدائها.

الكلمات المفتاحية: المرأة، العمل، الأداء، الظروف الإجتماعية.

Summary:

This study, which deals with the implications of social conditions on the performance of women working in the health sector, sought as one of the important topics that generated wide interest among thinkers and researchers in various disciplines, including the specialization of sociology, and the aim of the study is to identify how this woman achieves the balance between work and the home. This is a bigger challenge as it strives to assume and implement the responsibilities entrusted to it at home and its implications for its performance.

Key words: women, work, performance, social conditions.