وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعـــــة يحيى فـــــارس – المديـــــــة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

موضوع المذكرة:

المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لجامعة يحي فارس –المدية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- بلعوني سمية
- زاوي سيهام

إشراف الأستاذة

- سبخاوي حنان

السنة الجامعية: 2020/2019


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفـان

بسم الله الرحمان الرحيم

<<...ربِّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليَّ وعلى والديَّ وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ...>>

صدق الله العظيم

الآية 91 سورة النمل

نحمد الله سبحانه و تعالى

و نشكره على إتمام هذا العمل فما التوفيق إلا منه

عزّ و جلّ،

نتقدم بخالص الشكر و العرفان إلى الأستاذة المشرفة

"سبخاوي حنان" على قبولها الإشراف على هذا العمل

و كل ما قدمته لنا من توجيهات و معلومات،

و نشكر جميع الأساتذة الذين كان لهم الفضل في تحصيلنا العلمي.

كما نقدم الشكر الجزيل إلى كافة موظفي جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية و كل مَن ساعدنا من قريب

أو من بعيد.

إهداء

أهدي هذا العمل لمن كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى والدي الكريمين

أطال الله في عمرهما وأبقاهما بصحة وعافية

إلى إخوتي الأعزاء

إلى كل من قدم لي يد العون والدعم والمساندة

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي.

سمية

إهداء

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من علمني دروس الحياة أبي الغالي

إلى من تجرعت المعانات والألم من أجل راحتي وإسعادي نبع الحنان

الذي أرجو من الله أن يحفظها لي مصباحا ينير حياتي

إلى أخي وأختي سندي في الحياة

وكل من وسعه قلبي ولم أذكره في هذه الأسطر

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من أجل إتمام هذا العمل

سمار

قائمة الجداول		
الرقم	**الجدول**	**الصفحة**
01	**نسبة مشاركة الفتيات في كل مراحل التعليم**	54
02	**معدل التشغيل السنوي بالنسبة للنساء**	57

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الرقم	الشكل	الصفحة
01	شكل يوضح نظرية التوقع لفروم	67

فهرس المحتويات

شكر و تقدير

إهداء

فهرس المحتويات

مقدمـــة ..... أ. ب

الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة .

01- أسباب اختيار الموضوع.....03

02- أهمية الدراسة.....03

03- أهداف الدراسة.....03

04 – الإشكالية.....04

05 – الفرضيات.....05

05 – تحديد المفاهيم.....06

07 – الدراسات السابقة.....13

08- المنهج المتبع.....18

09- صعوبات الدراسة:.....19

الفصل الثاني : السياق السوسيولوجي لخروج المرأة للعمل

أولا – المرأة العاملة في كل من الدول الغربية و العربية..... 23

01 – نظرة تاريخية لخروج المرأة للعمل.....24

02 – عمل المرأة في بعض الدول العربية 26

03– قضية عمل المرأة في الإسلام 28

04– دوافع خروج المرأة للعمل.....29

05– المرأة العربية و السياق السوسيوثقافي في المبادرة الاقتصادية.....33

06– المعوقات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة 36

07– النظريات المفسرة لعمل المرأة.....41

ثانيا –المرأة العاملة في الجزائر.....44

01 – مراحل تطور عمل المرأة الجزائرية.....44

02– المرأة و قضية العمل في الجزائر.....50

03– التحديات القائمة أمام المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التنمية.....52

04– الانجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية 54

05– إسهام المرأة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية 57

06– نتائج و تحديات خروج المرأة للعمل 59

07– مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري.....60

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.

أولا – السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي.....64

1- نظرة تاريخية للأداء الوظيفي.....64

2- نظريات الأداء الوظيفي.....66

3- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي 69

4- معوقات الأداء الوظيفي.....75

ثانيا– ماهية تقييم الأداء الوظيفي.....77

1. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي.....77

2. فوائد وأهداف تقييم الأداء الوظيفي.....79

3. شروط وعوامل تقييم الأداء الوظيفي.....81

4. أنواع وأدوات تقييم الأداء وخطواته.....83

ثالثا- كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.....87

1- مفهوم كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة 87

2- عناصر كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة.....87

3- تحديد أسباب انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة.....88

4- عوائق على طريق تفوق المرأة الوظيفي.....90

الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة.

أولا: مجالات الدراسة.....94

1 – المجال المكاني.....94

2– المجال الزماني.....96

3 – المجال البشري.....96

ثانيا – العينة و طريقة اختيارها.....96

ثالثا – أدوات جمع البيانات.....96

رابعا– تصور نظري للجانب الميداني : 99

خاتمـــة عامة.....102

قائمة المصادر و المراجع.....104

الملاحـــق

مقدمة عامة

يعتبر عمل المرأة ظاهرة منتشرة عبر العالم كون المرأة نصف المجتمع فهي عماد الأسرة التي يبنى عليها المجتمع، فعملها هذا جلب لها الانتباه ووضعها محل دارسة لدى الكثير من العلماء والباحثين الاجتماعيين خاصة في ظل التغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري، والذي يمس بشكل كبير وظيفة المرأة ومكانتها ولاسيما أن لها دور بالغ الأهمية في شتى المجالات إذ منحها هذا التغير امتيازات لم تكن تحظى بها من قبل.

فالمرأة الجزائرية اليوم ونتيجة لسياسة التنمية البشرية والاجتماعية التي اعتمدتها الدولة الجزائرية منذ بداية عقد70، أصبحت الآن تتمتع بمؤهلات عالية نوعا ما سواء على المستوى التعليمي و الثقافي، وبذلك أصبح حضورها في المجتمع يتنوع ويتخذ أشكالا متعددة ويتوغل في جميع جوانب الحياة، وبالتالي أصبح حضور المرأة على المستوى الاجتماعي يتزايد يوم بعد يوم وهذا كله نتيجة التغيرات الاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري خاصة، والذي سمح للمرأة المشاركة بشكل مكثف في عالم الشغل وفي كل القطاعات مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياتها بنحو عميق، فعملها لم يكن محدود في البيت فقط ، بل تعداه إلى العمل خارج المنزل وفي مختلف المجالات والقطاعات ،فنجدها في التعليم والقضاء والإدارة والمؤسسات المختلفة الصناعية منها والخدماتية، وقد أشارت النسب والإحصائيات أن الفئة العاملة النسوية بالجزائر تتواجد بنسب متفاوتة في سلك القضاء والصحافة والقطاع الصحي وخاصة في التعليم و الإدارة ، وهذا ما جعلنا في دراستنا الحالية نركز على فئة النساء العاملات في الإدارة و في مختلف إدارات كليات جامعة الدكتور يحي فارس –المدية– ، فهذه العاملة التي تزاول عملا محددا في الإدارة حيث أن خروجها للعمل خلق لديها عدة مسؤوليات واقعة على عاتقها فأصبحت ملزمة بالقيام بأدوارها، حيث يعتبر عمل المرأة في المؤسسات أو دخولها لعالم الشغل تدعيم لقدرتها العملية في مجال العمل كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم المرأة العاملة و دورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظرا ما وصلت إليه المرأة من قدرة على الأداء الجيد.

ولكن على الرغم مما طرأ على المجتمع الجزائري من تنمية اقتصادية سريعة وإقبال كبير على التعليم وتغييرات في مكانة ودور المرأة إلا أنَ هذه التغيرات تمت في ظل القيم والمعايير.

وفي الواقع وبسبب هذه القيم الاجتماعية والثقافية والدينية التي يتمسك بها أفراد المجتمع كان هناك فريق من أفراد المجتمع يتحفظون، وربما يمانعون عمل المرأة خوفاً من أن تفشل بالقيام بدورها الأساسي كأم أو أن تضطر إلى الخروج على معايير وقيم مجتمعها

ولذلك قمنا بهذه الدراسة الميدانية للكشف عن المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وللإجابة عن فروض هذه الدراسة والتحقق من أغراض البحث قسمنا هذا البحث إلى بابين الأول نظري والثاني وميداني، الأول يمثل ثلاث فصول هما :خصصنا الفصل الأول للإطار المنهجي للدراسة ويتمحور حول أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، والإشكالية ، الفرضية ، تحديد المفاهيم ،الدراسات السابقة ، المنهج المتبع وأدواته وصعوبات الدراسة.

والثاني يمثل المرأة العاملة ويتمحور حول المرأة العاملة في كل من الدول الغربية و العربية، المرأة العاملة في الجزائر.

وأما الفصل الثالث فيمثل الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، ماهية تقييم الأداء الوظيفي، كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

أما الجانب الميداني فتناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بيّنا فيه مجالات الدراسة الثلاث (المكاني، الزماني ،البشري)، ثم العينة وطريقة اختيارها، فأدوات جمع البيانات ;وتصور نظري للدراسة ، وأخيرا خاتمة.

1-أسباب اختيار الموضوع:

إن عملية اختيار موضوع الدراسة عملية تتطلب اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات حتى تكون عملية الاختيار صائبة وناجحة والأسباب التي تدفعنا لاتخاذ هذا الموضوع هي:

- أسباب ذاتية:

1- رغبة ذاتية في دراسة هذا الموضوع.

2- البحث عن كل ماله علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عملها.

3-ميول شخصي للمواضيع التي لم تعنى بكمية جيدة من البحوث والدراسات وخاصة المرأة.

- أسباب موضوعية:

1- معرفة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي.

2- معرفة الانعكاس السلبي لهذه المعوقات على المؤسسة من جهة وعلى المحيط الاجتماعي للمرأة من جهة أخرى والاهم من ذلك انعكاسه السلبي على المرأة العاملة.

3- ضرورة التأكيد على الدور الهام للمرأة العاملة و المعوقات التي تعترض وظيفتها.

2-أهمية الدراسة:

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم اجتماع التنظيم، لكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجال الدراسة و التحليل، فهذه الدراسة تسعى إلى التعرف على هذه الصعوبات التي تواجهها أثناء تأديتها لعملها والضغوطات الاجتماعية التي تتعرض لها في العمل فأهمية هذه الدراسة تكمن في:

- الوقوف على واقع عمل المرأة في المجتمعات العربية بصفة عامة، والمجتمع الجزائري بصفة خاصة.

– الحديث على المرأة في حد ذاتها كونها تمثل نصف المجتمع وركيزة من ركائزه إلى جانب الرجل، غير أن المرأة الجزائرية تجد نفسها وحدها بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع ولتجد من يخفف عنها الحّمل تعدد أدوارها بين ربة بيت وزوجة وأم عاملة مما يعرضها للمعاناة الجسدية والنفسية.

– إلقاء الضوء على واقع عمل المرأة ومدى تأثير المعوقات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

تمكننا هذه الدراسة أيضا من مراعاة واجبات و مسؤوليات المرأة العاملة داخل وخارج المنزل وما ينجم عن خروجها للعمل من اثأر ايجابية و سلبية على نفسها وعلى أفراد أسرتها والمحيط الذي ينتمي إليه.تفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسات لاحقة في نفس الموضوع

3-أهداف الدراسة:

- التوصل إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.
- التعرف على واقع خروج المرأة للعمل وتأثيره عليها وعلى أسرتها من عدة جوانب.
- الكشف عن المعوقات التي تواجه وما زالت تواجهها العاملات في هذا المجال.
- الوصول إلى تحديد أهم العقبات التي تعترض سبل العمل في هذا المجال، لكي تتجنبها في المستقبل.

4-الإشكالية:

يعد تفعيل دور المرأة في المجتمع من القضايا التي شغلت حيزا كبير في فكر واهتماما الباحثين خاصة في السنوات الأخيرة، فالمرأة في المجتمع التقليدي كانت تعيش في ظل معتقدات تفرض عليها أداء عملها دون أي مقابل أو أي اعتراض منها، وقد كان دورها مرتكزا على المهام المنزلية من منطلق كونها زوجة وأم تساهم في تربية الأبناء والقيام بكل ما يتوقعه المجتمع منها.

فالمرأة في المجتمعات العربية بصفة عامة كبقية نساء العالم بذّات تتطور بشكل تدريجي في اكتساحها لمختلف القطاعات كعاملة، ومنها المرأة الجزائرية فحالها حال المرأة العربية استطاعت أن ترفع شعار التنمية الشاملة وتساهم فيها من اجل تحقيق ذاتها وبناء وطنها.

وقد بينت ذلك من خلال مشاركتها أثناء الثورة التحريرية ومساعدتها في النضال إلى جانب الرجل، فقد أدت دورها على أكمل وجه، فهذه الظروف جعلت من المرأة تسعي لتحتل مكانتها في المجتمع عن طريق سعيها للمطالبة بحقوقها، أهمها حقها في العمل لبناء البلاد، باعتبارها رأسمال بشري يجب استغلاله في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فمنذ الاستقلال والتحولات السياسية و لاقتصادية و الاجتماعية التي طرأت في الجزائر دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل بجانب الرجل ،من أجل تحقيق التنمية في شتى المجالات ، مما ساهم وبشكل بارز في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتقها ، وبسبب المتطلبات الكثيرة للأسر كالتعليم والبحث عن متعة المدينة ، إذ أن تعقيدات الحياة وانتشار الصناعة و الاختراعات والتكنولوجيا هي من الأسباب الرئيسية التي أثرت عليها .

فأصبح خروجها إلى ميدان العمل في وقتنا الراهن ، ظاهرة كبيرة، تستدعي الانتباه، كونها عانت ومازالت تعانى من مشاكل ومعوقات ثقافية وأسرية تعرقل نشاطها خاصة في وظيفة التعليم، فالمرأة العاملة تتعرض للكثير من الضغوطات الاجتماعية والمهنية التي في كثير من الأحيان تؤثر على أدائها المهني ، حيث يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كونه يشكل أهم أهداف المؤسسة إذ أن معظم المؤسسات تتوقع أن تؤدي مواردها البشرية عملها بفعالية وعلى أكمل وجه ،ويعد الأداء الوظيفي من المصطلحات التي تحمل في طياتها نكهة العمل وديناميكية الجهد الهادف.

فان معظم المنظمات تركز على الارتقاء المستمر لمستوى أدائها و أداء الفاعلين فيها و تخصص الكثير من مزاياها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء و تحقيق مستويات إنتاجية عالية وبالتالي الأداء الوظيفي هو أحد أهم السبل التي تنمي من كفاءة و تطور المؤسسة ككل و يمكننا القول أن المؤسسات بشكل عام و المؤسسات الجزائرية بشكل خاص أصبحت تعيش هذا الواقع بشكل كبير فبدأت تسعى نحو بناء استراتيجيات من شانها أن تجدد أهم المعوقات التي تواجه العمال بشكل عام و نخص بالذكر عمل المرأة في الجامعات الجزائرية بجميع المناصب المتوفرة فيها و قد اعترضت المرأة عدة معوقات اجتماعية تختلف من جامعة إلى أخرى تتسبب في التأثير على أداءها الوظيفي داخل الجامعات، و مست حتى المرأة العاملة في– جامعة المدية – و من هذا المنطلق نجد من الضروري السعي في الكشف عن حقيقة هذا الجدل بإلقاء الضوء على واقع عمل المرأة ومعرفة المعوقات التي تعاني منها.

ومما ذكر سابقا تم طرح **التساؤل الرئيسي** على النحو الآتي:

- **ما واقع المعوقات التي تعاني منها المرأة العاملة؟**

التساؤلات الفرعية:

- هل تعاني المرأة العاملة معوقات أسرية تؤثر على أدائها الوظيفي؟.
- هل تعاني المرأة العاملة معوقات ثقافية تؤثر على أدائها الوظيفي؟.

5-الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- للمرأة العاملة عدة معوقات تؤثر على أدائها الوظيفي سلبا.

الفرضيات الفرعية:

- تعاني المرأة العاملة معوقات أسرية تؤثر على أدائها الوظيفي سلبا.
- تعاني المرأة العاملة معوقات ثقافية تؤثر على أدائها الوظيفي سلبا.

6-تحديد المفاهيم:

يعتبر إطار المفاهيم الخلفية التي تحدد مسارات البحث كتوجهاته ،على اعتبار أن المفهوم هو أداة بحثية تقود الدراسة من بدايتها إلى نهايتها، ولهذا فمن الضروري تحديد المفاهيم المعتمدة في هذه الدراسة والمتمثلة في معوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي وبالتالي تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تكوّن فكرة واضحة عما نحن بصدد طرحه وهي:

1- **المعوقات:**

- **من حيث الدلالة اللغوية:**من الفعل عوق، عاق، عوقا، بمعنى عاقا موعدا أم منع من التقدم، عرقل المسير، عرقل دعوى، منع وشغل أي ظرف ما، إعاقة، عرقل، منع، صعوبة تأخير، سبب له إعاقة وقتية إعاقة في المرور.[1]

[1]- المنجد اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، بيروت، 2000 ، ص 441.

- **من الناحية الاصطلاحية:** هي النتائج والعمليات التي تحد من تكييف النسق الاجتماعي أو توافقه، كما تتضمن ضغطا في المستوى البنائي، كما يشير إليها أنها الثغرات كالأشياء التي تتفق وتحول دون تحقيق التقدم.[1]

كما تعرف كذلك بأنها أي تدخل أو تعطيل يحول بين الاستجابة و تحقيق الهدف، لكل الصعوبات التي تعيق الإنسان من الوصول إلى غاياته المنشودة.[2]

وبتعبير آخر فإن هذا التعريف يبين أن المعوقات هي جملة الصعوبات التي تواجه الإنسان وتعيق بلوغه لحل مشكلاته الخاصة بالإمكانيات المتوفرة لديه، مما يحول تحقيق الهدف المنشود.

أما في **معجم مصطلحات التربية والتعليم:** فيعرفه بأنه الحواجز أو الموانع المادية أو المعنوية أو الاجتماعية التي تقف كالسد بين المرء وبين طموحه في تحقيق حاجياته.[3]

و تعرف كذلك بأنها هي مجموعة المشكلات أو الصعوبات المادية و المعنوية و الإدارية المختلفة، التي تحول دون استخدام المعلم لطرائق التدريس الحديثة في المواقف المختلفة.[4]

وبتعبير آخر الصعوبات والعقبات التي تواجه المرأة وتعيق بلوغها لحل مشكلاتها ويمكن النظر إليها على أنها المسبب لفجوة بين مستوى الإنجاز و الانجاز الفعلي.

2-مفهوم المعوق الوظيفي:

يتضمن افتراض عدم الاستقرار و الثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الإنسان من أجل الوصول إلى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك.[5]

---

[1]- نورة بنت بداح محمد نوفل: معوقات جامعة أداء المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية، جامعة إمام محمد بن سعود الإسلامية، إشراف ابراهيم بن محمد الفضير، 2011 ،ص8.

[2]- صادق عبيس الشافعي: معوقات تواجه أعضاء التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العراق بجامعة بابل العدد3.2010 ص 294-269.

[3]- نوجس ميشال: معجم مصطلحات التربية والتعليم، بيروت، دار النهضة العربية، 1983 ، ص13.

[4]-عبدالهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع،ط 3،الإسكندرية،الكتاب الجامعي الحديث، 1998،ص 87.

[5]- غيث محمد عاطف: قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2005م، ص142.

هو كل النتائج أو العمليات التي تحد من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه ، كما تتضمن ضغطا أو توترا في المستوى البنائي كالتفرقة العنصرية تعتبر خللا وظيفيا في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة.

كما يقصد بهذا الاصطلاح في ميدان الإدارة سوء تنفيذ الاختصاص او الأداء الوظيفي الناقص أو السيئ.[1]

المفهوم الإجرائي: بأنها الصعوبات التي تحول دون انجاز المرأة لعملها والتي تهدد تكيف النسق الاجتماعي والذي يحدث على مستوى البناء الاجتماعي.

3-مفهوم المعوقات الأسرية:

المشاكل الأسرية تعني وجود نوع من العلاقات المضطربة بين أفراد الأسرة والتي بدورها تؤدي إلى حدوث التوترات، سواء أكانت هذه المشاكل ناتجة عن سوء سلوك أحد أفراد الأسرة أو الطرفين الرئيسيين فيها، وتؤدي كثرة الشجار والاختلاف بين الأبوين، أو بين الأبناء، أو بين الأبناء والأبوين إلى جعل الأسرة في حالة اضطراب، ويفقد الأبناء هيبة الأسرة واحترامها والانتماء لها.[2]

وتُعرف المشكلات الأسرية بتعاريف عدة، منها: (المواقف والمسائل الحرجة والمحيِّرة التي تواجه الفرد فتتطلب منه حلاً، وتقلل من حيويته وفاعليته وإنتاجه ومن درجة تكيّفه مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه).[3]

المفهوم الإجرائي للمعوقات الأسرية :

نعني بهذا كل العوائق والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في الحياة الأسرية من تدخل الزوج أو الأهل للسيطرة على دخل المرأة العاملة وعدم تحمل الزوج مسؤولية الأبناء والاختلاط وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي في حال كونها متزوجة والمطالب الأسرية في حال كونها لم تتزوج بعد.

[1]–احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت ،مكتبة لبنان ،ساحة رياض الصلح ، ص 120.

[2] د. يخلف رفيقة: "المشكلات الأسرية وأثرها على تنشئة الطفل "، جامعة حسيبة بن بو علي (الشلف).

[3] -حسن مصطفى عبد المعطي (1421 ه)، الاضطرابات النفسية في الطفولة والمراهقة ، القاهرة: دار القاهرة، صفحة 13.

المفهوم الإجرائي المعوقات الثقافية: هو مصطلح أيضا يشير إلى كل العوائق و الصعوبات التي تعرقل طريق تفوق المرأة في مجال عملها من ناحية كل الأشخاص الذين حولها أي من المجتمع ككل باسم العادات و التقاليد و الأعراف و غيرها من آراء و وجهات نظر أي ثقافة المجتمع باختصار

4-العمل:

لغة: في لسان العرب يأتي بمعنى: وهو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وعمله، وملكه والعمل المهنة والعقل، وجمع أعمال عمل عملاً وأعمله غيره ، واستعمله، واعتمل الرجل، عمل بنفسه ، وقيل العمل لغيره، والاعتماد لنفسه، واستعمل فلا نغيرهُ، إذا سأله أن يعمل له واستعمله طلب إليه العمل.

وقال فارس: قال خليل: عمل يعمل عملاً، فهو عامل، أو عمل فلان ذهنهُ في كذا و كذا، إذا دبّره بفهمه و أعمل رأيه وآلته ولسانه.[1]

اصطلاحا: ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على عبارة علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا.

ما رسون موس 1872-1950: ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.[2]

وفي تعريف آخر: العمل جمع أعمال، كل فعل جسماني يأتي بقصد: "العمل اليدوي" الشغل لقاء أجرة، المهنة أو الحرفة.[3]

[1]-السيد حنفي عوض: العمل وقضايا الصناعة في الإسلام، ناشر المكتب العلمي للكومبيوتر والنشر والتوزيع الشاطئ ، الإسكندرية،1996م ص 12-13.

[2]-عائشة التايب: النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، الطبعة 2001,1م ، ص 15 .

[3]- مجاني الطلاب: دار المجاني شرمل ، بيروت، ط5 2001، ص 1093.

اصطلاحا: هو الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية و الحركية و الذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي و الاجتماعي.[1]

عرفت **أوكلي العمل المنزلي:** بأنه مجموعة من الأعمال المتجانسة تتطلب مهارات متنوعة، وأنواعا مختلفة من النشاط[2].

المفهوم الإجرائي للعمل: هو الجهد العقلي أو العضلي الذي تقوم به المرأة العاملة من أجل تلبية حاجاتها المادية و المعنوية بوقت واحد.

5- المرأة العاملة:

لقد اختلف المفكرون في تحديد مفهوم المرأة العاملة، حيث تناولوها بالدراسة والتحليل وفي هذا السياق سنطرق إلى مختلف التعاريف لننتهي بالتعريف الإجرائي:

من حيث الدلالة اللغوية: مشتقة من فعل "مرا" ومصدرها المروءة وتعني الكمال الرجولة و الإنسانية و من هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان[3].

من حيث الدلالة الاصطلاحية: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة و أم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة [4]

وبتعبير آخر هي المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عملها لخدمة زوجها و أولادها خارج أسرتها قصد تغطية حاجياتها المادية.

---

[1]- ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1 ،2011م، ص95

[2]- سامية مصطفى الخشاب: النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط 1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م،القاهرة،2008.ص221.

[3]- معن خليل العمر: عمم اجتماع الأسرة، الأردن، دار الشروق للنشر، 2002 ، ص 170.

[4]- سهام موفق: المرأة والسلم الأهلي، " ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر الدولي السابع "حول المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي المرأة الجزائرية نموذجا، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس 21- 19 جوان 2015 ، ص2.

كما تعرفها **كاميليا إبراهيم:**

1-على أنها تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها، والثانية خروجها قصد تغطية حاجيات الأسرة.[1]

و هناك أيضا من يعرفها بأنها " المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال".[2]

كما عرفها **احمد زكي بدوي** " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات ".[3]

بناء على كل التعاريف السابقة يمكننا **تحديد مفهوم المرأة العاملة إجرائيا:**

– هي المرأة التي تخرج للعمل بأي وظيفة ما لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها للحصول على أجر مادي تسعى من خلاله الرفع من المستوى المعيشي لأسرتها وكذا الاستقلال عن زوجها.

6-الأداء الوظيفي:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، فهو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا من اجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له، حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة، ولهذا سوف نحاول إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضيح هذا المفهوم .

المعنى اللغوي:

من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء :

أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به [4].

---

[1]– كاميليا عبد الفتاح الابراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة ،بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،1984 ، ص 14

[2]– احمد زكي: معجم مصطلحات الإدارية، القاهرة، دار الكتاب، 1986، ص 430.

[3]– فان فيله هيلين: المرأة الجزائرية ، لبنان، دار الحداثة للطباعة ، ط5 ،1983 ص 33.

[4] – ابن منظور: لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد،14، ص 26.

المعنى الاصطلاحي :

تعددت التعاريف لمفهوم الأداء نذكر منها :

- الأداء هو" تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به".[1]
- ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة .
- وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج.[2]
- الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية[3].
- الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد[4].

من هذا التعريف يمكننا أن نقول أن الأداء ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور، والقيام بالمهام.

- **تعريف توماس** :" الأداء هو التفاعل بين السلوك والانجاز انه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس ". [5]
- أما **محمد سوسن شاكر** تعرفه بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل.[6]

---

[1]–أحمد زكي بدوي، محمد كمال مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة،مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية،2011، ص 166.

[2]– حسن محمد راوية(أ): إدارة الموارد البشرية– رؤيا مستقبلية–،الدار الجامعية،2011، ص 201.

[3]– عبد المليك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم،مجلة العلوم الانسانية ،العدد(1)، نوفمبر 2012، ص 86.

[4]– محمد سعيد أنور سلطان(أ): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية،2015، ص 119.

[5]– عبد الباري إبراهيم درة: تكنولوجيا الأداء في المنظمات العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،2015، ص 25.

[6]–شاكر محمد سوسن: تقويم جودة الأداء. ط 1. عمان، دار صفاء للنشر، ط1،2011، ص77.

- ويعرفه **ناصر قاسمي** بأنه جملة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة.[1]

المفهوم الإجرائي:

ونعرف الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في دراستنا هذه بأنه كل جهد فكري وعضلي تبذله المرأة العاملة في موقع عملها من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة لها حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءتها وفعاليتها تحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة ويكون ذلك مقابل أجر محدد.

7-الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة محطة انطلاقا لباحث و الخلفية النظرية لدراسته، فهي تعتبر ذات أهمية كبيرة لكونها تؤدي مهام كثيرة للباحث كي لا ينطلق من فراغ في دراسته، بالإضافة إلى كونها تعبر عن التواصل مع الجهود السابقة في دراسة الموضوع، لأنها تمكنه من معرفة جوانب النقص بها من حيث المضمون ويعني ذلك وجود جوانب للموضوع لا تزال في حاجة إلى البحث أو التعديل ويؤدي هذا بالتالي للبرهنة على أهمية البحث وفيما يلي سوف نشير إلى بعض الدراسات السابقة التي تطرقت لبعض الجوانب ذات العلاقة بموضوع دراستنا.

1-دراسات محلية:

مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، فرع "تنمية و تسيير الموارد البشرية" للطالبة بن بوزيد خولة نسرين (2015).

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف من شانها تحليل النسق الخارجي وهو المجتمع والنسق الداخلي وهي المؤسسة ،ومعرفة أهم المشكلات النابعة من هذين الأخيرين وتأثيرهما على أداء الوظيفي لها ومن أبرز الأهداف المتعلقة بهذه الدراسة الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل والوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة، والبحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات.

[1]– قاسمي ناصر: دليل المصطلحات في علم الاجتماع، الجزائر ديوان المطبوعات، ط1، 2011، ص180.

حيث تطرح الباحثة الفرضية العامة تتمثل في:

تواجه المرأة العاملة عدة مشكلات تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

وانطلاقا من الفرضية الرئيسية عامة خرجت الباحثة بفرضيتين جزئيتين لمبحث وتتمثل في:

1- تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

2- تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

وكذلك تناولت الباحثة أهداف الدراسة والتي تتمثل:

على النحو الآتي:

1- الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل.

2- الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.

3- البحث عن أهم المعوقات التي تتولد منها هذه المشكلات.

كذلك تناولت أهمية الدراسة و التي تكمن في إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

فهذا المجال حساس استدعى اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة فهذا البحث يساهم ولو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال و لفتت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية.

وكذلك لهذا البحث أهمية تطبيقية حيث أن يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمديد الأرضية السلمية لوضع دعائم وطرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع.

وقد استعملت الباحثة المنهج الوصفي التفسيري لأنه الأنسب لهذه الدراسة.

واستخدمت الباحثة الملاحظة المقابلة الاستمارة وتضمنت 274 موظفة من مجتمع الدراسة وقد رأينا من خلال مجتمع الدراسة اخذ نسبة 20 % كعينة من المجتمع الأصلي و بالتالي عينة البحث 55 موظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أما النتائج التي توصلت إليها:

-المشكلات الاجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي.

-التمييز هو احد المعيقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .

-طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها اتجاه أسرته .

- الأجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد.

- التحرش الجنسي هو احد اخطر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.

2- الدراسة العربية

المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

بحث مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماستر في علم الاجتماع جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية (المملكة العربية السعودية) من إعداد الطالبة هدى محمد السبيعي (2010).

تهدف هذه الدراسة إلى :

-تحديد علاقة المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بآرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.

-تحديد سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.

-تحديد علاقة نوع مؤسسة العمل التي تعمل فيها المرأة بآرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.

كما تهدف هذه الدراسة في الأساس التوصل إلى تحديد المشكلات الاجتماعية الناتجة عن عمل المرأة في البيئة المختلطة.

فتجيب عن التساؤل الرئيسي التالي:

- ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة ؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية وهي على النحو التالي:

- هل هناك تأثير المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل

في بيئة العمل المختلطة ؟

-من سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة ؟

-هل هناك تأثير لنوع المؤسسة حكومية أو أهلية التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة ؟

وتتمثل فرضيات الدراسة في ما يلي:

- تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

-التميز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي لكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة وكذلك أثرت هذه المشكلات على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية.

وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15 %من النساء العملات، وتوصلت الباحثة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط:

- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.
- ارتفاع نسبة المبحوثين اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب الذكور و اناث معا حيث بلغت نسبته 46%.
- هناك علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف انجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة.
- بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان عملهم وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة إلى ازدياد تحقيق الانجازات في بيئة العمل المختلط.

3- الدراسة الأجنبية:

دراسة شورتريدج (Shortridge 2007) بعنوان المشكلات التي تواجه المرأة الأمريكية العاملة هدفت إلى بحث واقع المرأة الأمريكية العاملة في إحدى الشركات الكبرى، وتكونت عينة الدراسة من (458) عاملة، وأشارت نتائجها إلى وجود معوقات سلوكية ووظيفية تقف عائقاً في طريق تقدم المرأة وظيفياً وإداريا منها :عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لصالح الرجل، وبُعد المرأة عن مراكز صنع القرار، إضافة إلى ساعات العمل التي لا تتناسب مع أعباء المرأة الأسرية فهي ربة بيت وزوجة، واقترحت الدراسة مجموعة من الإستراتجيات لمواجهة تلك المعوقات أهمها :تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء العاملين، تطبيق اللامركزية التي يمكن أن توفر فرصاً قيادية أكثر، توفير مرونة في ساعات العمل الرسمي وذلك لتمكين المرأة من التنسيق والتوفيق بين متطلبات عملها والتزاماتها الأسرية.[1]

- التعقيب على الدراسات:

تضمنت كل الدراسات السابقة على أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة و نلاحظ أن كل الدراسات المذكورة بالإضافة إلى دراستنا تشترك في نفس المعوقات و المشكلات من مشكلات وظيفية و تنظيمية وأسرية و ثقافية وغيرها... خاصة معاناتها من التمييز بينها و بين الرجل فقد تم التوصل الى هذه مشكلة "التمييز" في كل الدراسات .

[1]-آمال ياسين خليل المجالي: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45 ، العدد 2، 2018، ص12.

و نلاحظ أن المشكلات الأخرى تتشابه كثيرا فيما بينها لدينا الدراسة المحلية التي توصلت إلى أن المرأة تعاني من التحرش و طول ساعات العمل و الأجر المتدني كذلك بالنسبة إلى الدراسة الأجنبية التي توصلت إلى نفس الشيء بالإضافة إلى بعدها عن مراكز صنع القرار و هذا نتيجة التمييز أيضا و مشاكل أسرية التي تتولد من خلال عدم تناسب ساعات العمل مع الواجبات الأسرية ، و زيادة على ذلك النتائج التي توصلت إليها في الدراسة العربية عن مشكل مهم و هو العمل داخل البيئة المختلطة ممّا يسبب مشاكل أخرى عديدة. و بالمقارنة مع جميع الدراسات التي أجريت حول مشكلات المرأة العاملة نجد نفس الأسباب تتكرر.

8- المنهج المتبع:

لم يعد الأساس في التقدم العلمي اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر و إنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الكم و استثماره في اقصر وقت ممكن وبأبسط الجهود ، و الوسيلة في ذلك هي المنهج العلمي بكل معطياته، ولهذا يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعليمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة، وكذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية [1].

والمنهج هو طريقة تساعد في البحث و لا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة و مشكلة موضوع البحث وتبعا لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم. واستنادا إلى كتب المنهجية فان المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة و إبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فان أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و وصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا [2].

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا ودقيقا، لاستخلاص دلالاتها و الوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث [3].

---

[1]–حميدة عمراوي : مراحل الضوابط المنهجية إعداد البحث، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 1، بدون تاريخ، ص 96.

[2]–عمار بوحوش محمد محمود الدنيبات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 96.

[3] بشير صابح الراشدي: مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، الكويت، دار الكتاب الحديث، 2000، ص 59.

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال محاولة التعرف على مدى تأثير المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي بجامعة المدية

والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا حتى يتم تشخيصها استنادا لما هو موجود في الواقع ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية.

صعوبات الدراسة:

في كل بحث سيسيولوجي يواجه الباحث صعوبات و عراقيل من الناحية النظرية أو من الناحية الميدانية، ونحن كذلك واجهتنا بعض الصعوبات في كلا الجانبين، ففي الجانب النظري لمسنا نقص الكم المعرفي للمؤلفات والمراجع والمصادر، وغياب للدراسات سواء السوسيولوجي أو غيرها التي تناولت المعوقات الاجتماعية (الأسرية،الثقافية) خاصة أنه موضوع ليس متداول كثيرا، مما تطلب منا بذل مجهودات إضافية للحصول على المراجع و التكيف مع الموضوع قصد الإحاطة بكل جوانبه المعرفية .

بالإضافة إلى المشكل الأساسي و الذي عرقل العمل الذي قمنا به و هو جائحة . الكورونا كوفيد 19

هذا الوباء الذي مس كل العالم مما أدى إلى عرقلة و منع التنقل و التواصل بين الباحثين و المبحوثين ، فقد أدى إلى صعوبة كبيرة جدا في جمع المعلومات .

الفصل الثاني: السياق السوسيولوجلي لخروج المرأة للعمل

تمهيد

المبحث الأول: المرأة العاملة في كل من الدول الغربية و العربية

المطلب الأول: نظرة تاريخية لخروج المرأة للعمل

المطلب الثاني: عمل المرأة في بعض الدول العربية

المطلب الثالث: قضية عمل المرأة في الإسلام

المطلب الرابع: دوافع خروج المرأة للعمل

المطلب الخامس المرأة العربية و السياق السوسيوثقافي في المبادرة الاقتصادية

المطلب السادس المعوقات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة

المطلب السابع: النظريات المفسرة لعمل المرأة

المبحث الثاني: المرأة العاملة في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور عمل المرأة الجزائرية

المطلب الثاني: المرأة و قضية العمل في الجزائر

المطلب الثالث: التحديات القائمة أمام المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التنمية .

المطلب الرابع: الانجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية

المطلب الخامس: إسهام المرأة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية

المطلب السادس: نتائج و تحديات خروج المرأة للعمل

المطلب السابع: مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تسعى المرأة دائما و منذ القدم إلى إبراز دورها في المجتمع في كل أنحاء العالم و تحارب من أجل توفير كل ما تحتاجه مثلها مثل الرجل ، بالإضافة إلى كسر كل الحواجز التي تمنعها من ذلك و من مرحلة إلى مرحلة و من بلد إلى بلد استطاعت فعلا أن تظهر قدراتها و تبرز للعالم أنها أجدر و أقوم على أن تكون عبارة عن امرأة تبقى كل مجهداتها و قدراتها محصورة في البيت فقط حول عائلتها ، زوجها و أبنائها . و فعلا خرجت و نافست و قاومت الرجل في كل المجالات دون استثناء، و دون استثناء الجنسية و الديانة أيضا، فكلا من المرأة العربية و الغربية كان لها الفضل في خدمة وطنها و دينها.

في هذا البحث أردنا أن نلم أبرز المراحل التي مرت بها المرأة في العمل و أبرز انجازاتها و تحدياتها .

المبحث الأول: المرأة العاملة في كل من الدول الغربية و العربية

المطلب الأول: نظرة تاريخية لخروج المرأة للعمل

المرأة الغربية: إن المرأة الغربية خرجت إلى ميدان العمل بعد قيام الثورة الفرنسية 1789 و بداية تكون الرأسمالية و انهيار النظام الإقطاعي حيث كان النظام الإقطاعي يمتلك الأرض و ما عليها و كذلك حينما بدأت معالم التغيير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية , و قيام الثورة الصناعية الكبرى , عند ذلك هاجر ملايين من القرويين و الفلاحين فارين من ملاكهم الإقطاعيين الذين يسومونهم الخسف و الهوان إلى المدن الكبرى فتلقفتهم المصانع الجديدة الباحثة عن العمال و قد كان من حال هؤلاء العمال أنهم فرو من ظلم الإقطاعي فوقعوا في براثن الرأسمالي الجشع ،الذي يعطيهم الفتات مقابل ساعات طويلة من العمل ، كما أن هؤلاء العمال كانت بالغة السوء ، و ما يتلقونه من السيد الجديد لا يكاد يفي بحاجات الطعام اليسيرة و بذلك انقطعوا عن أسرهم في الأرياف فلم يستطيع وان يرسلوا لهم ما يكفل لهم العيش و كذلك لم يتمكنوا من إحضارهم ليعيشوا معهم في تلك المناطق البالغة السوء من حيث القذارة و عدم ملاءمتها للسكن.

كل هذه الظروف اضطرت النساء و الأطفال القابعين في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة و أي ثمن.

و مرة أخرى تلقفهم الأغنياء ليدفعوا بهم إلى أتون المصانع بأقل ربع اجر الرجل في بعض الأحيان و قد ساعدت هذه الظروف على رواج التجارة البغاء، و كان لذلك أسباب:

أولا: العوز و الفقر الشديد الذي حل بالأسر القادمة من الريف إذ أصبحت دون عائل

ثانيا: بقاء الملايين من العمال دون زوجات، لابد من الاستجابة لنداء الغريزة الجنسية، فلم يكن بالزواج فالبغاء.

ثالثا : وجود السماسرة المستفيدين من هذه التجارة الرابحة بالنسبة لهم. و بالجملة فان الأمور السابقة أدت إلى تحطم نظام الأسرة و بقاء الرجل دون زوجة أو أطفال ، و كذلك بقاء المرأة وحيدة دون زوج أو أطفال ، و عدم

قدرتها على تكوين أسرة جديدة نتيجة للفقر المدقع و التمزق الاجتماعي ، و بالتالي أدى ذلك إلى خروج المرأة للعمل حتى تكسب لقمة عيشها.[1]

2 المرأة العربية:

أ: نشأة مفهوم عمل المرأة:

يرجع مفهوم عمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا و ذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة و ذات اجر محدود بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع خوفا من توقف العمل و الخسارة المالية المترتبة على ذلك و يرى بعض كتاب العرب إن دخول المرأة لميدان العمل ما هو إلا نتيجة لخطط مدروسة من قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود و هذا لغرض إنشاء مجتمع مالي بدون دين ولا أخلاق و كانت الوسيلة الوحيدة للوصول إلى غايتهم الخبيثة تحرير المرأة

ب : تطور عمل المرأة العربية :

إن وضع عمل المرأة التاريخي يرتبط و يتأثر بالظروف و الدوافع الحضارية و الثقافية و النظم الاقتصادية و هذا حسب خصوصية كل مجتمع , حيث ان عمل المرأة كان يرتبط ارتباطا وثيقا بوضعها و مكانتها و نظرة المجتمع إليها , كما أننا نجد أن المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة و دورها في الحياة ,

[1] موقع مسلم : عمل المرأة1|2 ،9 محرم 1442ه www.almoslim.net/node/823

فأحيانا يكون سلبيا و أحيانا يكون ايجابيا نشيطا , و هذا الاختلاف وضع المرأة كنتيجة لتلك الظروف و الأوضاع الحضارية , حيث كانت تختلف من مرحلة تاريخية لخرى ففي فترة اكتشاف الزراعة حيث كانت ملكية الأرض مقصورة على الرجال بما في ذلك المرأة و العبيد , حيث كانت تعمل في قصور الأسياد في المرحلة الإقطاعية إلى المرحلة الرأسمالية , لم يحل مشكلة المرأة إذ مازالت تعاني حتى الآن في بعض البلدان من مشكلة التمييز بينها و بين الرجل سواء كان ذلك في ميدان العمل أو الأجر.

إلا انه في الدول الاشتراكية أعطت حق المساواة بين الرجل و المرأة في معظم دساتيرها فأصبحت المرأة تعيش مع الرجل و تخوض عمار التجربة و تحاول النجاح في جميع مجالات العمل و إثبات قدرتها و مهاراتها

و كفاءتها في أداء مختلف المهن و إثبات أيضا أن النجاح في العمل يعود إلى الشخص نفسه و طموحه و مهاراته و خبراته و ليس التحديد الجنس الذكري أو الأنثوي دور في هذا الموضوع, مما سمح لها بإثبات قدرتها و كفاءتها في مجال العمل الإنتاجي

و هناك اتجاه عالمي يتزايد نحو إعطاء المرأة الحرية أكثر و أنه ليس هناك فرق بين الرجال و النساء فيما يتعلق بالذكاء و القدرات و في حالة وجود فروق تكوم نتيجة الثقافة لا الفطرة , و يعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى المرأة الحرية أكثر و ذلك أعطاها حق العمل مستقلة عن زوجها بفتح مجالات شتى للعمل في مختلف الأنشطة , بحيث أصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل , و بالتالي إن العمل ليس منافسة بين الرجل و المرأة بقدر ما هو مشاركة من جانب المرأة للرجل بزيادة الدخل و النهوض بالمجتمع [1]

إن المرأة العربية كانت ولا تزال تعمل في الريف لتؤمن حاجيات أسرتها و هي الآن تعمل في الحضر مع ظهور الصناعة لتساهم في تنمية اقتصاد أسرتها و مجتمعها معا

إلا أن طبيعة العمل و أسلوب أدائه يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة , فالمرأة الريفية تقوم بكل الأعمال الأنثوية من ترتيب المنزل و غزل و طهي بل تشارك زوجها في الأعمال الزراعية و الصناعات التقليدية , و يتم ذلك في المنزل و بالقرب من منه , و بما ان الظروف الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية التي تحدد عمل المرأة تختلف في الريف عنه في الحضر , فان عمل المرأة في المجتمعات الحضرية

[1] عاجب بومدين : الآثار الأسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت , أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس . دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط 2016 2017

و الصناعية يختلف كثيرا عما هو في الريف كحصول المرأة على درجات علمية معتبرة مكنها من اقتحام سوق العمل , لتعمل في مهن مختلفة منها المهن المتخصصة علميا و الأعمال الفنية و الكتابية و التدريس و الإدارة و الطب ... الخ.

ان عمل المرأة لم يكن ظاهرة اجتماعية جديدة , إنما هو امتداد تاريخي لدورها في الحياة , فقد عملت في الماضي و الحاضر حيث مارست مختلف النشاطات السياسية و الاجتماعية و العلمية و قد اشتغلت المرأة العربية بالتدريس و تتلمذ على يدها أفضل الرجال [1]

فالمرأة العربية تتحدد مكانتها في ظل الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و التاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتغيير الاجتماعي و الحضاري المستمرين , فلقد خضعت المجتمعات العربية إلى حقبة الاستعمار و التي أثرت كثيرا على بنيتها الاجتماعية و الأسرية , و لعل المرأة هي الأشد تأثيرا بتلك الظروف فباستقبال هذه المجتمعات ظهرت الحاجة الماسة لتحقيق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود أفرادها

و لما كانت التنمية عملية شاملة تمس الأفراد و الجماعات استدعت الضرورة الاهتمام بالموارد البشرية , و بالتالي كان عمل المرأة خارج المنزل ضرورة ملحة إلا أن القيم و التقاليد كانت تنظر إلى خروج المرأة من بيتها للعمل نظرة عدم ارتياح , مهما كانت الظروف و الدوافع لان بخروجها للعمل تقصر في خدمة أفراد أسرتها خاصة أطفالها مع أن مساهمتها في العمل يرفع من الوضع المعيشي للأسرة .

لقيت المرأة العربية اهتماما متميزا لإسهامها الفعال في انجاز خطط التنمية و شهدت العقود الأخيرة من هذا القرن كثيرا من الدول العربية و مؤسسات العمل العربي المشترك بتزايد اهتمامها بأوضاع المرأة.[2]

[1] عبد الفتاح كاميليا إبراهيم : سيكولوجية المرأة العاملة , القاهرة ،ط1 ،الثقافة العربية للطباعة، 1984 ،صفحة.110.

[2] فهمي محمد السيد : المشاركة الإجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث طبعة 1 , دار الوفاء للطباعة و النشر, 2007 ,صفحة 123.

المطلب الثاني: عمل المرأة العربية في بعض الدول العربية

أ: عمل المرأة في المملكة العربية السعودية :

يعتبر القطاع العام الجهة الرئيسية التي تتيح للمرأة في المملكة العربية السعودية , حيث تصل نسبة العاملات في هذا القطاع ما يقارب 90% من حجم العمالة النسائية , و يلاحظ في السنوات الأخيرة أن هناك تطورا كبيرا في عدد الموظفات السعوديات في الأجهزة الحكومية , زادت نسبة أربعة أضعاف مما كانت عليه عام 1495 هـ حيث ارتفع عدد الموظفات [*1] السعوديات في الأجهزة الحكومية من 1999 موظفة إلى 4297 موظفة في عام 1404هـ , و وصل العدد إلى 69026 موظفة في عام 1409 هـ , و لان المملكة لا تزال دولة نامية تعايش المراحل المتعددة للتطور فهي تحتاج و في الوقت الحاضر بالذات إلى مساهمة جميع أفرادها لتضييق الفجوة القائمة بين احتياجاتها بين القوى العاملة و بين العدد الفعلي المتاح منها , لذلك فإن خروج المرأة إلى العمل أن يشجع و يدعم متى كان العمل غير متعارض مع تعاليم الدين الحنيف أو مع طبيعة المرأة و مبادئها , و مع إقرار حق مساواة المرأة بالرجل في حق العمل , إلا أن على القوانين العربية الخليجية مراعاة لقدرات المرأة العربية و حفاظا على صحتها في أوقات العمل فإنها تحظر إشغالها في الأعمال المرهقة و الشاقة الضارة بالجسم [2]

ب: عمل المرأة الفلسطينية

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيرا عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي و البنية الاجتماعية و الاقتصادية , ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية و مدى مشاركتها في الحياة السياسية و العامة , و في مواقع صنع القرار و تقلد المناصب العامة إلا من خلال الغوص عميقا في الظروف المجتمعية التي تحيط بها , و إذا كان الشعب الفلسطيني جزءا لا يتجزأ من محيطه العربي , فهذا لا ينفي عنه بعض الخصوصية الفردية , إذ لا يمكن مقارنة وضع المجتمع يعيش حالة من الاستقرار بمجتمع لا يزال يرزح تحت الاحتلال , و لم تتحدد معالمه بصورتها الكاملة بعد عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج قومي بسبب الاحتلال الإسرائيلي و جنسوني , أي قائم على التمييز الجنسي , و لكن هذا لم يمنعها من إن تكون جزءا حيويا

[*1] مها حسن الحسن القحماهي : الامن النفسي و انعكاساته على محددات الاداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل ,رسالة مقدمة الى قسم السكن و ادارة المنازل ضمن متطلبات الحصول على درجة دوكتوراه الفلسفة تخصص السكن و ادارة المنزل 2015 صفحة 64

[2] مها حسن الحسن القحماني : نفس المرجع السابق صفحة 65.

من الحركة الوطنية الفلسطينية , بل إنها استغلت العملية النضالية ضد الاحتلال من اجل تحسين [1] مواقعها , و أسست جمعياتها و مؤسساتها الخاصة منذ عشرينات القرن الماضي , و لعل الانطلاقة الحقيقية في مستوى مشاركة المرأة في الحياة السياسية حصلت بعد تشكيل منظمة التحرير الوطنية في 1964 , و الذي أعقبه تشكيل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية .

و حظيت المرأة الفلسطينية بكونا (حصة) في المجلس الوطني تراوحت بين 2% في 1964 إلى 7,5% في آخر دورة للمجلس عقدها في غزة في 1996 حيث بلغ عدد النساء 65 امرأة من أصل 744 عضو , و لكن مع هذا لم تصل أية امرأة إلى عضوية اللجنة التنفيذية للمنظمة التي كانت محصورة في الرجال , و بخاصة الذين يتقدمون الصفوف القيادية في التنظيمات و الفصائل المشكلة لمنظمة التحرير , و ساهمت المرأة الفلسطينية بفعالية في الانتفاضة , و لعبت دورا مهما في النشاطات و الفعاليات الانتفاضية و بخاصة في السنوات الأولى للانتفاضة , غير ان السنوات الأولى التي سبقت التوقيع على اتفاق أوسلو شهدت تراجعا في وضع المرأة خصوصا بعد إن قويت التنظيمات الإسلامية , و على رأسها حماس التي وقفت بقوة في وجه الثقافة الاجتماعية الديمقراطية و التحررية للمرأة .[2]

المطلب الثالث: قضية عمل المرأة في الإسلام

يعد الدين الإسلامي دين احترام حقوق الإنسان التي تشمل المرأة و الرجل من النواحي المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المساواة في الحقوق و الكرامة التي هي المدخل الأول لتحقيق العدالة الاجتماعية، عدالة ترتبط بقواعد الأخلاق و تعطي كل ذي حق حقه.

فالقران يؤسس بشكل واضح للظروف الإنسانية الواحدة ، التي أوجدت الذكر و الأنثى لقوله تعالى : " يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة و خلق منها زوجها و بث منهما رجالا كثيرا و نساء و اتقوا الله الذي تساءلون به و الأرحام إن الله عليكم رقيبا " سورة النساء (1) .

[1] العجرمي اشرف : المرأة و الانتخابات , مجلة تسامح . مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان . رام الله فلسطين , 2004

[2] العجرمي اشرف : مرجع سابق

فالحمد لله الذي خلقنا و رزقنا و حدد لنا مهمتنا في هذه الحياة و شرع لكل جنس ما يناسبه و يصلحه ، فقال سبحانه :" و لا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن و اسألوا الله من فضله " سورة النساء (32)

و كرم الله تعالى المرأة بتكليفها بالعمل الصالح من الرجل سواء بسواء بقوله تعالى : " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة و لنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " سورة النحل (97)

فالعمل هو وسيلة الاكتساب و معنى هذا أن القران الكريم يقرر حق المرأة في العمل لقوله تعالى: "... إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى " سورة آل عمران (195).

فلقد كانت النساء في عهد الرسول صلى الله عليه و سلم يخرجن لقضاء حوائجهن غير أن هناك بعض الآيات التي توصي بغير ذلك لقوله تعالى " و قرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى و أقمن الصلاة و آتين الزكاة و اطعن الله و رسوله إنما يريد الله ليذهب عنكم الرجس أهل البيت و يطهركم تطهيرا " سورة الأحزاب (33)

فهذه الآية تقرّ و توصي بعدم الخروج للعمل ، فالإسلام دين يكرم المرأة ويحميها و يريدها مصونة عفيفة ، لان في ذلك حماية للمجتمع بأسره فالمرأة مستقر الرجل و مستودع سره و حاضنته و مربيته فإذا كانت صالحة قدمت للمستقبل جيلا صالحا ، فقد حمل الله عز و جل لكل من الزوجة حقوقا و ألزمها بواجبات ليكتمل بناء الأسرة و المجتمع ، فالرجل يقوم بالكدح و العمل و الاكتساب و النفقة و المرأة تقوم بتربية الأولاد و تركها لواجبات المنزل ضياع البيت و تفكك الأسرة حسيا و معنويا .

و يمكن توفيق بين الآيات في ضوء مرونة الإسلام و صلاحياته لكل و مكان و في ضوء حرصه على الكرامة الإنسانية ، فواجبات المرأة المنزلية و رعاية شؤون أسرتها قد تكون كبيرة غير أن ظروف الواقع و ضرورات الحياة قد توجب غير ذلك فتملي على المرأة ألا تكتفي بدورها في المنزل بل تشارك الزوج في كسبه.

و لقد اشتغلت المرأة المسلمة بالتدريس و تتلمذ عليها أفاضل الرجال ، فالمرأة في الإسلام جلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس ، و لم يقف اهتمامها بالعمل عند هذا الحد بل شاركت في الحروب و قامت بتمريض الجرحى و رعايتهم طبيا ، كذلك فقد اهتم بعضهم بالسياسة ، و قد

تلقت المرأة في الإسلام العلم في المساجد و الزوايا و قصور الخلفاء و دور الكتب و المدارس و غيرها من أماكن التربية التي كانت معدة لتعليم الرجال .[1]

فالمرأة المسلمة شاركت الحياة العامة مع الرجل سواء في دور العلم أو في مجال العمل فهي بهذا تكون قد حققت دورا جديدا في المجتمع إلى جانب دورها الأساسي في أن تكون زوجا و أما و ذلك بتشجيع من الرجل و اعتراف منه على قدرتها و كفاءتها في القيام بالعمل الخلاق .[2]

فخروج المرأة للعمل قد يكون الباعث عليه الضاغط الاقتصادي و تقل مسؤوليات الأسرة المادية ، حيث أن الإسلام يكفل للمرأة أن تعمل حفاظا على شرفها بدلا من التردي إلى الهاوية الرذيلة ، كما يكفل لها أن تعمل بدلا أن تفقد كرامتها فتضطر للتسول أو تصير عبئا على غيرها.[3]

المطلب الرابع: دوافع خروج المرأة للعمل

1_ الدافع الشخصي:

يقصد بالدافع الشخصي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة , و في تكوينها النفسي و الفكري يؤثر في موقفها من مسألة العمل , و قد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الإنسانية و التي تعد في حرية العمل أهم حق , و فتح المجالات أمامها و قد تعددت أشكال هذا النضال طبقا للأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تنطلق من داخلها للتعبير عن مطالبها بحق من الحقوق [4]

و يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية و المهمة التي تساهم في اشتغال المرأة خارج المنزل , و أهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من أهداف و غايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال , إن اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي و ممارستها في مهن و وظائف و على أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقية إلى مركز وظيفي أعلى و ذلك لتعزيز مكانتها الاجتماعية و كذلك تطوير قدراتها [5]

[1] عاجب بومدين : الاثار الاسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، اطروحة للحصول على شهادة في علم النفس ،دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الاغواط، 2016 2017 صفحة 24.

[2] كاميليا عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية بيروت، 1972 ، صفحة 50 .

[3] سيد فهمي محمد :المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث ، المكتبة الجامعية الحديثة ، الاسكندرية، 2004 ، صفحة 46.

[4] حيدر خضر سليمان : دوافع العمل لدى المرأة العاملة , مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية , العدد المجلد 14 . الموصل . 2007 صفحة 50 .

[5] حيدر خضر سليمان :مرجع سابق ,صفحة 60.

2_ الدافع الاجتماعي:

على الرغم مما أتيح للمرأة من قوانين و تشريعات و مزايا تدعم عملها فهناك الكثير من الدوافع و الأسباب التي تدفعها إلى خروجها لميدان العمل

- ارتفاع مستوى التعليم : يعد ارتفاع مستوى التحصيل العلمي و الدراسي لدى المرأة من أهم مقومات خروجها إلى العمل خارج المنزل كما يعتبر التعليم من أهم العوامل الاجتماعية لانخراط المرأة في سوق العمل و دخولها في مراحل التعليم المختلفة فوجود شهادة أو اختصاص يؤهلها للحصول على فرصة عمل في مؤسسة رسمية (و يعود عليها) و ذلك لتعيل به نفسها و أسرتها [1]. و من هنا نجد أن التعليم قد ساهم بقدر كبير في تغيير نظرة النساء نحو العمل , لاسيما مع دخول أعداد كبيرة من النساء مجال

التعليم الجامعي و العالي , فالتعليم و الحصول على شهادة علمية تزيد فرص المرأة في العمل , و الشهادة العلمية تشكل دافعا قويا في توظيف المرأة لقدراتها و مواهبها , حيث تعتبر المكانة العلمية الاجتماعية كدافع لخروج المرأة للعمل و ذلك من الرغم من مكانتها التي تتمتع بها و التي لا يستطيع أحد ان يحل مكانها , و بالرغم من كل مراحل التقدم و التطور بالإضافة إلى القوانين التي سرعت و دعت المرأة و قضية تحررها في كل المجالات محرومة من ابسط الحقوق كالتعليم و العمل .

3- الدافع الاقتصادي:

الدافع لاقتصادي هو الذي يؤدي بالمرأة للخروج إلى العمل إذ هو مرتبط بالأساس الطبقي الذي تنتمي إليه حيث نجد الطبقات الدنيا تسمح لنسائها بالخروج إلى العمل , و ذلك بسبب الحاجة و الرغبة في رفع المستوى المعيشي للأسرة [2]

أما الطبقة الغنية و المتوسطة فالمرأة ليست بحاجة للعمل و إذا خرجت فذلك لكي تصرف مرتبها على مطالبها الشخصية و الخاصة.

[1] سيرب رزيقة غزوان صديق حجاج : الدوافع الاقتصادية و الاجتماعية لخروج المرأة للعمل و نتائجها , مجلة جامعة تشرين . المجلد 39 العدد 1 , سوريا 2017 صفحة 380 .

[2] سيرب رزيقة غزوان صديق حجاج : مرجع سابق صفحة 381 .

أي أنها تعمل من أجل الترف و الهروب من دورها التقليدي و الروتين الممل في الأسرة [1]و يمكن الحديث عن الدوافع الاقتصادية في النقاط التالية :

- تحسين الدخل: دفعت الحاجة بالمرأة لسوق العمل في مراحل مختلفة من التطور الاقتصادي و الإنساني لتعمل عملا شاقا لا تقره قوانين العمل السائدة اليوم, فقد اضطرت المرأة إلى العمل في المناجم و المصانع كعاملة غير ماهرة بشكل لا يليق بمكانتها الإنسانية.

و في العصور الحديثة بينت الدراسات المختلفة و منها دراسة حمد إسعاف أن 43,5 % من مجموع العاملات اللواتي أكدن على ضرورة العمل كان الدافع الأول عندهن هو الحاجة المادية .[2]

- بطالة أو توقف الزوج عن العمل : تلعب البطالة المؤقتة أو الدائمة للرجل دورا مهما في حياة الأسرة و ينعكس ذلك سلبا على أوضاعها الاقتصادية و النفسية مما يجعل من عمل المرآة عاما , و هذه الظاهرة أكثر تحليا في المجتمعات الصناعية , إن تعطل الزوج عن العمل فتكون ظرفا قاهرا أرغم بعض النساء المتزوجات

- على العمل, و في معظم الحالات عندما كانت الظروف صعبة في ميدان الأعمال كأن يتعطل عدد من الأزواج و لفترات قصيرة, لكن حتى التعطيل القصير المدى كان يجر في أذياله صعوبات مالية خطيرة . فجميع العمال يتعطلون عن العمل لاسيما العمال غير المهرة, ففي مدن الزراعة حيث كانت الزراعة رئيسية الوحيدة موسمية, و كانت البطالة تصيب كل أسرة تقريبا كل عام.[3]

المطلب الخامس : المرأة العربية و السياق السوسيوثقافي في المبادرة الاقتصادية

تشهد حركة دخول المرأة العربية لعالم الأعمال المهمة أو الصغيرة الحجم تناميا لافتا في ظل تسامح مجتمعي و ثقافي بدا غير رافض لحضورها في هذه الساحة بل انه كان على العكس من ذلك سندا و دافعا لحركة انخراطها في مجال المبادرة الاقتصادية الخاصة , و يتم ذلك في حالة كانت المرأة صاحبة الأعمال المدفوعة بتقاليد أو بثروة عائلية لا تحتكم على غير الصبر و المبادرة و تشجيع المحيطين بها .

[1] عليا شكري . المرأة و المجتمع وجهة نظر علم اجتماع , اسكندرية , دار المعرفة الجامعية 1998 صفحة 283 .

[2] عباس محمود عوض و آخرون : علم النفس الاجتماعي : نظرياته و تطبيقاته , اسكندرية , دار المعرفة الجامعية , 1994 , صفحة 436 .

[3] عبد العالي مليكة : تأثير العوامل الديموغرافية و الاقتصادية عمل المرأة , جامعة حلب 1989, صفحة 41 .

و يبقى سؤال المشروعية الاجتماعية و الثقافية و تقبل تلك الثقافة الذكورية لفعل المبادرة الاقتصادية الحرة للمرأة محيرا , و يحتاج إلى جهود بحث أكثر عمقا و تأنيا , تعمل على فهم اركيولوجيا ذاكرة المجتمع و ثقافته و تاريخه , و تحاول عبر ذلك فهم ظاهرة المقاولة النسائية في علاقتها بالثقافة العربية الإسلامية , و لن ندعي في هذا المقام القدرة على فعل ذلك بقدر ما نطمح لتناول بعض زوايا النظر لظاهرة ولوج المرأة عالم المال و الأعمال في بعدها الثقافي .

لقد أفضت بعض القراءات السوسيولوجية لظاهرة المقاولة النسائية و محاولات فهم نجاح المرأة صاحبة الأعمال و تألقها في إدارة مؤسساتها إلى تناول الظاهرة في إطار علاقة سببية بينها [1]و بين المجتمع و ثقافته الذكورية . و رأت تلك القراءة أن بروز المرأة كفاعل اقتصادي رائد في بعض المجتمعات العربية قد يكون في جانب منه نتيجة للطبيعة الذكورية لتلك المجتمعات التي تنتمي إليها .

إن اعتبار طموح المرأة و تحديها في مجال دخول عالم المال و الأعمال نتيجة محكومة بطبيعة الثقافة الذكورية السائدة قد يكون مدخلا مهما لفهم بعض جوانب إصرار المرأة و عزمها على تحدي العوائق الثقافية و كسر مسلمات ادوار النوع الاجتماعي و إيديولوجياتها التي لا يخلو منها مجتمع و لا ثقافة ، و لكنه يبقى بنظرنا غير كاف لفهم الظاهرة ، ولا يمثل غير وجه وحيد من وجوه تحليلها .

و إذا كان من الأكيد أن تجديف المرأة العربية اليوم ضد التيار العادي لحضورها و إسهامها الفاعل في الحياة الاقتصادية لمجتمعها قد يكون وراء تفسير إصرارها و عزمها على تحدي المستحيل و تحقيق النجاح و فرض الذات ، فإنه من المؤكد كذلك أن مختلف أوجه ذلك التحدي لا تنطلق من عدم ، ولا يمكن اعتبارها ظواهر بلا جذور تاريخية تصنع منها حججا تستند إليها و تستمد منها مشروعيتها الثقافية في الوجود و البروز .

و تتكرر صور تلك المشروعية الثقافية التاريخية و نماذجها ، و يعبر عنها بأشكال مختلفة في مشهد المرأة العربية سيدة الأعمال ذات الدور الاقتصادي الرائد في المغرب والمشرق و في هذا السياق يبرز نموذج السيدة خديجة زوجة الرسول صلى الله عليه و سلم مثلا قويا في دوائر متنوعة في فعل التألق و البروز [2] الاقتصادي للمرأة العربية و لاغرابة في أن يقترن اسم خديجة بسلسلة معامل الفولاذ و الصلب تديرها إمرأة عربية ، كما لا غرابة في أن تحمل بعض منتديات سيدات الأعمال و مجالسهن و غرفهن التجارية ذلك الاسم الرمز ،

[1] علم اجتماع العمل النوع و المؤسسة صفحة 267.

[2] علم اجتماع العمل النوع و المؤسسة :نفس المرجع صفحة 268 .

ولا غرابة اليوم لتاجرة موريتانية تجوب البلاد العربية طولا و عرضا بحثا عن أجود أنواع العطور و الحلي و القماش لتزود به صغار تاجرات موريتانيا . أن تستمد شرعية ممارستها من سيرة جداتها تاجرات موريتانيا لقرون خلت ، حيث كانت التاجرة الموريتانية تسجل فيها حضورها في قوافل التجارة الصحراوية بين المغرب الإسلامي و وسط إفريقيا و غربها . قد تتصور تلك المشروعية التاريخية إذا بصورة مختلفة حسب السياقات و الظروف ، كما قد تتجلى بطريقة أو بأخرى في نماذج متعددة من سيدات الأعمال العربيات ، و لكن المهم أنها تنخرط جميعا في ذات المسار من الدلالة و من نسج المعاني المسترفد بدوره من فضل الشريعة الإسلامية على المرأة ، حيث اعترفت لها بذمة مالية مستقلة مكنتها من فرض ذاتها في عالم الأعمال ، و ساعدت على توفير مناخ ثقافي عام لا يستنكر وجودها في ذلك العالم .

و في نفس ذلك المسار من البحث عن المشروعية الرمزية و الاسترفاد منها تسعى المرأة صاحبة العمل المتواضع و المشروع متناهي الصغر إلى نصوص القرآن و الأحاديث النبوية التي تبارك السعي و تستهجن الاستكانة ، و تعلي من شأن العمل على قتل شبح الفقر و دحره ، هذا فضلا عما تجده في المأثور الشعبي من حجج داعمة تؤكد من خلالها للمحيطين بها و للمتعاملين معها أنه " لا عار في عمل النهار " ، و أن "الحركة بركة " و أن التعب و الشقاء أفضل من الاحتياج و العوز ، و غير ذلك مما يحفل به موروث مجتمعاتنا العربية و الشفوي من أقوال و أمثال .

و خلاصة القول، إن حركة بعث المرأة العربية للمؤسسة كحركة متنوعة تتعدد فيها نماذج صاحبات المؤسسة الاقتصادية و أصنافهن ، و بالقدر الذي تسجل فيه تلك الحركة بروزا لافتا لصاحبات المؤسسة الاقتصادية المهمة من حيث الحجم في اغلب الدول العربية ، فإنها تسجل كذلك حضورا مهما لباعثة المؤسسة الاقتصادية الصغيرة أو متناهية الصغر ، و تنصهر هذه الحركة بمختلف أصنافها في سياقات ثقافية و قانونية و اقتصادية مشجعة على النطاقات المحلية و الإقليمية و الدولية أضحت تدفع باتجاه حفز المرأة على خوض تجارب العمل المستقل و تجشم مسؤولية الانخراط الحر و الفاعل في الحياة الاقتصادية [1] و عن الخصائص العامة لحركة المبادرة الاقتصادية الحرة للمرأة العربية يمكن القول أن التوزيع القطاعي لمؤسسات النساء يشهد حضورا محتشما في بعض القطاعات مقابل التمركز المكثف في القطاع الثالث ، و ضمن أنشطة الخدمات و التجارة و السياحة . و هكذا فإن خطأ المرأة

[1] علم اجتماع العمل النوع و المؤسسة :نفس المرجع السابق صفحة 269 .

العربية في عالم المال و الأعمال تبدو وئيدة و حذرة، تتهيب خوض المجالات غير المألوفة ، و تتجنب بالتالي المغامرات الاقتصادية غير مأمونة العواقب، و على خلاف ذلك لا تنحصر الملامح العمرية للنساء صاحبات المؤسسة في شريحة عمرية بعينها ، و رغم أن ظاهرة بعث المرأة للمؤسسة كانت تقترن في السابق بمراحل النضج العمري و المادي للمرأة ، فإن التغيرات الهيكلية الطارئة على أسواق العمل ، و الارتفاع المشهود لخريجات التعليم العالي في سائر البلدان العربية أضحيا يبرزان انخراطا متزايدا لحديثات السن ، خاصة من حاملات الشهادات العليا في المال و الأعمال في الدول العربية .

و تشهد الدول العربية كذلك تطورا ملحوظا في نسق بعث المؤسسة متناهية الصغر بدعم من الجهات الحكومية و غير حكومية عديدة ناشطة في مجال التمويلات الصغرى ، و يندرج هذا النسق في سياقات عالمية و وطنية عقد فيها العزم على محاربة فقر النساء ، و لئن ظلت تجربة محاربة فقر النساء غير آلية بعث مشروعات متناهية الصغر محل العديد من النقد المتصل بماهية التدخل بالنتائج الفعلية في تحقيق تمكين المرأة، فإن ذلك المسار يشهد تطورا بارزا محاولا استهداف اكبر عدد ممكن من نساء الشرائح الفقيرة.

المطلب السادس: المعوقات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة

تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي و الجانب التربوي و الأسري في المجتمع ، و يحتاج دورها إلى تفعيل أثره في المجتمع ، و استغلال طاقاتها الفكرية و العلمية و البدنية ، و إدماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي و الاقتصادي الفعال ، و هذا يعتمد على إزالة المعوقات و المشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه و تعمل فيه . و في هذا المحور يوضح بشكل كبير و صريح أهم المعوقات التي حجرا عثرة في سبيل تقدم جهود المرأة، وإظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع و يشجعه.

و تتمثل هذه المعوقات في:

1 _ مشكلة هبوط مستوى التعليمي و تدني إنتاجية المرأة العاملة:

إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعدها للخروج إلى العمل و تحررها من القيود و المعوقات التي تؤدي إلى جمودها و تخلفها ، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية في المجتمع ، فمستوى تعليم المرأة و نظرتها إلى الحياة و اعتمادها صيغ علاقات ايجابية مع الآخرين . كل هذا يؤثر في إنتاجيتها و كذلك في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل ، لكننا نلاحظ إن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي و العلمي بالرغم من انتشار الثقافة و التربية و التعليم بين النساء .فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد و التدبير المنزلي و طرق اتفاق الدخل و الحفاظ على مستوى اقتصادي معين ، كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار و الاستثمار و أهميتها للاستخدام ، تعاني المرأة من عدم معرفتها للعمل و نوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها و عدم اهتمام الإدارة و المسئولين و المشرفين على العملية الإنتاجية و الخدمية و دورات التقوية حسب مهنتها و تخصصها .[1]

2 _ عدم مواظبة المرأة على العمل:

أ: الغياب: عدم وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدماتية ، حيث أن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ، و نوع الغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنهم ملزمون بالحضور ، الغياب هو عدم تواجد العاملين في مواقع عملهم سواء كان هذا الغياب بإذن أو بدون إذن سواء كان للمرض أو واجب وطني أو حتى إجازة سنوية أو بدون مرتب.

ب: المرض: رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر و المقبول قانونيا فإن المرض و إن كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيرا عن اضطرابات و مشكلات نفسية و ذلك كسوء التكيف و الاضطرابات العاطفية و الاتجاهات السلبية نحو المشرفين و زملاء العمل و عدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة ، مهما يكن فلا

[1] محمد صالي و بن ثاية عبد الحي : الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيولوجي . جامعة الجزائر ، جانفي صفحة 186 .

يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض ففي حدوث أمراض و حوادث تعيق فعلا حضور العامل للعمل . [1]

ج: التزامات أسرية: توصل الدراسة في مجال الغياب، إن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال و يلي ذلك النساء المطلقات ثم الأرامل و أخيرا غير المتزوجات، إن وجود الأطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات.

د: ساعات العمل و الورديات: إن ساعات العمل و الورديات لها تأثير على معدل التغيب عند النساء فهن يفضلن العمل بعد الظهر ، حيث تتاح لهن انجاز شؤون المنزل لدى النساء ، فإن تكرار الغياب قي الفترة الصباحية و بصفة خاصة بين السيدات اللاتي تسلمن العمل حديثا يمكن أن يوصف بأنه سبب هذه الالتزامات الأسرية .

و: نمط العمل التي تؤديه العاملة: لا يمكن أن نصف أو نحلل السبب الحقيقي لغياب المرأة عن عملها بعامل واحد مثلا ، و لكن هناك طبيعة العمل الذي تؤديه المرأة العاملة ، فلقد درس الدكتور " يبجون " التعب بين العاملات اللواتي تكرر غيابهم عن العمل بصورة واضحة مقارنة بالنساء اللواتي يتطلب أعمالهم جهدا أقل و عدم التعرض إلى الاضطرابات العصبية [2]

3 _ مشكلة تحديد الأجر: إن ما تحصل عليه المرأة العاملة هو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة التي تتمثل في طبيعة العمل و صعوبته أهميته ، و جانبي العرض و الطلب من القوى العاملة و مستوى أداء الفرد الناتج عن قدرة العنصر البشري على العمل ، و الرغبة في البذل و العطاء فضلا عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم عملية دفع الأجر ، إذ تمثل الوعاء الرئيسي لدخول الأفراد فالأجر يوفر للفرد قدر من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الدافع القوي للأداء الجيد ، لذلك يتطلب وجود هيكل للحوافز .

[1]–محمد صالي و بن ثاية عبد الحي:نفس المرجع السابق صفحة 270

[2]- احسان محمد الحسن : علم اجتماع المرأة ، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، طبعة 1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2008 ، صفحة 90 .

4_ العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسئولين:

إن توافر العلاقة المهنية و الاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسئولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين و المسئولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم و بين العاملات و الموظفات ضمانا للاستمرار و ذلك للمرأة العاملة في عملها و لا تحترمها و إطاعتها للأحكام و القوانين التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية ، ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها و بين الإدارة و المشرفين ، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية ، و أنها تمارس سياسة الضغوط و العقبات لإجبار المرأة على بقاء العمل .[1]

5 _ مشكلة الصراع التنظيمي و ثقافة المؤسسة:

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا هاما في خلق نوع من الصراع ، سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين و الإدارة ، و هذا ما يعتبر إشكالا يواجه الكثير من المنظمات و المؤسسات ، و غالبا ما يكون هذا الصراع نتيجة نقص الاتصال بين العاملين أو بين الإدارة ، فبقدر وجود تعامل ايجابي بين أفراد المؤسسة يصبح هذا الاتصال فعالا ، و العكس عند العامل السلبي الذي يولد اتصالا سلبيا و غير فعال ، كما يكون الصراع الناتج عن التنافس بين العاملين على المراكز القيادية أو على المكافآت ، كما يحدث أيضا نتيجة غموض الدور المتمثل في عدم ملائمة إمكانية الفرد و قدراته ، فعدم دقة المعلومات و البيانات التي تقدم للفرد في منصبه أو المهام التي يؤديها قد يحدث له ضعف الإلمام بوظيفته داخل التنظيم ككل و من أسباب الصراع أيضا نجد التوتر الحاصل بين العمال لاسيما بين الرئيس و المرؤوس، فمثلا في القطاع الصحي قد يحدث التوتر بين الممرضين و الأطباء و كذا بين المدير و المسيرين الآخرين ، هذا من جهة و من جهة أخرى قد يحدث الصراع بين العاملين في القطاع و المرضى و أهاليهم ، كما نجد أيضا أن نقص التفاهم يولد الصراع ، و هذا ينطبق على كلا الجنسين ، فمثلا قد يطلب الرئيس من أحد مرؤوسيه مقابلته فإذا كان المرؤوس من جنس آخر يضطر الرئيس إلى شرح سبب اللقاء للعمال الآخرين بقصد تصحيح النظرة السيئة التي ينظرونها حيال هذا

[1] إحسان محمد الحسن : المرجع السابق صفحة 91 .

الموقف .ومن كل ما سبق نجد أن الصراع يكون بين الجنسين رجال و نساء باعتبار المرأة من ركائز التنظيم في المؤسسة، لذا فإن هذا الصراع من أهم المعوقات للمرأة العاملة. [1]

هناك مشكلات أخرى تتمثل في :

- **مشكلات على الصعيد الشخصي:**

لقد ولد مشكل عمل المرأة على الصعيد الشخصي في إطار الأسرة و مكنها من التفاعل مع مجتمعها و الاستماع بإرادتها لحل مشكلات عملها بنفسها ، و لأن هذا العمل على الرغم من تأثير ايجابيا على شخصية المرأة و تصرفاتها و أفكارها ، فإن هذه الأفكار الإيجابية نفسها قد تخلق من المرأة شخصية جديدة ضمن ظروف لا توافق تماما مع هذا التغير ممّا يولد مشاكل على الصعيد الشخصي للمرأة و في علاقتها مع زوجها ، إن نضوج شخصية المرأة و وعيها و عدم تقبل الرجل و تفهمه الذي يؤدي إلى نشوب الخلاف بين الزوجين يؤدي بالمرأة في كثير من الأحيان إلى الكثير من الأمراض النفسية بسبب تراكم هذه المشكلات باستمرارية .

- **مشكلات نفسية:**

و توجد عدة مشكلات نفسية تعاني منها المرأة العاملة، تتنوع من فترة إلى أخرى حسب الظروف العائلية و ظروف العمل فقد تتمثل المشكلات النفسية بما يلي:

أ: مشكلة الملل: يتصل مفهوم الملل بالإرهاق و يعني عدم التوازن النفسي مما يؤدي انخفاض القدرة على الاستمرار بالعمل ، أن تعاني المرأة العاملة من هذه المشكلة التي تصيب الناحية النفسية للعاملة [2]

ففي دراسة بريطانية أكدت أن ظروف المحيطين بالصناعة الحديثة تظهر تزايد بمقدار الملل الذي يحدث للإنسان بسبب المغالاة في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء صغيرة بحيث يصبح نشاط الفرد في المعمل منحصر في عملية متكررة.

[1] محمد صالي و بن ثاية عبد الحي : الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيولوجي ، جامعة الجزائر جانفي صفحة 169 .

[2] ابو ابراهيم عبد الله ، المشكلات الاجتماعية و الحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ، رسالة ماجستير غير مستوردة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد ،بدون سنة ، صفحة 181 .

ب: مشكلة القلق: تعد مشكلة القلق من المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة ، و تتمثل هذه المشكلة من جانبين الأول القلق المتعلق بالأسرة ، فإذا كانت المرأة العاملة متزوجة فإنها تقلق على أبنائها كونها تعمل ساعات طويلة خارج المنزل .[1]

المطلب السابع: النظريات المفسرة لعمل المرأة

1 النظرية البيولوجية : تعطى للخصائص البيولوجية التي يتمتع بها الفرد أهمية و هي المحدد الأول لوظيفة الفرد في المجتمع ، و فكرتها الرئيسية هي أن وظيفة المرأة تقتصر على عمليات العمل و الولادة و رعاية الأطفال ، أما المهام الأخرى فهي من نصيب الرجل ، كما أن تقسيم العمل بين الرجل و المرأة تتميز بنية ضعيفة مما يحتم عليها المكوث بالمنزل و القيام بأعبائه و أنها خلقت للعمل و الولادة .

2 نظرية المساواة بين الجنسين :

تنطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية ، حيث ترى هذه النظرية أن المرأة ضعيفة ليست بسبب تركيبتها الجسماني و طبيعتها ، و ليس بسبب إدارة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية ، بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية ، و مسؤولية السعي و المشاركة في الإنتاج . كما أن وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع الذي ينجز عن علاقة الاستغلال و السيطرة من طرف رؤساء و أصحاب رؤوس الأموال و أيضا من طرف العائلة و المدرسة و الدولة و خاصة في العمل .[2]

و على هذا ترى أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكوينها الجسماني ، بقدر ما هو إبعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته يجمع الوسائل التي تكرس علاقات السيطرة على المرأة و تهميشها ، و عدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل و المرأة في كل جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و إمكانية تقسيم الأعمال المنزلية ، حتى يتبين لها ممارسة أعمال أخرى خارج البيت . و تشارك زوجها في أعمالها الصعبة و تتبوأ مناصب عليا في الدولة و تسيير شؤونها حسب وجهتها الخاصة[3] .

[1] حمزة جواد خضير : مشكلات المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة بابل ، صفحة 151.

[2] حليم بركات : المجتمع الغربي المعاصر ، مركز الدراسات للوحدة العربية ، بيروت ، لبنان 1986 ، صفحة 189.

[3] باسمة كيال : تطوير المرأة عبر التاريخ ، مصطفى عز الدين للطباعة و النشر ، بيروت . لبنان ، 1981 صفحة 201. 202.

اقترن ظهور هذه النظرية " نظرية المساواة بين الجنسين " ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة في حركة اجتماعية و سياسية ، هدفها الأساسي هو التغيير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع ، و ظهرت هذه الحركات في الغرب ، و كان هدفها الأسمى آنذاك هو التوسع في الحقوق القانونية التي كانت للرجل مثل التصرف في الملكية الخاصة و الوصاية على الأبناء ، و حقها في العمل و التوظيف و الأجور و مساراتها بأجور الرجال ، و يرجع الأصل النظري لتلك الحركات في كتابات و أفكار " جون ستيوارت ميل " .[1]

3 النظرية الاقتصادية:

فكرتها الأساسية أن المرأة هي طاقة بشرية يجب إدماجها في البنى الاقتصادية لتساهم في تنمية المجتمع لأن تحقيق التنمية يتطلب تعبئة كل الطاقات البشرية التي يزخر بها المجتمع أو البلد ، كما أن مساهمة المرأة في التنمية يعلي من شأنها و وضع قيمتها داخل المجتمع و تنقسم هذه النظرية في تحليلها لاتجاهين هما :

- **الاتجاه الأول:** الذي يرى أن ظاهرة التحديث التي عرفها المجتمع الصناعي و ما صاحبها من تغيرات في البنى الاقتصادية و الاجتماعية ، أدى إلى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ، مع العلم أن تحديث مساحية مظاهر انتشار التعليم و توفر الأدوات الكهرومنزلية التي سهلت من مهمة المرأة في القيام بالأعمال المنزلية ، مما حفزها للخروج على العمل ، كما أن تحول بيئة الإنتاج الزراعي التقليدي نتيجة انتشار ظاهرة التصنيع ، كلها عوامل ساعدت إلى حد ما في تحفيز المرأة لخروجها إلى العمل ، و التحاقها بالعديد من مجالات العمل و ذلك بمقابل أجر .
- **الاتجاه الثاني:** الذي يعتمد على التناقضات الاقتصادية للنظام الرأسمالي الذي يؤدي في النهاية الى ظهور وعي طبقي سوف يحرر الطبقة العاملة ، و يمنح المرأة دورها في عملية البناء الاقتصادي ، و يعتمد أصحاب هذا الاتجاه أن العائلة الأبوية تعد من بين مظاهر الاستغلال للمرأة ، و تشبه علاقة استغلال الرجل للمرأة باستغلال الرأسمالي للطبقة العمالية .[2]

[1] إعداد نخبة من الإساتذة : معجم العلوم الاجتماعية ، مراجعة ابراهيم مذكور ، الهيئة المصرية ، 1975 ، صفحة 598 .599.

[2] زعرة هدى : المرأة العاملة و صراع الأدوار داخل الأسرة ، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة ، 2003 . 2004 ، صفحة 12 .

المبحث الثاني: المرأة العاملة في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر

المرحلة الأولى: مرحلة الاستعمار

إن دخول المستعمر الفرنسي الجزائر أدى إلى تجريد معظم الجزائريات من أراضيها التي كانت تعتبر مصدر قوتهم ، و أصبح سيد الأرض عبدا يخدم المستعمر الذي سلب منه كل ممتلكاته ، و بسبب هذه الأوضاع اضطر أفراد الأسرة الجزائرية إلى الالتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في ثورة التحرير خاصة ، منهم الرجال التاركين بذلك زوجاتهم و أطفالهم الذين تعرضوا للسب و الشتم و الضرب و الجوع من طرف العدو للإفصاح عن مكان أبنائهم ، فلم يكن أمام المرأة الجزائرية غير الخروج و البحث عن عمل لسد جوع أطفالها ، فعملت كخادمة في بيوت البرجوازيين مقابل أجز زهيد ، و ذلك لأنه لم يكن لها مستوى تعليمي عالي و تكن لم تملك خبرة مهنية في أي مجال .

و عليه فقد كانت المرأة العاملة الجزائرية مصدرا اقتصاديا تلبي احتياجات أسرتها، كما استطاعت الحفاظ على كيان أسرتها و حمايتهم من محاولات المستعمر الفرنسي طمس شخصياتهم و هويتهم. لكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد ، فالسياسة التعسفية الفرنسية و الجرائم التي كانت ترتكبها في حق الكثير من الوطنيين دفع المرأة إلى مشاركة الرجل في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها المحصور في البيت فقط ، فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا و وظيفة فكلفت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية ، فقد مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدها تدربت على استعمال السلاح و على علاج المرضى و الجرحى ، و تهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة و كاتب القيادة و تشتغل بالكتابة على الآلة الراقنة لإعداد المنشورات و الأوراق و الدعايات و إيصال الاشتراكات أو كتابة التقارير و القوانين العسكرية، و تلقي المجاهدة المثقفة دروسا للتوعية السياسية. [1]

فقد كان للمرأة دورا فعالا في ثورة التحرير، و في مختلف أنحاء الوطن، سواء في المناطق الجبلية أو في المدينة ، فقد عملت على تامين الاتصال بين الشعب و المجاهدين و القيادات و كذا تأسيس طرقات العبور لهم و حراستهم .

[1] محمد يعيش : المرأة و الأدب في تاريخ الثورة الجزائرية ، مجلة معارف ، العدد 10 ، المركز الجامعي العقيد آكلي محند أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، بدون سنة ، صفحة 10 .

أولت الحركة الوطنية و الإصلاحية في الجزائر للمرأة قبل اندلاع الثورة أهمية بالغة قصد توعيتها بما يرجى منها لخدمة وطنها ، فقامت جمعية العلماء المسلمين بتنوير عقول الأبناء و حثهم على تعليم الذكور لإعداد جديدة و كبيرة ، و كان الهدف من ذلك هو إخراج المرأة من الجهل الذي وضعها فيه الاستعمار و محاولة تعريفها بالظروف المزرية التي يعيشها المجتمع لكي تساهم في الدفاع عنه و حمايتها ، كما نوقش موضوع المرأة في المؤتمر الثاني بالجزائر العاصمة لطلبة شمال إفريقيا مابين 24 . 28 أوت 1832 م ، الذي أكد على النقاط التالية:

- وجوب تعليم المرأة.
- غياب تعليم المرأة هو تفتيق فكرتها و تربية أطفالها و القيام بشؤون منزلها و اتخاذها حرفة تستعملها عند الحاجة.[1]

أما الميثاق الوطني فقد زاد المرأة دعمها واضحا حيث جاءت في إحدى فقراته:

. ستصل الثورة دون أهداف إنما هي لم تصمم على إدماج مسيرتها الملابس من النساء الجزائريين اللاتي سيشلكن طاقة هائلة للتحول في المجتمع.[2]

. أما المادة 42 فتنص على ما يلي:

يضمن الدستور كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية مرموقة جدا ، و هذا ما توضحه كا هذه التشريعات ، حيث كان من حقها أن تعمل و أن تتعلم ، ففي فترة الاحتلال كانت نسبة النساء العاملات ضئيلة و ذلك بسبب الحضارة التي فرضها الاستعمار . [3]

المرحلة الثانية: مرحلة الاستقلال

بما أن المرأة الجزائرية لعبت دورا هاما أثناء الثورة الجزائرية باعتبارها عنصر فعال في التنمية الوطنية كان من الضروري إدماجها في العمل من أجل المساهمة في الاقتصاد الوطني للنهوض ، رغم القيود الأسرية التي كانت في تلك الفترة معوقا في ممارسة نشاطها المهني ، و على اعتبار أن العمل أساس تقدم اجتماعي و اقتصادي للمجتمع ، كان وجود إدماج كل طاقاته البشرية القادرة كأداة مساهمة في بعث الاقتصاد الوطني

[1] سعاد مسلم هالي : المرأة الجزائرية نضالا و عملا ، مجلة الشرطة ، الجزائر ، العدد 34 ، صفحة 47 .

[2] سعاد مسلم هالي : ، مرجع سابق صفحة 48.

[3] سعاد مسلم هالي :نفس المرجع ، صفحة 49.

للنهوض به قدما و كان بدلا من الاعتماد على العنصر النسوي ، فقد كان عمل المرأة محدود و كانت تعمل بقطاع الزراعة و كذا الصناعة النسيجية ، حيث كانت العاملات يقمن بجمع المحاصيل الزراعية و يعود ذلك إلى القيود الاجتماعية المفروضة .[1]

كما قد أرتبط خروج المرأة الجزائرية لميدان العمل بالعديد من العوامل التي لها الأثر في تحديد مجالها العلمي، و من ابرز العوامل التي ساعدتها البيئة الجغرافية عامل السن، الوضعية الأسرية و المستوى الثقافي.

إن فيما يخص عامل البيئة الجغرافية و تأثيره في توزيع اليد العاملة النسوية في إحصائية سنة 1971 ، إذ نجد نسبة الإناث اللاتي تعلمن بالمناطق الحضرية 5،91 % مقابل 7،36 % من الذكور ، أما في الريف فنسبة العاملات 1،1 % مقابل 34،5 % رجال .

و من خلال هاته السنتين ، قلة اليد العاملة النسائية بالمقارنة مع اليد العاملة الذكرية ، و هذه الأخيرة هي متقاربة في جميع المناطق عكس الإناث التي تتفاوت من منطقة إلى أخرى ، إلا في المناطق الحضرية التي استفادت من المشاريع الاقتصادية التي أنجزتها الحكومة الجزائرية في جميع المجالات الصناعية و التعليمية .

كذلك يلعب السن دورا بالغا في تحديد مشاركة المرأة في قوة العمل في أي بناء اجتماعي، إذ تشير إحصائيات لسنة 1987 م أن أعلى نسبة لمشاركة النساء في العمل خارج البيت كانت في فئة السن 25 . 29 و فئة 20 . 24 لأن النساء في هذه الفئة العمرية يكن عازبات أو حديثات الزواج ، مما يسمح لهن بمزاولة العمل ، تأتي بعد هاتين الفئتين ، الفئة العمرية 30 . 34 و الفئة 35 . 39 و في هذه المرحلة يعملن النساء لسببين إما لرفع مكانتهن في المجتمع أو مساعدة الزوج .[2]

أما فيما يخص المستوى التعليمي و علاقته بعمل المرأة ، فإن كل البحوث و الإحصائيات التي أجريت في هذا الصدد أكدت أن عمل المرأة مرتبط بمستواها التعليمي إذ نجد أن المرأة وعت هذه الحقيقة مما جعلها تصل إلى أعلى درجات العلم باعتبارها السبيل الوحيد الذي يوصلها إلى مجال العمل ، فقد قدر عدد الإناث في الطور الثانوي لسنتي 1975 . 1976 ب: 2788 تلميذة من مجموع 99330 تلميذة أي نسبة 27،1 %

[1] آسيا غزال : مرجع سابق ، صفحة 88

[2] منصوري سميرة : اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنمية ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2001 2000 ، صفحة 99 . 101 .

عرف هذا العدد فيما بعد تزايد أن أصبح يقدر ب: 34،8 % في سنة 1979 . 1980 م ، و هذا ان دل على شيء فيدل على ارتفاع وعي العائلات الجزائرية ، تخلت عن صفة العائلة الممتدة و هذا راجع إلى دخول الجزائريين بعد الاستقلال مباشرة إلى سكنات المعمرين التي تركوها بعد الاستقلال ، لذا ظهرت الأسرة النووية التي تتكون من الآباء و الأبناء نظرا لما يطلبه نوعية السكن ، و فيما يخص النساء العاملات حسب المهنة والفئة الاجتماعية التي ينتمون إليها فإننا نجد الديوان الوطني للإحصائيات يصرح بارتفاع اليد العاملة السنوية بين السنوات 1982 . 1980 م ، و اكبر نسبة مشاركة كانت في فئة معلمات موظفات ، فهذه الأخيرة تقدر بحوالي 26،24 % ، و لذا نجد مكانة المرأة الجزائرية قد تغيرت من حقبة زمنية لأخرى ، و مازالت تتغير و لكن تبقى درجة التغير باختلاف الطبقات و باختلاف المرأة في حد ذاتها .[1]

إن المرأة الجزائرية في وقتنا الحالي تختلف عن المرأة الجزائرية بعد الاستقلال ، حيث نجدها التحقت بالتعليم و بمستويات مرتفعة و باتت مشاركتها في القوة العاملة أمر لابد منه ، إذ نجد نسبة النساء أو الإناث في الجزائر حوالي 49،49 % مقابل 50،51 % من نسبة الذكور ، و هذا حسب إحصائيات 2003.

فلقد ارتفع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية ارتفاعا ملحوظا مقارنة بما كان عليه غداة الاستقلال ، حيث بلغت نسبة تمدرس الإناث في السن 6 . 15 سنة حوالي 90،9 % مقابل 94،5 % لدى الذكور حسب إحصائيات 2002 م.[2] و لقد بلغت نسبة حصول الإناث على الشهادات الجامعية العليا حوالي 56،58 % حسب إحصائيات 2002 . 2003 ، مما قد ساعد على دخول سوق العمل ، إلا انه رغم هذا المستوى التعليمي العالي الذي تحصلت عليه الإناث ، إلا ان عمل البناء يمثل سوى 18،40 % من مجموع السكان الفاعلين .

و تتوزع نسبة 15،8 % في المدن و 7،5 % في الريف ، كما أن معظم النساء الناشطات تتركز في الفئة العمرية 20 . 29 سنة ، و هذا راجع إلى وضع تحفظات اجتماعية و أخرى إدارية أمام عمل المرأة خارج المنزل ، و إننا نجد أعلى نسبة لعمل المرأة في قطاع الخدمات و لإدارة ، ففي هذه الأخيرة نسبة العاملات بها وصلت إلى 48% ، أما الخدمات فبلغت 61% و قد انقسمت نسبة عمل النساء في الإدارة إلى 22،5 كمؤطرات و 47,3 متحكمات في السلطة و 30،9 % كمنفذات ، أما فيما يخص قطاع الخدمات فالنسبة تتوزع كما يلي :

. نسبة العاملات في الصحة 18،9 % من مجموع 183620.

[1] عائشة بورغدة : العاملة الجزائرية و تنظيم النسل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 1986 ، صفحة 80 .

[2] فضيلة عاشور و آخرون : دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2008 ، صفحة 382.

. نسبة العاملات في التعليم العالي 5،3 % من مجموع 734036.

. نسبة العاملات في التكوين المهني 23% من مجموع 32800 . [1]

بالإضافة إلى قطاعات أخرى فتقدر نسبة العاملات بالقضاء حوالي 23،53 % سنة 1998 ، كما نجد من بين 5979 مشتغلة بقطاع الأمن 2007 أعوان أمن و 21 امرأة في المباحث . أما فيما يخص المناصب السياسية ، فقد بلغت النساء في البرلمان 3،89 % من بين 694 سنة 2002 ، إذ زاد عدد النساء أعضاء المجلس الشعبي الوطني من 13 إلى 25 امرأة من أصل 389 عضو ، و في سنة 2003 احتفظ رئيس الوزراء أحمد أويحي بالنساء الخمس اللواتي شغلن منصب وزيرات و وكيلات وزارة في الحكومة السابقة ، كما نجد معظم الأحزاب السياسية تضم أقسام نسائية ، كما نفذت الحكومة برنامج ضد الفقر و برنامج لتحديد النسل بهدف تحسين وضع المرأة . [2]

المطلب الثاني: المرأة و قضية العمل في الجزائر

انقضت سنوات الكفاح المسلح في الجزائر متوجة بالاستقلال عام 1962 ، و قد شاركت العديد من النساء الجزائريات و من مختلف الطبقات الاجتماعية في الكفاح ، فقد صعدن الى الجبل و حملن القنابل و خبأن المقاومين و كن ممرضات و وسيطات ، كما اعتقلن و سُجنّ و عُذّبن تماما مثل الرجال .

و بعد الاستقلال صدمت بعض النساء اللواتي ظننّ أن لاستقلال الجزائر مرتبط بتحريرهنّ ، فلم يجدن خيار آخر سوى العودة إلى البيوت ، رغم أن الاعتراف بمشاركاتهنّ و بطولاتهن كانت سارية ، و رغم ما يقال بأن أكثر ما يحرر المرأة هو العامل المأجور ، إلا أنه نظرا للنسب العالية للبطالة و ندرة مناصب الشغل ، فإن الأولوية كانت تعطى للرجال ما إن يتم ظهور مناصب شغل جديدة ، [3] و لكن مع ذلك شهدنا في الجزائر في السنوات الأخيرة حضورا قويا و مشاركة أكبر للنساء ، سواء في مجال التعليم أو في مجال العمل ، و يعود ذلك للتغييرات الجذرية لوضعية النساء في الجزائر منذ الاستقلال حتى الآن .

[1] فضيلة عاشور و آخرون : نفس المرجع ، صفحة 386.

[2] برنامج الرئيس الجزائري عبد العزيز بوتفليقة ، المقدم في انتخابات 15 أفريل 1999 ، صفحة 61 .

[3] المرأة و المواطنة ، مجلة الدراسات و النقد الاجتماعي ، العدد 23،22 خريف شتاء ، 2006 ، صفحة 79.

في قراءة للمعاينة التي قامت بها "جوليات مينس" يجد القارئ عدة محطات لمواقف الكاتبة ، حيث ترجع سبب الإبقاء على عدم تحرر المرأة في الجزائر للإسلام ، و ترى أن الاستعمار الفرنسي لم يزد الأمر سوى تعقيدا في مجال التعصب الديني .

على الصعيد التطبيقي سمحت مختلف السياسات للمرأة ان تتمتع بحقوقها المكرسة دستوريا و قانونيا ، حسب برنامج الوزارة المنتدبة لدى[1] الحكومة المكلفة بالمرأة و شؤون الأسرة ، خاصة حقها في التعليم و العمل و المشاركة في عملية التنمية ، فكان تعيين النساء على رأس وزارات و سفارات و جامعات و هيئات قضائية و سياسية و اقتصادية ، كما شاركت المرأة في الانتخابات المحلية و الوطنية ، و هذا ما يعكس الدعم السياسي لبروز مجتمع مدني نشيط قائم على مبادئ العمل و المساواة و التعاون مع المؤسسات الدولية المهتمة بالنوع

تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم و التكوين المهني ، و قد نستشهد على تطبيق المادة 51 يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون بحضور المرأة الجزائرية في جميع القطاعات الذي يعكسه تنصيب مرصد لتشغيل المرأة بمؤسسة سونا طراك السنة الماضية ، و مرصد مماثل بمؤسسة نفطال هذه السنة ، و هو حسب وزير الطاقة و المناجم شكيب خليل المرصد العاشر من نوعه في مؤسسات قطاع الطاقة و المناجم [2] و سيسمح بمتابعة تطور تشغيل المرأة في هذه المؤسسات ، و كذا تطبيق التوجيهات الخاصة بالشفافية و تكافؤ الفرص بين الجنسين في مجالات التوظيف و التكوين و الترقية . كما كشفت مديرة التكوين بمؤسسة نفطال السيدة بوقرموح أن نسبة العنصر النسوي العامل بالمؤسسة ارتفع من 6 % سنة 2000 الى 9،92 % سنة 2005 ، و أن 50% منهن يتراوح سنهن بين 25 و 30 سنة تحاول الوزارة دمج مفهوم المساواة بين الجنسين في كافة السياسات و البرامج مع تحديد فواصل بين مجالات عمل كل من الرجل و المرأة، و تقليص الهوة بين أدوار الرجل و المرأة كمّا و نوعا، و ذلك من خلال مؤسسة النوع.

و يبين هذا أن وضعية المرأة قد تغيرت في الجزائر نسبيا ، نحو الأحسن ، منذ الفترة التي أعقبت الاستقلال حتى الآن ، و هذا لا يعني أنها تحسنت نهائيا ، بل أن مواطنتها باتت فعالة أكثر من خلال دورها

[1] المرأة و المواطنة ، نفس المرجع السابق ،صفحة 82.

[2] المرأة و المواطنة ، نفس المرجع صفحة 83.

الإنتاجي ، و تتم وطنيا محاولة تكريس مواطنة متساوية بين الرجل و المرأة ، مما يفسر مرونة أكثر في تقبل مشاركتها في قطاعيْ التعليم و العمل .[1]

من الظواهر الموجودة في مجتمعنا أن يعتبر الرجل المرأة هي الخادمة و المربية المُطلقة في البيت، حتى إذا كانت تعمل خارجا و حتى إذا كان متفتح الذهنية ، فهو لا يساعدها و يحس أن ذلك انتقاص من رجولته . و مما ذكره الحاج عطا الله حول شروط عمل المرأة أن لا يستغرق العمل وقتها و جهدها لأن لها دورا مطلقا في البيت الذي لا يجب أن تهمله من تربية من تربية النشء و حسن تدبير البيت ، للإشارة أنه لا يوجد في الجزائر تسهيلات مطبخية بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى، حيث تستطيع المرأة و الرجل اقتناء أطباق جاهزة معقولة الثمن من الأسواق ، أما في الجزائر فكل شيء تريد أكله عليك تحضيره ، و لتتصور أن المرأة تعمل خارجا، ثم تدخل في آخر اليوم مع زوجها، يتوسد هو الأريكة، و تبدأ هي عملا آخر في البيت و طبخ و تنظيف و اعتناء بدروس الأولاد.[2]

المطلب الثالث: التحديات القائمة أمام المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التنمية:

لقد أصبحت المرأة الجزائرية شريكا للرجل في دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، و ذلك بفضل تواجدها في شتى مواقع العمل و الإنتاج و الإبداع و الخدمة في دوائر اتخاذ القرار ، إلا أنها تواجه تحديات صعبة لابد من تجاوزها حتى تكون في مستوى الدور المنتظر منها في عملية التنمية ، هذه التحديات تتمثل في :

1- إذا تأملنا أوضاع المرأة العاملة في الجزائر ، نلاحظ وجود العديد من الشواهد الواقعية، التي تؤكد وجود توجه نحو تغليب البعد الحقوقي على البعد ألالتزامي ، ففي حالات عديدة نحو المرأة تطالب بمزيد من الحقوق و في نفس الوقت تحاول التهرب من أداء الواجبات و الالتزامات بحجة نوعها الاجتماعي ، و هو ما يتنافى و المناداة بالمساواة بين الرجل و المرأة في الحقوق و الواجبات ، و من أبرز هذه الشواهد:

- رفض العديد من الصيادلة الالتزام بالمناولة الليلية ، بحجة أن أكثر من 80 % من مستخدمي القطاع هم من نساء ، و هو المشكل الذي طرحته النقابة الوطنية للصيادلة الخواص على الوزارة [3] الوصية

[1] المرأة و المواطنة ، نفس المرجع السابق صفحة 84.

[2] المرأة و المواطنة ، نفس المرجع صفحة 87.

[3] هنيدة مصطفاوي ورفيقة عفرون : عمل المرأة بين الحاجة المادية و إثبات المكانة الاجتماعية ، مذكرة لنيل شهادة تخرج الماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل ، 2016 2017، صفحة 48 .

من أجل تأجيل العمل الليلي و اقتصار المناوبة على أيام العطل و الأعياد ، مستندة في ذلك الى قانون العمل الذي لا يجبر المرأة على العمل خلال الفترات الليلية ، و يترتب على هذا الإخلال بالواجب المساس بمصالح المرضى، و من ثم بروز مشاكل صحية كبيرة في حالات الضرورة القصوى.

- اختلال التغطية الصحية بالعديد من ولايات الجنوب و حدوث عجز كبير في تخصصات عديدة ، نتيجة بروز إشكالية الخدمة المدنية و العمل بولايات الجنوب بسبب رفض عدد كبير من الإطارات الطبية النسوية التنقل على الولايات الداخلية و الجنوبية للعمل هناك ، في إطار الخدمة المدنية ، وقد
- أصبح هذا الأمر مطروحا و بحدة في السنوات الأخيرة خاصة . إذ علمنا أن أكثر من 80 % من ممارسي الصحة من النساء .
- تشير العديد من الدراسات إلى أن فئة العاملات في العديد من المؤسسات لا يرغبن في متابعة التربصات و المشاركة في الندوات و الملتقيات التي تنظم في أماكن بعيدة عن سكنهن ، و ذلك لالتزامات أسرية و أسباب عائلية ، مما يؤثر سلبا على مستوى تأهيل و كفاءة العديد منهن ، انطلاقا من كون الهدف النهائي للتكوين هو الوصول لتحسين قدرات الفرد و مهاراته ، و بالتالي رفع قدرته على التحكم أكثر في العمل .
- و هذا ما أشار إليه تقرير التنمية البشرية العربي لعام 2005 م ، و الذي اعتبر نقص تمكين المرأة من أحد أهم أسباب المشاكل التي تواجه التنمية في البلدان العربية ، و التي هي بحاجة إلى كل طاقاتها البشرية ويعكس الواقع إن وضع المرأة العربية العاملة ما يزال بعيدا كل البعد عن الوضع الأمثل لاستخدام الرصيد البشري العربي و هو الشرط الأساسي لانطلاق عملية التنمية الشاملة .
- هناك توجه لدى النساء العاملات في العديد من القطاعات لاسيما الأجهزة النظامية ، للاستفادة أكثر من الامتيازات المهنية و تجنب قدر الإمكان الاكراهات و الالتزامات المهنية التي تفرضها المهنة ، كالتحويلات خارج ولاية إقامة العمل الليلي ، و المشاركة في المهام الخطيرة ، الأمر الذي يخل بالموازنة بين الحقوق و الواجبات ، و يكرس المساواة مع الرجل إلا في جهة الحقوق .

2 . ان المبالغة و الارتجالية في التوجه نحو تمكين المرأة استجابة لضغوط الممارسة من طرف الحركة النسائية المطالبة بتحسين وضعية المرأة ، يمكن أن يؤدي إلى نتائج وخيمة و يولد انزعاج و عدوانية لدى

الرجال ، ففي حالات عديدة نجد فئات من النساء يرتفعن في السلم و المكانة الاجتماعية إلى القمة بسرعة فائقة دون وجود قاعدة موضوعية تبرز ذلك ، مما قد[1] يؤدي الى تراجع قيم العمل و الأداء و الفعالية و الكفاءة و الامتياز ... الخ . و هي عناصر قيمية أساسية لقيام مجتمع مؤسس على الاستغلال الرشيد لموارده البشرية ، و مثال على ذلك نظام الكوطا الذي يهدف لرفع تمثيلية المرأة في المجال السياسي ، حيث ترتب عن تطبيقه التحاق عدد كبير من النساء اللواتي يفتقدن للكفاءة و الخبرة السياسية بالبرلمان الجزائري .

3 . إن الإفراط في المساواة بين الرجال و النساء و الاندفاع نحو تعزيز حقوق المرأة تحت ضغط الحركات النسوية قد تؤدي إلى ظهور أشكال جديدة من العلاقات تهدم قيما و تركيبات اجتماعية مهمة جدا كالأسرة على غرار قانون تجريم العنف ضد المرأة الذي يراه البعض مخالفا لشريعة الإسلامية و منافيا لقيم المجتمع الجزائري .

4 . تواجه العمالة النسائية في القطاع الغير رسمي في الجزائر وضعا حرجا ، حيث أصبحت عرضة أكثر للاستغلال ، عمالة بلا حقوق ، تشتغل بأبسط الأجور و يجري تجميعها في الأعمال متدنية المهارات (عاملات نظافة ، نادلات ...) ، فالقطاع الغير رسمي في الجزائر تسيطر عليه ذهنية متخلفة ، حيث لا تتمتع العاملات بأدنى الحقوق من تأمين و ضمان اجتماعي أو من أمن وظيفي في ظل غياب علاقات مهنية يسودها الاحترام بين رب العمل و العمالة ، إذ تنتشر على نطاق واسع في هذا القطاع مظاهر الاستغلال و التحرش في أبشع صوره . [2]

المطلب الرابع: الانجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية

لقد أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بالمرأة الجزائرية تبعا للمكانة التي تحتلها ، و الأدوار التي قامت بها من قبل خاصة خلال فترة الاحتلال وذلك بتحفيزها و مساندتها على اقتحام كل مجالات العمل ، و عليه فإن أهم الانجازات التي قامت بها الدولة في سبيل تحقيق ذلك نذكرها فيما يلي:

[1] هنيدة مصطفاوي و رفيقة عفرون : نفس المرجع السابق ، صفحة 49.

[2] هنيدة مصطفاوي و رفيقة عفرون :نفس المرجع صفحة 50.

أ . تعليم المرأة و تدريبها:

يعتبر التعليم عاملا مهما خاصة في عصرنا الحاضر ، حيث التراكم المعرفي و الانفتاح العالمي ، و قد نصت سياسة الدولة على مجانية التعليم و إجباريته للأفراد بعد سن السادسة ، و قد سجلت الفتيات نسبة مشاركة كبيرة في مختلف مراحل التعليم و هذا ما نلاحظه في الجدول:

. نسبة مشاركة الفتيات في كل مراحل التعليم سنة 2004 . 2005 :

مراحل التعليم	نسبة مشاركة الفتيات
الابتدائي	% 47
المتوسط	% 49،03
الثانوي	% 57،72
الجامعي	% 57،75

المصدر: القطاعات الوزارية المعنية.

و يتبين لنا من خلال الجدول نسبة مشاركة الفتيات تمثلها مرحلة التعليم الثانوي و الجامعي بنسبة متقاربة بين 57،72 و 57،7 % في حين 49،03 % تمثلها فتيات مرحلة التعليم المتوسط و 47 % تمثلها فتيات مرحلة التعليم الابتدائي ، و هذا ما يفسر لنا وعي المجتمع الجزائري لأهمية التعليم و دوره في تحقيق التنمية الاجتماعية .

ب . المرأة و الصحة

تلعب صحة الأفراد دورا هاما في العملية الإنجابية و كذا في لعبها لدور الأمومة ، فعملية التكفل بالأمومة و المتابعة الصحية لمرحلة ما قبل الولادة وصلت إلى أكثر من 80 % سنة 2002 م كما أن[1] نسبة الوفيات الأمهات أثناء الولادة التي كانت تقدر لسنة 1996 م ب: 174 لكل 100000 مولود ، فقد انخفضت لتصل

[1] العارفي سامية : الام العاملة بين الادوار الأسرية و الادوار المهنية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة البويرة ، سنة 2011 . 2012 ، صفحة 58.

سنة 2005 م إلى 96،8% لكل 100000 مولود خاصة بعد ما عرفت سنة 2000 بداية تطبيق برنامج خاص بالولادة بدون خطر على المستوى الوطني ، و هذا بازدياد عدد المراكز الصحية للتكفل بالمرأة الحامل سواء خلال الحمل أو الولادة ، و ضمان صحتها هي و أطفالها ، و عليه فقد شرعت وزارة الصحة في أفريل 2006 في تطبيق البرنامج الوطني المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة و ما بعدها ، و طب المواليد حديثي الولادة و ممارسة ذلك ، و من خلال هذا أدركت الأم أهمية ذهابها لهذه المراكز الصحية التي وجدت من أجلها لمساعدتها على الإنجاب و هي بصحة جيدة، إضافة إلى تلقي كل الاهتمام و الرعاية هي و طفلها خلال مرحلة الولادة و ما بعدها.

ج . المرأة و الاقتصاد:

لقد لوحظ تطور كبير في ازدياد عدد النساء العاملات و هذا ما أثبتته إحصائيات 2005 ، حيث بلغت النسبة أزيد من 18 % منهم 97 % يعملن بالوظيف العمومي ، و هنا ظهرت منافسة شديدة بين عمالة الرجال و النساء خاصة أنه من أهم خصائص المرأة الجزائرية عملها في مختلف الفروع و الأسلاك المهنية ، و أهم النسب المتوفرة نذكر : التعليم و التربية 49،62 % سنة 2000 . الصحة 54 % ، في مجال الطب التخصصي 7،39 % ، في القضاء أكثر من 34 % سنة 2004 ،

و من أهم المشاكل التي كانت تعاني منها الدولة هو ازدياد خريجي الجامعات بالمقابل نقص المناصب الشاغرة ، حيث وصلت نسبة طلب العمل إلى 64،121 كلب سنة 2003 ، و عليه عملت الدولة على وضع برامج تشجيعية تدعم فيها العمل الخاص ، يستفيد منها الرجل و المرأة ، من أهمها برنامج دعم تشغيل الشباب ، حيث يقوم الفرد الراغب في العمل بطلب قرض مصغر لإنشاء شركته الخاصة ، و قد استفاد الكثير منه العاطلين عن العمل .

د . المرأة في مواقع السلطة و صنع القرار:

استطاعت المرأة الجزائرية أن تثبت دورها السياسي ، و ذلك منذ الاستقلال ، بعكس المرأة التي تعيش في الدول المتقدمة ، و كانت الدساتير الجزائرية و قوانينها أهم سند لها التي كانت تدعو إلى تحقيق مبدأ المساواة في جميع البرامج و السياسات المنتهجة في الدولة حيث ترأست امرأة بلدتين في ولاية أدرار سنة 1967 م .

كما أنها شاركت في الانتخابات الرئاسية و مارست حقها في الانتخابات و أدلت بصوتها و النتائج الانتخابية الرئاسية المسجلة في ابريل 2004 م تثبت ذلك حيث مثلت المرأة نسبة 46،49% من الهيئة

الانتخابية و 50،68 % منهن شاركن في الانتخابات ، و رئيسة حزب العمال ترشحت للانتخابات الرئاسية 2004 و تحصلت على أكثر من مليون صوت ، و عليه فقد استطاعت المرأة من تقلد مناصب اتخاذ القرار في الدولة ، و المشاركة بأدائها في وضع برامج و حل المشاكل التي يعاني منها الشعب . [1]

المطلب الخامس: إسهام المرأة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية

لعل من أهم الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل هو حاجة المجتمع الملحة في تجنيد طاقته لاستعادة بناء الوطن و اعماره بعد خروجه من الحرب و العمل على القضاء على مخلفاتها في كل المجالات إلى جانب ذلك هناك جملة من الدوافع و التحديات التي دفعت المرأة منها:

- محاولاتها لإثبات ذاتها و قدراتها على تحمل مسؤولياتها بنفسها ، و فرض وجودها في المجتمع حتى لا تكون بعيدة عن الأحداث الواقعة و هذا يعتبر دافع نفسي لظهور الحاجة إلى تحقيق الذات رغبة منها في الاتصال بالآخرين و الاحتكاك بالمجتمع و تبادل الأفكار .
- النجاح الذي وصلت إليه المرأة في ميدان العلم و التكوين دفعها إلى التوجه إلى الحياة العملية و طموحها في تحقيق النجاح في ميدان العمل.
- عمل المرأة خارج بيتها يساهم في تحمل المسؤولية الاقتصادية للأسرة و محاولة منها تحقيق الاستقبال الاقتصادي ، و تحسين المستوى المعيشي لأسرتها .
- تعمل المرأة من أجل القيام بعرض الكفاية و ذلك فيما يتعلق بأمور النساء الذي لا ينهض او لا ينبغي أن تقوم بها سوى المرأة كتعليم البنات و التمريض و التطبيب .

بمعنى أن المرأة عند خروجها للعمل عليها مراعاة الاعتبارات التي حدها الإسلام و التي تحافظ على عرضها فمن حقها أن تعمل مديرة أو طبيبة [2] أو معلمة للحاجة الاجتماعية لذلك مع مراعاة المحافظة على سلامة الأسرة و سلامة المجتمع.

[1] العارفي سامية : نفس المرجع السابق صفحة 59

[2] فيروز مامي زرارقة: مشكلات و قضايا سوسيولوجية معاصرة ، دار الايام للنشر و التوزيع ، عمان . الاردن ، الطبعة العربية ، 2015 ، صفحة 136.

و قد شجعت المخططات التنموية الجزائرية منذ إعدادها خروج المرأة إلى الساحة الاقتصادية ، مما جعل تواجدها في سوق العمل يتطور باستمرار في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي ، لا سيما في التربية الوطنية بنسبة 37،5 % و الصحة العمومية بنسبة 38،6 % و بدرجة أقل في الإدارة العمومية بنسبة 17،6 % سنة 1995 م .

إن نسبة النساء اللائي اشتغلن خلال فترة مابين 1966 م و 1986 م ضئيلة جدا رغم الارتفاع الضعيف المسجل في الثمانينات و الذي يعود إلى ارتفاع عدد المتمدرسات ، حيث قدرت هذه النسبة ب: 7% و 9 % على التوالي . [1]

السنة	1966	1977	1987	1996	2000	2001
معدل التشغيل السنوي	5،18	5،90	8،98	11	12،89	14،18

و رغم الانجازات الهامة المحققة في ميدان التمدرس و تعليم البنات و نسبة النجاح العالية ، إلا أن العمل النسوي بقي ضعيفا ، غير أنه لوحظ خلال سنتي 2000 و 2001 م زيادة في نسب الشغل النسوي إلا أنها تبقى دون مستوى الطلب الإجمالي .

و تبقى هذه التطورات المسجلة ، نسب مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية ضعيفة نظرا لعوامل عدة نذكر منها: القيود السوسيوثقافية (لاسيما التمييز الجنسي) ، كثافة عبء الأعمال المنزلية ، العناية وتربية الأبناء .

و رغم بقاء نسبة النساء الجزائريات المشتغلات في مستويات ضعيفة ، إلا أن مختلف البرامج التنموية الاقتصادية و الاجتماعية تتنبأ بتطورات هامة في مجال النشاط النسوي.

[1] فيروز مامي زرارقة : نفس المرجع السابق ، صفحة 137.

و نجد تفسير هذه التنبؤات في مجال الشغل النسوي في التطورات المسجلة على مستوى التعليم مقارنة بالأجيال السابقة و الترددات الكثيفة على مؤسسات التكوين المهني ، و أبعد من تلك المعايير يجب الأخذ بعين الاعتبار أيضا طموحات المرأة الجزائرية و رغبتها في المساهمة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و تحسين وضعيتها الاجتماعية، هذا الطموح يدفعه أساسا ضرورة الإسهام في دخل الأسرة الذي من خلاله تضمن استقلاليتها.

و توضح التعدادات التي أجريت سنة 1966 و 1998 م أن عدد النساء العاملات في الجزائر في تزايد ملفت للانتباه ، فقد ارتفع عدد النساء العاملات من 109000 في 1966 م إلى 1410000 سنة 1998 ، فالعدد تضاعف أكثر من 12,9 مرة خلال 32 سنة بمعدل زيادة تجاوز 59% فالنساء العاملات في الجزائر يمثلن أكثر من 17 % من إجمالي القوة العاملة في التعداد السكاني عام 1998 م ، أما في سنة 2005 م فقد وصلت النسبة إلى 21،7 % بالنسبة لإجمالي القوة العاملة ، و قد أشارت المعطيات الأخيرة المتوفرة في هذا الصدد أن من بين النساء المشتغلات انتقلت نسبة نصيب النساء العاملات المتزوجات من 33 % سنة 1989 م إلى أكثر من 52,2 % و أن نسبة المتدفقات على سوق العمل انتقلت من 20،4 % سنة 1992 إلى 38،4 سنة 1995 ، أي في ظرف 3 سنوات زاد المعدل ب: 18 نقطة.

و حسب التحقيق حول استهلاك الأسر الذي أنجز سنة 2000 من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، يقدر عدد النساء العاملات بحوالي 1 مليون و تقدر نسبة البطالة للنساء 29،78% و التي تساوي تقريبا نفس النسبة للرجال ب: 29،72% .

و مع ذلك يكتسب الشغل النسوي أهمية أكثر في أوساط المجتمع الجزائري ، لاسيما في العشرية الأخيرة مع تأزم الظروف المعيشية أين أصبح رب الأسرة وحده غير قادر على تلبية متطلبات أفراد أسرته ليصبح دخل المرأة ضرورة[1] حتمية لتحقيق نوعا من التوازن المادي للأسرة ، خاصة و أن معظم النساء العاملات تتراوح أعمارهن مابين 20 و 30 سنة ، و هن صغار السن عازبات و أكثر ثقافة و تأهيلا من الرجال .[2]

[1] فيروز مامي زرارقة : مرجع سابق ،ص 138.

[2]: نفس المرجع ،ص139.

المطلب السادس: نتائج و تحديات خروج المرأة للعمل

نتج عن خروج المرأة إلى العمل عدة انعكاسات قد تكون في صالحها كما قد تكون سلبا في تقصيرها نحو نفسها و نحو غيرها خارج العمل ، فالتغير الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي ، قد يكون كفيلا بتغيير وضع المرأة و لكن هذا التغيير لا ينعكس في أفكار الناس و معتقداتهم إلا ببطء لأنه يستوجب النضال من أجل

تحرير المرأة، منذ قرون خلت من التبعية للرجل و تحررها من نظرتها لنفسها على أنها مخلوق تابع، فماذا ترتب عن خروج المرأة للعمل ؟ :

– استقلالية المرأة الاقتصادية عن الرجل سواء كان الأب أو الأخ أو الزوج.

– فرضت المرأة نفسها على الساحة الاقتصادية و أصبحت قوة عاملة منتجة ذات كفاءة و فعالية متحدية بذلك ظروفها كفتاة و كزوجة و كأم.

– في إطار الاحترام المتبادل تعاني بعض النساء في قطاعات مختلفة من النظرة الدونية و الازدراء من طرف الرجل الذي يعتبرها منافسا له على مناصب الشغل، و هذا بطبيعة الحال منافيا للدين و الأخلاق.

– إن اشتغال المرأة يؤثر سلبا على الحياة الاقتصادية ،باعتبار أن عملها فيه مزاحمة للرجل في ميدان نشاطه الطبيعي ، مما أدى إلى انتشار البطالة في صفوف الرجال .

– أدى خروج المرأة للعمل إلى تقصيرها إن لم نقل إهمالها لدورها الأساسي في الأسرة فكان نتيجة لهذا الإهمال:

*. تهديد كيان الأسرة من خلال عجز بعض النساء على التوفيق بين عملها خارج البيت و واجباتها كربة بيت و هذا يؤثر سلبا على التنشئة الاجتماعية للبناء من حيث الرعاية و الحنان .

.* التفكك الأسري و الطلاق الناتج عن عدم مقدرة المرأة العاملة على التكيف بين الوسطين ما تريده هي في الحياة العملية و ما يريده الزوج في البيت .[1]

.* أصبحت أكثر النساء العاملات يتصرفن بعدوانية نتيجة للضغوط التي تواجههن في العمل.

[1] فيروز مامي زرارقة ، نفس المرجع السابق ، صفحة 139.

*. أصبحت بعض النساء العاملات يقفن و يتحدين أزواجهن في كثير من أمور الحياة الزوجية و بذلك تزيد الخلافات و الصراعات داخل الأسرة .

*. في ظل المنافسة و البحث عن سبب زيادة الرفع من نوعية المنتوج و كذا الزيادة فيه ، أصبح أرباب العمل ينظرون إلى العامل كآلة لابد من اشتغالها من أجل تحقيق أكبر ربح ، أصبحت المرأة النوعية المطلوبة لمثل هذه الأعمال لعدم تذمرها و خوفها و تقبلها أجور دنيا .

المطلب السابع: مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري

إلى يومنا هذا لا زالت المرأة في الجزائر تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت و الحاصل ان عمل يكاد ينحصر في مجالات تقليدية معينة هي التعليم و الطب و التمريض و العمل الإداري و المكتبي ، ولا يملن أكثر إلى الأعمال التي تتطلب التسيير و السلطة و القيادة ، و سبب ذلك أنه ليس للمرأة الثقة الكافية في نفسها لاتخاذ مثل هذه المسؤوليات ، لأنه المتحضر لذلك سواء من قبل المجتمع أو الأسرة . كذلك فإن المجتمع يعتبر المسئول الأول عن هذه الوضعية التي آلت إليها المرأة حيث أنه لم يهضم بعد حقيقة تمكن المرأة من القيام بأعمال كانت مخصصة للرجل فقط و على هذا الأساس فإن للوسط الاجتماعي و الثقافي الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية تأثير على نوعية النشاطات التي تقوم بها المرأة ، فالوسط العائلي يوجه المرأة للتخصص في بعض المهن و يبعدها عن الأخرى إلا أن الظروف الاجتماعية الصعبة التي يتخبط فيها المجتمع و الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة جعلت أنماط التفكير بدأت تميل إلى التغيير.[1]

خلاصة الفصل

اشتمل هذا الفصل عن العديد من النقاط التي تخص المرأة و تاريخها السياقي لخروجها إلى العمل و أهم الطرق التي مرت عليها و العقبات التي مرت عليها أيضا و استخلصنا أن المرأة كالرجل لكل منها الحق في ممارسة ما يرغب به، بالإضافة إلى قدراتها الكبيرة في التفكير و الإبداع ،و لحد الآن هي في صراع مع هذه العقبات و في جميع أنحاء العالم و في جميع المجالات التي تعمل فيها ، و وراء كل هذا كانت هناك نتائج ايجابية على المجتمعات و ساهمت في التطور و الرقي و رغم الإسهامات التي قدمتها من خدمات إلا أن هناك

[1] فيروز مامي زرارقة : مرجع سابق، ص 140 .

سلبيات لا يمكن التغاضي عنها خاصة في المجتمع الإسلامي مما يؤدي أحيانا إلى تشتت الأسر و العائلات و تغيير لثقافة المجتمعات و منها المجتمع الجزائري.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

تمهيد

المبحث الأول: السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي

1-المطلب الأول: نظرة تاريخية للأداء الوظيفي

2-المطلب الثاني: نظريات الأداء الوظيفي

3-المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

4-المطلب الرابع: معوقات الأداء الوظيفي

المبحث الثاني: ماهية تقييم الأداء الوظيفي

1-المطلب الأول : مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

2-المطلب الثاني: فوائد وأهداف تقييم الأداء الوظيفي

3-المطلب الثالث: شروط وعوامل تقييم الأداء الوظيفي

4-المطلب الرابع: أنواع وأدوات تقييم الأداء وخطواته

المبحث الثالث: كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

1-المطلب الأول: مفهوم كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة

2-المطلب الثاني: عناصر كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة

3-المطلب الثالث: تحديد أسباب انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة

4-المطلب الرابع: عوائق على طريق تفوق المرأة الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في مجالات العمل في المنظمات قاطبة سواء أكانت صناعية، أم خدماتية، أم حكومية، لأنه ذو علاقة ارتباط مباشرة بإنتاجية العمل فيها وفعاليتها التنظيمية، التي يتوقف عليها بقاؤه أو استمرار نشاطها.

فالأداء الوظيفي المحرك الرئيسي لما تقوم به المنظمات من أعمال تسير بخطواتها نحو تحقيق أهداف المنظمة.

وفي هذا الفصل سيتم تناول موضوع الأداء الوظيفي في المباحث التالية:

المبحث الأول: السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي

المطلب الأول: نظرة تاريخية للأداء الوظيفي:

يرى المتتبع التاريخي للأداء الوظيفي بأنها ممارسة قديمة عرفت في حضارات قديمة وتطورت مفاهيمها بتطور وسائل القياس وتطور الفكر الإداري بشكل عام.

و يشير البعض إلى أن العملية بدأت منذ بدأ الإنسان يفكر في ما يدور حوله ويصدر إشارات القبول أو الرفض عندما يراقب غيره يعمل ويزن أداء الآخرين اعتمادا أو قياسا لتصوراته الخاصة.[1]

ولقد قدمت الحضارة الإنسانية شواهد دلت إلى أن البابليون والفراعنة وقدامى الصينيون كانوا يطبقون أساليب الأداء الوظيفي في العديد من مجالات حياتهم ، كما وأنهم انطلقوا من حسابات بسيطة بالمعايير الحالية لكنها مفيدة في تقدير الأشياء ومتابعة الانجاز وتحقيق الأهداف ،وإن التطور الحاصل في الأداء وإداراته جاء على مراحل متعاقبة سواء في العالم الصناعي كمنظمات أعمال أو منظمات دولة.

وإذا قمنا باستطلاع التاريخ الإسلامي نجد أن الحضارة الإسلامي قد اهتمت بالأداء الوظيفي للسلوك الإنساني داخل المنظمات اهتماماً بالغاً ، فأقرت مبدأ التشاور مع المرؤوسين عند اتخاذ القرار وهذا ما يسمى حالياً بالمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية ، كما شجعت الاتصال المباشر بين الرئيس والمرؤوس ، كما أن مفاهيم الاتصال الجيدة كانت لها مجالات واسعة في الدين الإسلامي بشكل كبير.[2]

وفي الولايات المتحدة الأمريكية كانت هناك العديد من العوامل التي أدت في النهاية إلى حدوث أكثر الإصلاحات في إدارة شؤون الموظفين انتشاراً منذ أن دخل نظام (الكفاءة والاقتدار)لأول مرة، وقد تم تعيين هيئة الموظفين في القطاع الخاص التي يعجب بها المديرون العموميون، اللامركزية / التركيز على الأداء .

[1]- خالد الهيتي:إدارة الموارد البشرية ،.دار وائل الأردن، ط2،2005، ص 197-196.

[2]- عامر عوض:" السلوك التنظيمي الإداري "، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2007،ص31.

والشكل الإداري المركزي يلقي تقديراً كبير حيث يسمح لمديري الخطوط الإنتاجية ، والأفراد الأكثر قربا من موقع العمل ، واتخاذ قرارات تعيين الموظفين التي تؤثر مباشرة في إنتاجية وحدتهم ومعنوياتهم إن التأكيد على الأداء الوظيفي كمعيار لمنح المكافآت وإنزال العقوبات ، يزود المديرين بعامل حفز فعال .

ولم يستفيد القطاع العام كثيراً عند قيامه بتعيين الموظفين من هذه التوجهات الإدارية ،وفي العادة كان يتم تجنب اللامركزية ، لأنها تؤدي إلى وجود نظام للرقابة، فقد لوحظ عندما كان يتم تفويض قرارات تعيين الموظفين لمديري خطوط الإنتاج، كانت متاعب الحذر من الفساد السياسي تتضاعف. وبالمثل فقد كان الاهتمام بنوعية الأداء الوظيفي ، هو الكارثة المبكرة للجهود المبذولة لتحييد الخدمات المدنية ، حيث أدى جعل الأقدمية هي الأساس المنطقي لقرارات الترقية واستبدال الموظفين ، إلى عدم تمكن المشرفين من معاقبة أو مكافأة المرؤوسين على أساس من الاعتبارات السياسية ، وبينما كانت استراتيجيات تعيين الموظفين الفعالة نسبياً في الحفاظ على الخدمة المدنية بعيداً التدخل السياسي، نجد أنها قضت على الكثير من التلقائية والاستجابية، التي ثبت قيمتها بالنسبة لإدارة الأفراد في القطاع الخاص [1].

وتسعى الحكومات الحديثة إلى مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة، بشتى الطرق من خلال إدارة الأداء الحكومي بنفس منهج إدارة القطاع الخاص سعياً إلى تحقيق التطوير، وتقديم الخدمات في أفضل صورة، وذلك لمواجهة الكثير من التحديات، التي يتمثل أهمها في :تعدد الأهداف، وتزايد حاجات المجتمع وتنوعها، وندرة الموارد والتحولات الاقتصادية. وقد أدى ذلك إلى تسابق الدول فيجذب رؤوس الأموال والاستثمارات من خلال خلق البيئة المناسبة لذلك [2].

المطلب الأول: مفهوم الأداء الـوظيفي:

- هو المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعالية الأفراد للمؤسسات.[3]
- هو كفاءة العامل لعمله و مسلكه فيه يبدي صلاحيته في النهوض بأعباء عمله و تحطيمه لمسؤوليته في فترة زمنية محددة.[4]

[1]– محمد عبد الكريم مترجم عن كول بليز جراهام: 1996 ، ص 154–155.

[2]– علي عبود :"دور جوائز الجودة والتميز في قياس وتطوير الأداء في القطاع الحكومي" ورقة عمل – المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي – الرياض – السعودية.2006.ص6.

[3]–راوية حسن: إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد و العشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2000، ص207.

[4]– راوية حسن :مرجع نفسه ، ص213.

.

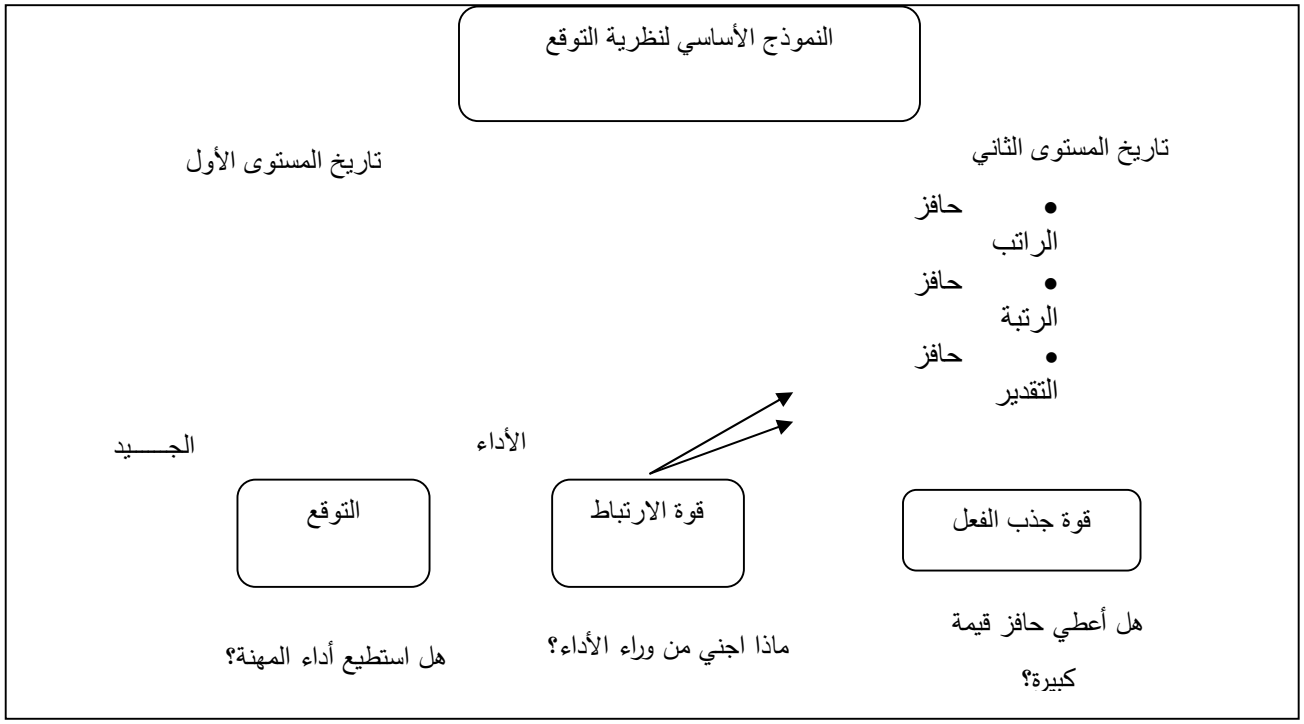
المطلب الثاني: نظريات الأداء:

➢ نظرية التوقع:

ترتبط نظرية التوقع في صيغتها الأساسية بسلوك الاختبار، وتبين النظرية على وجه التحديد، أن الأفراد يقيمون الإستراتيجيات المختلفة للسلوك (مثل العمل بجد كل يوم، في مقابل العمل بجد لفترة ثلاثة أيام من العمل الخمسة)، ثم يختارون إستراتيجية معينة يعتقدون أنها تؤدي إلى حصولهم على الحوافز المرتبطة بالعمل والتي يعطونها قيمة اكبر (مثل الزيادة في الراتب)، فإذا كان العامل يعتقد أن العمل الجاد كل يوم يؤدي إلى زيادة في الراتب، فإن نظرية التوقع تتنبأ بأن الفرد سيختار هذا السلوك.

قدم "فروم" Vroom نظرية للدافعية منطلقة من الأعمال السابقة لكل من "تولمان" Tolman و"أتكنسون" Atkinson وسماها النظرية الإجرائية أو نظرية التوقع، وكما يوضح الشكل التالي، فإن أساس نظرية التوقع هو العلاقات المدركة بين الجهد والأداء والحافز المقدم مقابل الأداء.

الناتج: هو النتيجة النهائية للجهد أو سلوك معين ويمكن تصنيفه كناتج للمستوى الأول أو الناتج للمستوى الثاني ويمكن التوضيح من خلال النموذج الأساسي:[1]



الشكل رقم (01): يبين النموذج الأساسي للنظرية التوقع

[1]-: صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق ، ص 132،133.

التوقع: تتعلق المسألة هنا بمدى قدرة الشخص على أداء العمل المخصص له وبحساب الاحتمالات.

قوة الارتباط: تشير إلى العلاقة بين ناتج المستوى الأول وناتج المستوى الثاني، أي مدى ارتباط مستويات الأداء بمستويات الأداء وحوافز الأداء، فقوة الارتباط، مثلها مثل الارتباط الإحصائي تتراوح ما بين (+1) (−1).

قوة جذب الفعل: وهي قوة الميول أو التفضيل لدى الفرد لناتج معين وبعبارة أخرى تتعلق قوة الجذب بالقيمة التي يضعها الفرد لحوافز معينة مثل الزيادات في الراتب والترقيات والتقدير وما إلى ذلك، ويمكن أن تكون لقوة جذب الفعل، قيم فردية تعطي القدرة للقيام بمهنة معينة.

وبالرغم من وجود مشكلات كبيرة في نظرية التوقع، إلا أن هناك دلالات معينة للممارسة الإدارية:

- يستطيع المدير توضيح وزيادة توقعات بذل الجهد للأداء بالنسبة للمرؤوسين عن طريق استخدام التدريب والتوجيه.
- يجب أن تكون المكافآت مرتبطة بتلك الأنماط السلوكية ذات الأهمية بالنسبة للمنظمة وأن يكون ذلك واضحا بالنسبة للأفراد، ولهذه المسألة دلالات محددة حول طبيعة نظام الحوافز في المنظمات وضرورة ارتباط الحوافز بأداء الأفراد.

وأخير يختلف الأفراد حول القيمة (قوة جذب الفعل)، التي يعطونها الحوافز التي يمكن أن حصلوا عليها من أعمالهم ويتعين على المديرين إذن التركيز على التوافق في رغبات الأفراد مع حافز معين، الذي تقدمه المنظمة.[1]

➢ نظرية العدالة:

يطلق على ثاني نظريات النسق للدافعية مصطلح نظرية العدالة أو الإنصاف، وهي تنص على أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتسلمونها ومقدار الجهود التي يبذلونها، فإنهم يتطوعون لتحقيق ذلك التفاوت، إلى جانب ذلك كلما كان التفاوت كبيرا إتجه الأفراد إلى تخفيفه ويشير التفاوت هنا إلى الاختلاف المحسوس بين الذي يمكن وجوده وبين شخصين أو أكثر، وقد يبنى هذا الاختلاف على إدراك ذاتي أو على حقيقة موضوعية.

ولقد ارتبط تطوير النظرية في أساسها وتجريبها باسم "آدمز" Adams، الذي عرف التفاوت أو عدم المساواة بأنه يحدث حينما يحس شخص ما بأن نسبة العائد من وظيفة إلى مدخلات الوظيفة لا يتعادلان مقارنة

[1]- صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص 133.

مع نتائج ومدخلات الشخص المرجعي، وقد يكون هذا الشخص المرجعي أحد أفراد الجماعة التي ينتمي إليها هذا الشخص أو عضوا في جماعة أخرى أو من خارج المنظمة.

وتشير المدخلات في نظرية العدالة إلى عوامل مثل: الجهد والمهارات و المعرفة وأداء المهام التي يجيء بها الفرد أو بوصفها في أعماله فيما يشير العائد أو الناتج إلى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالراتب والترقية والتقدير والشعور بالإنجاز والمركز.[1]

- نظرية الهدف:

هناك أعداد متزايدة من المديرين الممارسين والعلماء السلوكيين الذين يعتقدون أن أهم عنصر لأي برنامج للدافعية هو الأهداف أو النتائج المتوقعة من الموظف أو العامل، فالهدف ببساطة، هو ما يحاول الفرد واعيا أن يحققه.

وقد قدم الإطار الأساسي لتحديد الأهداف، "ادوين لوك" Loocke، الذي طرح نظرية تحديد الأهداف والتي تتعلق بالعلاقة بين الأهداف المقصودة وأداء المهام، والافتراض الأساسي الذي يقوم عليه هذا المدخل هو أن الأهداف المدركة للموظف تؤثر على سلوكه في العمل، وبصورة أوضح، ينتج عن الأهداف الصعبة مستوى من الأداء أعلى ما ينتج عن الأهداف السهلة، (أداء بسيط)، وأن الأهداف الصعبة المحددة تؤدي إلى مستوى من الأداء أعلى مما ينتج عن عدم وجود أهداف أو عن هدف معمَّم مثل (أبذل ما في وسعك)، وبعبارة عملية، يتحسن مستوى الدافعية لدى الفرد إذا ما عرف بوضوح ما هو المطلوب أداؤه وما يتضمنه ذلك من تحد لقدراته.

ويتضمن تحديد الأهداف خمسة خطوات:

- توفر حوافز معينة بوساطة البيئة أو أكثر تحديدا بوساطة جزء أو فرد في منظمة.
- تتعلق عملية المشاركة في تحديد الأهداف بالطريقة التي بموجبها وضع الأهداف، أي اتخاذ القرارات بصورة مشتركة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- الوضوح ودرجة الصعوبة والتحدي والتنافس بين الزملاء.
- الالتزام بالأهداف المقررة لأداء العمل.
- تحمل نتائج تحديد الأهداف جوانب مثل أداء المهام والرضا[2].

[1]– صلاح الدين محمد عبد الباقي :المرجع نفسه: ص 151.

[2] - نفس المرجع، ص155.153.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الأداء:

1-العوامل المتعلقة بالعامل:

- **الوظيفي:**

يمثل الرضا الرضا الوظيفي أحد الخصائص التي تستخدمها المؤسسات عادة لقياس الأداء إذ يشعر العديد من الأفراد أنه من الضروري أن يكون العامل ليقدم أحسن أداء من العامل المستاء من عمله زيادة الرضا الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى تقليل الغياب ومنه زيادة العمل.[1]

- **الدافعة:**

تمثل الدافعة في الحالة الانفعالية للعامل الدافع نحو تحريك قواه للقيام بالعمل و الاستمرار فيه و الرغبة في الأداء الجيد، و لا شك أن الزيادة في شدة هذه الدافعية يؤثر في أداء الموظف في عمله و يمكن القول لو تساوى الفرد في القدرات و المهارات و الخبرات اللازمة لعمل معين، فإنه يوجد تفاوت بينهم في مستوى الأداء نتيجة لتفاوت درجة الاهتمام و الرغبة في أداء العمل المخول إليهم ، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه التفاوت في الرغبة أو القوة الدافعية لأداء العمل.

- **المعرفة:**

تتمثل المعرفة في المعلومات الضرورية لأداء وظيفة أو مهمة فيجب أن تكون معرف بسيطة و محددة وتكون رفيعة المستوى بالغة التعقيد، الأمر الذي يختلف باختلاف نوعية العمل و المستوى الوظيفي الذي قادته المنظمة، وهذه المعرفة تشمل كل ما يتعلق بالعمل وعلى ذلك يتطلب من شاغله الإلمام بقدر من المعرفة يتناسب و نوعية ذلك العمل.

- **المهارات:**

وهي قدرة العامل على أداء عمله بجودة و إتقان وكذا لتطبيق العلم لتلك المعرفة المحصل عليها وذلك حسب نوعية العمل الذي يشغله ومدى توفير القدرات و الاستعدادات التي اكتسبها العامل سواء من معرفته الشخصية أو عن طريق التدريب أو التكوين و اكتساب هذه المهارات باختلاف مستوياتها و أنواعها سواء كانت حركية أو عقلية وفق نوع العمل هذا ما يؤدي إلى رفع مستوى أدائه.[2]

---

[1] – أمين ساعي: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 1988 ص75.

[2] – أمين ساعي: المرجع نفسه، ص76.

- **القدرات:**

إن القدرة تمثل العامل الثاني الذي يتمثل مع الدافعية في تحديد الأداء و هي ليست متغيرا وحيدا يؤثر في مجال و متطلبات المنصب اللازمة لذا فإن قدرات العامل يجب أن تكون متناسبة مع الوظيفة التي يؤديها وذلك بالتوازن مع البيئة وهذا ما يتطلبه ذلك من مهارات و معرفة من اجل الحصول على أداء أفضل.

- **الاستعدادات:**

تتمثل في تلك الجهود و الطاقة التي يبذلها العامل من أجل القيام بعمله و هي ترتكز على أساس التنظيم و الانضباط الجيد وكذلك القدرة على الاتصال ليمكن العامل من القيام بعمله بأحسن وجه و بالشكل المطلوب منه، و بالعكس إذ لم يعتمد على هذه العناصر فيكون عمله ناقصا و يؤثر سلبا على المؤسسة.

- **الغياب:**

يعتبر أجد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء العامل سواء كان هذا الغياب في فترات متقاربة أو متباعدة لأن الغياب يشجع على الكسل و تعطيل العمل أيضا و انتشار الفوضى ليؤثر سلبا على أداء العامل و نتائج المؤسسة.[1]

2-العوامل المتعلقة بالوظيفة:

تتمثل هذه العوامل في ظروف العمل و محتواه لأداء يكون ضعيف إذ لم توفر لها الظروف و الوسائل الملائمة وهذا ما يؤثر على العمل و بالتالي مستوى أدائهم وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

1-الظروف المادية:

إن الظروف المادية الجيدة تعمل على درجة الموظف و تساهم في زيادة أدائه و العكس صحيح، و أن العوامل المادية لا يؤدي إلى ذلك إلا إذا تركت أثرا نفسيا في الموظف، يعني ذلك يجب مراعاة العوامل النفسية و الذاتية و الاجتماعية في الفرد التي تشمل المناخ العام للعمل ، وعدم مراعاتها يؤدي إلى اضطرابات تسيير الموارد البشرية و يؤدي حتما إلى نقص الأداء و تتمثل هذه الظروف في الضوضاء و الحرارة و غير ذلك، حيث الدراسات التي أجريت في انجلترا في صناعة النسيج أن نقص الإنتاج سببه الضوضاء داخل المصنع و بالتالي قلل من أداء الموظف و راحته.

[1]- أمين ساعي :المرجع نفسه ، ص 84.

2- القيادة و الإشراف:

إن اختيار رؤساء الموظفين له أثر كبير في رفع روح المعنوية لديهم لذا يجب أن يكون هذا الرئيس متمتعا بصفة القيادة و الاهتمام الطبيعي بالموظفين و استثمار قدراتهم بالشكل الذي يساعدهم على التقدم و التطور ومنه فالسياسات غير الواضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه للجهود ، كما أن النقص في التكوين يمكن أن يكون سببا في الاستغلال السيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد .[1]

3- التكنولوجيا:

تعتبر التكنولوجيا عاملا من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين وتوفير هذا العامل للعامل باستخدام مهارات وخيارات جديدة من خلال الجهود المبذولة عليها لتدريبها بشكل يكفل التطورات التكنولوجيا السريعة إذن من أجل إحداث التقدم التكنولوجي لابد من متابعة تغيرات البيئة التي تستلزم إعادة تركيبة المهارات والمعارف عن طريق التكوين.

4- التنظيم:

" إن التنظيم الجيد والتصميم السليم لمختلف المصالح يوضح سلامة العلاقات بين الأفراد داخل المنظمات، يساهم في حل المشاكل وصعوبات العمل وبالتالي الوصول إلى الفعالية، كما يجب على الإدارة إشراك العمال في اتخاذ القرارت حتى يكون لهم الحق في تسيير التنظيم في الوقت المناسب."

5-كمية الجهد:

هي قدرة القدرة على بذل طاقة جسيمة وعقلية في وظيفته خلال فترة زمنية محددة ويقاس الجهد المبذول في هذه الحالة بمدى قدرة الفرد على إنجاز عمل وفق الإمكانيات وظروف العمل المتوفرة وكمية الجهد نقصد بها الطاقة الجسيمة والعقلية المتمثلة في الوظائف التي تحددها إدارة الموارد البشرية لكل موظف في المنظمة وتحدد له الواجبات والمهام التي يؤديها مراعين بذلك قدرات الفرد ومؤهلاته لشغل منصب معين كما يجب وصف العمل للموظف من أهداف المنظمة والشروط الواجب إتباعها في ذلك.[2]

6- نوعية الجهد:

ونقصد بها مدى مطابقة الإنجاز للمواصفات المطلوبة فقد يكون الأداء أو الإنجاز مرتعا لكن لا يتميز بالجودة لذا فإن كمية الإنجاز تعتبر مهمة لكن ليس بمقدر ما تهمنا نوعية وجودة الجهد المبذول ومستوى الدقة

[1] – أمين ساعي : المرجع السابق ص85.

[2] – أمين ساعي: المرجع نفسه ، ص86.

فيه وقد يكون الجهد المبذول عقليا أو جسديا حسب نوع العمل والوظيفة المؤداة، وتنبغي على الإدارة تحديد المسؤوليات لكل منصب وتحديد أهداف المنظمة ككل لكي يتمكن الفرد العمل ضمن الإطار الذي تفرضه قوانين هذه المنظمة ومن العوامل التي تساعد الفرد على أداء مهامه وتحسين قدراته أن يشمل المنصب الذي يلائم مؤهلاته وقدراته، التي تحقق للفرد العامل الارتياح في أداء وظيفته وإتاحة فرص الترقية أمام العامل في مختلف المناصب مما يرفع من الروح المعنوية للموظفين ويدفعهم للعمل بفعالية وكفاءة أكثر بحيث يخلق في نفسه طاقة متجددة للعمال بأكثر جهد ممكن لتحسين أدائه.

7-نمط الإنجاز:

ونقصد به الأسلوب، أو الطريقة التي تؤدي با أنشطة العمل وتقاس طريقة إنجاز المهام والأنشطة والأسلوب المتبع في القيام بهذه النشاطات حسب نوع الجهد المبذول جسديا كان أم عقليا.

ويختلف نمط الإنجاز من منصب لأخر حسب طبعة العمل فقد يتطلب العمل جهدا عضليا لأداء المهام كتحريك الآلات الأجهزة وهذا يتطلب من شاغل هذا النوع من العمل القيام بأعمال يدوية وهذه الأخيرة تعد أسلوبا من أساليب إنجاز الوظائف التي تؤدي في أغلب الأحيان من طرف الهيئة التنفيذية أو العمال المنفذين المتواجدين في قاعة الهرم لأي منظمة، إلا أنه قد يتطلب العمل الإداري جهدا فكريا في نفس المنظمة ويشمل الهيئة الوسطى والعليا والتي تأخذ حعلى عاتقها وظائف مختلفة حسب أهميتها ودرجتها في الهرم الإداري، ويتمثل في نشاطات التأطير والإشراف والتحكم كل هذه المهام تتطلب جهدا فكريا لشاغليها .[1]

كذلك هناك عاملين أساسين يؤثران على الأداء المتمثلة في العوامل الداخلية و عوامل خارجية :

العوامل الداخلية:

تتكون من مجموعة متعددة من العوامل نذكر منها:

1- العنصر البشري:

يشكل أهم مورد في المؤسسة فنموها و تطورها مرهون بمدى استقطابها لعناصر بشرية متميزة في مهاراتها و معارفها و قدراتها على الانسجام في الجماعة و مدى تعاونها معها و مدى العناية التي تعطيها لتطوير ممتلكاتها والعمل على إيجاد و تنمية الدافع لديها لبذل جهد أكبر و أداء أفضل.

[1] – أمين ساعي : المرجع السابق، ص88.

2- الإدارة:

إن للإدارة مسؤولية كبيرة في تخطيط و تنظيم و تنسيق و قيادة و رقابة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاق مسؤوليتها و سيطرتها فهي بذلك تؤثر على جميع الأنشطة في المؤسسة و منه فهي مسؤولية بنسبة كبيرة عن زيادة معدلات الأداء داخل المؤسسة.

3- التنظيم:

يشمل غلى توزيع و تحديد المهام و المسؤوليات وفقا للتخصصات على العمال داخل المؤسسة، أي تقسيم العمل عليهم وفق مهاراتهم و إمكانياتهم الخاصة، إن درجة التنظيم و إحداث المتغيرات اللازمة وفقا للمستجدات في نظم وأساليب العمل و التوظيف ومنظومة الحوافز و التنمية و التدريب من شانه يؤثر على الأداء، لذا وجب إن تكون لأي مؤسسة مرونة ديناميكية في اي تنظيم في تجعله قابل للتغيير وفق المستجدات الراهنة.

4-بيئة العمل:

تشير على مدى أهمية العناصر المحيطة بالفرد أثناء تأدية وظيفته، إن عدم الانتظام في العمل و الانسحاب و الغيابات و الحوادث يعود سببه الرئيسي لسلبية بيئة العمل.

5-طبيعة العمل:

يشير إلى أهمية الوظيفة و المنصب الذي يشغله الفرد و مدى توفر فرص النمو و الترقية المتاحة أمامه، حيث كلما زادت توافق درجة الفرد ووظيفته أدى ذلك إلى زيادة دافعتيه و حبه للعمل وولائه لمؤسسته.

العوامل الفنية:

إن العوامل التكنولوجية في آلات ومعدات و وسائل الاتصال و غيرها تؤثر تأثيرا كبيرا غلى الأداء الجيد ، ولا يكفي هذا بل يجب إن يكون الفرد على علم بكيفية عمل هذه الوسائل.

العوامل الخارجية:

و تتكون من مجموعة من العوامل المتمثلة فيما يلي:

1- البيئة الاجتماعية و الثقافية:

- العادات و التقاليد الموروثة
- العرف و الدين

– المستوى التعليمي و مدى تقدير الأفراد التعليم و رغباتهم في الحصول عليه.[1]

2– البيئة السياسية والقانونية:

– طبيعة النظام السياسي

– مدى الاستقرار السياسي

– مرونة القوانين و التشريعات

– السياسات الخارجية المتبعة من قبل الدولة

– العلاقات الدولية و نوعيتها

3– البيئة الاقتصادية:

– الإطار العام لاقتصاد الدولة { حر ، موجه}

–الاستقرار الاقتصادي

– النظام البنكي و مدى تأثير السياسات التشريعية على نشاط البنوك

– الأسواق المالية ومدى وجود أسواق للأسهم و السندات

– السياسات المالية المتبعة من قبل الدولة.[2]

المطلب الرابع: معوقات الأداء الوظيفي:

هناك عدة عوامل مؤثرة في سلوك الفرد وأدائه سلبية مما يعرقل نشاطه ،هذه العوامل خارجه عن نطاق الفرد وإرادته إلا أنها تؤثر على مستوى أدائه من بينها العوامل البيئية في مجال عمله بالإضافة إلى مؤثرات تحفيزية ،ومعنوية تقلل من نشاط الفرد في المنطقة ومن أكثر العوائق شيوعا في الأداء ما يلي:

1– النقص في المتطلبات إلى وقت الفرد أو العكس.

2– قلة التسهيلات في العمل والتركيبات والتجهيزات.

3– قلة السياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة .

4– نمط الإشراف .

5– عدم استغلال نظام التحفيز وأثره على أداء الفرد.[3]

[1] – أمين ساعي : المرجع السابق ، ص90.

[2] – نفس المرجع، ص91.

[3]– بوثلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، دار العرب للطباعة والنشر، ص51.

إلى جانب هذه المؤثرات التي تعد من أهم المؤثرات على الجهد والقدرة،و يمكن إن نظيف عامل النقص في التدريب الذي يتسبب في استغلال السيئ لقدرات الفرد كما أن السياسات غبر الواضحة أو الإشراف السيئ قد يتسبب في التوجيه الخاطئ للجهود.

إن استغلال السيئ لقدرات الفرد وكفاءته ناتج عن سوء التنظيم والتسيير اللاعقلاني للموارد البشرية حسب اختصاص الموظف التي يشغلها ،وهذا ما يجعل الفرد العامل غير قادر على القيام بنفس الكيفية والطريقة التي تتطلبها وهذا يؤثر سلبا على أدائه وكذلك على معنوياته.

و يجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤشرات على الجهد المبذول ، القدرة و الاتجاه فعلى سبيل المثال أي عطل في آلة أو في جهاز يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضا فان السياسات غير واضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، إضافة إلى أن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فانه من أهم و اكبر مسؤوليات الإدارة نجد:

3- توفير ظروف عمل مناسبة للعاملين

4- توفير بيئة تنظيمية مدعمة تقل فيها عوائق الأداء بما يمكن من تحقيق أداء جيد.

- توفير شروط عمل كافية و مناسبة للعاملين .
- توفير بيئة مدعمة تقل فيها عوائق الأداء.
- توفير العوامل النفسية المريحة للعامل و هذا بتوفير الأجواء التي تسمح بذلك .

بالإضافة إلى العوامل السابقة كلها مهمة ولها أثرها البالغ في تحقيق الأداء وبالتالي تحقيق الأداء لأهداف المنظمة لذا فالمنظمة التي تهتم بتحقيق نتائج إيجابية وتسعى للوصول إلى مستوى جيد من الأداء عليها أن تراعي متطلبات الوظيفة و الموظف و إن تحترم مبدأ الرجل المناسب و تحرس ألا تقع في الأخطاء التي تعمل على عرقلة نشاطها كما عليها تتخطى كل العقبات التي تعترض سبيلها في القيام بمهامها و إن تتبع النمط القيادي الذي يناسب الظروف التي تكون فيها المنظمة و تلاؤم الوضعية .[1]

[1] -راوية، حسن :إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية:2003، ص216.

المبحث الثاني: ماهية تقييم الأداء الوظيفي والاعتبارات الواجب مراعاتها:

يعتبر تقييم الأداء بمثابة احد الأدوات الهامة التي تلجا إليها إدارة المؤسسة لمساعدة الأفراد العاملين (الأطباء) على تأدية مهامهم بفاعلية وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة من خلال فترات زمنية محدودة ومعروفة.

المطلب الأول:مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية و كفاءة مع حد أدنى من المعوقات و السلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل لذا فان عملية تقييم الأداء تعد من الأدوار الجوهرية في قياس كافة العوامل والجوانب المرتبطة بالأداء الفعال لإبراز مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية وهي تتضمن سلسلة من الخطوات أو الإجراءات المصممة للوصول إلى قياس أداء كل فرد في المنظمة.[1] ويعرف صلاح عبد الباقي تقييم الأداء بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بالأعمال الحالية.[2]

إن صاحب العمل، أو رئيس الفرد في العمل، لاشك في أن كلا منهما يقدر العامل أساسا على قدر كفاءته في أدائه لعمله، ومدى تميزه في إنجازه على أكمل وجه، أو مدى فشله في ذلك.[3]

يعرفه الكبيسي بأنه العملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الوصفية والكمية التي تدل على مستويات الأداء المتحقق فعلا للعاملين لمقارنته بأدائهم السابق وبأداء أقرانهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ماينبغي أن يتحقق.[4]

" يرى **Dris** و**Werther** أن تقييم الأداء يعبر عن : العملية التي تقوم المنظمات بمقتضاها بتقييم الأداء الوظيفي و السلوكي للعاملين بها و التي من خلال ممارستها بدقة يتمكن العاملون و المديرين و إدارة الموارد البشرية و إدارة المنظمة ككل بالتأكد من أن مساهمات ومجهودات الأفراد موجهة نحو غايات و أهداف المنظمة ."[5]

---

[1]– سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص268.

[2]– السعيد بلوم: أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، ماجستير، قسنطينة،2007، 2008، ص 47.

[3]– فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، 2001، ص 349.

[4]– عبد الله حمد محمد الجساسي: اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ماجستير، 2011، ص 108.

[5]– عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، ط1، مصر، 2009، ص263.

- ويعرف تقييم الأداء وفق بعده المعاصر بما يلي :

نظـام رسمي تصممه إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويشتمل على مجموعة من الأسس والقواعد العلمية و الإجـراءات، التي وفقا لها تتم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو فرق عمل، أي جميع العاملين فيها بحيث يقوم كل مستوى إداري أعلى بتقييـم أداء المستوى الأولى، بـدءا من قمـة الهـرم التنظيمي مـرورا بمستوياتـه الإداريـة وصـولا لقاعدته.[1]

- ويعرفه مصطفى شاويش على أنه تلك العملية التي من خلالها يمكن قياس حجم و مستوى ما تم إنجازه بالمقارنة مع المطلوب إنجازه كما و نوعا.[2]

المطلب الثاني: فوائد وأهداف تقييم الأداء الوظيفي:

1- فوائد تقييم الأداء الوظيفي:

تعتبر معدلات الأداء من وجهة نظر الرقابة الإدارية مفيدة في إظهار فاعلية العمليات وإلقاء الضوء على مواطن المشكلات التي هي بحاجة إلى إجراء تصحيحي ومن ذلك:

أ- **الاستخدام غير السليم للأفراد:** حيث ينشا التراكم الوظيفي من جراء الانخفاض التدريجي في عبء العمل إلى أن يكون العاملون في مجموعهم في مستوى عددي مناسب.

ب-**التوزيع غير السليم للعمل:** حيث يزيد العبء على بعض الوحدات التنظيمية بينما البعض الأخر تحمل بالتقليل من عبء العمل.

ج- **الإجراءات غير ملائمة:**

توجد بعض الإجراءات المعقدة والتي لا يمكن تصحيحها إلا من خلال تقييم الأداء.

أ. **التشغيل غير الكافي للمعدات:**

حيث لا تستخدم المعدات المستعملة بكفاءة وان تكون تلك المعدات في حالة متدهورة.[3]

كما يلخص البعض فوائد تقييم الأداء في النقاط التالية:

1. أهم الركائز التي تبنى عليها عملية المراقبة والضبط.

---

[1]- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل ، ط1، عمان ، 2005، ص206.

[2]- مصطفى شاويش، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق، د ط، عمان، 1996، ص81.

[3]- توفيق محمد عبد المحسن:اتجاهات حديثة في التقييم والتميز في الأداء، دار الفكر العربي، مكتبة النهضة المصرية، ايتراك، 2005، 2006، ص 05.

2. يفيد في تشخيص المشكلات وحلها ومعرفة مواطن الضعف والقوة في المنظمة.
3. تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الهامة سواء للتطوير أو الاستثمارات ناو عند تغييرات جوهرية مثل شراء ماكينات.
4. يساهم في رسم السياسات العامة سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الصناعة أو على مستوى الدولة.
5. يعتبر من أهم مصادر البيانات اللازمة للتخطيط.[1]

2- أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

إن الهدف الأساسي من وراء عملية تقييم الأداء الوظيفي هو تحقيق الترابط بين المنظمة والعامل من خلال رفع معنوياته وتحسين علاقاته في بيئة العمل كما يهدف إلى رفع كفاءة المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

من وجهة نظر العامل:

- تشجيع الأفراد على تحسين أدائهم للحصول على تقارير ممتازة.
- تحديد نقاط الضعف والقصور في أداء الموظف والعمل على علاجها.
- إعداد الفرد لمقابلة التطوير الذي يحدث مستقبلا.
- الإحساس بالعدالة والمساواة بينه وبين زملائه. [2]
- شعور العامل بالمسؤولية وان أدائه موضوع التقييم على نتائج هذا التقييم على مدى ما يتاح له من الفرص في الترقية على المكافأة.

ومن وجهة نظر المنظمة يساعد نظام تقييم الأداء على الآتي:

- تساعد على تحديد الحاجة إلى التدريب.
- تعتبر مقياسا للحكم على سياسة الاختيار وسياسة التدريب.
- تجبر الرئيس على إعداد تقرير دوري عن مرؤوسيه ومناقشته مدى تقدم كل فرد في العمل.
- تستخدم لتحديد الأشخاص الذين لا يصلحون للعمل ويتطلب الأمر فصلهم.

[1]- توفيق محمد عبد المحسن :المرجع نفسه : ص 06.
[2]- نفس المرجع، ص 56.

- إتاحة الفرص على تقييم جهود المديرين والرؤساء(الإدارة الوسطى) من خلال المتابعة لمدى جديتهم في تقييم مرؤوسيهم.
- وضع المشرف المناسب في المكان المناسب.
- بناء على نتائج التقييم يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين.

المطلب الثالث: شروط وعوامل تقييم الأداء الوظيفي:

1- الشروط الواجب توافرها لنجاح برامج تقييم الأداء :

- تحديد العناصر والصفات التي سيتم بناء عليها التقييم بشكل واضح ودقيق ومفهوم بحيث يستطيع الرؤساء والمرؤوسين فهمها بسهولة.
- توفر العناصر التالية: العمومية، إمكانية الملاحظة، إمكانية التمييز، وذلك لتجنب التداخل وسوء الفهم بما يؤدي إلى إعطاء نتائج غير صحيحة. [1]
- وضوح الأهمية النسبية لعناصر تقييم الأداء بالنسبة لكل وظيفة لمراعاة بعض العناصر المشتركة في تقييم عدد من الوظائف تتفاوت قيمتها النسبية من وظيفة لأخرى.
- ضرورة تأييد الإدارة العليا لعملية تقييم الأداء فكلما كانت اتجاهات الإدارة ايجابية نحو عملية التقييم كلما كانت فرصة نجاحها وتحقيق أهدافها أكثر من عدم تأييد الإدارة لها.
- يجب أن يكون تقييم المشرفين للمرؤوسين قائما على أسس موضوعية وان المشرف لم يكن متحيزا لواحد أو أكثر من العاملين.[2]

2-عوامل تقييم الأداء الوظيفي:

العوامل المحددة التي تخضع للتقييم: يركز تقييم الأداء الفعال على العوامل التي يمكن ملاحظتها مثل سلوك العاملين أثناء العمل والنتائج التي يحققونها، وتتمثل فيما يلي:

- تقييم الشخصية: تعتبر عنصر أساسي لنجاح في أداء العمل إلا انه من الصعوبة بمكان تقييم عوامل الشخصية وذلك لأنها تفتقد معظم التقييمات الشخصية المحددات السلوكية التي تساعد الفرد على تغيير وتحسين أدائه بنجاح.

[1]- توفيق محمد عبد المحسن: نفس المرجع السابق، ص70،57.

[2]- توفيق محمد عبد المحسن :المرجع نفسه ص 70، 71.

- تقييم النتائج: ويتم تقييم نتائج الأداء من خلال الكمية، والنوعية، والوقت، وكذا التكلفة لتحقيق النتائج.
- تقييم السلوك: لا يمكن قياس عناصر السلوك بموضوعية لكن يمكن تقييمها، ويساعد تقييم العناصر السلوكية في التخطيط لتحسين أداء العمل الحالي للفرد. ومن عوامل السلوك التي يتم تقييمها هي التخطيط، تحديد الأولويات، التنظيم، والتفويض وكذا حل المشكلات واتخاذ القرارات ، القيادة، العلاقات الشخصية والرقابة.

ما هو عدد العوامل التي يتم تقييمها: يتضمن التقييم الذي يستخدم في النصح للعامل والإرشاد لتحسين أدائه على عدة عوامل للوصول إلى تحليل تفصيلي للأداء، [1]

ففي دراسة أجريت في مصر على 24 شركة صناعية تبين عدد العوامل التي اعتمدت عليها بنظام التقييم في هذه الشركات يتراوح ما بين 6_12عامل.

اختيار أسس المقارنة في التقييم: يتم مقارنة البيانات والمعلومات الخاصة بأداء العامل بالأهداف المحددة مسبقا، وذلك ضمن أسس تستخدم في عملية المقارنة وهي:

توقعات الرئيس:توقعات المشرف لأداء العمل من قبل العاملين.

الأهداف الحالية: التي يجب على العاملين تحقيقها خلال فترة زمنية معينة.

معايير الأداء: هو معيار يعبر عن المستوى المطلوب أداءه.

وهناك أسس أخرى تتمثل في المقارنة مع عاملين آخرين يؤدون عملا متشابها، الأداء السابق، أداء الرئيس نفسه، متطلبات العمل.[2]

المطلب الرابع: أنواع وأدوات تقييم الأداء الوظيفي وخطواته

1- أنواع تقييم الأداء الوظيفي: يقسم الأداء الوظيفي إلى نوعين هما:

أ-**تقييم الأداء السلوكي:** تعتمد طرق التقييم التقديرية على تقييم الأداء السلوكي وتستخدم لهذا الغرض وسائل مقارنة ووسائل احتكام معدلات المطلقة أو الثابتة لتقييم أداء الموارد البشرية.

تركز وسائل المقارنة على أساليب ثلاثة لتقييم أداء الإفراد ترتيبيا(من الأفضل إلى الأسوأ) وهي:

[1]- زهير ثابت: كيف تقيم أداء الشركات والعاملين؟ دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص ص97، 98.

[2]- زهير ثابت :المرجع نفسه ،ص ص107، 108.

1- أسلوب الترتيب: يعتمد على مبدأ المفاضلة والمقارنة بين الأفراد، إذ يرتب المقيم الأفراد ترتيبا تنازليا طبقا لمساهمات الأفراد والمستوى العام لأدائهم من الأفضل إلى الأسوأ.

2- أسلوب الترتيب المزدوج: يقوم على مبدأ المقاربة الزوجية بين الأفراد، فيختار المقيم الأفضل بين الزوجين، ثم يتم جمع عدد المرات التي حصل فيها هذا الشخص على الترتيب الأفضل لقيامه بوظيفته بتمايز عن زملائه في العمل.

3- أسلوب التوزيع الإلزامي: يهدف إلى دفع الترتيب ليكون طبيعيا، بالاستناد إلى الافتراض القائل بان نسبة قليلة تحصل على الترتيب الأفضل ونسبة قليلة الأخرى منهم تحصل على الترتيب الأدنى، بينما باقي الأفراد تحصل على الترتيب الوسطي. [1]

أما الوسائل الثانية هي وسائل الاحتكام إلى معدلات أداء ثابتة وتمكن المقيم من قياس أداء الأفراد بالاستناد إلى شروط محددة تطلب منهم ومن أهمها:

- أسلوب القوائم: يقيس أداء الأفراد على ضوء ما تضمنته قائمة محتويات الخصائص الوظيفية المطلوب قياسها.
- أسلوب رسم الدرجات: يستخدم لتقييم خصائص عدة لأداء الأفراد من خلال سلسلة متصلة ذات درجات محددة ومقسمة إلى عدة مستويات، وعلى المقيم اختيار درجة من درجات السلسلة التي تنطبق على أداء الفرد.
- أسلوب الاختيار الإلزامي: يستخدم للتقليل من ذاتية المقيم والإكثار من الموضوعية في اختيار بند أو رأي واحد من بين بندين أو رأيين.
- أسلوب الأحداث الحرجة: تتضمن أوصاف مكتوبة عن فاعلية أو عدم فاعلية الأفراد من خلال ممارساتهم لإجراء وظائفهم، يهدف هذا الأسلوب إلى إبراز السبل الكفيلة بتحديد السلوكيات المرغوبة للقيام بأداء الوظيفة على أفضل ما يرام وهذا ما يجعل منه قاعدة لبرامج تدريبية يمكن أن تعد بهدف تحسين وتنمية أداء الأفراد.

[1]- حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، ط01، 2002، ص 372، 378.

ب: تقييم الأداء بالنتائج: إن تقييم أداء الأفراد هو بالدرجة الأولى تقييم للنتائج التي تلي مباشرة أو غير مباشرة لتصرفات وسلوكيات تتطلبها الأعمال التي يتولى الفرد القيام بها، وتضم الإدارة بالأهداف بتحديد ووضع الأهداف التي تقيس سلوكيات أعضاء المؤسسة، وكذلك تضم النتائج وتتطلب مراجعة دائمة لخطط العمل بهدف اكتشاف المشاكل المترتبة والاحتياجات التدريبية.[1]

2- أدوات تقييم الأداء:

تعتبر جزء مهم لنظام تقييم الأداء، وغالبا ما تكون هذه الأداة على شكل استمارة تتضمن أسئلة عن جوانب مختلفة في أداء الفرد للحصول على البيانات المطلوبة للتقييم، ويمكن أن تكون كما يلي:

- استمارة واحدة لتقييم أداء كل العاملين في الوحدة الإدارية: بحيث يرتب المدير العاملين لديه على ضوء عناصر وجوانب أداء مختلفة، وفيما يلي بدائل مختلفة لصياغة استمارة تقييم واحدة، وكلها تسال المدير أن يرتب مجموع العاملين لديه:

1. الترتيب البسيط: هو مطالبة المدير والمقيم أن يرتب مرتبة العاملين لديه من حيث أدائهم العام من الموظف ذات الأفضل إلى الموظف ذات الأداء الأضعف.
2. ترتيب العاملين في ثلاثة مجاميع أداء: فيه يصنف العاملين إلى ثلاثة مجاميع من حيث أدائهم وهي المجموعة ذات الأداء الأفضل، والمجموعة ذات الأداء الأضعف، والمجموعة ذات الأداء المتوسط.
3. ترتيب مجموع العاملين على أساس عناصر الأداء الرئيسية: يجب تصميم الاستمارة بحيث تتضمن حقول لعناصر الأداء الرئيسية ولكل موظف على حدة.
4. ترتيب العاملين على أساس عناصر الأداء ومستواه: يتم مطالبة المدير أن يرتب مجموع العاملين، وعلى كل عنصر إلى جيد، مقبول، ضعيف، وذلك في ضوء أدائهم. [2]

- استمارة لتقييم كل موظف على حدى: يتميز التقييم النسبي بكونه يرغم المدير على تقييم العاملين في ضوء أدائهم مقارنة يبعضهم البعض، وذلك للحصول على معلومات محددة عن كل موظف، وفيما يلي نماذج كما يمكن أن تحتويه هذه الاستمارات:

[1]- حسن إبراهيم بلوط : المرجع السابق ، ص 386،388.

[2]- سعاد نائف البرنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط3، 2007، ص 398، 404.

1. تقرير إنشائي بسيط: تكون أداة التقييم استمارة بسيطة جدا على شكل تقرير يطالب فيها المقيم أن يعد تقرير عن أداء الفرد خلال السنة بطريقة إنشائية، يكتب فيها ما يريد عن الموظف.
2. قائمة المراجعة: تستخدم عندما تهتم المنظمة بسمات معينة للموظف كالطموح وتحمل المسؤولية واللباقة وغيرها.
3. ميزان التقدير: يمكن تحويل الأسئلة في قائمة المراجعة إلى ميزان كامل لتقدير مدى تمتع الفرد بهذه السمات، أو أدائه للسلوك المطلوب منه، بحيث يمكن التمييز بين الأداء الممتاز والمتوسط والضعيف.
4. ميزان تقدير السلوكي: يسعى لتحديد نماذج لسلوكيات محددة.
5. تحديد وقائع الحرجة(الحاسمة): تفيد هذه العملية بكونها تلزم المدير بان يعطي أحداثا وليس تقييما عام للموظف، وشرح لكل عنصر من عناصر الأداء المهمة وقائع بارزة حصلت خلال السنة كشف فيها الموظف عن أداء متميز(سلبا أو إيجابا). [1]

3- خطوات تقييم الأداء: فيما يلي الخطوات التي يراعي إتباعها عند تقييم الأداء:

- **رسم السياسة وإعلانها**: يجب أن تقرر الأغراض التي تستخدم من اجلها سياسة التقدير والأشخاص الذين يخضعون لتطبيق تلك السياسة والأشخاص الذين يقومون بوضع تقديرات والفترات التي يتم فيها ذلك. ويجب أن تبلغ السياسة إلى جميع من يعنيهم الأمر سواء القائمين بالتقييم أو الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم، ويجب على القائمين بالتقييم معرفة الهدف من السياسة والطريقة إلي تم أتباعها في وضع التقييمات، كذلك يجب أن يفهم الأفراد طريقة التقييم والغرض الذي يستخدم من اجله، وعند إتباع هذه السياسة يجب شرح وتفسير لكافة أفراد التنظيم.
- **اختيار الطريقة التي ستتبع في التقييم**: يتوقف اختيار الطريقة على الشخص الذي سيتولى أعداد تقرير التقييم، ففي حالة قلة عدد الرؤساء الذين يطلب منهم إعداد تلك التقارير، ويمكن تدريبهم بعناية والاكتفاء بتقارير مبسطة دون الحاجة إلى تفسير لكل صفة من الصفات ووضع تقييم عنها، إما في حالة وجود عدد كبير من الرؤساء الذين ستوكل إليهم، ويراعى عند تحديد الصفات مراعاة طبيعة الوظائف والتأكد من فهم الشخص الذي يقوم بإعداد التقارير للصفات ووضع تقييم عنها.

[1]- سعاد نائف البرنوطي: المرجع السابق: ص 406، 414.

- **تدريب المقومين:** إن النجاح في استخدام تقارير الأداء يتوقف على الأشخاص الذين يوكل إليهم إعدادها، ولذلك من الضروري أن يكونوا ملمين بالهدف من إعداد تلك التقارير وطريقة استخدامها ومزاياها والعيوب التي تكتنفها وقد تعطي لهم تعليمات مكتوبة عن كيفية إعداد التقارير. [1]
- **تطبيق السياسة وتحليل النتائج:** يجب أن يحدد الوقت الذي يتم فيه وضع التقييم بحيث تنتهي العملية بالنسبة لأي مجموعة من الأفراد في قسم أو إدارة معينة في ظرف أيام محدودة، وذلك حتى تتفاوت المعايير التي يستخدمها المقومون، وإذا طالت المدة التي تتم فيها العملية وتطبيق السياسة يفترض أنها قد شرحت للأفراد إذ لا يجب أن تحاط العملية بالسرية ويجب أن يعلم الأفراد أن التقارير سرية، وبعد الانتهاء من التقارير تقوم الإدارة بتقييم النتائج التي حصلت عليها وهذه التقييمات الموضوعة مساعدة في إعطاء تقييم تقريبي للأداء أو قدرات الشخص المستقبلية.[2]

المبحث الثالث: كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

المطلب الأول: مفهوم كفاءة الأداء الوظيفي:

لقد ظهرت دراسة جديدة تأكد بأن الكفاءات هي السبيل الأكثر تأكيدا في خلق الميزة التنافسية ودعمها، ومنذ ذلك الوقت ازداد الاهتمام بالكفاءات بجميع أنواعها و ازدادت معه عملية التنمية لهذا العنصر الفعال نظرا لتأثيره بصورة معتبرة في درجة تنافسية للمؤسسة فكان البحث عن كيفية تنمية هذه الكفاءات يشكل أكبر اهتمامات المفكرين والباحثين و خاصة العنصر النسائي حيث تعتبر المرأة نصف المجتمع والمعطل عن العمل لذا بدأ الاهتمام بتنمية هذا الجزء والنهوض به عن طريق رفع كفاءة أدائها الوظيفي .

وقد **عرف الأداء الوظيفي** على أنه مدى درجة بلوغ عامل أهداف وحدة العمل والمؤسسة كنتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته ،قدراته و معارفه ،أما كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة فتعرف بأنها تأدية المرأة للأعمال المسندة إليها بالكفاءة التي تتفق مع متطلبات طبيعة العمل محققة بذلك رضا المسؤولين (المدراء) ورضا المستفيدين (العملاء).

المطلب الثاني: عناصر كفاءة الأداء الوظيفي:

إن عناصر كفاءة الأداء الوظيفي يمكن تلخص بالمكونات الأساسية التالية:

[1]– كامل بربر : إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات، ط1، 2000، ص 137، 140.

[2]– كامل بربر :المرجع نفسه: ،ص 139، 140.

1- معرفة متطلبات الوظيفة: ويشمل كل ما يمثله الفرد من خبرات عن العمل، مثل (مهارات فنية،مهارات مهنية ،معارف عامة عن الوظيفة ،القدرة على تنفيذ العمل ، البراعة في التنفيذ).

2- **كمية ونوعية العمل:** ويشمل مقدار العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة إنجازه من طرف الموظف، أما فيما يتعلق بنوعية العمل فيشمل كل من (الدقة، النظام، الإتقان،البراعة، التمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ مع تفادي الأخطاء). [1]

3- المثابرة: وتشمل الجدية و التفاني في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية ، الالتزام بالمواعيد المحددة ومدى الحاجة للإشراف و التوجيه.

المطلب الثالث: تحديد أبعاد و أسباب انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي

أ-تحديد أسباب انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي:

توجد أسباب عديدة تجعل أداء الموظفين لا يتطابق مع معايير الأداء المستهدفة، ومن هذه الأسباب:

1- إن الفرد مصدرا رئيسيا لنقاط القوة والضعف في عملية الأداء التي يقوم بها.

2- البيئة الخارجية والتي تشمل الأسرة و المجتمع و المشكلات الشخصية المرتبطة بالفرد.

3- بيئة العمل التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد ونظم الحوافز و المكافآت و الأجور و الترقية و العلاقات الإنسانية وغيرها.

4- أسباب مرتبطة بالوظيفة نفسها مثل: انخفاض المهارات الوظيفية لدي الأفراد وعدم توافقها.

ب- تحديد أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي:

لقد اختلف الباحثون في وجهات نظرهم بشأن تحديد أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي وقد تعددت التحديات للأبعاد باختيار ثلاثة أبعاد وخمسة أبعاد و ستة أبعاد و لكل باحث له رؤية تحديد على أساسها عدد ونوعية أبعاد الأداء الوظيفي ،حيث يعتبر الأداء الوظيفي عنصرا من عناصر الإنتاجية و هو يختص بالجانب الإنساني ويتم تحديد الإنتاجية تبعا لعدة أبعاد متداخلة ،وقد قام الباحث بحصر أربعة أبعاد يرى أن أغلب الباحثين والدراسات قد تم الإشارة إليها و تطابقت وجهات نظرهم فيها وهذه الأبعاد هي:الانضباط ،علاقات العمل، إنجاز المهام،الإبداع والابتكار.

[1]- عبد الرحمن كريم محمد: أثر أعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في العراق، المجلد التاسع، العدد الثاني2018، ص 199.

حيث يصعب الفصل بينهما لترابطها، حيث الإبداع مرتبط بكل من الابتكار ومستوى الإنجاز ومستوى الدقة والقدرة على حل المشكلات داخل العمل، ويمكن للباحث توضيح تلك الأبعاد كما يلي:

1- بعد الانضباط: يعرف الانضباط ببساطة انه الالتزام وهو عكس الانفلات و الغموض ، وبمعنى أكثر شمولية فانه يعني الجدية ،والالتزام والدقة وحسن أداء الواجب واحترام حقوق الآخرين و القدرة على التميز ما بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محضور وغير مباح ،أما الانضباط الوظيفي فهو: الالتزام باللوائح و القوانين السارية والمطبقة في المؤسسة والتي عادة ما تكون موجودة في العهود. [1]

والانضباط الوظيفي ليس الالتزام بأوقات الدوام الرسمي وخاصة مواعيد الحضور و الانصراف فقط بل يتعدى هذا المفهوم الضيق ويمتد إلى أفق أوسع و أكثر شمولية مثل : مستويات الاحترام المتبادل بين الموظفين إلى الاهتمام بالتسلسل الوظيفي في العمل ان تربط كيان المؤسسة في روح واحدة.

2- بعد علاقات العمل: تعددت زوايا الطرح والتفسير حول مفهوم علاقات العمل فراح البعض يطلق مصطلح علاقات العمل أو العلاقات الصناعية ،أو العلاقات الإنسانية فضلا عن وجود من عبر عنها بعلاقات الإنتاج غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات أو بتعبير علمية هذه المصطلحات في كونها تحاول تفسير علاقة ثنائية تمثل المأجورين طرفها الأول ، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا خاصا أو عاما وفي هذا يرى الباحثون إن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية اجتماعية، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية .

حيث الفرد التنظيم الإنساني، وعلى ذلك فالعلاقات الإنسانية تبدأ بالفرد وتهدف إلى تحقيق التفاعل والتماسك بين أداء الأفراد.

3- بعد إنجاز المهام: إن كيفية الوقت المتاحة لنا ليست هي الأمر المهم ،بقدر أهمية إدارة وقتنا بشكل أفضل و إنجاز الأعمال بشكل دقيق وبوقت قصير على أن لا يكون على حساب الجودة والنوعية فالشخص الفعّال يستخدم الحقائق والأفكار والمهارات والموارد ، وبها يدير الوقت بأفضل صورة ممكنة لإنجاز مهامه و مسؤولياته لتحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها.

4-بعد الإبداع والابتكار:

يعد الإبداع والابتكار والتجديد عناصر أساسية لتطوير الحياة ،فمن الناس قاعدون كسالى يعيشون على جهود غيرهم ومنهم عاملون على درجات متفاوتة في الجهد والدأب المثابرة، ولكنهم نمطيون تقليديون لا يملكون

[1]- عبد الرحمن كريم محمد : المرجع السابق، ص200.

القدرة على تحسين الواقع و تقديم الجديد ويؤدون إلى زيادة في الإنتاج ،ولكن ثمة فريقاً ثالثاً عليه مدار التجديد و التحسين، إنه فريق المبدعين الفريق الذي لا يكتفي بالتعامل مع ما هو موجود ولا بتكراره والسير على الأنماط المألوفة بل يمتلك النزوع نحو التغير والقدرة عليه فإذا كان تغيرا نحو الأحسن فهو الإبداع وأصحابه صنف نادر في الحياة وعليه المعول في تحويل تيار المجتمع نحو الأفضل ،فإذا كان وجود المبدعين و المبتكرين مُهماً في كل ظرف فإنه في ظروف الضعف و الركود و الإحباط يكون وجودهم في غاية الأهمية إذ لا مخرج من الأزمات إلا بوجود أصحاب المواهب والكفاءات المتميزة. [1]

المطلب الرابع: عوائق على طريق تفوق المرأة العاملة

إن أوقات العمل الطويلة تدفع المرأة إلى البحث عن علاقات الزمالة بينها وبين بقية زميلاتها، فهي تبدأ يومها بحماس ونشاط، ولكن ما أن يقترب الدوام من الانتهاء، حتى تبدأ بالتذمر والتفكير بالالتزامات الأسرية.

إن قلة وعي المرأة ذاتها بطبيعة دورها وإمكانياتها ،تجعلها تبحث عن حقوقها خارج نطاق عملها ، وثمة نظرة قاصرة من الأجر لهذا الدور وهذه الطبيعة في المرأة، وتتمتع المرأة بنظرة تفصيلية فقد ترى ما بين السطور أكثر من الرجل وهذا يسهل تفوقها بالعمل

يعتبر التمييز في العمل والغيرة، "بأنهما حائط السد اللذان يحولا دون تطور المرأة كسيدة عاملة،وعن المكانة الخاصة التي تحظى بها بعض الموظفات، أو الشخصية الزائفة التي تصطنعها الموظفة، كمحاولة لوضع الحواجز أمام عملها، وأن تستغل شخصيتها،أو مظهرها لتحظى بمعاملة خاصة، وتبقى في صراع الطلب دون العطاء،مما يضعف تقويم الأداء الوظيفي.

إن أي مجتمع نسائي يعاني من الغيرة التي في الغالب تصل للخط الأحمر في التعاملات و هذا ما حدث مع زوجتي في بداية عملها وبعد مرور الوقت تعاملتْ مع الوضع الصعب بطريقة أفضل فالمواجهة صعبة،إذ نصحتها بأن تركز على العمل أكثر وأن تقوم بكل واجباتها المطلوبة منها في الوظيفة تجنباً للاصطدام مع بعض الموظفات. . [2]

ومع مرور الوقت استطاعت زوجته كما يشير، التأقلم مع البيئة التي كرهتها في البداية خصوصا بعد مساعدته لها على تكوين علاقات جيدة ورسمية.

إن التأقلم في جو العمل النسائي ليس بالمهمة السهلة، حيث ان المرأة تستخدم مهاراتها واندفاعاتها النفسية والعاطفية بحكم الطبيعة الأنثوية وأسلوب التعزيز و المكافأة لتبقى في إطار التنافس الشريف ،ولا بد من ظهور

[1]-– عبد الرحمن كريم محمد المرجع السابق : ص201.

[2]- حمزة الجيلالي: المرأة العاملة، دار الأسرة بالمدية ودار العلم الثقافة ،2016، ص92.

غيرة عالية من الموظفات، وعادة ما تظهر الحزبية بالعمل وهي من أقوى عوائق العمل ،لاسيما إذا شعرت إحدى الموظفات أن هناك من يقْدر عوضاً عنها أو يذكر و كأنه عامل تهديد لذاتها ومكانتها الوظيفية. [1]

كما أن الالتزام بالمعايير الموضوعية كوجود ملامح الشخصية القيادية عند الإناث كسعة النظر ،ودقة الفكر، وعمق الوعي، ووضوح الرؤية إلى جانب التفوق الدراسي يشير إلى أن فرصة النساء هي الأكبر في احتلال مواقع قيادية متقدمة، وعلى رأسها الفوز في المعتركات الانتخابية المستقبلية ، خاصة مع تنامي الوعي عند بعض المؤسسات بضرورة وجود المرأة كعنصر فاعل في شتى المجالات، والاعتراف المجتمعي المتنامي عند النساء بالخصوص بأهمية دعم الكفاءات بعيدا عن أي اعتبارات أخرى.

إن ما يحدث في مجال العمل من السلوكيات الإيجابية أو السلبية ما هو إلا أمر طبيعي ناتج عن اختلاف الخبرات والخلفيات الثقافية و الاجتماعية والعلمية للعاملين في القطاع الواحد وقد يظهر الجانب السلبي من الصراع مثال على ذلك الصراع بين الموظفين وهو صراع غير معلن يتم فيه تسديد الضربات و المؤامرات دون الإعلان عن الأسباب الحقيقية، وهذا الصراع عادة يبدأ بادعاء المصلحة العامة للعمل، ولكنه في أغلب الأحيان يتحول حرب شخصية بين طرفين، أو مجموعة من الأطراف. [2]

وتختلف الدوافع التي تؤدي إلى حدوث الشللية أو المؤامرات في العمل بحسب العدوان، إذ يرى أنها في الغالب أسباب غير حقيقية، إذا كان أحد أطراف النزاع مسؤولا في العمل فهذا يظهر النفاق وذلك لكسب ترقية أو تسديد ضربة لإحدى الزميلات عن طريق هذه المديرة وهنا ما يحتدم الصراع حيث أن هذه المديرة لديها هذه الصلاحيات الكبيرة لإيذاء الموظفات بشكل مباشر، وهنا يتبين أن جو العمل يضم شخصيات تعاني من بعض الاضطرابات النفسية والسلوكية مثل: الاضطرابات الشخصية المتعددة، ونقص الثقة بالنفس، والتي تجعل من مكان العمل حيزاً لإخراج هذه الاضطرابات، وإفساد الجو وتلويثه. [3]

[1] – حمزة الجيلالي: المرجع السابق، ص92

[2] – المرجع نفسه : ص93.

[3] – المرجع نفسه: ، ص 94.

خلاصة الفصل:

لقد استعرضنا في هذا الفصل موضوعا جديرا بالذكر نظرا لما له من أهمية بالغة في تأثير المعوقات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وقد توصلنا إلى ما يلي :

أن الأداء الوظيفي ذو أهمية كبيرة فهو الجهد الذي تقوم به العاملات بالجامعة حيث يعتبر المحرك الأساسي لتحقيق أهدافها من خلال الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب والمسطر مسبقا ، فالجامعة التي تريد أن ترفع من مستوى أداء عاملاتها لابد أن تراعي المعوقات الاجتماعية التي قد تؤثر فيهم وفي طموحاتهم ورغباتهم ، فالحكم على أداء العاملات يتطلب وجود معدلات ومعايير للأداء يتم على ضوئها قياسه ومراقبته، والتعرف عليه في الوقت المناسب للاتخاذ الإجراءات التصحيحية من أجل الوصول إلى حكم سليم للتعرف على مدى كفاءتهم، وكذلك إدراك الدور المطلوب تأديته بغية الوصول إلى تحسينه وتطويره، فالإدارة الناجحة هي الإدارة التي تنجح على جميع مستويات عناصرها المتعددة بإعطاء العنصر البشري اعتباره الذي يستحقه ليتمكن هذا الأخير من أداء عمله في أحسن الظروف.

الفصل الرابع

الجانب التطبيقي للدراسة

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي من أهم مميزات البحوث العلمية في ميدان العلوم الاجتماعية ، باعتباره المكمل للدراسة النظرية ، فالقيمة الحقيقية للبحث لا تتمثل فقط في جمع المعلومات النّظرية والاطلاع على البحوث والدارسات التي تناولت المشكلة، إثباتها أو نفيها.

سنتطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة المجال المكاني والزماني والبشري، كما سيتضمن الفصل أدوات جمع البيانات، إضافة إلى العينة و طريقة اختيارها، ثم عرض تصور نظري للجانب الميداني وأخيرا خاتمة الدراسة..

أولا: مجالات الدراسة

1-المجال المكاني:

التعريف بميدان الدراسة:

لمحة عن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية:

يتمثل المجال المكاني للدراسة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، حيث رأى التعليم العالي في المدية النور خلال السنة الجامعية 1988-1989 بموجب المرسوم 84-89 المؤرخ في 4 نوفمبر 1989، بالهياكل الإدارية التي احتضنت المعهد الوطني للتعليم العالي في مجال الالكترو تقني، في الوقت الذي كان فيه المعهد تابعا لمتوسطة الفرابي، وكان بهدف توفير التعليم العالي في التخصصات التالية:

*جذع مشترك تكنولوجيا.

*تكوين قصير المدى في الإلكترو تقني.

في شهر جويلية من عام 2000م تم ترقية المعهد الوطني للتعليم العالي إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 198-2000 المؤرخ في تاريخ 23 ربيع الثاني 1421 هـ الموافق ل25 جويلية 2000 م وشمل المركز أربعة معاهد:

*العلوم و التكنولوجيا.

*معهد العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

*معهد العلوم القانونية و الإدارية.

*معهد الآداب و اللغات.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 9-11 المؤرخ في7 محرم 1430 هـ لموافق ل4جانفي2009 المتضمن إنشاء جامعة المدية، حدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة المدية و اختصاصاتها كما يلي:

*كلية العلوم و التكنولوجيا.

*كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير.

*كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

*كلية الحقوق.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-74 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1437هـ الموافق ل22 فيفري 2016 المعدل و المتمم للمرسوم 9-11 المؤرخ في 7محرم 1430هـ الموافق ل 4 جافي 2009 متم تحديد الكليات المكونة لجامعة المدية و اختصاصاتها كما يلي:

*كلية الآداب و اللغات.

*كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

*كلية التكنولوجيا.

*كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

*كلية الحقوق و العلوم السياسية.

*كلية العلوم.

2: المجال الزماني:

لقد تمت الدراسة على مرحلتين.

المرحلة الأولى:

دامت هذه المرحلة ثلاث أشهر من جانفي 2020 إلى غاية شهر مارس2020 حيث تم فيها الاتصال بالمكتبة لجمع المادة العلمية والنظرية الخاصة بموضوع البحث من أجل بناء الإطار النظري للموضوع والاطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بدراستنا بما فيها بناء الإشكالية و الفرضيات والإطار المنهجي.

المرحلة الثانية:

دامت هذه المرحلة ثلاث أشهر من أفريل 2020 إلى غاية شهر جوان2020 ،إذ تمّ في هذه المرحلة بناء الاستمارة حيث اصطدم بناءها ببعض العراقيل التي تمثلت في عدم التواصل ثم وضع تصور نظري للموضوع من خلال الاستعانة بنتائج لعض الدراسات السابقة والتراكم النظري حول الموضوع.

3: المجال البشري:

يبلغ عدد العاملات من أستاذات وإداريات حوالي 106 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الآداب

ثانيا: العينة وطريقة اختيارها:

كان عدد كل العاملات من إداريات وأستاذات بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية و كلية الآداب و اللغات 106 عاملة حيث كنا سنعتمد على الحصر الشامل لهذه الفئة من خلال توزيع 106 استمارة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

إن فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبنائها في سياقها الطبيعي لا يتم إلا بالاعتماد على مجموعة من الأدوات لأجل الوقوف على جوانب الظاهرة، والوصول إلى تحديد دقيق لمتغيرات الدراسة ونتائجها، ولا يتسنى ذلك إلا من خلال الاختيار السليم لأدوات وتقنيات جمع البيانات ومدى مصداقيتها، للكشف عن الظاهرة محل الدراسة وفق ما تمليه دقة الأداة ومصداقيتها، وبناء على هذا فقد تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- الاستمارة:

إن اختيار الباحث لأدوات جمع البيانات يرتبط بطبيعة المشكلة و الفرضيات، وكون الموضوع الذي نحن بصدد دراسته يندرج ضمن التحليل الكمي المعتمد على الأداة الإحصائية، فإن تقنية جمع المعلومات الرئيسية هي الاستمارة التي تعتبر أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات، وهي تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا.

وهي أداة تفرض على الباحث التقيد بموضوع البحث المراد إجرائه، وبالتالي عدم الخروج عن مقاييسه ومضامينه، فبدونها لا يستطيع الباحث جمع الحقائق العلمية و المعلومات الواقعية من مجتمع البحث وذلك انطلاقا من الفرضيات، قد قمنا ببناء الاستمارة بما يستجيب والطرح الإشكالي للموضوع، ثم بعد ذلك تم ضبطها في شكلها النهائي .

وقد تضمنت الاستمارة على 23 سؤال وتوزعت الأسئلة على ثلاث محاور رئيسية، وكانت كما يلي:

المحور الأول:

وتمحورت أسئلته حول **البيانات الشخصية** الخاصة بالمبحوثات بالمؤسسة مجال الدراسة واحتوى على سبعة أسئلة تعلقت ببيانات المبحوثات من حيث: السن، الحالة المدنية، الحالة الاجتماعية، مقر السكن بالنسبة للعمل، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية .

المحور الثاني: تضمن أسئلة حول الفرضية الأولى بعنوان:

بيانات متعلقة بتأثير المعوقات الأسرية على عمل المرأة

والذي يضم بدوره 13 سؤال. من 7 إلى 13سؤال.

المحور الثالث: تضمن أسئلة حول الفرضية الثانية بعنوان:

بيانات متعلقة بتأثير المعوقات الثقافية على عمل المرأة .

وضم 11 سؤال. من 13 إلى 23.

رابعا: التصور النظري للدراسة

استنادا و اعتمادا على البحث المقدم الذي أجريناه، و من خلال التساؤل و الفرض الذي قدمناه حو المعوقات الأسرية و تأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وحسب الإطلاع على الدراسات السابقة حول الموضوع ومن خلال التعرض لبعض الطرح النظري حول الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

تواجه المرأة العاملة معوقات أسرية عديدة تأثر على أدائها الوظيفي تتمثل في:

– مسؤولياتها تجاه أسرتها تجعلها لا تهتم اهتماما كاملا بعملها و ذلك بنوع من التقصير فيه أحيانا

– صعوبات في التوفيق بين البيت و العمل بالخصوص المرأة المتزوجة مع زوجها الذي يحتاج خدمات من زوجته و التي لديها أطفال من جهة أخرى حيث تتضاعف مهامها أكثر معهم و تختلف أيضا من المرأة التي تعيش وحدها أو مع عائلة الزوج.

– النساء اللواتي تعشن في العائلة الممتدة يمتلكن أكثر صعوبات أيضا التي تعيقهن على الأداء الوظيفي بحكم ضرورة انجاز أعمالهن المنزلية في وقتها عكس اللواتي تعشن لوحدهن الغير مرغمين على ذلك .

– بالرجوع إلى ما قمنا به من عملية جمع البيانات للمعوقات الثقافية توصلنا في الأخير إلى عدة نتائج إن المرأة في المجتمع الجزائري تواجه بعض المعوقات الثقافية و التي أحيانا تحدها من القيام بعملها فليس كل المجتمعات توافق على خروج المرأة للعمل فهناك من تخرج إلا للضرورة القصوى فقط ، و هناك من تجد المعارضة من أفراد العائلة أب أو أخ ... خوفا من نظرة المجتمع فقط خاصة إذا كان مجال العمل إداري أو أمني أو المختلط بالرجال عموما .و تعاني أيضا المرأة من نظرة المجتمع لها خاصة إذا كانت تنهي عملها في وقت متأخر بالإضافة إلى خروجها الدائم من البيت ما يزعجها من كلام أفراد المجتمع عنها و ما يعيقها من جهة أخرى عن أدائها الوظيفي حيث تجد نفسها مرغمة على إكمال عملها في اقرب وقت.

– **وكاستنتاج عام لموضوع** " المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي "توصلنا إلى أن المرأة العاملة و في كل أنحاء العالم عانت ولا تزال تعاني من العديد من المعوقات الاجتماعية المختلفة ، سواء داخل البيت **آو** خارجه خاصة إذا كانت متزوجة و لديها أبناء، منا ينعكس على الأداء الوظيفي لها ، بالإضافة إلى ذلك تجد نفسها في مواجهة المجتمع ككل و من مشاكل جمة من تحرش و سرقة و استغلال لها و غير ذلك... ، لكن رغم ذلك تسعى جاهدة إلى إثبات نفسها أمام الكل حتى لا تنتظر المساعدة من أحد خاصة أن الإسلام يساندها في ذلك فلا تجد أي مانع في خروجها لكسب رزقها وحدها .

إن خروج المرأة للعمل كان تحت دوافع عديدة و مختلفة من دوافع شخصية و اجتماعية و اقتصادية و غيرها و لقد حضيت باهتمام من طرف الدولة الذي ساعدها على اكتشاف مواهبها و قدراتها أكثر ، فمع الاتجاه العالمي أيضا الذي يتزايد نحو إعطاء الحرية أكثر للمرأة و يبين انه لا توجد فروق بين الجنسين و إعطائها حق العمل مستقلة عن زوجها أصبحت تفضل العمل على مكوثها في البيت و سعيها على رفع إنتاجية وطنها و النهوض بوطنها خاصة بعد التطور الملحوظ الذي شهدته في الدخول إلى الحكم و ترأس مواضع عالية في المناصب في جميع الدول حتى بلوغها رئيسة دولة ،إلا أن المرأة العربية و في الجزائر مازالت تعاني الاستغلال والأجر المتدني و غيرها من ابسط الحقوق فرغم كل التطورات و الإسهامات و مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة الاقتصادية مازالت تعاني من المشكلات السوسيوثقافية خاصة، و مما يؤدي أيضا إلى انخفاض الأجر هو تزايد عدد العاملات و القبول بأدنى الأجور.

إن بخروج المرأة للعمل انعكاسات إما سلبية و ايجابية و تختلف باختلاف وضعية المرأة فتختلف النتائج إذا كانت متزوجة أو عازبة فتختلف و تتزايد الوظائف عند زواجها و إنجابها للأطفال مما يؤدي إلى إمكانية تقصيرها في التربية مما ينعكس سلبا عليهم لاحقا، و تهديدا لكيان الأسرة و تفككه. و يؤثر على عملها من جهة أخرى على تقصيرها في عملها و يحدد من أدائها الوظيفي أيضا.

خاتمة

مازالت المرأة مصرة على العمل و إثبات ذاتها ، ولا مجال للعودة إلى الخلف خاصة بعد المعاناة التي عانتها و العقبات التي مرت عليها عبر العديد من المراحل في تاريخ خروجها إلى العمل و نستطيع القول أنها نجحت في إظهار و إثبات قدراتها و مساواتها مع الرجل، و من خلال كل الدراسات التي أجريت حول المرأة العاملة فإن دلت على شيء فتدل بالتأكيد على أنها عضو فعال و قوي داخل البيت و خارجه و في كل المجالات أيضا.

و تتشابه كل من المرأة العربية و الغربية في مسيرتها التاريخية، و يعد تاريخ المرأة العربية امتداد لتاريخ تطور المرأة الغربية و ذلك مع ظهور الثورة الصناعية. فأصبحت المرأة قادرة على العمل في الآلة بمجرد التحكم فيها فقط بعيدا عن الجهد العضلي الذي يتطلب قوة الرجل فقط، و مما ساعد على الاهتمام بها أكثر أيضا هي مساهمتها على إنشاء الخطط التنموية الناجحة.

وبدورها هي أصبحت أكثر بحثا عن العمل في الحضر عكس ما كانت عليه سابقا، و هذا ما هو إلا امتداد لتاريخها الثقافي فهي ترى أنها و أقوم على أن تعمل في البيت فقط.

بالإضافة إلى هذا أصبحت المرأة أكثر وعيا و أكثر ثقافة و أكثر تفتح على العالم، و ترى أن سلاحها الأفضل هو شهادتها التي تعتمد و تستند عليها لاحقا.

و مع موقف الإسلام الذي يرفض التمييز بين الرجل و المرأة مهما كانت صفاتهما و كونهما مخلوق يتميز بالعقل و الإدراك و الإبداع و تحمل المسؤولية لقوله تعالى " كل نفس بما كسبت رهينة ولا يمنع المرأة من الخروج إلى العمل إذا كان لا يخالف الشريعة الإسلامية و لم يحدد النوع ذكرا كان أم أنثى في قوله تعالى " و إن ليس للإنسان إلا ما سعى " بالإضافة إلى دليل أن النساء اشتركن في الجهاد مع رسول الله في الجهاد في مختلف الأعمال .

قائمة المراجع:

1-المعاجم

1. المنجد اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، بيروت، 2000

2. ابن منظور: لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد،14

3. أحمد زكي بدوي، محمد كمال مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة،مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية،2011.

4. إعداد نخبة من الأساتذة: معجم العلوم الاجتماعية، مراجعة إبراهيم مذكور، الهيئة المصرية، 1975.

5. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005م.

6. نوجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية،بيروت، 1983 .

2-الكتب

1. السيد حنفي عوض: العمل وقضايا الصناعة في الإسلام، ناشر المكتب العلمي للكومبيوتر والنشر والتوزيع الشاطئ، الإسكندرية، 1996.

2. أمين ساعي: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 1988.

3. بشير صابح الراشدي: مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث،الكويت، 2000.

4. بوتلجة غياث، مبادئ التسيير البشري، دار العرب للطباعة والنشر،الجزائر .

5. – حسن محمد راوية، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية،2011.

6. – حسن مصطفى عبد المعطي، الاضطرابات النفسية في الطفولة والمراهقة ، دار الكتب العلمية، القاهرة.

7. سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط 1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ،القاهرة،2008.

8. . سيد فهمي محمد، المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية ، 2004.

9. . عادل حسن، الأفراد في الصناعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.

10. عباس محمود عوض و آخرون، علم النفس الاجتماعي و نظرياته و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية، 1994.

11. عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة، 2015 .

12. عبد الفتاح كاميليا ابراهيم ، سيكولوجية المرأة العاملة ، طبعة 1 ، الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1984.

13. عليا شكري، المرأة و المجتمع ، وجهة نظر علم اجتماع ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998.

14 فان فيله هيلين، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة للطباعة، لبنان، ط5 ،1983.

15. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، 2001.

16.. فضيلة عاشور و آخرون، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008.

17.. فهمي محمد السيد ، المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث ، ط 1، دار الوفاء للطباعة و النشر، 2007.

18.. فيروز مامي زرارفة، مشكلات و قضايا سوسيولوجية معاصرة، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015.

19.–قاسمي ناصر: دليل المصطلحات في علم الاجتماع، ديوان المطبوعات، الجزائر، ط1، 2011.

20. كاميليا عبد الفتاح الإبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،1984.

21. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية،2015.

22. معن خليل العمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر،عمان، 2002.

23 .إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط 1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان 2008.

24. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان، بيروت.

25. توفيق محمد عبد المحسن، اتجاهات حديثة في التقييم والتميز في الأداء، دار الفكر العربي، ايتراك، 2005، 2006.

26.حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية ، بيروت، ط1 2002.

27.حمزة الجيلالي، المرأة العاملة، دار الأسرة بالمدية ودار العلم الثقافة ،الجزائر،2016.

28.خالد الهيتي، إدارة الموارد البشرية ،.دار وائل للنشر، الأردن،ط2، 2006.

29.–راوية حسن، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد و العشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2000.

30.راوية، حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية:2003.

31.زهير ثابت، كيف تقيم أداء الشركات والعاملين؟ دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

32.سعاد نائف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، ط3، 2007.

33.سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط1، 2000.

34. شاكر محمد سوسن، تقويم جودة الأداء. ط 1، دار صفاء للنشر،عمان، 2011 .

35.عامر عوض،" السلوك التنظيمي الإداري "، الطبعة الأولى،عمان، 2007.

36.عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، ط 2001,1م.

37.عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، ط1، مصر، 2009.

38.-عبدالهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط 3،الكتاب الجامعي الحديث، القاهرة،1998

39.عمار بوحوش محمد محمود الدنيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

40.عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل ، ط1، عمان ، 2005..

41. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات، ط1، 2000.

42.مصطفى شاويش، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق، د ط، عمان، 1996.

3. الأطروحات ورسائل الماجستير

1. عاجب بومدين: الآثار الأسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، دراسة ميدانية على عينة من النساء بمدينة الأغواط ، 2016.2017.

2. مها حسن الحسن القحماني: الأمن النفسي و انعكاساته على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل، أطروحة دكتوراه الفلسفة تخصص السكن و إدارة المنزل ، 2015.

3. أبو إبراهيم عبد الله: المشكلات الاجتماعية و الحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد ، بدون سنة.

4. السعيد بلوم: أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2008.

5. عائشة بورغدة ، العاملة الجزائرية و تنظيم النسل ، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 1986.

6. عبد الله حمد محمد الجساسي: اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ماجستير، 2011..

7. نورة بنت بداح محمد نوفل: معوقات جامعة أداء المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية، رسالة لماجستير في التربية، جامعة إمام محمد بن سعود الإسلامية، 2011.

8. منصوري سميرة : اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2001.

9. .العارفي سامية: الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة البويرة ، 2012.

10. هنيدة مصطفاوي و رفيقة عفرون: عمل المرأة بين الحاجة المادية و إثبات المكانة الاجتماعية ، مذكرة ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل ،.2017.

4. المجلات

1. آمال ياسين، خليل المجالي: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45 ، العدد 2، 2018.

2.المرأة و المواطنة: مجلة الدراسات و النقد الاجتماعي ، العدد 22 . 23 ، خريف شتاء، 2006.

3.. حمزة جواد خضير: مشكلات المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، بدون سنة.

4. حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية ، العدد المجلد 14 ، الموصل ، 2007.

5.. محمد يعيش: المرأة و الأدب في تاريخ الثورة الجزائرية ، مجلة معارف ، العدد 10، المركز الجامعي العقيد آكلي محند أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، بدون سنة.

6.. وزارة المجاهدين: كفاح المرأة الجزائرية ، مجلة معارف ، العدد 10 ، المركز الأول حول كفاح المرأة ، طبعة 2 ، منشورات المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية و ثورة أول نوفمبر الجزائر ، 1954.

7. سعاد مسلم هالي: المرأة الجزائرية نضالا و عملا، مجلة الشرطة الجزائرية ، العدد 34

8. غزوان صديق حجاج: الدوافع الاقتصادية و الاجتماعية لخروج المرأة للعمل و نتائجها ، مجلة جامعة تشرين ، المجلد 39 ، العدد 1 ، سوريا ، 2017.

9. صادق عبيس الشافعي، معوقات تواجه أعضاء التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العراق بجامعة بابل العدد3.2010.

10.عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد1، نوفمبر2012،.

11.عمراوي ، مراحل الضوابط المنهجية إعداد البحث، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 1، بدون تاريخ.

12.عبد الرحمن كريم محمد، أثر أعباء الأبناء على كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في العراق، المجلد التاسع، العدد 2، 2018.

5. المؤتمرات:

1. حميدة علي عبود :"دور جوائز الجودة والتميز في قياس وتطوير الأداء في القطاع الحكومي الحكومي" ورقة عمل – المؤتمر الدولي للتنمية نحو أداء متميز الإدارية – الرياض – السعودية.2006..

2. سهام موفق: المرأة والسلم الأهلي، " ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الدولي السابع "حول المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي المرأة الجزائرية نموذجا، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس 21-19 جوان 2015.

3. محمد صالي و بن ثاية عبد الحي: الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيولوجي ، جامعة الجزائر ، بدون سنة.

6. مواقع الكترونية:

1. موقع مسلم: عمل المرأة ½ ، 9 محرم 1442هـ WWW.ALMOSLIM.NET/NODE/82353

2. المرأة كقوة اقتصادية: مجلة نيوز ويك، 27 . 5 . 2007، متاح على الخط www.islamonlinement

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس-المدية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

استمـــــارة بـحث

أختي الموظفة :

في إطار إنجاز دراسة علمية حول المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي، نرجو من سيادتك الإجابة بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة بكل صدق و موضوعية، و نحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي ، و لكي جزيل الشكر و الاحترام لحسن تعاونك.

المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بجامعة يحي فارس –المدية-

إعداد الطالبتين: إشراف الأستاذ

1-سمية بلعوني أ - سبخاوي حنان

2- سهام زاوي

السنة الدراسية 2019-2020

المحور الأول: البيانات شخصية.

1.السن:

30-20 ☐ 40-30 ☐ 50-40 ☐ 50 فما فوق ☐

2. الحالة المدنية:

متزوجة ☐ أرملة ☐ مطلقة ☐ عزباء ☐

3. الحالة الاجتماعية:

جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

4. مقر السكن بالنسبة للعمل:

قريب ☐ بعيد ☐

5.عدد سنوات الخبرة..... :

6.المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ أخرى ☐

7.الوظيفة الحالية :

التعليم ☐ الإدارة ☐

المحور الثاني: بيانات متعلقة بتأثير المعوقات الأسرية على عمل المرأة.

1- ما هي دوافعك للخروج إلى العمل الرسمي؟

حاجة مادية ☐ إثبات الذات ☐

أخرى:.....

2- ما هي نوع الأسرة التي تعيشين فيها؟

نووية ☐ ممتدة ☐

- إذا كانت نووية فهل تعيشين بالقرب من:

أهلك ☐ أهل زوجك ☐

3- ما موقف الزوج من عملك؟

موافق ☐ موافق لحد ما ☐ غير موافق ☐

4- هل تتلقين مساعدة في البيت؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم من طرف:

الزوج ☐ الأبناء ☐ جميعهم ☐

5- هل تجدين نفسك موفقة بين عملك وأسرتك بنسبة؟

☐ %100 ☐ %75 ☐ %50 ☐ %25

6- هل يوافق زوجك على الاعتناء بالأطفال أثناء غيابك من المنزل أو عندما تكونين مرهقة؟

☐ دائما ☐ أحيانا ☐ مطلقا

7- في اعتقادك هل هناك تكامل بين الأداء الأسري والوظيفي؟

☐ نعم ☐ لا

8-هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك الأسرية؟

إذا كانت الإجابة بنعم، ما نوع هذه المشاكل؟

☐ مع الزوج

☐ مع الأطفال

☐ مع أهل الزوج

9- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم، في ما تتمثل هذه المشاكل؟

-توقيت العمل غير مناسب ☐

-الأجر غير كافي ☐

-معاملات سيئة داخل العمل ☐

10-إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟

أتوقف ☐ لا أتوقف ☐

11- هل هناك معارضة لخروجك للعمل؟

نعم ☐ لا ☐

12-ما هي نظرة المجتمع لخروجك للعمل؟

.....

13-هل أنتي راضية عن نفسك وأنت تعملين؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: بيانات متعلقة بتأثير المعوقات الثقافية على عمل المرأة.

اسئلة المحور الثاني حول المعوقات الثقافية :

13 - هل توجد نساء عاملات في المجتمع الذين تعيشين فيه ؟

نعم ☐ لا ☐

14- ما هي نظرة المجتمع الى المرأة العاملة كتجربة منك ؟

نضرة سلبية ☐ ايجابية ☐ حسب كل فرد ☐

15 – هل يؤثر كلام المجتمع عليك أيا كان سلبيا أو ايجابيا ؟

نعم ☐ لا ☐

16 – هل يتفهم المجتمع حاجتك إلى العمل أم يراها حب خروج من المنزل ؟

.....

17 – ما هو نوع ميدان العمل الذي يتقبله المجتمع الذي تعيشين فيه عادة ؟

تعليمي ☐ إداري ☐ امني ☐ أخر ☐

18 – هل يؤثر نوع ميدان عملك على سمعتك في المجتمع ؟

نعم ☐ لا ☐

19- هل يؤثر رأي المجتمع تجاه عملك على أدائك الوظيفي ؟

نعم ☐ لا ☐

20 – هل تجدين أن بخروجك للعمل تساهمين في تغيير رأي و ثقافة المجتمع من معارض إلى مؤيد

نعم ☐ لا ☐.

21 – ما هي الوظائف التي يتقبلها مجتمعك و يرى أنها متوافقة معه ؟

.....

22– في رأيك كيف تستطيع المرأة أن تغير عقلية المجتمع ليصبح مجتمع يساند المرأة العاملة؟

.....

23– ما هو ردك على الأفراد الذين يقولون أن المرأة في المجتمع الجزائري أو المرأة عموما مكانها البيت فقط؟.....