جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص عمل وتنظيم

الموضوع:

عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:
- رفيدة جناينية

تحت إشراف:
- مخفي كناي

السنة الجامعية 2022-2023

الشـــكر والتــقدير

{تعلم من المهد إلى اللحد }

جملة طالما سمعتها، كم كتبتها، و كثيرا ما قلتها، على هذه الجملة سطرت هدفي،

كم جربت، كم تعبت، وكم سهرت لأصل إلى معناها وتحقيق مبدئها،

فالحمد الله الذي كان معي لتحقيق هذا المشوار

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل
من الأستاذ المشرف مخفي كناي، إلى العائلة والأصدقاء الذين كانوا سندا لي طوال هذه الفترة
سواء بمعلومة أو كلمة طيبة أو دعاء أو حتى ابتسامة.

إهـــداء

إلى التي صبرت في حملي، وعانت لأجلي ربيع عمري وزهرة حياتي

إلى التي يضحك قلبي وتدمع عيني ويهتز فؤادي لنطق اسمها.

إلى من زينت حياتي بضياء البدر ،ومن منحتني القوة و العزيمة لمواصلة الدرب و كانت سببا في مواصلة دراستي، إليك أمي الحبيبة

إلى من رباني على طرق الإسلام، و أرشدني إلى طريق السلام، وعلمني آداب الكلام ومجالسة أصحاب البيان إلى صاحب القلب الكبير و الوجه النضير، إلى تاج الزمان وصدر الحنان.

لو كان للحب وساما فأنت بالوسام جدير أبي العزيز.

إلى من قاسموني رحم أمي وحب وحنان أبي أخواتي(سمية و إيمان)

إلى الإنسان الذي أرتكن إليه بشدة و بقوة وآوي إليه إذا ما عصفت بي الهموم،إلى الذي ضمني تحت جوانحه عندما اشتدت بي الشدائد،إلى أخي العزيز عبد الصمد.

إلى كل إنسان عزيز على قلبي وإلى أصدقائي وعائلتي الثانية زملاء الدراسة كلهم دون استثناء، أدامنا الله رفقة.

إلى كل طالب علم، إلى كل من علمني حرفا، إلى كل من وسعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي و تعبي المتواضع .

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية من المجتمع الجزائري ، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات المجموعة بالاعتماد على برنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية SPSS

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل، حيث من خلال دراستنا الميدانية توصلنا الى أن المستوى المعيشي والدخل الشهري من أسباب خروج المرأة في المجتمع الجزائري إلى العمل.
- إن المتغيرات السوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع الجزائري حول المرأة العاملة، حيث أن المستوى التعليمي والأصل الجغرافي يلعب دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل وتقبل المجتمع لذلك.
- إن خروج المرأة للعمل يسبب عدة مشاكل أسرية ويترتب عليه كثير من الآثار السلبية وهذا ما تبين لنا من خلال تحليل نتائج دراستنا الميدانية.

الكلمات المفتاحية: عمل المرأة، البيئة السوسيولوجية، الأداء الوظيفي.

Abstract :

To achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed and distributed to a random sample of Algerian society, and appropriate statistical methods were used to analyze the data collected based on the package program for Social Sciences SPSS

The study also reached a set of results, the most important of which are:

-The economic factor is the reason for women to go out to work, where through our field study we have found that the standard of living and monthly income are among the reasons for women in Algerian society to go to work.

-Socio-cultural variables such as social slope and educational level have determined the position of Algerian society regarding working women, as the educational level and geographical origin play a big role in women's exit to work and society's acceptance of this.

-The exit of women to work causes several family problems and has many negative consequences, and this is what we found out through the analysis of the results of our field study.

Keywords: women's work, sociological environment, job performance.

قائمة المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر و تقدير	
اهداء	
قائمة المحتويات	III-I
قائمة الجداول	V-I
قائمة الأشكال	V
قائمة الملاحق	VI
مقدمة	أ – ل
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	
1. الإشكالية :	02
2. أسباب إختيار الموضوع:	03
3. أهمية الدراسة	04
4. الفرضيات:	04
5. تحديد المفاهيم :	05
6. دراسات سابقة	07
الفصل الثاني: البيئة السوسيولوجية للمرأة العاملة	
تمهيد	14
أولا. الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة	**15**
1. السيرورة التاريخية للمرأة العاملة	15
2. تعريف المرأة العاملة	22
3. أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة	23
4. دوافع خروج المرأة للعمل.	25
5. عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية	27
6. المشكلات التي تواجه المرأة العاملة	31
ثانيا. عمل المرأة في الجزائر	**34**
1. مرحلة ما قبل الاستعمار	34
2. مرحلة ما بعد الإستقلال:	36
3. المرأة وقانون العمل في الجزائر	40

خلاصة	41
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	
تمهيد	43
أولا. ماهية الأداء الوظيفي	**44**
1. تعريف الأداء الوظيفي	44
2. عناصر ومحددات الأداء الوظيفي	46
3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي .	49
ثانيا. تقييم الأداء الوظيفي	**49**
1. مفهوم وأهمية تقييم الأداء الوظيفي	54
2. خطوات تقييم الأداء الوظيفي	56
3. طرق تقييم الأداء الوظيفي	59
خلاصة	63
الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة	
تمهيد	65
أولا. الإجراءات المنهجية للدراسة	**66**
1. مجالات الدراسة	66
ثانيا. المنهج المتبع والتقنيات المستخدمة:	**66**
1. المنهج المتبع	66
2. التقنيات المنهجية المستخدمة	67
3. العينة وطريقة اختيارها	67
ثالثا. عرض ومناقشة نتائج الدراسة	**68**
1. البيانات العامة	68
2. تحليل واستنتاج الفرضية الأولى	72
3. تحليل واستنتاج الفرضية الثانية	76
4. تحليل واستنتاج الفرضية الثالثة	79
تحليل واستنتاج الفرضيات	80
الاستنتاج العام	83
خاتمة	84
المراجع	86
ملاحق	94

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبرز طبيعة المهام أثناء مشاركة المرأة في حرب التحرير .1954	35
02	يبين تطور اليد العاملة النسوية من 1966 – .2005	36
03	توزيع المرأة العاملة حسب المستوى التعليمي لسنة 1996	37
04	نسب العاملات في الوسط الحضري والوسط الريفي في الفترة ما بين 2003-.2008	37
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	68
06	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	69
07	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	70
08	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأصل الجغرافي	71
09	يبين العلاقة بين المستوى المعيشي و موقف المبحوثين من عمل المرأة	72
10	يبين العلاقة بين المستوى المعيشي ووجود المرأة العاملة في الأسرة	73
11	يبين العلاقة بين كفاية الدخل والموقف من عمل المرأة	74
12	يبين العلاقة بين كفاية الدخل ووجود المرأة العاملة في الأسرة	75
13	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و موقف المبحوثين من عمل المرأة	76
14	يبين العلاقة بين الأصل الجغرافيو موقف المبحوثين من عمل المرأة	77
15	يبين العلاقة بين الأصل الجغرافيو وجود المرأة العاملة في الأسرة	78
16	يبين العلاقة بين عمل المرأة ووجود المشاكل الأسرية	79

قائمة الأشكال

رقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	محددات أداء الوظيفي للمرأة العاملة	49

قائمة الملاحق

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	استمارة الاستبيان	94
02	مخرجات برنامج spss	97

مقدمة

مقدمة:

شهدت المجتمعات الحديثة عدة تغيرات وتطورات وشملت جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية والفكرية والمجتمع الجزائري على غراره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه التغيرات ولعلى أهمها تغير البنية الاجتماعية والذي يتضح بشكل كبير في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع ومربية النصف الآخر، بخروجها للعمل مما أدى إلى زيادة أدوارها في الحياة وقد استطاعت الكثيرات أن تجد في هذا التعدد تحديا لقدراتهن فهي الأم والأخت والزوجة والابنة والعاملة.

إن دور المرأة خارج البيت في المجتمع لا يقل أهمية عن دورها داخل البيت حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره في جميع المجلات، فما تواجهه المرأة العاملة خاصة الجزائرية لتعدد مسؤوليات البيت ومسؤوليات العمل جعلها في صراع دائم وكفاح من أجل إثبات ذاتها في تحقيق التوافق بين هذه المسؤوليات فكونها امرأة عاملة و بغض النظر عن دافعها للخروج للعمل نجدها تطمح للرقي بمنصبها وتحسين مستواها وهذا ما ينعكس على مسارها الوظيفي الذي يتطلب منها الاهتمام والتخطيط له، إذا لا يكمن أن تعتمد في هذه العملية على قدراتها لوحدها، فمن الضروري أن تسهر المؤسسة على راحة العمال واستقرارهم فيها، وأن تساعدهم على تحقيق التقدم في مسارهم الوظيفي، هذا الأخير الذي أضحى محل اهتمام للعامل المرأة والرجل على حد السواء حيث يعمد الأفراد في مؤسساتهم التي يعملون بها إلى التخطيط لمسارهم الوظيفي مراعين بذلك أهدافهم وتطلعاتهم، وما يملكون من قدرات وطاقات، غير أنه قد نجد المرأة العاملة في كثير من الأحيان ترفض تقلد مناصب المسؤولية رغم مالها من مؤهلات بحجة تجنب الضغط والتفريط في مسؤولياتها تجاه عائلتها، لذلك اختصت دراستنا هذه حول الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، إذ يعتبر هذا الموضوع من المواضيع المهمة والقليلة التطرق في إعداد البحوث والرسائل الجامعية، ولذلك تناولنا في دراستنا عرض وتحليل هذا الموضوع في جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي مرتبة في أبع فصول كالأتي:

الفصل الأول: والذي تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وكذا أهمية الدراسة والأهداف المرجوة منها والمقاربة النظرية لها وصولا الى تحديد المقاهيم وما هي صعوبات الدراسة والدراسات الاسبقة التي تناولت مواضيع مشابهة لها.

فيما كان **الفصل الثاني** الذي يخص البيئة السوسيولوجية للمرأة العاملة من خلال التطرق الى الاطار المفاهيمي للمرأة العاملة وكذلك عمل المرأة في الجزائر.

أما **الفصل الثالث** فكان حول الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، فقد تطرقنا فيه الى ماهية الأداء الوظيفي وكذلك تقييم الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

الفصل الرابع: فيما كان الفصل الرابع حول الدراسة الميدانية وذلك من خلال تعريف ميدان الدراسة بالاضافة الى مجالات الدراسة اضافة الى المنهج المستخدم وعينة الدراسة وكذا عرض وتحليل نتائج الدراسةوأخير أهم النتائج المتوصل اليها.

الفصل الأول:

الاطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية:

إن مشاركة المرأة للرجل في نشاطاته المهنية المختلفة تمتد إلى عصر الإقطاع لخلافة النساء لنشاط أقرأتهن للوفاء بإحتياجات المجتمع المحلية ، و ما أفرزته من مستجدات أكسبت عمل المرأة طابعا جديدا بإكتساحها لمجال الزراعة وصولا إلى مشاركتها السياسية لدخولها في مجال قيادة المجتمع و هكذا، فإنَّ ظاهرة العمل السنوي هو إفراز نضالات و تطورات ميزت تاريخ المجتمع الإنساني كما أنَّ التغيرات الإجتماعية و التكنولوجية أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، و يرجع ذلك إلى زيادة الإهتمام بتعليم المرأة و إعطائها فرصة متساوية كالرجل [1]، وقد حرصت الأمم المتحدة منذ نشأتها على الإلتزام بمبدأ المساواة بين الرجل و المرأة ، و هو المبدأ الذي أقره ميثاق الأمم المتحدة عام 1945 و تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948" - "إلا أن عدم التحاق المرأة بالعمل مازال يعتبر شيئا مقبولا لأنها إذا لم تعمل خارج المنزل فيكفي أنها تقوم على رعاية شؤون أسرتها ، و مع ذلك العمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة الكثير من الزوجات حتى لو تحملن إلى جانب القيام بأعمال المنزل ، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة للنشاط الإجتماعي و إحداث تغيرات عديدة في حياة الأسرة عندما زاد إطلاع المرأة بمسؤوليات كانت من مسؤوليات الرجل"[2].

ففي الجزائر و بالضبط في" ولاية المدية التي عرفت إنتشارا لظاهرة خروج المرأة للعمل ، و إقتحامها لمختلفالمجالات في التعليم ، الطب، الإقتصاد ، و حتى السياسة ... بعكس ما كانت عليه من قبل فقد كان يقتصر عملهاوعلى النشاط الفلاحي ، صناعة الفخار ، حياكة الزرابي.... أما الرجل فهو المسؤول الوحيد على إعالة أسرته. الإهتمام بالمتطلبات المنزلية - . و لكن اليوم ووفقا التغيرات الحاصلة إستطاعت المرأة العاملة التحرر من القيود التي فرضتها العادات والتقاليد الموجودة في المجتمع و أصبح لها الحق في الخروج للعمل مثلها مثل الرجل - إن تزايد ظاهرة خروج المرأة للعمل لفت إنتباه الباحثين الذين تذهب تحليلاتهم إلى ربط الظاهرة بالسياق الإقتصاديالإجتماعي ، مرجحين الحالة المادية بالدرجة الأولى تليها الحاجة إلى تحقيق الذات و التحرر الإقتصادي ، و إذا ما كان لهذا العنصر أن يكون فاعلا فلابد أن تتوفر للمرأة معطيات أساسية تمكنها في المساهمة الإيجابية . عملها حيث أن نجاح المرأة في مجال عملها يضعها موضع قوة و يجعلها قادرة على خدمة مجتمعها و يعتبر عملمنمجالالمرأة في المؤسسات و الشركات تدعيما لقدرتها العملية في مجال الشغل كما يعطي مؤشرا واضحا على فهم المرأةبدورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا أدركنا أن دورها في هذه المؤسسة في تطور مستمر نظرا لما وصلت إليه المرأة من قدرتها على الأداء الجيد فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل و دخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني معضلة المشكلات التي

[1]- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص: 302.
[2]- فارس محمد عمران، المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة ورعاية، الطبعة الأولى، مكب الجامعي الحديث، 2005، ص: 25.

تواجهها في محيط المؤسسة التي تعمل بها من جهة و المشكلات التي تواجهها في محيط المجتمع من جهة أخرى فكل من هذه المشكلات يلعب دورا هاما في التأثير على إداءها الوظيفي لها في مجال عملها -و حرص المرأة على تأدية واجباتها المنزلية و المهنية يحقق لها نوعا من الرضا يساعدها على تقديم على تقديم ما هو أفضل في مجال عملها و تسخير كل قدرتها لتحقيق مصلحة المؤسسة و إقامة علاقات خارج المؤسسة بإستغلال فرص العمل من زيارات و ندوات بالتعرف على أشخاص من شأن تللك العلاقات أن تسهل لها قضاء إنشغلاتها من جهة و من جهة أخرى توطيد العلاقات الإجتماعية و بالمقابل نجد إنتقادات الوسط أو المجتمع لعمل المرأة ، ففي ولاية المدية " نجد الكثير من هم غير مقتنعين بفكرة خروج المرأة للعمل سواء كانت هاته الأخيرة متزوجة او غير متزوجة و نجد هذا أكثر في سكان المناطق الريفية "الولاية المدية" عكس المناطق المتحضرة التي تساند عمل المرأة و إنطلاقا من كل ما تقدم يمكننا أن نطرح التساؤلات التالية:

- ❖ هل العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل ؟
- ❖ هل متغيرات سوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع من عمل المرأة.؟
- ❖ هل خروج المرأة للعمل يتسبب في مشاكل أسرية متعددة؟

2. أسباب إختيار الموضوع:

ككل بحث إجتماعي لا ينطلق من الصدفة، يقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التييريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينهما، ولهذا فإن هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية هي كالتالي :

الذاتيةّ:

- ❖ وجود شبكة من العلاقات الشخصية والمساندة لإتمام هذه الدراسة.
- ❖ إمكانية دراسة الموضوع و بحثه نظرا لتوفر العديد من الأدبيات التي تهتم بدراسة المرأة العاملة بحكم أني أنتمي إلى جنس الإناث و أستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة ، كما يسهل علي التعامل و التحاور معهم فيوسط مطمئن

الموضوعية :

- ❖ إنتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري و مانتج عن هذه الظاهرة ظهور مشاكل في الأسرة
- ❖ لتوضيح أهمية مكانة الأم العاملة كشخص من جهة و كفاعلإجتماعي من جهة أخرى.

- ❖ إلقاء الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج ، نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

3. أهمية الدراسة

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم إجتماع التنظيم لكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير ، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجال لدراسة و التحليل حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- ❖ أهمية متمثلة في إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات الاجتماعية و التنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، فهذا مجال حساس إستدعىإهتمام مجموعة من الباحثين في الآونة الأخيرة فهذا البحث يساهم و لو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال ولفت إنتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية و الإدارية التي تخص المرأة العاملة.
- ❖ وكذلك لهذا البحث أهمية تطبيقية حيث أنه يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمهيد الأرضية السليمة لوضع دعائم و طرق التسيير البشري التي تأخذ بعين إعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع.
- ❖ كون أن الأم العاملة جزء لا يتجزأ من المجتمع ، فقد إستطاعت أن تكون الأم و العاملة في نفس الوقت كام تقوم بتربية أطفالها و الإهتمام بزوجها و كعاملة تحمل مسؤولياتها في مكان عملها و تفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسات لاحقة في نفس الموضوع.
- ❖ تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضعية الأم العاملة و الظروف التي تعيشها و المسؤوليات التي تتحملها فيالأسرة من جهة و في العمل من جهة أخرى ، و فى هذا الأخير يجب أن تبرز قدراتها و إمكانياتها حتى تكون

4. الفرضيات:

- ❖ العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل.
- ❖ متغيرات سوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع من عمل المرأة.
- ❖ خروج المرأة للعمل يتسبب في مشاكل أسرية متعددة

5. تحديد المفاهيم :

يعد تحديد المفاهيم و المصطلحات العلمية للدراسة إحدى الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث ، و أهم المفاهيم التي تساعدنا في الوصول إلى أهداف الدراسة مايلي:

العمل لغة : العمل جمع أعمال كل فعل جسماني يأتي بقصد : "العمل اليدوي" الشغل لقاء أجرة، المهنة أو الحرفة[1].

إصطلاحا: هو الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية و الذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي و الاجتماعي[2].

و عرفت اوكلي العمل المنزلي : " بأنه مجموعة من الأعمال المتجانسة تتطلب مهارات متنوعة وأنواعا مختلفة .منالنشاط[3].

إجرائيا:و تعني بالعمل المنزلي في دراستنا هذه مجمل المهام والوظائف ، و النشاطات العقلية و الفكرية التي تقومبها الأم في بيتها ، مثل التنظيف، كي الملابس ، إعداد وجبة الغذاء و العشاء ، إضافة إلى الإهتمام بزوجها و أبنائها ، و معروف منذ القدم أن العمل المنزلي من إختصاص ربة البيت التي تتحمل هذه المسؤوليات تهدف من خلالهاإلى المحافظة على إستقرار أسراتها أما العمل الخارجي فهو تلك الوظائف التي تتضمن التزامات و ارتباطات داخل مؤسسة معينة ، كل وظيفة أو منصب عمل يخضع لقوانين محددة ، و هذا العمل يكون محدد بوقت معين لا يفوق ساعات العمل الرسمي ، تتقاضى فيه الأم أجرا محددا تلبي به حاجياتها الأسرية.

الأم العاملة:

لغة: الأم "جمع أمهات و أمات: الوالدة "[4].

إصطلاحا : تعرف " كاميليا عبد الفتاح المرأة العاملة المشتغلة " هي المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عملها،و هي التي تقوم بدورين أساسين في الحياة دور ربة البيت و دور الموظفة"[5].

"و لقد أدى خروج المرأة من المنزل بغرض العمل إلى بقاء الطفل أحيانا في داخل المنزل مع بعض الأقارب كالجدة التي تدلل أو الخالة التي تسرف في حبها للأطفال و في أحيان أخرى نجد بعض الأسر النواة تلجأ إلى الإستعانة بالخدمات أو المربيات الأجنبيات للمساهمة في القيام بالأعمال المنزلية و المشاركة في تربية ورعاية الأطفال "[6].

---

[1]- مجاني الطلاب، دار المجاني شرمل، الطبعة الخامسة، بيروت، 2005، 1993، ص: 669.
[2]- تأثر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 204، ص: 95.
[3]- سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الطبعة الأولى، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2008، ص: 221.
[4]- مجاني الطلاب، مرجع سابق، ص: 35.
[5]- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، دار النهضة للطباعة والنسر، بيروت، 1948، ص: 110.
[6]- رشاد غيم، علم الاجتماع العائلي، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص: 181.

إجرائيا: ونقصد بالأم العاملة في هذه الدراسة الأم التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل ، في مؤسسة إجتماعية ، صناعية ، تربوية، مقابل أجر ما ، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها و كذا الإستقلالإقتصاديا عن زوجها.

الأداء الوظيفي

لغة: "يعتبر قاموس اللغة الفرنسية Larousse كلمة أداء performance كلمة إنجليزية مشتقة من الفرنسية القديمة المأخوذة من كلمة performanceو التي تعني أتم إو أنجز أو أدى".

ويمكن تعريف الأداء بأنه "إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز و هذا ينسجم مع إتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة . من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفة حيث يعتبر عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة"[1].

إصطلاحا: " يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة و يحتل مكانة خاصة داخل اي مؤسسة بإعتباره الناتج النهائيعن المصلحة جميع الأنشطة بها و قد تحددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي و من هذه التعريفات نذكر : الأداء الوظيفي يعني القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العاملالكفء المدرب"[2].

ويعرف أيضا بأنه " درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة"[3].

و يعرف هانز الأداء الوظيفي" بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال[4].

[1]- عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، جامعة ورقلة، يومي 08-09 مارس 2005، ص: 35.
[2]- أحمد زكي بدوي، معجم مصطالحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، صاحة رياض الصلح، 1984، ص: 25.
[3]- عبد الكريو الخناق، مرجع سابق، ص: 366.
[4]- شاكر محمد سوسن، تقويم جودة الأداء، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، 2011، ص: 77.

6. دراسات سابقة

الدراسة الأولى:

المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط للباحثة هدى محمد السبيعي، إشراف إبراهيم بن محمد بن سليمان الزين، المجال الزماني 2010م، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم علم الإجتماع والخدمة الإجتماعية.

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

أهداف الدراسة :

ان الهدف الأساسي في هذا البحث هو التوصل الى تحديد المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة

العمل المختلطة ، وقد حددت هذه الاهداف بالتفصيل على النحو التالي:

- تحديد أسباب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.
- تحديد علاقة المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بآرائها وماهي المشكلات المتعلقة في بيئة العمل المختلطة
- تحديد نوع المؤسسة حكومي أو أهلي التي تعمل فيها المرأة ،برائها وماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة

تفرع تساؤل الرئيسي على تساؤلات الفرعية:

- هل هناك تأثير للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة ؟
- هل هناك تأثير لنوع المؤسسة التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.
- من سبب اثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.

منهجية الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي للتحليل بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة وكذلك أثر المشكلات على مشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية....

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بنسبة لا تقل عن 15 بالمائة من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي توجد فيها بيئة العمل مختلطة . من مجتمع البحث و بلغ عددهن 126 عينة .

استخدمت الاستبيان (الاستمارة) كأداة للدراسة .

عرض أهم النتائج التي تعرفت إليها الباحثة :

- ذكرت الباحثة ان من أهم المشكلات التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلط هي:
- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات في بيئة العمل المختلطة.
- كما توصلت الدراسة الى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة على أرائها في المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة ، فهناك علاقة طردية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن وعدد ساعات العمل بالمستشفى في الأسبوع وبين رأيهن في أن العمل في بيئة المختلطة يؤدي الى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة ، وهناك علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة ، وبين رأيهن في أن العمل في بيئة العمل المختلطة يؤدي الى ضعف حماس النساء العاملات أتجاه العمل في بيئة العمل .
- ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب الذكور والإناث فيها بحيث المشكلات الاجتماعية التى تواجه المرأة العاملة في نسبة العمل المختلط.

الدراسة الثانية:دراسة الطالبة "بن بوزيد" خولة نسرين بعنوان 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 وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي،2014-2015. تحت إشراف الدكتور دنيري لطفي.

جاءت هذه الدراسة بالإشكالية التالية:

ما هي أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي؟

وتفرعت إلى التساؤلات التالية:

- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر على أدائها الوظيفي؟
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها الوظيفي؟

هدفت هذه الدراسة إلى الاطلاع على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة مختلف المشكلات التي تؤثر على أدائها الوظيفي، والكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل، ومعرفة أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات.

فاعتمدت لتحقيق أهدافها على المنهج الوصفي التفسيري بثلاث أدوات لجمع المعلومات هم الملاحظة البسيطة والمقابلة مع إثنان من الإداريات تشغلان المناصب التالية: ملحق رئيسي للإدارة والثانية تقني سامي في الإعلام الألي واستمارة موزعة على عدد منالعمال.

أما عن مجتمع الدراسة فتمثلت في 274 موظفة، أخذوا نسبة 20% كعينة من المجتمع الأصلي وبالتالي تكونت عينة البحث من 55 موظفة، تم اختيارها بطريقة عشوائية. وأهم النتائج المتحصل عليها:

- المشكلات الاجتماعية والتنظيمية يؤثران على الأداء الوظيفي.
- من المشكلات والمعيقات المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة: التمييز، التحرش الجنسي، نظرة المجتمع السلبية الظروف الفيزيقية السلبية.
- طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرتها.
- الأجر الذي تتلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد.

الدراسة الثالثة:

دراسة قامت بها كاميليا عبد الفتاح بعنوان سيكولوجية المرأة العاملة " ، حيث كان الهدف من هذا البحث معرفة دوافع اشتغال المرأة ونتائجه، وانطلقت الدراسة من طرح التساؤلات التالية:

- ما الذي يدفع المرأة إلى أن تعمل خارج المنزل وتقبل مسؤوليات متعددة
- ما هي الإشباعات المختلفة التي تحققها المرأة عن طريق العمل؟ هل تعمل لإشباع دوافع ذاتية تحقق الرضا والاستقرار النفسي وتأكيد الشعور بالقيمة أم تعمل لأسباب اجتماعية
- كالحاجة إلى المال وتحقيق الأمن الاقتصادي؟
- هل أثر خروج المرأة للعمل على النمو النفسي لأطفالها؟
- هل حدث تغير في القيم نتيجة خروج المرأة للعمل؟
- هل غير العمل من وضعها بالنسبة للرجل؟ الزوج والزميل؟

وقد قامت الباحثة بتقسيم البحث إلى قسمين الأول عام ويبين تطور وضع المرأة المشتغلة من واقع الإحصائيات المختلفة، والثاني تحليل موضوع البحث في ضوء ما تضمنته الدراسة الميدانية.

وتوصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أن المرأة كحقيقة واقعة دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية.
- أن العمل يحقق للمرأة إشباعات نفسية واجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.

- أن اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي خفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل فضلا عما تستشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة
- أن اشتغال المرأة قد دفع إليه تغيير في قيم المجتمع نتيجة للتأثر بالثقافة الغربية من ناحية، وبالتصنيع من ناحية أخرى،
- اشتغال المرأة أدى إلى تغير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة وبالتالي تغير في القيم التي تستند إليها هذه العلاقات
- إن اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري أي أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله
- إن اشتغال المرأة يساعد على الاستقرار النفسي والنضج الانفعالي للأطفال، حيث انتهت هذه الدراسة إلى أن الحياة الزوجية في أسرة المرأة العاملة أكثر توافقا نتيجة للتعاون والمشاركة بين الزوجين في جميع شؤون الحياة الأسري.

الدراسة الرابعة:

دراسة لزغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجيستير، الجزائر، **2012**

- مشكلة الدراسة: ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان العمل؟

فرضيات الدراسة:

- أغلبية أشكال العنف ممارسة ضد المرأة في العمل يبدأ بتلميحات لفضية من طرف مشرفين عليها.
- إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.
- تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية

منهج الدراسة : اتبعت الباحثة المنهج الكمي.

عينة الدراسة: اتبعت أو اعتمدت الباحثة على العينة المقصودة

- أهم النتائج:

- التحرش الجنسي يأتي دوما من مسئول يتمتع بسلطة محددة يمليها عليه منصبه، فيتم استغلالها لإغراض دنيئة.
- إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان، وهو مكان من الواجب احترامه
- إن غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة والرقابة ليست وسيلة صعبة بل يمكن استعمالها بتغيير واحد ففي أماكن العمل، أين يتم استبدالا لأبواب من خشبية إلى زجاجية مما يخيف المتحرشين.
- إن الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي وخيمة تدخل المرأة المتحرش بها في متاهات تتسبب في مرضها من جهة وتركها من جهة أخرى.

الدراسة الخامسة

دراسة:**بوعطيط جلال الدين،** الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجيستير، جامعة قسنطينة، 2009.

مشكلة الدراسة : هل هناك علاقة بين الاتصال والأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذين.

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي و الأداء الوظيفي .

- توجد علاقة ارتباطيه قوية بين الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي لدى فئة البحث.

منهج الدراسة: اتبع الباحث في بحثه المنهج الوصفي باختيار المنهج الوصفي هو الأقرب إلى الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها.

عينة الدراسة: اعتمد الباحث على عينة العشوائية حيث اعتد الباحث على 4 عمال تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

- أهم النتائج:

توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها:

- الكشف عن تواجد الاتصال النازل بانسياب المعلومات من الإدارة إلى العمال سواء عن طريق المشرف
- المباشر على العمل أو عن طريق الاجتماعات والإعلانات.

- وجود اتصال صاعد يعتمد العمال فيه على الاتصال بالمشرف المباشر أو استغلال الاجتماعات
- لإيصال كل انشغالاتهم رغم تفضيلهم الاتصال ومقابلة المدير مباشرة.
- . كذلك وجود علاقة موجبة بين الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني:

البيئة السوسيولوجيية للمرأة العاملة

تمهيد:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا بل خضعت إلى عوامل عديدة ومتداخلة دفعت المرأة للعمل خارج المنزل وأهم دوافعها هي الحاجة المادية، فخروجها للعمل ضرورة استلزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ ان تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى معيشي أفضل من جهة أخرى، دفعا بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية للأجيال الصاعدة.

وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا الفصل تطور عمل المرأة في العالم، ثم إلى بنية وتطور عمل المرأة في الجزائر، بالإضافة إلى إشكالية العمل النسوي في المجتمع الإنساني، وإلى بعض النظريات المفسرة لعمل المرأة، وأخيرا إلى المرأة في التشريع القانوني والاجتماعي.

أولا. الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة

1. السيرورة التاريخية للمرأة العاملة

1.1 عمل المرأة في الكتابات القديمة:

منذ عصور قديمة والمرأة تعمل لأن العمل ارتبط بوجود الإنسان وجعله ظاهرة اجتماعية تملك صفة القهرية، فالإنسان يعمل لكي يعيش كالصيد والزراعة.... وجل النشاطات الإنسانية، حيث أشاد المصريون القدماء بفضل العمل الإنساني واعتبروه فضيلة إنسانية من هذا المنطلق حرصوا على إشراك المرأة في تحمل أعباء ومسؤوليات الحياة على قدم المساواة بين الرجل والمرأة. وتصور الرسوم والتماثيل التي خلفتها الحضارة المصرية القديمة لوحات جميلة تظهر بها النساء العاملات إلى جانب الرجال في مواسم البذر والحصاد واللقاط، كما أشادت النصوص المصرية القديمة بعمل النساء في مجال طحن الحبوب على الرحى الحجرية اليدوية وتحضير العجين اللازم للخبز وجمع روث البقر وتحفيفه واستعماله كوقود وصنع وحياكة الملابس التي اقتصرت في ذلك الوقت على النساء اللواتي كن يقمن بعملية جز الغنم وغزل الصوف وحياكته بعد ذلك.

ودلت النصوص التي استشهدت بها عالمة الاجتماع الفرنسية "إفلينسوليرو" على أن المرأة في زاولت التجارة إلى جانب الزراعة، وكانت نشيطة وفاعلة في هذا المضمار، كما استخدمت مصانع ورش صناعة الملابس والأغذية والأدوية التابعة للدولة، كانت عمالتها من النساء والفتيات وقد ورد النص: «أن عاملة صغيرة السن كانت تعمل في معمل الملابس فصلت من العمل بسبب عدم كفاءتها، وقد أثار هذا الطرد والدتها فاشتكت القائم على العمل إلى رئيس المعمل الذي عمل على إعادة الفتاة إلى عملها». ودلت النصوص التاريخية أيضا على أن المرأة في مصر القديمة شاركت في أعمال السحرة لإشادة الأهرامات والمقابر المصرية المشهورة منذ 2100 ق.م[1] .

هذا وقد أشرنا إلى المرأة وعملها لسببين:

أولاً: لأن عمل المرأة قد وثق في الكتابات الهيروغريفية القديمة وشرح لنا الأعمال التي تمارسها المرأة منذالقدم.

ثانياً: لأن الحضارة المصرية قديمة منذ 3000 ق.م، وهو ما يبرز أهميتها في التاريخ الإنساني عموماً وتوثيقها لعمل المرأة خصوصاً.

وبالمرور إلى قارة أسيا فقد كانت الكنفوشيوسية ترى أن استقرار المجتمع واستمراره يتم من خلال نظام أسري متماسك، تلعب فيه المرأة دوراً مهماً ورئيسياً من شأنه أن يساعد على قيام نظام سياسي يكفل

[1]- تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة في الوطن العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريس بالرياض، السعودية، 193، ص ص: 16-17.

الحرية والمساواة ويحقق العدالة بين أفراد المجتمع، كما أنها دعت إلى تزويد الأسرة ومنهم المرأة بالعلوم والمعارف، إلا أنها حددت دور المرأة بالعمل على استمرار الأسرة واستقرارها فقط[1].

أما في المنطقة العربية قبل الإسلام فبالرغم من كل ما يقال وكل ما يكتب عن وضع المرأة العربية قبل الإسلام، إلا أنه من الإنصاف القول بأن شبه الجزيرة العربية كانت تضم قبائل لا حصر لها واختلف في وصفها ودورها من قبيلة إلى أخرى غير أن الغالبية العظمى من القبائل العربية كانت تسوي بين رجالها ونساءها في كثير من الحقوق والواجبات، فقد شاركت المرأة الرجل أعماله ومتاعبه في البحث عن الماء والمرعى كما زاولت بعض الفنون والصناعات السائدة في ذلك العصر كالصناعات الغذائية والنسيجية وصنع الحصير والأواني الفخارية وصناعة الأدوية والعطور والأسلحة كالرماح..... كذلك برزت منهن الشاعرات كالخنساء وكان منهن المقاتلات والمحترفات لفن القيافة، ومنهن الكاهنات وضاربات الرمل والقرعة ومنهن أيضا التاجرات وصاحبات الثراء كالسيدة خديجة وهند، أيضا من صنعن التاريخ العربي القديم كملكة سبأ، التي ورد اسمها في القرآن الكريم، وزنوبيا ملكة تدمر التي قادت الجيوش وحكمت بذكاء مملكتها التي امتدت من مصر إلى أسيا الصغرى[2].

أما بعد الإسلام فنحن لا نجد ديناً أعز المرأة وكرمها وأوصى بها كالإسلام، فنجد الأحاديث الشريفة للرسول محمد ﷺ- دعت إلى حفظ مكانة المرأة، حيث قال الرسول -ﷺ-: «ما أكرم النساء إلاكريم». ووصى بها في خطبته في حجة الوداع، حيث قال ﷺ-: «ألا فاستوصوا بالنساء خيراً».

ونجد الإسلام قد فتح أمام المرأة ميدان العلم والتعليم، حيث عدها ضرورة بشرية في عصور يغشاها الجهل والظلام، فهو أول نظام في التاريخ ينظر إلى المرأة على أنها كائن بشري، لا يستكمل بشريته حتى يتعلم، شأنها في ذلك شأن الرجل على وجه المساواة، فجعل العلم ركنا لازماً وفريضة عليها، كما هو فريضة على الرجل[3] .

ذلك أن التعليم هو الطريق نحو العمل، بحيث تضمن المرأة بعملها عملاً محترماً لا تضيع فيه حقوقها، وتضمن به مستقبل أولادها في نشر تعاليم الإسلام والمعارف الأخرى، وشاركت المرأة المسلمة في الغزوات مع الرجال بتضميد الجراح تجهيز الطعام والمشاركة في القتال كأم عمارة"، ونقل الأحاديث وروايتها كأمنا عائشة - رضي الله عنها، هذا وإن مفهوم عمل المرأة في الإسلام أعم من أن يرتبط بالعمل المأجور، فنجد الأم بعملها وتربيتها للأولاد لها المكانة الأهم في المجتمع وتتحدث بذلك آيات كثيرة مثل قوله تعالى: (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ لي وَلِوَالِدَيْكَ إِليَّ الْمَصِيرُ) [سورة لقمان: 14].

---

[1]- المرجع نفسه، ص: 18.

[2]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص ص: 19-20.

[3]- عبد الحميد اسماعيل الأنصاري، قضايا المرأة بين تعاليم الاسلام وتقاليد المجتمع، دار الفكر العربي، 2000، ص: 77.

وجعل لها الإسلام أولية الرعاية والوصاية في بيتها بقول الرسول - ﷺ-: كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته الأمير راع على أهل بيته والمرأة راعية على بيت زوجها» وفتح أمام المرأة فرص العمل بميدان التجارة وميادين أخرى ضمن ضوابط كالحجاب والسترة، وهي أيضا تضمن لها حماية من المجتمع بحد ذاته.

من خلال المقتطفات السابقة الذكر في الكتابات عن حضارات العالم القديم نلمس بوضوح أن المرأة كانت عاملة بكل تلك الحضارات ولم يطالعنا نص أو نقش أو رسم يفيد أن المجتمع الذي عاشت فيه النساء عاملات، سواء حاكمات أو ملكات أو كاهنات أو مقاتلات أو تاجرات أو مزارعات قد اشتكى من ضعف تماسك الأسر وتفككها أو انحراف الأبناء وانحلالهم بسبب انشغال المرأة...، وذلك بكل بساطة لأن المجتمع كان بحاجة إلى عمل المرأة كحاجته لعمل الرجل للتفتيش عن مصادر الغذاء والبحث عن وسائل العيش الضرورية لحفظ البقاء()، ولذلك لا نجد في الإسلام نصاً صريحاً لعدم عمل المرأة لما لها من دور تكميلي وأساسي في الحياة الاجتماعية، وكفل لها الإسلام الحرية والملكية المالية وهو ما يعد مكسباً مهماً على المستوى الاقتصادي، فالذمة المالية المستقلة للمرأة تدفعها للعمل لتطويررأسمالها سواء بالوكالة أو بإشرافها عليه[1].

2.1 عمل المرأة في الكتابات الحديثة

من خلال تقديمنا للكتابات الحديثة عن المرأة سنعرج عن وضع المرأة في الغرب وفي قارة أوروبا خصوصاً، لأن معظم الكتابات الحديثة عن عمل المرأة صدرت عن مفكرين وباحثين أوروبيين، إذ يروي الفيلسوف "هربرت سبنسر" في كتابه "علم الاجتماع" أن الرجال كانوا يبيعون الزوجات في إنجلترا فيما بين القرن الخامس والقرن الحادي عشر ميلادي، وقد سنت المحاكم في الكنيسة قانوناً يخول للزوج بيع زوجته إلى رجل لمدة محددة، وظل الأزواج يمارسون هذا الحق حتى سنة 1931م، أما فيما يتعلق بالتصرفات القانونية فإن المرأة في التشريعات السابقة للنهضة الأوروبية كانت فاقدة الأهلية القانونية، فلم يكن لها حق الحضور أمام القضاء ولا حق إبرام العقود، بل ينوب عنها أبوها أو زوجها، وفيما يخص حالتها المدنية فقد ظلت المرأة بعد النهضة الأوروبية تابعة لزوجها في اسمها وشخصيتها القانونية، فلا تملك أن تتسمى باسم أبيها لأنها تفقد لقب عائلتها بمجرد الزواج وتتبع زوجها في ذلك[2].

ومن خلال حديث "هربرت سبنسر" يتضح لنا الوضع الاجتماعي الذي كانت تعيش فيه المرأة في العصور الوسطى في القارة الأوروبية، ومدى تناقضها مع وضع المرأة في العالم الإسلامي آنذاك، وكذلك استعرض "أنجلز" العوامل الأساسية التي أثرت في وضع المرأة تأثيراً مباشراً، وربط بتحول

[1]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص: 22.
[2]- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بدون سنة، ص ص: 30-31

وتغير واقع المرأة وتغير أطر العائلة وتطورها عبر التاريخ نتيجة للتغيرات والتحولات أصابت البنى الاقتصادية والاجتماعية ومن خلال استقراءه للتاريخ اتضح له أن المرأة في المجتمع الإنساني القديم احتلت منزلة محترمة جداً – وهو ما لاحظناه في الحضارات القديمة سابقا وذلك نتيجة لمشاركتها الفعلية للرجل في العمل داخل وخارج المنزل وذلك لأن نظام الملكية والإنتاج الاقتصادي في ذلك الوقت لم يكن معروفاً بعد [1].

وترى "كارين ساكس" أن منشأ دونية عمل المرأة يعود لعملية تقييم العمل الجنسي الذي كان في المجتمعات العشائرية السابقة لمرحلة الرأسمالية، فالعلاقات بين الرجل والمرأة التي كانت متعادلة في المجتمعات البشرية الأولى والقديمة خضعت لتحولات وتبدلات عندما لم يعد الإنتاج محصوراً بالقيمة (أي الإنتاج من أجل الاستهلاك (الذاتي وإن السلطة العشائرية قد أخذت بالظهور حين تملك الرجل وسائل الإنتاج، وحيث تكون عملية الإنتاج محصورة بالعمل المنزلي فإن علاقات القوى تصبح غير متكافئة، ذلك أن عمل المرأة يقتصر على استعمال القيمة، بينما ينتج الرجل بغرض المقايضة والتملك والمغزى الاجتماعي لهذا التطور غير المتعادل يتكثف في الأنظمة التي تعتمد أكثر على الإنتاج بهدف المقايضة، وذلك على حساب الإنتاج بهدف استعمال الفائدة والنتيجة التي يفرزها هذا الوضع هي اعتبار عمل المرأة في تلك الأنظمة عملاً لمصلحة الزوج والعائلة وليس مصلحة المجتمع[2] .

وبعد ذلك تراوحت نداءات بعض المفكرين والثوار أمثال كارل" "ماركس" الذي ربط التقدم بوضع المرأة في المجتمع، حيث يقول في هذا الصدد: «إن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بدقة الوضع الاجتماعي للجنس النسائي». وقول "لينين": إن الأمة لا تكون حرة، حيث هناك نصف عدد السكان مغلولون بأعمال المطبخ»[3].

وفي اتجاه آخر قدم "أوجست كونت" ملمحاً لأهمية دور المرأة في تدبير شؤون الأسر، حيث صنف في اليوتوبيا "الخطة الوضعية للإصلاح الزراعي" الفئات الاجتماعية وفق مقياس تدريجي من والتخصيص الوظيفي مستثنيا من الأهمية والتخصيص الوظيفي مستثنيا من ذلك النساء اللواتي تقع عليهن مسؤولية التبعات المنزلية فقط.

أما "هربرت سبنسر" فقد أعلن بأن المرأة إذا فهمت ما يحتويه العالم المنزلي لقصرت حياتها عليه ولما رضيت عنه بديلاً، كذلك ربط دور "كليم" بين الأسرة من حيث طبيعتها وأشكالها وتغير وظائفها، وبين

[1]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص: 24.
[2]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص: 27.
[3]- مزور بركو، اجرام المرأة في المجتمع: العوامل والأثار، مكتبة العمري للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص: 66.

تغير مكانة المرأة وتطورها وهو يرى أن الأسرة هي مملكة المرأة، ولكي تستمر لا بد أن تكون مركزا للتربية الأخلاقية والأمان العاطفي[1] .

ومع كل هذه الكتابات والمقولات حول عمل المرأة في بداياته نلاحظ وجود اتجاهات متناقضة تتجاذب عمل المرأة بين العمل في المنزل أو خارجه حتى بدايات الثورة الصناعية التي أحدثت تغيرات اجتماعية أدت إلى نهضة المرأة وكان لظهور الرأسمالية الصناعية أثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة بينما قاست المرأة في الطبقات الدنيا كثيرا[2] .

إذن كانت فكرة خروج المرأة للعمل بالشكل الحديث نتيجة سببين أساسين:

أولا: الثورة الصناعية سنة 1760م : التي أدت إلى ظهور الطبقية، مما اضطر نساء الطبقات الكادحة للخروج إلى العمل وذلك لإعانة أسرهم.

ثانياً: الحربين العالميتين: بالتحاق الرجال بميادين القتال حلت النساء محلهم في المصانع والمناجم، فخروجها للعمل لم يشهد استقراراً، بل كان دائم التأثر بأوضاع المجتمعات الاقتصادية والسياسية[3].

ويرى كل من "wilenskykhein" أن للتطور التكنولوجي دور كبير في خروج المرأة للعمل وأن عملية التصنيع جذبتها للدخول في ميدان العمل وكان ذلك لـ:

أولاً: إنتاج أنواع مختلفة من المواد الاستهلاكية الجذابة، مثل الأطعمة المحفوظة والمثلجة والملابس الجاهزة .... بعد أن كانت عمليات الإنتاج لتلك المواد تقوم بها الأسرة داخل المنزل.

ثانياً: إدخال الأدوات المنزلية الموفرة للوقت كغسالة الملابس وغسالة الصحون والمكانس الكهربائية، وقدور الضغط...، مما ترك أوقات فراغ كبيرة أستفيد منها بالعمل خارج المنزل.

ثالثاً: إن عمليات التصنيع تحتاج لقوى عاملة بشرية كبيرة، مما أتاح فرص العمل أمام النساء وخاصة المؤهلات منهن[4].

كل ذلك ساهم في انتقال العائلة من وحدة إنتاج إلى وحدة استهلاك وزاد من معدلات النفقاتوهو ما دفع المرأة تحت ضغط الحاجة الاقتصادية للعمل كأحد أشكال الإكراه في ظواهر العمل.

وإذا أردنا أن نقارن بين عمل المرأة قديماً وحديثاً سنضطر إلى أن نلخص ومن خلال ما سبق أن عمل المرأة قديماً قد كان محفوفاً بالاحترام والتقدير النابع من الدور الذي تقوم به النساء في المجتمع، حيث

---

[1]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص: 23.
[2]- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص: 50.
[3]- المرجع نفسه، ص: 50.
[4]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص: 28.

أشار "فريدريك أنجلز" في كتابه "أصل العائلة: «أن الشعوب التي تؤدي نساؤها أعمالاً أشق مما نتصور، تكن للمرأة احتراماً أعمق مما يكنه الأوروبيون لنسائهم، وإن الحالة الاجتماعية للمرأة في عهد المدنية وهي محاطة بالاحترام الزائف والمبعدة عن كل عمل حقيقي لاحظ كثيراً عن حالة المرأة التي كانت تؤدي الأعمال في عصري الوحشية البربرية والتي كان قومها ينظرون إليها على أنها سيدة حقيقية بحكم طبيعة وضعها[1].

ذلك أن عمل في العصور الحديثة نابع من الضرورة الاقتصادية حتى عملت في المناجم والمصانع - بمقياس عامل غير ماهر - فانحطت مكانتها وتحملت أعباء غير محتملة من العمل في المنزل وخارجه، ومما زاد من ذلك تراجع الرجل في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد الغير المباشرة كالإشراف عليهم نظراً لانشغاله هو الآخر وأراء تأمين المتطلبات المادية المتنامية للأسرة.

فنجد في فرنسا مثلاً للتفريق بين عمل المرأة والرجل حسب الجنس في الوظيفة الواحدة وكان هذا الفرق في فرنسا من 7.8% في عام 1946، وارتفع إلى 8.6 % في بداية عام 1958[2].

إذن فالحاجة لليد العاملة جعلت المرأة تشتغل في المناصب الإنتاجية الدنيا وبأجور زهيدة وغير متكافئة ولساعات عمل طويلة هذه الاستغلال لليد العاملة النسوية تبعه عدم التصريح بعملهن، ذلك أن تصريحهن بالعمل يجعلهن لا يستفدن من الضمان الاجتماعي للحصول على المساعدة المقرونة بالأجر الوحيد، وذلك يحدث مع اتفاقهن مع أرباب العمل الذين يتحاشون الأعباء الاجتماعية ويخفضون تكاليفهم ولا تصرح هذه النساء عن أعمالهن عند إجراء الإحصاءات، وحين نذكر هذه الصعوبات المتعلقة بالإحصاء، نكون قد أشرنا إلى إحدى مميزات العمل النسوي وهي عدم استمراريته في الزمن[3].

مما يحدث، قامت الدول العربية بإصدار تشريعات تحمي عمل المرأة وتنظمه ذلك رغم أن الحالة الاجتماعية لعمل المرأة العربية أفضل بكثير من نظيرتها في أوروبا.

واشتملت الاتفاقية العربية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1976 على المواد التالية:

المادة 1: يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

---

[1]- المرجع نفسه، ص: 25.

[2]- جورج فريدمان، بيار نافيل، سوسسيولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص: 138.

[3]- جورج فريدمان، بيار نافيل، مرجع سابق، ص: 138.

المادة 2: يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي. المادة 3: يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل وضمان منح المرأة المعاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك ضمن عمل مماثل.

المادة :4 يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة انقطاعا المسموح بها عن مجال العمل.

المادة 6: حرصت المادة 6 وحتى 19 على إدراج أحكام خاصة تتعلق بعمل المرأة مثل: عدم السماح بتشغيل النساء ليلا، وخطر تشغيلهن في الأعمال الخطرة والشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق، إعطاء المرأة إجازات خاصة كعطلة الأمومة أو الإجازات المرضية، توفير دور حضانة لأطفال النساء العاملات، استفادة المرأة من التأمينات الاجتماعية والاقتصادية والمكافئات والمعاش في مختلف الظروف[1].

في مقابل هذه الاتفاقيات والتشريعات التي تضمن عمل المرأة بكرامة النابعة ثقافتنا وديننا الإسلامي نجد أن نظرة الغرب لعمل المرأة نظرة مادية بالدرجة الأولى، لأن العمل هو أمر مفروض على الذكر والأنثى، ولأنه لا أحد يقوم بالإنفاق على أحد بعد سن الثامن عشر، لهذا دعت المؤتمرات المرأة إلى العمل كأحد الحقوق، ونحن لا ننكر أن تعمل المرأة، ولكن لا يكون على حساب بيتها، أو أن يكون مفروضاً عليها كما هو مفروض على الرجل، ولا أحد ينفق عليها إن لم تعمل، فهذا غير مقبول ففي عام 1996 تجمعت 74 دولة في مؤتمر الجريمة في لندن وقرر أن عوامل ازدياد الجرائم بين الأحداث، خروج المرأة من بيتها[2].

إذن ومن خلال ما سبق من الكتابات التاريخية والوسيولوجية لعمل المرأة قديماً وحديثاً يتضح لنا أن عمل المرأة يستمد من . مكانة المرأة حقيقة في ذلك المجتمع ودورها ووظيفتها الأساسية هي التي تضمن لها عملاً كريماً يضمن حقوقها وواجباتها ورضى مهني عن العمل المأجور الذي تزاوله بالإضافة إلى عملها الأساسي في البيت.

2. تعريف المرأة العاملة

[1]- تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص ص: 98-99.
[2]- جاسم محمد المطوع، الأسرة العربية في وجه التحديات والمتغيرات المعاصرة، مؤتمر الأسرة، الطبعة الأولى، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، 2003، ص: 228.

تعرف المرأة العاملة على أنها : " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ، دور ربة المنزل ودور الموظفة". لقد ألم هذا التعريف بأغلب جوانب المصطلح غير أنه أهمل ألا تكون المرأة ربة منزل وتكون عزباء وعاملة[1].

كما يعرفها (إبراهيم جوير (17،1995 على أنها " المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة، أي أنها امرأة متعددة الأدوار، يتعدى نشاطها المنزل"[2].

"فإن المرأة العاملة هي التي تمارس نشاطا مكافأ وتتقاضى مقابله مبلغا ماليا، بخلاف العمل المنزلي غير المأجور"[3].

بينما يعرف المرأة العاملة على أنها: "ليست المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية بالبيت بل نعني بها المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا، فالمرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت"[4].

كما عرفت المرأة العاملة على أنها: "المرأة التي تخرج خارج البيت للعمل في منصب شغل، كما بينت أن عمل المرأة شيء مهم في حياتها، فالعمل يقضي على روتين الحياة ويجعل للمرأة شخصية منفردة، يزيد من ثقتها بنفسها، يعرفها طرق التعامل مع الآخرين فتشعر أنها مفيدة وتحقق ذاتها من خلال عملها، هذا بالإضافة إلى الجانب المادي المستقل"[5].

3. أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة

[1]- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1988، ص: 60.
[2]- ابراهيم جوير بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص: 18.
[3]- قان هيلين قيلد، المرأة الجزائرية، اشراف علد القادر جغلول، سليم قسطون، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطبع والنشر، بيروت، 1995، ص: 26.
[4]- احسان محمد الحسن،علم الاجتماع والمرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، بيروت، 2005، ص: 75.
[5]- ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، ، 2015، ص: 192.

1.3 نظرية المساواة بين الجنسين :

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي ، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم. انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ، ذات الطابع التطوري التي ترى في تقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني ، وقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية[1].

انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها مطارحة الدكتور مصطفى بوتفنوش · في قوله " فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة ، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة أم الرجل الخادمة للعائلة ، أو موضوع الجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهار ملحوظا في نهاية الحرب الكونية 1914- 1918[2] .

2.3 النظرية الوظيفية :

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

---

[1]- نخبة من الأساتذة المختصين، تصدير ومراجعة ابراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الشعبة القومية للتربية والثقافة والعلوم يونسكو، الهيئة المصرية العامة للكتاب، بدون طبعة، القاهرة، 1975، ص: 548.

[2]- مصطفى بوتفنوش، العائلة الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص: 78.

فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت ، فهو يؤكد على وضعها التبعي للرجل.

وعليه فان النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل[1].

3.3 النظرية الماركسية :

أما الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" "وانجلز" و "بير اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر انجلز " تفسيرا شاملا للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة.وهو يقول:" إن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة " مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه

المجتمعات بالأمومية، وأن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها ، بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي ، وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال ، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية[2].

وتأسيسا على ما سبق فان المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل[3]، وفي هذا السياق يقول "خليل احمد خليل: " لقد أعلن ماركس وانجلز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية ، وأوضح انجلز أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل أجر" وهو ما أكده ماركس وانجلز في البيان الشيوعي : إن المجتمع الطبقي وحده الذي المرأة،

---

[1]- فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قاضيا المرأة، مجلة الوحدة، بدون عدد، المجلس القومي للثقافة العربية، فرنسا، 1985، ص: 67.

[2]- المرجع نفسه، ص ص: 56-57.

[3]- فاتحة حقيقي وأخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربيّ، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، اليونسكو، بيروت، لبنان، 1984، ص: 23.

كما جاء في رأس المال إن المساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة[1].

4. دوافع خروج المرأة للعمل.

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا، بل كانت نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة دفعا قويا إلى الشغل ، لأن خروج المرأة إلى العمل لقاء أجر ، له مدلوله السياسي والاجتماعي ، والاقتصادي وهي كلها عوامل تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل ،وتتمثل في ما يلي :

1.4 الدافع الاقتصادي.

إن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة هي التي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكل وملبس ودواء. إن مقتضيات الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها مختلف الأسرة تفرض على المرأة الخروج لميدان العمل الوظيفي، حيث أن " الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود اللازمة لرفع مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي " [2].

وفي دراسة أجرتها تماضر زهري حسون حول تأثير المرأة العاملة على التماسك الأسري" وتوصلت إلى أن الرغبة في زيادة دخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي كان السبب الرئيسي الذي دفع أغلبية السيدات لمزاولة عمل مأجور خارج المنزل ، خاصة اللواتي ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض والمتوسط بنسبة تفوق 88 %[3] .

ولقد أوضحت الباحثة عائشة بورغدة في دراستها " لقد كان هذا الموضوع محور بحوث عديدة ، حيث أكدت الغالبية العظمى من النساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية ،أي حاجة الأسرة إلى دخلها في مواجهة تكاليف الحياة وضمان مستوى معيشة أفضل بصفة عامة إلا انه بازدياد فرص التعليم وكثرة المشتغلات ، ونتيجة للتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة قلت قيمة هذا الدافع ، وتبين أن العمل في حد ذاته أصبح يمثل أهمية قصوى في حياة المرأة فقد وجد "وايت" و"سانجدون" إن العمل المنظم الثابت في مقدمة القائمة بينما جاء ترتيب الأجر في المرتبةالسادسة"[4].

---

[1]- خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقاضيا التغيير، الطبعة الأولى، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1982، ص: 120.

[2]- علياء شكري، وأخرون، المرأة في الريف والحضر: دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988، ص: 238.

[3]- تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، مجلة الأمن والحياة، العدد 144، 1994، ص: 50.

[4]- عائشة بورغدة، العاملة الجزائرية وتنظيم النسل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1986، ص: 58.

2.4 الدافع الذاتي .

هو الإحساس بالمسؤولية تجاه الذات والأسرة والمجتمع ورفض الوحدة سعياً وراء الأمان والراحة والرضي عن النفس من خلال إثبات القدرات المهنية والشخصية في العمل والمجتمع بمعنى تأكيد الذات ، والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور ، وتحقيق المنفعة الشخصية هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل ومنه يعتبر العمل بالنسبة للعاملة وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع ، له حقوق وواجبات باعتبار أن هذا العمل الخارجي وسيلة لاكتسابها مكانة هامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة.

في الواقع "أن العمل قد طور شخصية المرأة، وجعلها تكتشف نفسها ،وتشعر بأنها فردا منتجا مفيدا، وأنها تستطيع أن تجابه الحياة لو اضطرت الوقوف بمفردها". وعليه ولأسباب مختلفة كالميل الشخصي، والرغبة في تحقيق الذات والحاجة إلى تحسين المداخيل العائلية وضرورة مساعدة الأسرة ، باتت النساء تدخلن وبأعداد متزايدة إلى ميدان العمل المأجور[1].

3.4 الدافع التعليمي

يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على حصولها على العمل ،وهذا ما أعطى لعجلة التغيير النسوي دفعة قوية ، وقد ترتب على تعلم المرأة تحريرها من سيطرة التقاليد الاجتماعية التي كانت مفروضة عليها بشكل مباشر وذلك بتشغيلها في مختلف المهن المتخصصة . ويساهم التعليم في توفير فرص التوظيف ، لأن مساهمتها في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم ، وفي هذا الصدد تقول الباحثة سيمون بوفوار (Simone Beauvoir) "أنه بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها وبحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية "[2]. ومنه أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعته في صيرورة حياتها التعليمية .

4.4 الدافع الاجتماعي.

يعتبر الدافع الاجتماعي من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل ، فهو لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية ، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في يسمح المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة.

[1]- زهير حطب، تطور بنى الأسرة العربية والجذور التاريخية والاجتماعية لقضاياها المعصارة، الطبعة الأولى، معهد الانماء العربي، بيروت، 1976، ص: 267.

[2] - Jack, Havel, Le travail à l'extérieur à la promotion de la femme, la condition de la femme, Ed : Armand colin, sans date, P : 130.

وبينت دراسات هير "HEER" عن دور المرأة المشتغلة أن النساء من الطبقة العاملة الدنيا يعملن من أجل المادة، بينما تذكر النساء من الطبقة الوسطى أن الدافع لعملهن هو الاستمتاع به ، فأحيانا تعمل المرأة للارتقاء بالمستوى العام للأسرة وللارتقاء إلى مكانة اجتماعية أعلى "[1].

5. عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية

يعتبر العمل ضرورة من ضروريات الحياة فهذه الأخيرة لا تستقيم ولا تتوازن بدون عمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء. فخروج المرأة إلى ميدان العمل أدى إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة وتعدد أدوارها و ازدواجها فهي خاضعة لضغوط دورها الطبيعي والمتمثل أساسا في الاهتمام بزوجها وتربية أطفالها وكذا قيامها بالأعباء المنزلية من جهة وضغوط والتزامات عملها من جهة أخرى وهذا من شأنه التأثير في العلاقات الزوجية والأسرية، ويمكن تلخيص الآثار الناتجة عن عمل المرأة في النقاط التالية:

1.5 الآثار العائدة على الزوج

عمل المرأة بالنسبة للزوج سلاح ذو حدين ، فمن الناحية الايجابية يساهم دخل المرأة العاملة في التخفيف من الأعباء المالية لدى الزوج، كما أن النساء العاملات ذوات الدخل العالي يتمتعن بحظ أكبر من الاستقرار في الأسرة، غير أنه من المحتمل وقوع تغيير في العلاقات الزوجية على الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، بحيث يمكن أن نلاحظ وجود اختلاف بين هذه الأسرة والأسرة التي لا تعمل فيها الزوجة خارج المنزل خاصة في البيئة العربية حيث تزيد متطلبات الزوج، ومتطلبات الأسرة، أما فيما يخص تأثير عمل المرأة على التوافق الزواجي، فذلك يتوقف على موقف الزوج من عمل المرأة وتفهمه لمسؤولياتها المتعددة، في هذا الصدد أجرت إحدى عيادات الاستشارات الزوجية بحثا حول موافقة الزوج على عمل الزوجة وأثره على التوافق الزواجي، حيث بينت نتائج البحث أن هناك صراعا قويا في الأسر التي لا يوافق فيها الزوج على عمل الزوجة، وخاصة فيما يخص تسيير ميزانية الأسرة[2]. كما تشير دراسة بعنوان اشتغال المرأة و أثره في بناء الأسرة ووظائفها" إلى النتائج التالية[3]:

- إن اشتغال المرأة لم يؤثر في رئاسة الرجل للأسرة، فلم تتول المرأة هذه الرئاسة إلا في حالة غياب الزوج فقط.

[1]- عائشة بورغدة، مرجع سابق، ص ص: 58-59.

[2]- ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، ، 2015، ص: 213.

[3]- محامدية ايمان، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 09-10 أفريل، 2013، ص: 07.،

- ازدادت كفاءة الأسرة في أدائها لوظيفة التنشئة الاجتماعية من جهة، وزيادة التعاون بين الزوجين في تربية أبنائهما من جهة أخرى، واضطرار الأبناء إلى الاعتماد على أنفسهم وتحمل بعض المسؤوليات، مما يهيئ لهم فرصا أفضل للنمو السليم.

2.5 الآثار العائدة على الأولاد

تعتبر علاقة الأم بأبنائها من أشد العلاقات متانة وصلابة ورسوخا وأكثرها حساسية، فأول شيء يراه الابن عند ولادته هو أمه، حيث تكون بجانبه طول فترة طفولته، ترعاه وتسهر على تربيته، كما تعمل على مساعدته أثناء دراسته وتتابع نتائجه، غير أنه بخروج المرأة إلى سوق العمل تغيرت الأوضاع وتغيرت معها وظائف الأسرة وظهرت مشكلة العناية بالأطفال، حيث اتجهت معظم الأمهات العاملات إلى دور الحضانة لترك أطفالهن طول فترة غيابهن عن البيت، الأمر الذي جعل تربية الأطفال وتنشئتهم أقل نجاحا من ذي قبل. فابتعاد المرأة عن أولادها لفترات طويلة يؤثر على نفسيتهم وتركيبهم الفيزيولوجي، حيث أثبتت العديد من الدراسات المهتمة بعمل المرأة وأثره على تربية الأبناء وجود علاقة سلبية بين مشاركة المرأة في قوة العمل وتربية الأبناء ، فالأطفال الذين عاشوا في المؤسسات هم أقل ذكاء وأضعف من حيث المهارات اللغوية، وأقل قدرة على الكلام والتواصل مع المحيط الاجتماعي مقارنة بالأطفال الذين عاشوا مرحلة طفولة عادية رفقة أمهاتهم.

كما تشير الدراسات إلى أن عمل الزوجة يؤثر على التنشئة الاجتماعية للأولاد كون أن عمل الأم يفرض على الأولاد أن يكونوا أكثر تحملا للمسؤولية في ترتيب المنزل وإعداد الطعام، وقد يصل الأمر في بعض الأحيان إلى اضطرارهم لرعاية إخوتهم الأقل سنا. كما قامت الباحثة البريطانية "باولا بيتس" بمهاجمة الأمهات العاملات واتهامهن بالأنانية عند ترك أطفالهن بعد الولادة، وحسب وجهة نظر الباحثة فإن الجمع بين الأمومة والعمل يجعلهن لا يتقن أيا منهما ولا يعطين لأي منهما حقه كون الأطفال بحاجة دائمة إلى أمهاتهم. وتقول الباحثة في هذا الصدد " إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بذاتها، تأخذ الكثير من وقت وجهد المرأة، وإن لم تعترف المرأة وتسلم بهذا فعليها أن تحتمل الشعور بالذنب في نفس السياق قامت الخبيرة الاجتماعية " إبدالين" بدراسة في أمريكا حول عمل المرأة وخروجها للعمل، تاركة وراءها بيتها وأبنائها، قصد مساعدتها لهم في الرفع من مستواهم المعيشي، وتوصلت الخبيرة إلى " وجوب مكوث الأم ببيتها وإشرافها على تربية أبنائها، وذلك كون الفارق الكبير بين المستوى الخلقي لهذا الجيل والمستوى الخلقي للجيل الماضي إنما يرجع إلى هجر الأم لبيتها، وإهمال أطفالها وتركهم إلى من لا يحسن تربيتهم ، وترى الباحثة أن عمل المرأة يترتب عنه إهمال الأبناء وعدم توجيههم، وعدم إشباع

حاجاتهم النفسية من حنان وحب ورعاية بالإضافة إلى الشعور بالقلق وظهور اضطرابات نفسية، الأمر الذي يؤثر بالسلب على تربية الأبناء[1].

من جهة أخرى ان العمل بالنسبة للمرأة المتزوجة يثر سلبا على العلاقة بينهما وبين أولادها وتقلص دورها الى حد بعيد، فالعلاقة بينهما ضرورية في النمو الاجتماعي، كما أن علاقة الأم بابنها لها تأثير مباشر أكثر من أي علاقة أخرى. فعمل المرأة يؤثر في قيامها بواجبها اتجاه أبنائها حيث تصبح العلاقة تميزها السطحية والعنف الذي يكون نتيجة لشعور الأم بالضغط وعدم النجاح والتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العملية[2].

فإن المرأة العاملة صحيح أنها تقضي وقت أقل مع أولادها مقارنة بالأم الماكثة بالبيت غير أنها تقبل على أبنائها بعد إتمام عملها بلهفة وشوق وتعوضهم عن وقت غيابها، عكس المرأة الماكثة بالبيت التي تقل لديها تلك اللهفة نتيجة بقائها بجانب أولادها طول اليوم، وهذا ما أكدته الدراسة التي قام بها كل من "هوفمان" و" هاملين" حيث أكدا على أن العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة تلك التي تتعلق بتنشئة الأطفال حيث أن إحساس المرأة العاملة بالنضج والخبرة والنجاح يجعلها تعكسه على تعاملها مع أبنائها مما ينعكس على سلوكياتهم، هذا بالإضافة إلى أن إحساس المرأة بالتقصير في حق أبنائها يجعلها تعطيهم حنانا ،زائدا، كما تمنحهم الحرية للتعبير عن أرائهم[3].

3.5 آثار عمل المرأة على نفسها

إن الايجابيات الأساسية بالنسبة للمرأة العاملة أنها تحقق ذاتها وشخصيتها وتثبت وجودها من خلال عملها، وهذا يكون نتيجة لإحساسها بأنها منتجة ومحققة انجاز وذات أهمية في المجتمع الذي تنتمي إليه كما تشعر بالاستقلال المادي مما يساهم في تنمية قدراتها الشخصية من الناحية العملية والفكرية والاجتماعية،وتضيف الباحثة أن عمل المرأة يشعرها بالرضا والفرح والنجاح مما يعزز ثقتها بنفسها. وبشكل عام فإن عمل المرأة يساهم في تحسين صحتها النفسية نظرا للامتيازات التي تحصل عليها من وراء عملها والمتعلقة باستقلاليتها وتحقيق ذاتها وسيطرتها على المستقبل من النواحي الاقتصادية والاجتماعية[4].

فإن عمل المرأة خارج منزلها يحقق لها مكانة اجتماعية خاصة ويعطيها فرة للكشف عن قدراتها وكفاءتها، الأمر الذي يجعلها تشعر بالأمان والكفاءة والقدرة على مواجهة أي صعوبة في الحياة، وذلك

---

[1]- فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 08، جامعة شلف، 2012، ص: 126.

[2]- أمين عبد المطلب، 472، 1998.

[3]- مكاك ليلى، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، 2015، ص: 185.

[4]- فرحات نادية، مرجع سابق، ص ص: 126-127.

من خلال تحقيقها للاستقلال الاقتصادي، وتخلصها من نظرة المجتمع لها حيث ينظر اليها على أنها ضعيفة ولا يمكنها إلا القيام بالأعمال المنزلية وأنها أقل شأنا من الرجل مما ساعدها على تحقيق ذاتها والمشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة وتحقيق مكانة في المجتمع[1].

كما هناك من يرى أنه في عمل الأم خارج منزلها بعدا ايجابيا، حيث يزيد من ثقتها بنفسها ويحقق لها توازنا ،نفسيا، كما يكسبها مهارات عملية تساعدها في بناء شخصيتها. بالإضافة إلى زيادة اهتمامها بتربية أبنائها، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على نفسيتها وأسرتها والمجتمع ككل. ففي دراسة قامت بها " فريدة صادق" حول أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيت الزوجية وذلك سنة 2005 بماليزيا، تمكنت من حصر أهم الآثار الايجابية لعمل المرأة خارج بيتها والمتمثلة في : المساعدة في تنمية الوطن، المساهمة في الدخل، مشاركة الزوج في تسديد أعبائه المالية[2].

فإنه وبالرغم من المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل للمرأة ، إلا أن الضغوط التي تتعرض لها قد تفوق في معظم الأحيان أهمية هذه المكانة حيث أن عمل المرأة خارج بيتها يؤدي إلى ازدواجية الدور بالنسبة لها بحيث يحتاج كل دور إلى جهد عضلي وفكري كبيرين مما يجعلها تعاني من ضغوط نفسية وجسدية ، فزيادة عن دورها الطبيعي كزوجة وأم تخضع لظروف عملها الخارجي، كما تواجه قيم ومعتقدات المجتمع الذي تنتمي إليه، مما يخلق لديها صراعا في الأدوار والعلاقات الأسرية، الأمر الذي يدفع بالزوج والأبناء إلى القيام ببعض الأعمال المنزلية وذلك حفاظا على استقرار الأسرة. ولكن رغم هذا يبقى النسق القيمي التقليدي السائد في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري على وجه الخصوص يحمل المرأة وحدها مسؤولية الأعمال المنزلية وتربية الأبناء ورعايتهم، وبالتالي تصبح المرأة العاملة تعاني من صراع في الأدوار بين تدبير شؤون المنزل من جهة وتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة من جهة أخرى، مما يجعلها لا تحسن التوفيق بين الدورين. هذا بالإضافة إلى النظرات التي تتلقاها المرأة العاملة من المجتمع والتي تتمثل أساسا في كون المرأة ناقصة أمام قدرات الرجل الفيزيولوجية والجسمية، وهذا ما يفسره تواجد المرأة في قطاعات معينة (كالتعليم التمريض)، فالقيمة الإنتاجية النسوية تبقى دائما ضعيفة في نظر المجتمع أمام القيمة الرجالية[3].

[1]- مكاك ليلى، مرجع سابق، ص: 185.
[2]- ابتسام الحلواني، 72، 2002.
[3]- مكاك ليلى، مرجع سابق، ص: 186.

6. المشكلات التي تواجه المرأة العاملة

1.6 المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة:

- **المشكلات الأسرية:**

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لابد لأن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خاصة ما إذا كان لديها أطفال وهذه المشكلات كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية والإشراف عليهم، بالإضافة إلى الأعباء المنزلية الأخرى كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وإضافة إلى واجباتها الزوجية والتي تتمحور حول الاهتمام بالزوج ورعايته وسد مطالبه وتكوين العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل المسؤوليات العائلية، وواجبات المرأة العاملة ليس تحمل مسؤولية الأسرية فقط، لأنها مسؤولة عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها خارج البيت والواجبات السرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية فهي تعاني من صعوبة التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه. هذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات تعرض عملها الانتاجي أو الخدمي إلى الخطر، أي أن إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء إلى علاقاتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل، وإذا ما ركزت على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية، فقد تتعرض إلى الاضطراب في بيتها مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية ويسيء إلى العلاقة الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك وعدم الاستقرار، يمثل عمل المرأة عبئا كبيرا على ما ألقي على عاتقها من مسؤوليات متعددة وربة بيت، أم، أطفال، زوجة[1].

- **مشكلات مادية وحوافز اجتماعية:** تعترض المرأة العاملة بعض المشاكل المادية التي تتحمل تبعاتها وتؤثر على عملها، وخصوصا أنها أصبحت مطمع الكثير من الرجال الذين يحاولون ابتزاز أجور زوجاتهم اضافة إلى ظروف الإسكان . وإذ أن المرأة العاملة إذا ما كانت من ظروف الإسكان ومشكلاته يؤثر هذا في صحتها وأعصابها ومستوى أدائها لوظيفتها إلى جانب مشكلة المواصلات وما تسببه لها من ضيقة نفس ومتاعب ذاتية تؤثر في قدراتها على العمل لأنها تصل إلى مكانها وهي منهكة القوة، وقد يؤثر ذلك في كثرة غيابها وتخلفها وعدم إنتظامها[2].

[1]- احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص ص: 77-79.
[2]- المرجع نفسه، ص: 79.

- **المشكلات النفسية:**

تتمثل المشكلات في تكوين المرأة من النواحي السيكولوجية والجسمية والعقلية، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي والتشجيع والتعاطف فإذا ما فقدت هذه المشاعر في بيئة العمل أصبحت حالتها النفسية غير مستقرة، وانعكاس ذللك على قدراتها في العمل، ومن الناحية الجسمية فهي أضعف بنية ومن ثم فهي سريعة الشعور بالسأم ولتعب والملل نظرا لروتينية العمل، هذا الى جانب أنه لم يتوفر لها ما توفر للرجل من طول الممارسة وكثرة التجارب والخبرات ولذلك فالمرأة العاملة في حاجة إلى استكمال نواحي النقص في الإمداد المهني والتدريب العقلي حتى تكون أقوى شأنا فيما يوكل لها من وظائف وأعمال[1].

2.6 المشكلات المهنية للمرأة العاملة :

إن المشاكل المهنية متنوعة وترتبط عند المرأة العاملة بشكلخاص بنوعية العمل ومكانه وكذا الظروف المادية المتعلقة بالأجر والترقية والظروف المعنوية، وتتعلق أيضا بعلاقتها مع زملائها ورؤسائها في العمل وكذلك المساواة بينها وبين الرجل نجدها على النحو التالي:

- **مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني في إنتاجية المرأة العاملة:** إن التعلم من العوامل المهمة التي تساعد المرأة في الخروج الى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، اضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية التي تساهم في تطوير شخصية المرأة العاملة، كلما كان مستواها التعليمي متدني كلما تفاقمت عليها المشكلات والتي تنعكس سلبا في آدائها لوظيفتها لأنه بـ يعد بمثابة سلاح تفرض به المرأة العاملة كيانها ويساعدها على التطور للأفضل وتعاني المرأة أيضا بعدم معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال الإنتاجية والخدماتية بثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في دورات تدريبية ودورات تقوية لكل منها حسب طبيعة مهنتها وتخصصها، وأن عدم قيام الأجهزة الادارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة ايجابية يقف عائقا أمام انطلاقها نحو مجال عملها ويشكل سببا من أسبابا تدني إنتاجيتها نتيجة ضعف مؤهلاتها الثقافية والعملية[2].
- **مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل:** إن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها يعد سببا من أسباب تدني انتاجها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من العاملات غير المتزوجات، وهذا يرجع الى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة، مكوثها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية حيث تشكل هذه العباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظار المرأة العاملة وحضورها للعمل، ويلعب

[1]- احسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص: 79.
[2]- المرجع نفسه، ص: 80.

نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات وعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهم المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر على حالة النساء النفسية ويدفعهن على الإنقطاع عن العمل لفترت طويلة، وإن ترك المرأة العاملة لعملها لمدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض المتطلبات المنزلية يؤدي إلى هدر وقت معين كان ينبغي لها أن تقضيه في عملها وليس في شؤونها الخاصة وبذلك تعاني المرأة العاملة المتزوجة من مشكلة تشتت جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني وهذه المشكلة هي التي تدفعها للتغيب. أما عن العاملة الغير المتزوجة فهي الأخرى تعاني الملل في مكان عملها إلى جانب العلاقات الهامشية من الإدارة والمسؤولين التي تعمل فيها، والتي تؤدي بسب تراكم المسؤوليات إلى توتر علاقاتها وعدم إمكانيتها على الانضباط في عملها والتغيب عنه[1].

- **مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والادارة والمسؤولين:** أن توتر العلاقة المهنية والاجتماعية للمرأة العاملة داخل الوظيفة بينها وبين المسؤولين من شأنه أن يؤثر في مستوى الإنتاجية بالنسبة إليها، فالإدارة لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تشجعاها على آداء مهامها بصورة مرضية. وإنما تمارس سياسة الضغوطات، أما عن أسباب المسؤولة عن العلاقة الغير جيدة بين المرأة العاملة وإدارة المسؤولين فكثيرة أهمها[2]:

- عدم مواظبة المرأة وتغيبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الانتاجية، وذلك لأسباب خارجة عن ارادتها وتكرار غيتبها مرات عديدة دون مبرر من شأنه أن يؤثر سلبا على علاقتها داخل العمل وسوء علاقتها بالمسؤولين وإخفاض رواتبها وانعدام الحوافز لها المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها فيمناسبات معينة.

- عدم تقييم المسؤولين لجهودها وأتعابها والتزاماتها داخل العمل وخارجه ومن بين المشكلات أيضا نجد مجموعة الأخطار المهنية كأن تقوم بنقل المواد التقيلة وان تتعرض للحرارة والرطوبة والاشعاعات والاهتزازات وتأثيرها سلبا على الجهاز العصبي للمرأة العاملة، لهذا فمعظم هذه المخاطر تعد بمثابة معيقات تعرقل أدائها وتقلل من إنتاجيتها. لذلك يجب إجراء الفحوصات الطبية الدورية الازمة.

- إختيار المواقع المناسبة لعمل المرأة وأخذ الاحتياطات والحذر للوقاية من التعرض مثل هذه المخاطر والحوادث.

---

[1]- احسان محمد حسن، مرجع سابق، ص: 80.
[2]- المرجع نفسه، ص ص: 80-81.

ثانيا. عمل المرأة في الجزائر

إن الوضعية الإقتصاديةوالإجتماعية للمرأة في المجتمع الجزائري، يمكن النظر إليها بوصفها نتاجا للتغيرات الإجتماعيةوالإقتصادية والسياسية التي شهدتها البلاد، حيث عرف المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات ظاهرة خروج المرأة للعمل، هذه الأخيرة التي لا يمكن التطرق إليها إلا عبر المرور على بعض المحطات في تاريخ الجزائر .

1. مرحلة ما قبل الاستعمار

إن المرأة الجزائرية في عهد الإستعمار كان وضعها الإجتماعي متدنيا، والوضع التعليمي ما هو إلا إنعكاس للوضع العام المتدني الذي عانى منه الشعب الجزائري، وذلك نتيجة غلق الكتاتيب والمدارس بهدف تسهيل إخضاع الشعب الجزائري للسيطرة من طرف المستعمر الذي سعى إلى حرمان الشعب الجزائري من العلم والثقافة وكان معظم العمال الجزائريين في الزراعة، وكانت المرأة تؤدي دورا هاما في عملية الإنتاج الزراعي بالإضافة إلى استمراريتها في أداء دورها التقليدي المتمثل في تربية الأطفال والاهتمام بالأسرة

لقد سعيالإستعمار الفرنسي في الجزائر إلى استخدام أساليب الحرمان في كل الميادين، وخاصة في مجال العلم والثقافة وكانت النتيجة الحتمية لهذه السياسة إنتشار الأمية حيث بلغت نسبة الأمية في أوساط الجزائريين بين 90 % من الذكور و 98% من الإناث وذلك سنة 1949 م[1].

لقد كان المجتمع الجزائري يتسم بالمحافظة على بعض الظواهر الإجتماعية من بينها عزل المرأةو إبقائها في البيت، وذلك نظرا للسياسة الإستعمارية المنتهجة لطمس شخصية المرأة التي تعتبر حامية التراث الإجتماعي والثقافي، فكانت مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة العامة ضعيفة قبل بداية الثورة وكانت تخضع للسيطرة العائلية من أب وأخ، وتحددت مكانتها الطبيعية بالبيت وانحصر دورها الإنساني في الأمومة والأشغال المنزلية ومساعدة الرجل في الزراعة، كما ظهرت هناك حرف عديدة تمارس خاصة في المناطق الحضارية، وظهور صناعات في شكل ورشات ساهمت بشكل مبير في تشغيل أيادي عاملة جزائرية كصناعة السجاد بتلمسان، وكان للمرأة نصيب في ذلك. ولما اندلعت الثورة الجزائرية الكبرى، ولبى الجميع نداء جبهة التحرير الوطني للكفاح ، فلقد عمد الثوار إلى طلب المساعدة من النساء في بعض المهام الثورية كممرضات، ويمثل هذا مؤشرا على تغيير وضعية ومكانة المرأة الجزائرية وانقلبت من امرأة مهنية ببيتها ومساعدة لأفراد أسرتها إلى مناضلة مكافحة ووجدت نفسها مجبرة على القيام وتحمل مسؤوليات لم تعهدها من قبل حيث أظهرت وعيا لم يكن منتظرا منها.

[1]- رابح تركي، أوصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص ص: 19-20.

لقد لعبت المرأة الجزائرية المجاهدة دورا هاما في الثورة مع الثوار سواء في الجبال أو المنازل ولقد أعطت مثالا رائعا في النضال، تعرضت للسجن والتعذيب، كما ساهمت في تكوين مرجعية جديدة في خيال المجتمع النسائي في الجزائر والتي تعبر عن إندثار المكانة التقليدية للمرأة تدريجيا لتفسح المجال لمكانة المرأة العاملة التي تغيرت تدريجيا مواقف المجتمع اتجاه النساء اللواتي يخرجن عن إطار مكانتهن التقليدية.

لقد بدأت المرأة الجزائرية تمارس حقها في التعليم في الزوايا والمساجد والكتاتيب، ولم يقتصر خروجها للعمل على مجرد المشاركة في الكفاح الثوري فحسب، وإنما كان أيضا نتيجة الفقر والحرمان الذي مارسه المستعمر عليها، وقد وصل عدد النساء العاملات في الزراعة 11 ألف عاملة من مجموع السكان القادرين على العمل سنة 1945[1].

في 01 نوفمبر 1954 ومع اندلاع الثورة التحريرية، بدأت تتحدد ملامح عمل المرأة الجزائرية ولعل ما جاء في جريدة المجاهد بين 1956 - 1962 ، يبرز قيم وفكرة التحفظ على نشاط حركة المرأة خارج المنزل حيث أن النساء وهن الحاميات للتقاليد، بمشاركتهن في حرب التحرير، تحصلن على كل حقوقهن لم يبق شيئا لم يطالبن به.

هذه المشاركة وحسب تقارير جبهة التحرير، لم يسمح بها إلا فيما ينحصر بمهام تتوافق وطبيعتها ولا تخرج عن تقاليد المجتمع ومعاييره، ولا تتعارض وقيمه الثقافية والأخلاقية[2]. وجاء توزيع هذه المشاركة على المهام التالية، كما يبرزها هذا الجدول

جدول رقم : (01) يبرز طبيعة المهام أثناء مشاركة المرأة في حرب التحرير 1954.

المنطقة	النسبة المئوية	طبيعة المهام
داخل المدن	- 64%	- كن مسؤولا عن المؤونة والذخيرة.
	- 22%	- كن جامعات للتبرعات والأدية.
في الجبل	- 42%	- كن ممرضات.
	- 44%	- كن طباخات ومنظفات ملابس.
	- 10%	- كن حاملات للسلاح.

المصدر: نوال حمداش، مرجع سابق، ص: 32.

[1]- أسيا غزال، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، 2014، ص: 84.

[2]- نوال حمداش، الاجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2003، ص: 32.

2. مرحلة ما بعد الإستقلال:

بما أن المرأة الجزائرية لعبت دورا هاما أثناء الثورة التحريرية وباعتبارها عنصرا فعالا في التنمية الوطنية كان من الضروري إدماجها في العمل من أجل المساهمة في الإقتصاد الوطني للنهوض به رغم القيود الأسرية التي كانت في تلك الفترة معوقا في ممارسة نشاطها المهني، وعلى اعتبار أن العمل أساس أي تقدم إجتماعي واقتصادي للمجتمع كان وجوب إدماج كل طاقاته البشرية القادرة، كأداة مساهمة في بعث الإقتصاد الوطني للنهوض به قدما وكان لابد من الإعتماد على العنصر النسوي، فلقد كان عمل المرأة في البداية محدودا، وكانت تعمل بقطاع الزراعة وكذا الصناعة النسيجية حيث كانت أغلب العاملات يقمن بجمع المحاصيل الزراعية ويعود ذلك إلى القيود الإجتماعية المفروضة على المرأة وكذا تفشي ظاهرة الأمية[1].

إن عمل المرأة الجزائرية في مختلف الميادين في تطور مستمر والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم : (02) يبين تطور اليد العاملة النسوية من 1966 – 2005.

السنة	اناث
1966	95.000
1977	138.000
1987	365.000
1997	889.000
2005	1.174.000

المصدر:الديوان الوطني للإحصاءات

إن اليد العاملة النسوية في الجزائر عرفت زيادة مميزة من سنة إلى أخرى، حيث كانت في سنة 1966 لا تتجاوز 95.000 عاملة، وصلت بعد عشر سنوات إلى 138.000 عاملة سنة 1977 وبعدها بعشر سنوات زادت عدد العاملات بثلاث مرات ليصل إلى 366.000 عاملة سنة 1987 ونلاحظ بأنه زادت لتصل سنة 2005 إلى 1.147.000 عاملة.

وحسب أرقا الديوان الوطني للاحصائيات سنة 1996 الخاصة بواقع المرأة في الجزائر أن معظم النساء المشتغلات ينتمين الى الفئة المتعلمة وهو ما يبرزه الجدول التالي:

[1]- أسيا غزال، مرجع سابق، ص: 88.

جدول رقم : (03) توزيع المرأة العاملة حسب المستوى التعليمي لسنة 1996

المستوى التعليمي	عدد العاملات	النسبة المئوية
بدون تأهيل	83000	13.28
أمية	9000	1.44
ابتدائي	85000	9.28
متوسط	141000	22.56
ثانوي	230000	36.8
عالي	104000	14.46

المصدر:الديوان الوطني للإحصاءات

من خلال الجدول يتبين لنا أن العدد الأكبر للمشتغلات ذوات المستوى المتوسط ثم الثانوي فالعالي، حيث تقدر نسبة المشتغلات المتعلمات ذوات المستوى الثانوي بـ 36.8% ثم ذواتالمستوى المتوسط الذي تقدر بـــــ 22.56% مقارنة بالنساء الأميات التي تقدر نسبتهن بـــ 961.44 إن للمستوى التعليمي للمرأة الجزائرية له الفضل في خروجها إلى ميدان العمل ومساهمتها في التنمية الاقتصادية للبلاد، حيث ارتفعت نسبة الفتيات المتعلمات 68 9 فقط سنة 1994 إلى 20%من من نسبة المتعلمات ، وهذا بعد الاستقلال . ومنه فالتزايد المستمر في نسبة الفتيات لمتعلمات في الجزائر سمح لحن بإيجاد فرص العمل الوظيفي من جهة أخرى تبقى معدلات المشتغلات متفاوتة وذلك حسب الوسط الذي يقطن فيه. والجدول التالي يبرز أعداد النساء ونسبهن حسب الوسط الجغرافي وذلك حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2009[1].

الجدول رقم (04): نسب العاملات في الوسط الحضري والوسط الريفي في الفترة ما بين 2003-2008.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
حضر %	19.42	20.7	17.7	19	19.7	16.6
ريف%	6.37	12.87	9.9	13.8	9.2	9.9

المصدر: **المصدر:الديوان الوطني للإحصاءات**

[1]- الأخضر ضؤباني، المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد 116، 1983، ص: 33.

لم تقتصر مشاركة المرأة في العمل في المناطق الحضرية فحسب، بل حتى المناطق الريفية المحافظة ولو كانت بنسب ضئيلة، فمن خلال الجدول يتبين لنا أن النسبة الكبيرة من العاملات يتركزن في الحضر، وذلك بنسبة 16.6 % مقارنة بالريف والتي بلغت نسبتهن 9.9% وهذا في سنة 2008 ويعود إلى أن المدن تتوفر على فرص عمل أكثر من الريف لما فيها من مؤسسات اقتصادية وتعليمية التي تمتص نسبة هامة من اليد العاملة النسوية.

إلا أن المرأة في الوسط الريفي فتحظى باهتمام خاص ، في إطار برنامج التجديد الريفي (2007-2013) والذي يهدف إلى تشجيع المرأة الريفية وتحفيزها بشكل أكبر على استحداث مشروعات استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية و الخدماتية والصناعات التقليدية والسياحية .

وقد سمحت الإستراتيجية التي وضعتها وزارة الفلاحة والتنمية الريفية والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والصندوق الوطني للتنمية الريفية بترقية الدور الاقتصادي للمرأة ،" في هذا المجال ساهم هذا المشروع بتحسين مداخيل النساء الريفيات المستفيدات من عدة ولايات .

علما أن عدد النساء المنخرطات في العمل الفلاحي إلى غاية ديسمبر 2005 والمتحصلات على بطاقة فلاح قد بلغ 22.351 و تستفيد الفلاحات بموجب هذه البطاقة من : عدة امتيازات من بينها الحصول على مصادر التمويل خاصة القروض والمساعدات التي تمنحها الدولة، كما استفادت النساء الريفيات المشتغلات بمجال الصناعات التقليدية من جهتهن من تسهيلات مالية في إطار تنفيذ برامج التنمية"[1].

وتفيد المؤشرات الإحصائية لسنة 2011 الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات والمتعلقة بتشغيل المرأة بأنه في تطور مستمر ، حيث تقدر نسبة النساء المشغلات حاليا بـ 16,3 % من مجموع المشتغلات، حيث انتقل عدد النساء المشغلات من 1.193.500 سنة 2005 إلى 1.474.000 سنة 2010 ثم إلى 1.561.000 سنة 2011 وكانت تقدر هذه النسبة بـ5 % سنة 8,1 % سنة 1987)"[2].

و تمثل نسبة التشغيل 5.9%% عند النساء بدون تأهيل و 35% عند النساء حاملات شهادات المعاهد ومدارس التكوين المهني ومنها أكثر من النصف حاصلات على شهادات من الجامعات(52.5%) .

وبالنسبة لتوزيع السكان المشغلين حسب قطاعات النشاط في سنة 2011 ، فإن عدد النساء يمثل 3% في الفلاحة ، و 1.6% في البناء و الأشغال العمومية، و21.5% في الصناعة، و4.3% الخدمات التجارية، و63.1% في الخدمات غير التجارية. أما عدد التنصيبات الخاصة بالمرأة والتي سجلت على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل في القطاع الاقتصادي لسنوات 2010 2012 فقد بلغت 578.240 أي بنسبة 9% من المجموع.

[1]- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، المرأة الجزائرية واقع ومعطيات، 2005.
[2]- كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، المركز العائلي بن عكنون، الجزائر، الأربعاء 6 مارس 2013.

أما حصة المرأة من التنصيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008 2012 أي منذ انطلاق الجهاز فقد بلغت 1.617.858 أي بنسبة 45,89%.

في المجموع يمثل إجمالي حصة المرأة العاملة من التنصيبات 794.933 أي بنسبة 36 % المجموع من جهة أخرى، فإن جهازي خلق النشاطات من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد سجلا إنشاء عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة من قبل النساء. بالنسبة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، فإن عدد المؤسسات المصغرة المنشأة من قبل النساء منذ تاريخ انطلاق الجهاز سنة 1997 إلى غاية 31 ديسمبر 2012، قد بلغ 25.803 مؤسسة نتج عنها إنشاء 72.883 منصب شغل مباشر وهو ما يمثل نسبة 10 % العدد الإجمالي للمؤسسات المنشأة.

بالنسبة لسنة 2012 وحدها، فإن عدد المؤسسات المصغرة بلغ 4.477 مؤسسة، نتج عنها 9.951 منصب عمل أي بنسبة 7% من مجموع المؤسسات المستحدثة. بالنسبة لجهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، فإن عدد المؤسسات المصغرة المنشأة منذ تاريخ انطلاق الجهاز إلى غاية 31 ديسمبر بلغ مؤسسة، نتج عنها إنشاء 12.332 منصب شغل أي بنسبة 8.54 من مجموع المؤسسات المستحدثة.

كما تبين النتائج المشجعة في مجال المقاولة بأن المرأة اقتحمت اليوم مجالات مختلفة ومتعددة كالاليكترونيات البناء والأشغال العمومية والإعلام الآلي ومكاتب الدراسات، والخدمات، والتجارة، والنقل والتبريد ونقل البضائع وغيرها من النشاطات الاقتصادية. وتجدر الإشارة إلى أن السياسة الجديدة للتشغيل تعطي المرأة مكانة هامة تسمح لها باقتحام سوق الشغل في ظروف ملائمة ولائقة تستفيد في ظلها من خدمات أرقى كالتكوين والمرافقة، خلال كل مراحل المشروع حتى اكتماله ليصبح وحدة اقتصادية منتجة ومدمجة في النسيج الاقتصادي، كما تستفيد من إعانات وامتيازات أحسن توفر لها فرص النجاح وتحقق لها الإدماج بفضل المقاولة الاقتصادية التي نتوخاها كإستراتجية مستقبلية. بالنسبة لولوج المرأة عالم الاستثمار فإن نسبة المشاريع الاستثمارية للنساء صاحبات المؤسسات الصغرى و المتوسطة بين 2005 و 2011 يتراوح بين 6 % و8 %. أما بخصوص وضعية المرأة في الوظيف العمومي، فقد بلغ عدد النساء العاملات في الوظيف العمومي 607.160 امرأة أي بنسبة 31,8 % من العدد الإجمالي من بينهن 88,7 %موظفات و 11.3 متعاقدات.

حسب القطاعات تمثل نسبة النساء الموظفات 42% في التربية الوطنية، و 20 % في الصحة العمومية، و 13 في الداخلية والجماعات المحلية و 8% في التعليم العالي والبحث العلمي، و 4 % في قطاع المالية، و 2% في التكوين والتعليم المهنيين و 11 % في القطاعات الأخرى. وبالنسبة للوزارة فإن العدد الإجمالي للنساء العاملات يبلغ نسبة 17.793 من بينهن 304 يشغلن مناصب صنع القرار 41 امرأة يشغلن وظائف العليا ، و 263 يشغلن مناصب عليا) ، وتمثل النسبة الإجمالية للنساء

المشتغلات في القطاع 37.94 .أما بالنسبة للهيئات تحت الوصاية (صناديق الضمان الاجتماعي و الهيئات المختصة بالنسبة لسنة 2012:

- تشغل سيدتان منصب مدير عام في الهيئات تحت المصابة (المعهد الوطن للوقاية من الأخطار المهنية والهيئة الوطنية لطلب العمل).
- 18 مديرة هيكل في الهيئات تحت الوصاية و62 رئيسة وكالة ولائية.
- بالنسبة لمديريات التشغيل الولائية توجد 03 سيدات ترأس هذه المديريات.
- بالنسبة لمفتشية العمل هناك أيضا 03 سيدات مفتشات ولائيات للعمل.

3. المرأة وقانون العمل في الجزائر:

إن تشريع العمل الجزائري أكد على أهمية المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات ونص على ضرورة تمكين المرأة من الوفاء بالتزاماتها الوظيفية من جهة وبمسئوليتها تجاه أسرتها من جهة أخرى، حيث دخلت المرأة سوق العمل تدريجيا في عدة مجالات وأصبح وجود المرأة في العمل واقعا يفرض نفسه. وإن الجزائر في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة، حيث أنه يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون أي تمييز والمساواة بين العمال أيا كان جنسهم أو سنهم حيث ينص بأن العمال يستفيدون من نفس الأجر والامتيازات مقابل نفس العمل، وبالمساواة في التأهيل والمردود.

وهو يستمد كلية من الاتفاقيات الدولية لاسيما تلك المتعلقة بعدم التمييز في الأجر والخدمة والترقية وهو ما لم نجده حتى في بعض الدول المتطورة مثل ألمانيا والنمسا و فرنسا ، أين يتراوح الفرق في الأجر ما بين 25% إلى 30% كما أن تشريع الضمان الاجتماعي يخلو من أي نوع من التمييز المتعلق بالجنس بل أكثر من ذلك، فانه يضمن للمرأة زيادة عن التأمين على البطالة والمرض والحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية، تدابير خاصة لاسيما في إطار حماية الأمومة والطفولة والتقاعد، حيث تستفيد المرأة العاملة من إجازة الأمومة لفترة أربعة عشر أسبوعا (14) مدفوعة الأجر بنسبة 100% [1].

[1]- كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، المركز العائلي بن عكنون، الجزائر، الأربعاء 6 مارس 2013.

خلاصة:

لقد تعدد ت دوافع خروج المرأة للعمل واختلفت من دولة لأخرى وبالنسبة للمرأة الجزائرية فمشاركتها في الثورة التحريرية بين صفوف جيش التحرير الوطني كان عاملا حاسما في تغير مكانة المرأة الجزائرية وخروجها للعمل أثناء وبعد الثورة.

ويبقى الاختلاف بين نسب مشاركة كل دولة في العمل، إلا أنه لا يوجد فرق كبير بين الدول العربية والدول الغربية وهناك تقارب في النسب بين الجزائر والدول العربية، إلا أننا نلاحظ تطور ملموس في نسبة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل في السنوات الأخيرة وفي مراكز اتخاذالقرار.

إضافة إلى ذلك فقد ساهمت الفروقات البيولوجية والفيزيولوجية بين الذكر والأنثى في تقسيم العمل بين الجنسين، إلا أن جاء التفسير البنائي الوظيفي ليغير ما أتى به التفسير البيولوجي إلا أننا لا يمكن إغفال وجود فروقات واضحة بين الجنسين، وبما أن المرأة الجزائرية تنتمي إلى دولة الإسلامية فقد حاولنا إعطاء مقاربة إسلامية التي منحت حظوظ متساوية بين الجنسين وفرص متكافئة محافظة على كرامة وحقوق المرأة وساهمت منظمتي العمل الدولية والعربية في إصدار اتفاقيات وسن تشريعات لحماية المرأة العاملة التي تؤدي وظيفتين داخل وخارج المنزل وهو ما عمل على تطبيقه المشرع الجزائري.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

تمهيد

تسعى منظمات الأعمال لتحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي الممكنة في مختلف المجالات المالية، التسويقية، الإنتاجية...الخ، ومن ذلك أداء موردها البشري باعتباره من المؤشرات المفيدة في التقدم على سلم الترتيب أمام غيرها من المؤسسات.

والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في الواقع ليس معزولا عن البيئة الداخلية والبيئة الخارجية التي يعمل فيها هذا الفرد، ما يجعل مسيري المؤسسات المنتبهين للأمر يهتمون بتوفير الأفراد الملائمين لكل وظيفة من وظائف مؤسساتهم كما ونوعا، ثم العمل على التحسين المستمر لأدائهم من خلال إدارة موارد بشرية مناسبة.

إن موضوع أداء الوظيفي للمرأة العاملة مرهق للمسيرين، وكذلك الأمر بالنسبة للباحثين لتعدد وجهات النظر التي تناولته كمفهوم، ولاختلاف النظريات في العوامل المحددة له، وصعوبة الاتفاق نظريا وعمليا على الطريقة الأنسب لتقييم أداء العامل.

أولا. ماهية الأداء الوظيفي

يعتبر العنصر النسوي أحد أهم مصادر الأداء الوظيفي في المؤسسة باعتبار أن الفرد هو أعم مواردها على الإطلاق، إذ لا معنى للموارد الأخرى سواء كانت مالية، تكنولوجية، أو تنظيمية إذا غاب عنها أداء العنصر البشري سواء في المستوى الإداري أو التنفيذي.

1. تعريف الأداء الوظيفي

للإلمام بمفهوم الأداء الوظيفي يتطلب الوقوف على التعاريف المختلفة للأداء، حيث وضع الباحثون تعاريف عديدة نذكر منها:

الأداء الوظيفي هو ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل، فالأداء الوظيفي يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال[1].

ويعرف على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، ونوعية الجهد، ونمط الأداء الوظيفي ». فكمية الجهد تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل في خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء الوظيفي ، أو كميته في خلال فترة معينة، معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة. أما نوعية الجهد فتعني مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة. أما نمط الأداء الوظيفي فالمقصود به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل[2].

من خلال هذين التعريفين، يتضح أن الأداء الوظيفي يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، وهو محصلة تفاعل بين كل من كمية ونوعية الجهد المبذول، نمط الأداء الوظيفي ، إدراك الدور ومستوى قدرات الفرد.

وفي السياق نفسه، يعرفه البعض من خلال خمسة جوانب هي كمية الأعمال المنجزة وجودتها ودقتها والمعرفة بالعمل وكفاءة الأداء الوظيفي العام[3].

---

[1]- مصطفى عشوي،(بدون سنة)، **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص: 244.
[2]- أحمد صقر عاشور،**السلوك الانساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص ص: 25-26.
[3]- المرجع نفسه، ص: 26.

أما البعض الآخر فقد تناوله من جوانب عدة هي الالتزام نحو المنظمة، والالتزام نحو العمل، والاتجاهات والولاء للرؤساء والأمانة والدقة في المواعيد وعلاقات العمل والقدرة على الابتكار والمعرفة بالعمل[1].

وعرف بأنه: "السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله»، وهذا المفهوم يركز

على الاتجاه السلوكي للأفراد، ويوضح أن أداء الفرد يمكن أن يقاس من خلال نوع السلوك الذي يتخذه تجاه النشاطات المختلفة للعمل"[2].

وفي السياق نفسه يعرف الأداء الوظيفي بأنه "مجموعة السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام العامل بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وتتضمن: جودة الأداء الوظيفي ، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، وقبول مهام جديدة، والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وعناية"[3].

كما يعرف بأنه " مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكلة إليهم وفقا المقاييس كمية ونوعية محددة مسبقا، يشير هذا التعريف أن الفرد يقوم بأداء الأعمال الموكلة إليه بناء على معايير موضوعة مسبقا"[4].

ويتضح من خلال التعاريف السابقة للأداء، أن هناك من يرى أن الأداء الوظيفي هو حصيلة جهد، ومنهم من يرى أنه حصيلة سلوك، ومنهم من يرى بأنه إنجاز عمل معين؛ وعليه يمكن وضع أهم النقاط المتعلقة بالأداء الوظيفي في المنظمة نوردها على النحو التالي:

- الأداء الوظيفي يعبر عن النتيجة التي يحققها الفرد من خلال قيامه بمهام ونشاطات مطلوب منه إنجازها.
- الأداء الوظيفي هو امتزاج عدة عناصر أساسية هي كمية ونوع الجهد المبذول من طرف الفرد، نمط أدائه، إدراكه الدوره، ومستوى القدرات التي يتمتع بها.

---

[1]- محمد أحمد الطراولة، **إدارة الوقت والأداء الوظيفي-دراسة تحليلية**، مجلة البحوث والدراسات، المجلد 17، العدد 01، عمان، 2022، ص: 76.

[2]- حليمة عبد الفتاح شهاب البازجين،**علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن**، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2003، ص: 45.

[3]- نفس المرجع الصفحة.

[4]- نائل العوالمة،**إنتاجية الموظف العام في الأردن-وجهة نظر إدارية**، مجلة أبحاث اليرموك، سلسة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 03، عمان، 1993، ص: 87.

- الأداء الوظيفي هو المحصلة النهائية للسلوك، أي أن نتائج أداء الفرد لا تظهر فقط على شكل أرقام أو نسب وإنما تظهر كذلك على شكل سلوكيات يقوم بها الفرد كالتزامه بعمله، أو التزامه نحو المنظمة، الاتصال والتفاعل مع بقية الأعضاء وغيرها من السلوكيات.
- أداء الفرد لا يتم بطريقة عشوائية، وإنما وفق معايير كمية ونوعية محددة مسبقا.

ومن بين أهم المؤشرات المرتبطة بالأداء الوظيفي ، مؤشرا الكفاءة والفعالية، حيث تشير الفعالية إلى درجة بلوغ النتائج، أي الفرق بين النتائج المحققة والنتائج المتوقعة، وهي في الوقت نفسه ترتبط بدرجة تحقيق الأهداف. أما الكفاءة فهي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات والنشاط الكفء هو النشاط الأقل تكلفة، أي أنها ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بشرط تدني التكاليف، وحتى يأتي أداء الفرد على الوجه المطلوب من الكفاءة والفعالية يتوجب القيام بما يسمى تحليل الوظيفة (دراسة مكونات الأداء الوظيفي)، من خلال التحديد الموضوعي للمهارات والقدرات التي يتميز بها شاغل الوظيفة، إضافة إلى تحديد مسؤوليات الوظيفة وواجباتها وأساليب العمل، ومعدلات الأداء الوظيفي من الكم والكيف، وحتى الظروف التي تؤدي فيها الوظيفة[1].

2. عناصر ومحددات الأداء الوظيفي

هناك اتفاق على أن العنصر البشري هو أهم عناصر الإنتاج في المنظمة وهو الأساس في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها. ولذلك كان لابد من التأكيد المستمر على أن القرد هو المورد الحقيقي و الهام في المنظمة حيث إن الموارد الأخرى من أموال ومعدات وآلات وغيرها ماهي إلا عوامل مساعدة. ولأن الفرد هو الذي يخطط وينظم ويستخدم هذه الموارد، كان لابد من دراسة العوامل المحددة للأداء الوظيفي للعاملين. والجدير بالذكر أن الباحثين والعلماء قد اختلفوا في تحديد تلك العوامل، فمنهم من جعلها في عنصرين ومنهم من جعلها في ثلاثة وهكذا.

فنجد البعض يرى ضرورة توفر عنصرين أساسين في الأفراد القائمين بالعمل هما:

1.2 رغبة العاملين في العمل: و تشتمل كفاءة العوامل المتعلقة بشخصية الفرد وأسلوب تفكيره ودوافعه وحاجاته وثقافته بالإضافة إلى ذلك العوامل المتعلقة بجماعات العمل والعوامل المتعلقة بالتكوين الاجتماعي والحضاري للإنسان، و مختلف الظروف المادية والاجتماعية الأخرى المحيطة بالعمل[2].

2.2 قدرة العاملين على العمل: وتشتمل جوانب المعرفة لأداء العمل مثل المستوى التعليمي والتدريب والمهارات الشخصية للعاملين. وعلى ذلك فإن القدرة على العمل تتخذ مظهرين لابد من توافرهما معا هما المعرفة والمهارة، فالمعرفة هي أن يحيط الفرد بالأصول والمبادئ التي تحكم عمله، أما المهارة هي القدرة

[1] الشيخ الداوي، **تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء**، مجلة البحاث، العدد 07، الجزائر، 2010، ص: 220.
[2] بن طال سامية، **ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة-دراسة حالة الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010، ص: 58.

على استخدام وتطبيق تلك الأصول والمبادئ. أو هي مستوى الكفاءة التي يستطيع الفرد أن يؤدي ذلك العمل بإتقان. أي أن:

القدرة - المعرفة x المهارة.

وعادة ما تصاغ العلاقة بين عنصري الرغبة والقدرة في شكل معادلة كالتالي:

مستوى أداء العمل = الرغبة في العمل × القدرة على العمل.

بمعنى أن القدرة والرغبة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء الوظيفي ، أي أن تأثير القدرة على العمل على مستوى الأداء الوظيفي يتوقف على درجة رغبة الفرد في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء الوظيفي يتوقف على مدى قدرة الفرد على القيام بالعمل.

وهناك من يعتقد أن الأداء الوظيفي الذي يقوم به الفرد تحدده ثلاثة عوامل رئيسية هي الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، والجهد المبذول يعكس في الواقع درجة حماس القرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما بعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل. و يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء، أما العنصر الثاني فهو يمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

وإدراك الفرد لدوره الوظيفي يعني تصوراته وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

وعلى ضوء ذلك فإن مضمون أداء الفرد في العمل هو محصلة تفاعل دافعيته في الأداء الوظيفي مع قدرته على الأداء الوظيفي مع إدراكه لمحتوى عمله ولدوره الوظيفي[1]. ويمكن صياغة هذا الفرض في المعادلة المبسطة التالية[2]:

الأداء الوظيفي - الدافعية x القدر اx الإدراك

ويرى البعض الآخر أن الأداء الوظيفي هو محصلة لكل من الدافعية والقدرة وظروف العمل أي أن[3]:

الأداء الوظيفي - الدافعية x القدرة x الظروف

حيث تتمثل بيئة أو ظروف العمل في ملامح مادية مثل الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات، والأدوات المستخدمة وغيرها، وأخرى معنوية مثل العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

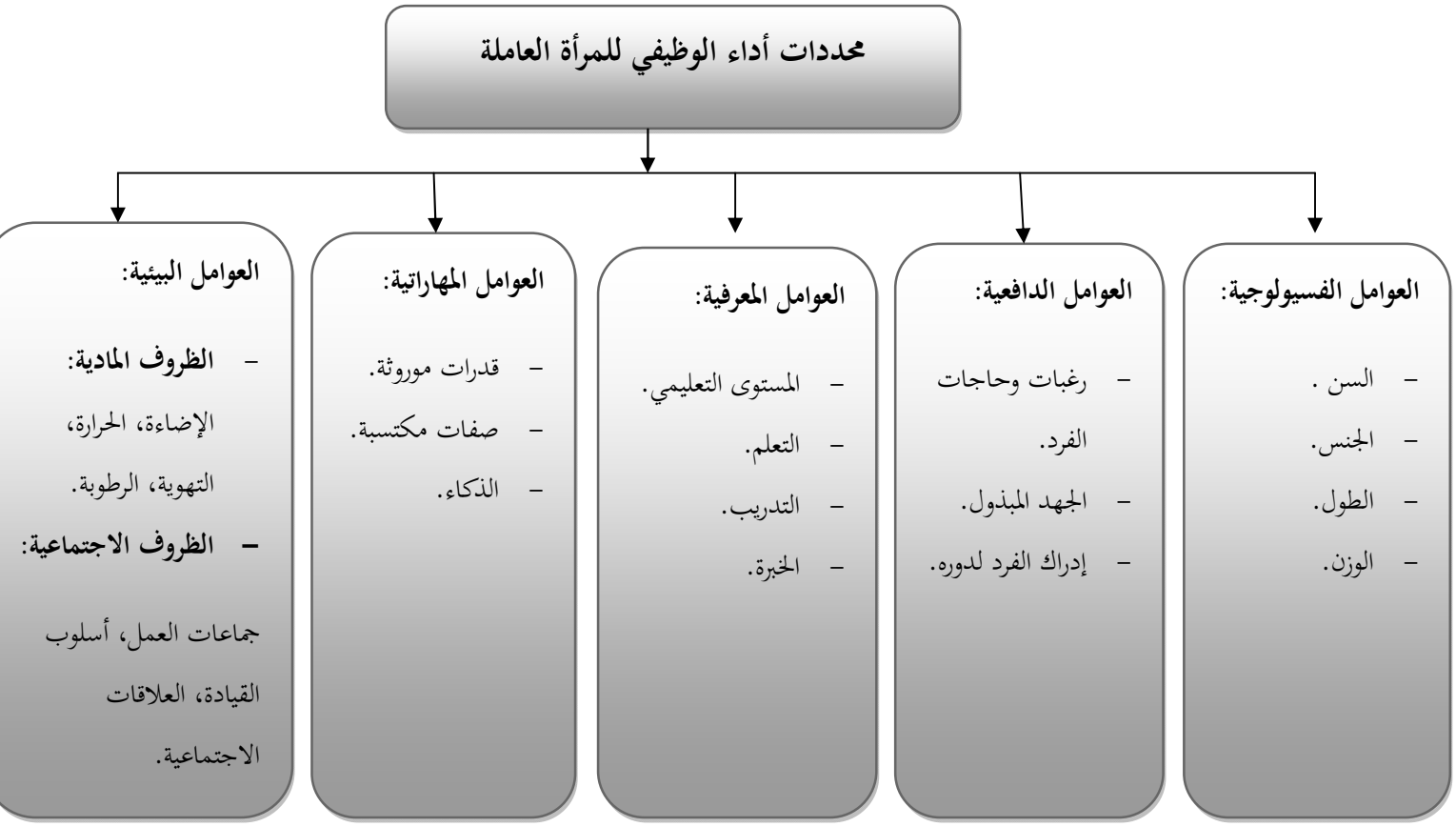
[1]- أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص ص: 38-39.
[2]- المرجع نفسه، ص: 39.
[3]- صباح ترغيني، **دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2011، ص: 74.

والبعض الآخر يعبر عن مستوى الأداء الوظيفي بالمعادلة التالية[1]: الأداء الوظيفي - العوامل الفسيولوجية » العوامل الدافعية × العوامل البيئية وتتمثل العوامل الفسيولوجية أو الجسمية في المكونات الحيوية و الأكيدة لسلوك الفرد مثل السن، الحجم، الوزن، الجنس، الوجه، القامة و البنية الجسدية، هذه المكونات يرثها الفرد من الوالدين أو الأجداد أو أحد الأقارب وذلك بنسب متفاوتة تقررها قوانين الوراثة بحكمة من الله سبحانه وتعالى[2]. فالاستعدادات الوراثية التي يولد الأفراد مزودين بها ليست جميعها على وتيرة واحدة من حيث القابلية للتحويل إلى طاقات متاحة قابلة للتفعيل الاستعدادات، القدرات)، فهذا التباين في المستوى الفسيولوجي سيؤثر في النهاية على كم الفروق النهائية في مستوى الأداء الوظيفي [3].

فالأفراد يتباينون في المستويات الدافعية والفسيولوجية بل والبيئية أيضا، فالأداء الوظيفي وفقا لذلك يعد خلاصة العناصر الثلاثة السالفة الذكر، على ضوء ما سبق ذكره يمكن صياغة معادلة الأداء الوظيفي إجرائيا على الشكل التالي[4]: مستوى الأداء الوظيفي العوامل الفسيولوجية العوامل الدافعية العوامل المعرفية x العوامل المهاراتية » العوامل البيئية على اعتبار القدرات ماهية إلا المعرفة x المهارة . و يمكن تمثيل محددات الأداء الوظيفي إجرائيا في الشكل التالي:

[1]- أحمد سيد مصطفى، **إدارة السلوك التنظيمي: رؤية معاصرة**، الإسكندرية، 2000، ص: 147.
[2]- عاطف جابر طه عبد الرحيم، **السلوك التنظيمي: مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات**، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2009، ص: 40.
[3]- ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة الالكترونية، الرياض، 1993، ص: 22.
[4]- أمينة قهواجي، **الصراعات التنظيمية وتأثيرها على سلوك وأداء العاملين في المنظمة-حالة قسم السيارات الصناعية**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015، ص: 24.

الشكل رقم (01): محددات أداء الوظيفي للمرأة العاملة



المصدر: عاطف جابر طه عبد الرحيم، (2009)، السلوك التنظيمي: مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ص: 40-41

3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي .

هناك العديد من العوامل التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في الأداء الوظيفي ، منها ما يقع تحت سيطرة الفرد العامل والكثير منها هو خارج سيطرته، وعلى الرغم من أن هذه العوامل قد تؤخذ بوصفها أعذارا إلا أنها يجب أن تؤخذ بالاعتبار لأنها حقيقية موجودة بالفعل، ويمكن تصنيف هذه العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي إلى ثلاثة أصناف، يحوي كل صنف مجموعة من المؤثرات الفرعية.

1.3 عواملمنظمية.

تعلق بفلسفة المؤسسات والسياسات والإجراءات والطرق الإدارية المستخدمة مع العاملين وتضم:

- **أسلوب الإدارة:** تعتبر العلاقة بين المدير وموظفيه علاقة تكاملية، وأسلوب المدير في تعامله مع موظفيه أحد العناصر الرئيسية التي تضمن أداء الأعمال الموكلة إليهم بفعالية، فالمدير يوجه الموظفين التنفيذ متطلبات العمل وفق توجه معين، فالبعض منهم ينهج أسلوب الحزم في قراراته وله مبرراته في ذلك، والبعض الآخر ينحى أسلوب التسلط لفرض قراراته وقناعاته .

مما لا شك فيه أن التسلط له أثر سلبي على معنويات العاملين مما قد يؤثر بالتالي على أدائهم وإنتاجهم، ولتلافي هذه الحالة ينبغي على المدير أن يكون حازما في لين ولين في حزم بمعنى أن يطلب إنجاز المهمة المطلوبة بالشكل الصحيح مع المحافظة على الروح المرحة والعلاقة الإيجابية دون أن تظهر عليه علامات التسلط وهذا يرجع الأمر لحنكة المدير الإدارية وخبرته العملية، فالأسلوب الإداري الأكثر فعالية لضمان إنجاز الأعمال بانسيابية هو الأسلوب الذي يعمل على تحقيق المعادلة الصعبة وهي إنجاز العمل وتحقيق الأهداف مع المحافظة على العلاقات الصحية بين العاملين سواء تطلب المشاركة أو الحزم أو حتى استخدام النظام لو تطلب الأمر لكن في أضيق الحدود [1].

- **التصميم التنظيمي:** هو عبارة عن البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المؤسسة فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية أو الفرعية المتعلقة بمختلف الأعمال والأنشطة التي تحقق أهداف المؤسسة، إضافة لذلك بين أنماط الاتصالات وشبكات العلاقات ولكي يحقق الهيكل التنظيمي للمؤسسة الكفاءة والفاعلية في إنجاز المهام لابد أن يتسم بالمرونة، إن هذه الخصائص تتح للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتحقيق سبل الإبداع والابتكار في إطار مناخ تنظيمي قادر على تحفيز الأفراد ورفع روحهم المعنوية[2].

[1] محمد أل سعد، **المدير بن سعدان تدني مستوى العاملين ومطرقة تحقيق أهداف المنظمة**، مجلة التنمية الادارية، العدد 98، المملكة العربية السعودية، 2012، ص: 31.

[2]- حمود خضير كاظم،**السلوك الإداري**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص: 48.

- **العدالة الوظيفية:** هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون فيها ، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين[1].

تعتبر من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمؤسسة، حيث تعتبر قيمة ومط اجتماعي، والإعتداء عليها من جانب المؤسسة، يمثل تدمير للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين، وعليه فإن عدم العدالة يترتب عليه إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمؤسسة، لذلك يعتبر موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة، لأن العدالة التنظيمية تصب في السعي العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المؤسسة[2].

- **الإتصالات الداخلية:** إن نمط الاتصالات السائدة من شأنها التأثير في خلق المناخ التنظيمي الملائم، ومن خلالها يتم نقل المعلومات والبيانات والأفكار لتحقيق الأداء الوظيفي المستهدف للمؤسسة، وتعتمد الاتصالات على طبيعة العمل والمناخ التنظيمي السائد إذ إنها تؤثر وتتأثر به عادة حيث أن الموقع المادي للأفراد وما ترتبط بذلك من جماعات العمل الرسمية والغير رسمية من شأنها أن تخلق مناخا تنظيميا ملائمة لخلق التفاعلات الاجتماعية الهادفة بين الأفراد وتنشيط دورهم وأدائهم[3] .

2.3 الظروف المادية للعمل.

وتمثل بالعوامل المادية التي تحيط بالعامل أثناء قيامه بالعمل وهي:

- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة في بيئة العمل من العوامل الطبيعية عامة فبالعينيين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85 بالمئة من مجموع ما تنقله الحواس الخمسة، فالإضاءة السليمة ضرورة ملحة للقيام بالأعمال على أكمل وجه، وتكمن مخاطر الإضاءة في ضعف تدريجي في قوة الإبصار شيجة الإجهاد عصب العين بالإضافة إلى التأثير على الجهاز العصبي المركزي مما يؤدي إلى سرعة الشعور بالتعب والإجهاد ونقص القدرة على أداء العمل[4].

---

[1]- صابرين مراد نمر أبو جاسر،**أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد السياقي-دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفسطينية**، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص: 12.

[2]- المرجع نفسه، ص: 08.

[3]- محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي، **أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة وزارات السلطة الوطنية الفسطينية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006، ص: 37.

[4]-خديجة بن طبة، **الظروف الفيزيقية وأثرها على أداء العاملين-دراسة ميدانية على عينة من عمال مصنع الأجر بتقرت**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2012، ص: 09.

- **الضوضاء:** هي الخليط المتنافر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين[1].
- **درجة الحرارة:** ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما ازدادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدلات المناسبة في مكان العمل، حيث ارتفاعها أو انخفاضها يسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر على النواحي الفسيولوجية لعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل[2].
- **التنظيم المادي للعمل:** ويقصد بها مدى استخدام الأساليب التكنولوجيا الحديثة التي تساهم في أتمتة العمل وتحديثه من حين لآخر، وما تضفيه من تسهيلات في تنفيذ العمل والإبداع، إن توافر التكنولوجيا المناسبة يؤثر إيجابا على كمية وجودة الخدمات والإنتاج، وكذلك على تخفيض الوقت اللازم لذلك وبالتالي تخفيض الجهد المبذول[3].
- **طبيعة العمل:** إن طبيعة العمل تعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم، إذ أن العمل الروتيني الرتيب يؤدي إلى حدوث المال والسأم وزيادة الإهمال واللامبالاة وعدم الاكتراث نحو اعتماد أسلوب التحديث، أو التطوير حيث أن العامل غالبا ما يشعر بعدم أهمية جدوى عمله، أما الأعمال التي

تسم بالتحسن والتطوير فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل طاقاتهم وقدراتهم الإبداعية في إثارة الكفاءات والإمكانات الكامنة لديهم في نجاح العمل وتحقيق الأهداف[4].

3.3 عوامل شخصية.

وتمثل السمات والمميزات الموجودة لدى الفرد العامل وتضم:

- **مستوى التعلم:** قد يرتبط مستوى التعليم عكسيا أو طرديا بالالتزام التنظيمي الذي يؤدي إلى رفع الأداء الوظيفي ، وقد يرجع السبب في العلاقة العكسية في أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الفرد زادت توقعاته من المؤسسة، وكان التزامه لمهنته أكبر، كلما أثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديه بالانخفاض، ومن وجهة أخرى كلما ارتفع مستوى التعليم وزادت خبرات الفرد وكانت طبيعة العمل تتناسب مع قدراته وميوله واتجاهاته كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي.

[1]- المرجع نفسه، ص: 11.
[2]- المرجع نفسه، ص: 13.
[3]- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، مرجع سابق، ص: 35.
[4]- المرجع نفسه، ص: 38.

- **عدد سنوات الخدمة:** تعتبر من العوامل التي لها تأثير على الأداء الوظيفي حيث كلما زادت مدة الخدمة زاد تعلق الفرد بالمؤسسة، والعكس صحيح أني في حالة مدة الخدمة القصيرة فيكون الالتزام التنظيمي منخفض وهذا ينعكس بانخفاض الأداء الوظيفي [1].
- **درجة المعرفة بالعمل ومتطلباته**: نعني به افتقار الفرد للمعلومات التفصيلية عن الدور الوظيفي الموقع منه أو أن تكون اختصاصات مهامه غامضة وغير واضحة فيصيبه الشعور بعدم السيطرة على عمله مما يؤدي إلى شعوره في الضغط[2].
- **رغبة العامل وأخلاقياته في العمل:** كلما كان الأفراد ينظرون إلى المؤسسة على أنها المكان الذي يعتمدون عليه في إشباع حاجاتهم، وهناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المؤسسة زاد الالتزام التنظيمي وبذلك الأداء الوظيفي [3].

ويجب النظر إلى هذه العوامل على أنها مؤثرات في الجهد والقدرة والإتجاه وأن أي خلل في هذه العوامل يمكن أن يؤثر في أداء الفرد فضلا عن ذلك فأن تأثيرات هذه العوامل تفاوت حسب أهميتها فيما يخص الفرد العامل، فمثلا السياسات الغير واضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود وبالطريقة نفسها فإن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال غير صحيح للقدرات الموجودة لدى الأفراد العاملين . لذا فإن على الإدارة أن تهتم بهذه العوامل وتسخرها بشكل إيجابي لزيادة فاعلية وكفاءة الأداء الوظيفي ، وهذا يكون عن طريق:

- ✓ توفير بيئة مؤسسية مدعمة تستخدم طرائق إدارية كفتة وناجحة يقل فيها عوائق الأداء الوظيفي .
- ✓ إلى أدنى حد ممكن؛
- ✓ توفير ظروف عمل جيدة للعاملين؛
- ✓ اختيار العاملين الأكفاء الذين يمتازون بقدرات ومهارات وخبرات عالية.

وهنا يجب الإشارة إلى أن التسويق الداخلي يؤثر في تحسين ودعم الأداء الوظيفي حيث إجراءاته المتمثلة في ثقافة الخدمة وسياسات إدارة الموارد البشرية والتدريب الداخلي ونشر المعلومات التسويقية[4].

---

[1]- صابرين مراد نمر أبو جاسر، مرجع سابق، ص: 27.
[2]- ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003، ص: 385.
[3] صابرين مراد نمر أبو جاسر، مرجع سابق، ص: 27.
[4]- بشير عباس العلاق، الطائي حميد،**تسويق الخدمات مدخل استراتيجي وظيفي تطبيقي**، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص: 373.

ثانيا. تقييم الأداء الوظيفي

مرت عملية تقييم الأداء الوظيفي بتطورات عديدة، فاليوم تتطلب أنظمة التقييم التنسيق بين جهود كل من إدارة الموارد البشرية، ومديري المؤسسة المسؤولين عن تقييم الأداء الوظيفي ، ولقد تعدد الطرق المتبعة لتقييم أداء العامل التي تشرح الأسلوب الذي يتم على أساسه تقييم أدائه، فيمكن أن نقسم طرق تقييم أداء العامل إلى حديثة وأخرى تقليدية.

1. مفهوم وأهمية تقييم الأداء الوظيفي

1.1 مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي إحدى السياسات الحورية في إدارة الموارد البشرية، والتي لا غنى عنها نظرا للفوائد التي تعود من تطبيقها، لذا على القادة الإداريين والمشرفين أن يولوها عناية قصوى، كما أن مجموع الباحثين قدموا مجموعة من التعاريف المتعلقة بتقييم الأداء الوظيفي نذكر منها:

يقصد بتقييم الأداء الوظيفي قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العمل وقدتهم على الاستفادة من فرص الترقي وزيادة الأجور[1].

ويعني تقييم الأداء الوظيفي الحصول على حقائق أو بيانات عن الأفراد العاملين التي من شأنها أن تساعد في تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه، في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية للقيام بالواجبات المتعلقة بعمله الحالي وفي المستقبل لشغل وظائف ذات مستوى أعلى من الوظائف الحالية، وذلك لفتح مجالات التقدم الوظيفي واستغلال الطاقات البشرية بالشكل أو بالأسلوب الذي يحقق أهداف المؤسسة[2].

ويقصد بتقييم الأداء الوظيفي كذلك دراسة وتحليل الأداء الوظيفي لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى[3].

وتعرف عملية تقييم الأداء الوظيفي على أنها عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة التقدير مستوى ونوعية أدائه إذ تنفذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء الوظيفي جيدا أم لا وفي كل المجالات[4].

---

[1]- زهير ثابت،**كيف تقييم أداء الشركات والعاملين؟**، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص: 87.
[2]- شاويش مصطفى نجيب،**إدارة الموارد البشرية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، فلسطين، 1996، ص: 86.
[3]- صلاح الدين محمد عبد الباقي،**الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة**، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص: 257.
[4]- البرنوطي سعاد نائف، مرجع سابق، ص: 332.

ويشيع في العربية مفهوم تقييم الأداء الوظيفي ، وليس تخمينه أو تقديره، أما في الإنكليزية فالمصطلح الشائع حاليا هو التخمين أو التقدير فمفهوم التقيم يوحي بإمكانية إعطاء قيمة محددة، أما مفهوم التقدير أو التخمين فهو يفترض بأن من الصعب إعطاء رقم لأداء فرد على مدى فترة زمنية معينة لذلك ما يتم هو إجراء تخمين أو تقدير لهذا الأداء الوظيفي وسوف نستخدم هنا تسمية تقييم الأداء الوظيفي أو تقييم الأداء الوظيفي لكونها مازالت شائعة في العربية[1].

2.1 أهمية تقييم الأداء الوظيفي

التقييم الأداء الوظيفي الكثير من الفوائد التي تعود على العاملين والمؤسسة، وهو ما يجعله عملية ضرورية ومحورية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، ولعل أبرز فوائد ومزايا تقييم الأداء الوظيفي :[2]

- يساهم تقييم الأداء الوظيفي في الكشف عما يكون هنالك من طاقات كامنة لدى الأفراد وغير مستغلة في عملهم الحالي، ويسهم أيضا في الكشف عن العاملين الذين لا تنفق قدراتهم واستعداداتهم ومهاراتهم مع ما يقومون به من أعمال ويمكن أن يكون ذلك مدخلا لإعادة تقسيم العمل وتخطيط البرامج التدريبية اللازمة وتوزيع المسؤوليات والأعباء والأدوار على أعمال أخرى تفق مع قدرة الفرد العامل؛
- يساهم تقييم الأداء الوظيفي في توفر الأساس الموضوعي لكثير من أنشطة ومجالات الموارد البشرية كالترقية والنقل والتحفيز والأجور ومدى صلاحية اختبارات التوظيف وسلامة عمليات التعيين وبعبارة أخرى فإن تقييم الأداء الوظيفي أساس موضوعي وعادل لمكافأة المجدين من العاملين ومعاقبة المقصرين منهم ومن ثم تجنب الحكم العشوائي أو المتحيز عند اتخاذ القرارات في هذا المجال.
- تقييم الأداء الوظيفي أساس جوهري لعمليات التطوير الإداري فعمليات التطوير الإداري تناول جوانب عدة ومتشابكة منها ما يتصل بالتنظيم وإجراءات العمل، ومنها وهو أهم ما يتصل بالعاملين أنفسهم، إذ يسهم تقييم الأداء الوظيفي في توافر معلومات هامة عن مستوى الأداء الوظيفي فإنها بذلك تساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود التطوير الإداري وبعبارة أخرى فإن نتائج تقيم الأداء الوظيفي يمكن أن تكون مرشدا وموجها للعديد من برامج التطوير الإداري مثال ذلك برامج التدريب والتطوير الوظيفي والتحفيز وتوزيع الاختصاصات والمسؤوليات وتحديد معدلات الأداء الوظيفي وغيرها؛

[1]- نفس المرجع والصفحة.
[2]- زكي محمود هاشم، **إدارة الموارد البشرية**، دار سلاسل للطباعة والنشر، الكويت، 1989، ص: 192.

- يزود تقييم الأداء الوظيفي الإدارات المختلفة بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين كما يعد مؤشرا لإجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع العاملين ومشكلاتهم وإنتاجيتهم ومستقبل المؤسسة نفسها.

2. خطوات تقييم الأداء الوظيفي

1.2 تحديد معايير تقييم الأداء الوظيفي : يقصد بمعايير تقييم الأداء الوظيفي تلك العناصر التي تستخدم كركائز أو كمحددات التقييم الأداء الوظيفي ، فهي تحدد للمقيم ما الذي سوف يقيمه، ويمكن تقسيمها إلى معايير تصف الصفات الشخصية ، معايير تصف السلوك، معايير تصف النتائج[1].

- معايير تصف الصفات الشخصية:

ويقصد بها المزايا الشخصية الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء أداء عمله، حيث تلعب دورا هاما في تمكين العامل من أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة ونجاح، مثل الأمانة والإخلاص، الولاء والانتماء، حيث إذا اتصف بها الفرد انعكست على أدائه بالإيجاب، وعلى أي حال فإن تقييم الصفات ليس بالأمر الهين، حيث تستوجب من القائم بالتقييم مواكبة أداء الفرد بصفة مستمرة، والتأكد من وجود هذه الصفات لدى العامل، وتكمن الصعوبة في هذا الشأن، في كون الصفات غير ملموسة، لهذا يلازم تقييمها عدم الدقة، والتحيز بدرجات متفاوتة، وهذا الخضوع التقييم إلى الرأي والحكم الشخصي للمقيم[2].

- معايير السلوك:

يقصد بالسلوك، السلوكيات الإيجابية التي تصدر عن الفرد المقيم، فتشير إلى نواحي جيدة في أدائه، ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال، التعاون، المواظبة على العمل، المبادرة، تحدى الصعاب والمشاكل، حسن التعامل مع الزبائن... إلخ، ورغم صعوبة تقييم هذه الصفات إلا أنها بدرجة أقل صعوبة من تقييم الصفات الشخصية[3].

- معايير تصف النتائج:

وتتعلق بالنتائج المحققة من طرف الفرد على مستوى الوظيفة، ويتم تقييم نتائج الأداء الوظيفي من خلال معدلات كمية، الوقت والتكلفة، والنوعية[4].

---

[1]- زاوي صورية، تومي ميلود،**دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة**، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، 2010، ص: 13.

[2]- عقيلي عمر وصفي،**إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص: 410.

[3]- المرجع نفسه، ص: 410.

[4]- ثابت زهير، **كيف تقييم أداء الشركات والعاملين**، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص: 98.

- **الكمية:** بمعني كمية العمل، المنجز مقارنة مع كمية العمل المتوقعة.
- **التكلفة:** معرفة تكلفة تحقيق النتائج، والانحراف الناتج عند مقارنة التكلفة الفعلية بالتكلفة المستهدفة[1].
- **الوقت:** انجاز الفرد للعمل المطلوب منه في الوقت المحدد، وإن كان هناك تأخير في الانجاز يتم البحث عن الأسباب التي أدت إلى هذا التأخير، وتحديد ما إذا كان السبب يعود للعامل أم إلى سوء التخطيط والإدارة [2].
- **النوعية:** وتعني وصول الموظف إلى مستوى إنتاج معين من الجودة، والدقة والإتقان، وغالبا ما تحدد نسبة معينة للأخطاء، أو الإنتاج المعيب يجب ألا يتجاوزها الموظف[3].

هناك مجموعة من القواعد والأسس العلمية لوضع معدلات موضوعية وسليمة للأداء منها[4]:

- **الموضوعية:** أي أن تكون معقولة تمثل الأداء الوظيفي العادي، فلا تكون منخفضة مما يضعف الحافز على العمل، أو مرتفعة تصيب الموظف بالإحباط إذا فشل في الوصول إليها.
- **بالشمول:** بمعنى أن تشمل على الواجبات المتكررة والدائمة، وتستبعد المهام الصغيرة وغير المتكررة كالأعمال المؤقتة التي تستند للفرد في ظروف غير عادية، وأن تكون المعدلات لكل وظيفة على حدى.
- **الدقة:** يجب مراعاة الدقة عند ومنع معدلات الأداء الوظيفي ، لأنها لا تستخدم في متابعة، وتقييم جهد العامل، وإنتاجيته فحسب، وإنما تستخدم كمؤشر للتخطيط والتعيين والأجور.
- **الثبات:** يقصد به الاستقرار والتوافق في النتائج، فإذا تم قياس الأداء الوظيفي في أوقات مختلفة، أو من طرف أشخاص مختلفين، تكون النتائج متقاربة أو متساوية.
- **سهولة استخدام المعيار:** وتعني به وضوح المقياس، وإمكانية استخدامه من قبل المقيمين في العمل .
- **القبول :** يعكس معيار القبول مدى قبول المديرين، والعاملين للمقياس ذاته فبرغم أن العديد من معايير الأداء الوظيفي تعتبر دقيقة وثابتة ، إلا أن المديرين قد لا يرغبون في استخدام معيار أداء معين، ويعتبر عدم قبول المعيار أسوأ من عدم وجوده).

---

[1]- المرجع نفسه، ص 98.
[2]- المرجع نفسه،
[3]- البرادعي محمد بسيوني، **تنمية مهارات المديرين: من التطبيق إلى الاحتراف والجودة**، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2009، ص: 43.
[4]- عباس سهيلة محمد،**إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص: 143.

- **التوافق الاستراتيجي:** بمعنى المدى الذي يستطيع نظام تقييم الأداء الوظيفي فيه استنباط أو تمييز الأداء الوظيفي الذي يتسم بالتوافق والانسجام مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، فإذا كانت المنظمة تركز في ثقافتها على خدمة العملاء، فإن نظام تقييم الأداء الوظيفي يجب أن يظهر كيفية ومستوى جودة قيام الموظفين بذلك، وبرغم ذلك فإن العديد من المعايير تبقى جامدة برغم تغير الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

2.2 نقل توقعات الأداء الوظيفي للأفراد العاملين: بعد تحديد المعايير اللازمة للأداء الفعال، لا بد من توضيحها للأفراد العاملين لمعرفة وتوضيح ما يجب أن يعملوه، وماذا نتوقع منهم، وعليه يتم نقل المعلومات من المدير إلى مرؤوسيه، ومن ثم مناقشتها معهم، والتأكد من استيعابهم لها، وينتج عن ذلك تغذية عكسية من المرؤوسين إلى رئيسهم، قد تكون في شكل استفهامات حول أية جوانب غير واضحة لديهم"[1].

3.2 **قياس الأداء الوظيفي :** وتكون هذه الخطوة بجمع معلومات حول الأداء الوظيفي الفعلي، وهناك أربعة مصادر للمعلومات غالبا ما تستخدم لقياس الأداء الوظيفي الفعلي، وهي ملاحظة الأفراد العاملين، التقارير الإحصائية، التقارير الشفوية، والتقارير المكتوبة، وبناء على هذا التقييم يمكن اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بالأفراد[2].

4.2 مقارنة الأداء الوظيفي الفعلي مع الأداء الوظيفي المعياري:

تكمن أهمية هذه الخطوة في أنها تعرف وتقيس الانحرافات المسجلة بين الأداء الوظيفي المستهدف، والأداء الوظيفي الفعلي، حيث أن المقيم عندما يصل إلى نتيجة تنعكس أداء الفرد العامل، وقناعاته يسلمها إلى الأفراد وبالتالي تؤثر على روحهم المعنوية وتواصلهم مستقبلا[3].

وتكون المقارنة في زمن أداء العمل، أو إنتاج عدد محدد في فترة معينة، ومدى تحقق الأهداف المخططة بأبعادها الفنية والمالية أيضا .. الخ.

[1]- الطائي يوسف حجيم وأخرون،**تنمية الموارد البشرية**، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009، ص: 238.
[2]- المرجع نفسه، ص: 238.
[3]- عباس سهيلة محمد، علي علي حسن،**إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص: 246.

5.2 مناقشة نتائج التقييم مع الأفراد العاملين:

إن إعلام الفرد العامل بما أسفرت عنه عملية التقييم غير كاف، لذا لابد من أن يعقب ذلك مناقشة لكافة الجوانب الإيجابية والسلبية، بين الرئيس والمرؤوس، لتوضيح جوانب قد يستعصي على الفرد العامل إدراكها خاصة ما يتعلق بالجانب السلوكي، وتؤدي المناقشة إلى تخفيف وطأة النتائج السلبية، ووقعها على العامل لتفادي المواقف المعقدة بينه وبين مديره أو مرؤوسيه، أو مقيمه[1].

6.2 الإجراءات التصحيحية:

من الممكن أن تكون الإجراءات التصحيحية على نوعين، ففي النوع الأول لا يتم البحث عن الأسباب التي أدت إلى ظهور الانحرافات المسجلة في الأداء الوظيفي ، و إنما تكون هناك محاولة لتعديل الأداء الوظيفي ليتطابق مع المعيار المستخدم، وهذا النوع يتصف بأنه وقتي، وأما في النوع الثاني فيتم البحث عن أسباب الانحراف، وتحليل هذه الأسباب بأبعادها المختلفة، للوصول إلى السبب الرئيسي وراء ذلك، وهذه العملية أكثر عمقا وعقلانية من الأسلوب الأول[2].

3. طرق تقييم الأداء الوظيفي

تعتمد المنظمات في تقييم أداء عامليها على مجموعة من الطرائق والأساليب ويمكن تقسيمها إلى تقليدية وحديثة، حيث سيتم الإشارة إلى بعض منها فيما يلي:

1.3 الطرائق التقليدية:

وهي الطرائق التي تعتمد على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة[3]، ومن هذه الطرائق ما يلي:

- **طريقة المقاييس المتدرجة:** تعتبر هذه الطريقة من أقدم وأبسط الطرائق، و أكثرها شيوعا، حيث يتم قياس الأداء الوظيفي حسب هذه الطريقة وفق معايير محددة مثل نوعية الأداء الوظيفي ، كمية الأداء الوظيفي ، التعاون، الحضور في المواعيد... الخ، وحيث يتم استخدام مقياس متدرج لكل صفة أو عنصر من عناصر التقييم، فيبدأ هذا المقياس مثلا بالقيمة "0"، كأدنى درجة، وينتهي بالقيمة "10" أو "20" كأعلى درجة، ويقوم المشرف بوضع علامة الدرجة التي يراها مناسبة لتقدير الشخص فيما يخص الصفة المقاسة[4].

---

[1]- فرحات غول، **الوجيز في اقتصاد المؤسسة**، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص: 157.
[2]- عباس سهيلة محمد، علي علي حسن، مرجع سابق، ص: 245.
[3]- الطائي يوسف حجيم وآخرون، مرجع سابق، ص: 243.
[4]- سلطان محمد سعيد، **إدارة الموارد البشرية**، درا الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2003، ص: 306.

وبعد ذلك يقوم المقيم بتجميع درجات كل فرد في مختلف عناصر التقييم، ثم القيام بالمقارنة بين الأفراد استنادا إلى مجموع الدرجات النهائية التي حصل عليها كل واحد منهم[1].

- **طريقة الترتيب:** تقوم هذه الطريقة بمقارنة الأفراد الخاضعين للتقييم بعضهم ببعض في الكفاءة العامة للأداء، حيث يتم ترتيب الأفراد تصاعديا أو تنازليا[2]، وهي نوعان[3]:
- **طريقة الترتيب البسيط:** حيث أن المقيم يرتب الأفراد تنازليا وذلك تبعا لمستوى الدرجة المقاسة لديهم، حيث أنه من يملك أكبر قدر من الصفة المقاسة تعطى له المرتبة الأولى، ويتوالى على هذا النحو ترتيب باقي الأفراد.
- **طريقة المقارنة الثنائية:** وفيها يتم مقارنة أداء كل عامل مع أداء مجموعة العمل، والعامل الذي يحصل على تفضيلات أقل يرتب على أنه الأسوأ، حيث تكون المقارنة بين أزواج من العاملين ، ومما يؤخذ على هذه الطريقة الوقت الكبير المستغرق في تنفيذها خاصة في حال كان عدد الأفراد كبيرا، كما أنه من الوارد أن يكتب مدير الإدارة قائمة من أسماء العاملين، ثم يقوم بحذف أسماء العاملين أصحاب الأداء الوظيفي المتميز، وبالتالي يكون هناك تحيز واضح في التقييم.
- **طريقة التوزيع الإجباري :**

تقوم هذه الطريقة على أساس توزيع الأفراد على درجات مختلفة بالمقياس، وفق نسب محددة، وهذه الطريقة تعرف بالتوزيع الطبيعي للأفراد بناء على انجازهم، وعليه فإن توزيع مستوى الكفاءة يأخذ غالبا شكل المنحنى الطبيعي، بحيث تكون النسبة المرتفعة أو المنخفضة[4].

وتهدف هذه الطريقة إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم ولكن رغم بساطتها، وسهولة تطبيقها، إلا أنها تقترض إمكانية تقسيم مجموعات العاملين إلى ممتاز، وضعيف، ومقبول ، وهذا قد لا يصدق في بعض الحالات فمن الممكن أن جميع العاملين في قسم معين يتصفون بالأداء الوظيفي الممتاز[5].

- **طريقة الاختيار الإجباري:** يتم في هذه الطريقة جمع وحصر عدد من العبارات تصف أداء الموظف لوظيفته، وتقسم على مجموعات تضم كل مجموعة ثنائية، وكل ثنائية فيها عبارتان، تصف إحداها الجوانب الإيجابية في العامل، وتصف الأخرى الجوانب السلبية فيه[6].

ويطلب من المقيم إعادة ترتيبها حسب تناسبها مع الأداء الوظيفي ، ثم تجمع هذه التقييمات للصفات من قبل إدارة الموارد البشرية، وتعطى لها درجات وأوزان سرية لا تكون معروفة للمقيم، وذلك لتقليل

---

[1]- ثابت زهير، مرجع سابق، ص: 114.
[2]- زوليف مهدي حسن، **إدارة الأفراد**، مكتبة المجتمع العربي، مصر، 2003، ص: 202.
[3]- زايد عادل محمد، **إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري**، القاهرة، 2004، ص: 349.
[4]- بربر كامل، **إدارة الموارد البشرية**، المؤسسة للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1997، ص: 133.
[5]- زهير ثابت، مرجع سابق، ص: 121.
[6]- أبو شيخة نادر أحمد، **إدارة الموارد البشرية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص: 238.

التحيزات الشخصية ، لكن من عيوب هذه الطريقة حاجتها إلى مجهودات كبيرة في التقييم، واختيار العبارات المختلفة التي توافق الوصف المناسب الوظيفة الفرد، كما أنها قد تجعل الرئيس المباشر يعتقد بأنه غير جدير بالثقة الكاملة، وفاقد للموضوعية في إجراء التقييم[1].

2.3 الطرائق الحديثة:

نظرا لأهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي للفرد والمنظمة، تواصلت جهود التطوير لإيجاد أساليب جديدة لتقييم أداء الأفراد تهدف إلى تقليل درجة الأخطاء والصعوبات المرتبطة بالطرائق التقليدية)، ومن هذه الطرائق الحديثة التي تم تطويرها ما يلي:

- **طريقة الأحداث الحرجة:** يقع الحدث الحرج عندما تؤدي سلوكيات الموظف إلى نجاح عادي أو غير عادي (مميز جدا) في أي جزء من الوظيفة، والعكس في حالات الإخفاق الشديد، ومثال ذلك أن يلاحظ عامل المكتب أن الخزينة الموجودة في المكتب مفتوحة، و بها مستندات هامة، فيقه و العامل، باستدعاء مدير السكرتارية الذي يقود باتخاذ الإجراءات المصححة لهذه المشكلة ويعتبر هذا حدثا مفضلا، أما الحدث غير المفضل فمثاله أن يفشل عامل البريد في تسليم الطرود في الوقت المحددة[2].

وعليه تقوم الإدارة في هذه الطريقة بتجميع أكبر عدد من الوقائع المؤثرة في أداء العمل، وتحديد قيمة لكل حادثة حسب أهميتها، وبعد الانتهاء من هذا التقييم تتولى الإدارة حساب معدل أداء الفرد[3].

- **مقياس التدرج على الأساس السلوكي:** إن هذا المقياس يربط بين طريقة التدرج البياني والمواقف الحرجة ، حيث أنه يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مستقى من واقع العمل الفعلي، ويتم تقييم الفرد بناء على مدى امتلاكه للصفات، وسلوكه في واقع العمل، حيث ترتبط هذه السلوكيات بمتطلبات العمل الأساسية، كما يتم توضيح وتفسير المستويات المختلفة للسلوك، ودرجة فاعليته من الأداء الوظيفي الممتاز، أو الجيد، أو المتوسط... الخ[4].
- **مقياس الملاحظات السلوكية:** يمثل هذا الأسلوب نوعا من أنواع المواقف الحرجة، ولاستخدام هذا الأسلوب يجب على المدير أن يحدد عدد كبير من السلوكيات التي يمكن أن تؤدي إلى تميز أداء الموظف، أو السلوكيات التي تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي ، وتسمح هذه الطريقة للقائمين بالتقييم استخدام الملاحظة، وتجنب الحكم الشخصي بما يحقق الموضوعية في التقييم، والتمييز بين الأداء الوظيفي الجيد وغير الجيد، كما أنها تقدم تغذية مرتدة صحيحة، وتساهم في تحديد الاحتياجات

---

[1]- جاد الرب سيد محمد،**استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء**، المؤلف، القاهرة، مصر، 2009، ص: 75.
[2]- غربي علي وآخرون،**إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري**، القاهرة، 2004، ص: 147.
[3]- المرجع نفسه، ص: 258.
[4]- عباس سهيلة محمد، علي علي حسن، مرجع سابق، ص: 258.

التدريبية إلا أن هذه الطريقة قد توفر قدرا كبيرا من المعلومات قد لا يستطيع المدير أن يتعامل معها جميعا، فربما تصل السلوكيات التي تصف الوظيفة إلى مائه سلوك وظيفي[1].

- **طريقة الإدارة بالأهداف:** الإدارة بالأهداف فلسفة إدارية ترمي إلى زيادة هامش المشاركة الفعالة للمرؤوسين في وضع الأهداف التي سيقومون بتحقيقها، واتخاذ القرارات الملائمة لذلك، حيث تفترض ميل المرؤوسين الى معرفة المهام المسندة لهم، والمطلوب منهم تحقيقها[2].

وهذه الطريقة تعتمد على النتائج المحققة، بمعنى أن الرئيس المباشر لا يهتم بسلوك مرؤوسيه وصفاتهم بقدر ما يهتم بما أمكنهم انجازه من أهداف . وتتم هذه الطريقة عبر المراحل التالية[3]:

- ✓ تحديد أهداف كمية يمكن قياسها.
- ✓ اشتراك كل من الرئيس ومرؤوسيه في تحديد الأهداف.
- ✓ وضع خطة عمل لبلوغ الأهداف.
- ✓ تحديد المعايير التي يتم بناءا عليها قياس نتائج الأداء الوظيفي .

ومن أبرز ما تتميز به طريقة الإدارة بالأهداف أنها تعطي لكل مرؤوس مقياسا خاصا القياس أدائه بناء على خصائص وظيفته وطبيعة أهدافها، كما أنها تسمح له بتقييم أدائه ذاتيا بما يمكنه من تحسين أدائه مستقبلا، لكن يؤخذ على هذه الطريقة أنها تقيس أداء الموظف في وظيفته الحالية فقط، ولا تعطي مؤشرا لنجاحه في وظائف أخرى، ضف إلى ذلك أنها تواجه مشاكل عدم القدرة على صياغة أهداف كمية خاصة بكل فرد عند قيام مجموعة من الأفراد بمهمة ما، وتحديد مساهمة كل فرد فيها[4].

---

[1]- بربر كامل، **إدارة الموارد البشرية**، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت لبنان، 1997، ص: 134.
[2]- ماهر أحمد، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص: 301.
[3] -ثابت زهير، مرجع سابق، ص: 125.
[4]- السالم مؤيد السعيد، حرشوش عادل، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002، ص: 158.

خلاصة:

يعتبر الأداء الوظيفي أحد أكثر المفاهيم جدلا في أوساط الباحثين المهتمين بإدارة الموارد البشرية، رغم قدم المفهوم من حيث الممارسة الميدانية ومعايشته من طرف كل شخص يؤدي عملا؛ حيث تعددت وجهات النظر بخصوصه من تركيز على نتيجة العمل (كما ونوعا ووقتا) إلى تركيز على طريقة العمل أي سلوك العاملين، ومن اهتمام بفعالية وكفاءة العاملين إلى اهتمام بسلوكهم بل وبرغبتهم في العمل والجهد المبذول من طرفهم فيه، ولذلك تعددت تعاريف الأداء الوظيفي تبعا لهذه الاختلافات في وجهات نظر الباحثين .

كما أن تقييم الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لم يشذ عن قاعدة الاختلاف في وجهات نظر، حيث هناك اختلافات كبيرة بين المؤسسات وبين المسيرين في تحديد مفهومه والغرض منه ناهيك عن الاختلافات التي تظهر.

عند المفاضلة بين طرق تقييم الأداء الوظيفي للمرأة العاملة الممكنة التقليدية منها والحديثة، حيث لكل منها إيجابيات تحمس المسيرين لتبنيها وسلبيات تشجعهم على تركها، مع محاولات للتغلب على الصعوبات التي تتضمنها الطريقة المختارة للتقييم حين استعمالها ميدانيا وخاصة في ظل التحديات التي يفرضها المستقبل على منظمات الأعمال في هذا المجال.

الفصل الرابع:

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد:

انطلاقا من المناقشات الأدبية والنظرية التي حظيت بها عمل المرأة وأدائها الوظيفي في الفوصلالاسبقة، نحاول الآن إسقاط ذلك ميدانيا مركزين في ذلكعلى عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز سطيف، للتمكن في الأخير من الإجابة عن الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات الموضوعة مسبقا.

بداية، سيتم عرض الإطار المنهجي المتبع في دراسة العلاقة لمتغيرات الدراسة والتي تشكل أساس الجزء الميداني من هذه المذكرة، حيث يعتبر منهج البحث من الأمور المهمة التي يجب التركيز عليها في هذا الإطار، وعليه فقد انطلق هذا الفصل بوصف الإجراءات المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة، ومن ثم استعراض مختلف أدوات وطرق التحليل الإحصائية التي ستعتمد، والتي ستسمح في الأخير بالحصول على النتائج المطلوبة.

بعد ذلك سيتم عرض وتحليل محاور وبنود كل فرضية للتأكد من صحتها، ليتم بعد ذلك استخلاص وعرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها والتي تهدف إلى معرفة عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي.

أولا. الاجراءات المنهجية للدراسة

2. مجالات الدراسة

2.1 المجال المكاني:

يعتبر ميدان الدراسة المحك الذي يربط الباحث بالواقع، بحيث يجب أن يحاكي الاشكالية، ويحاكي أيضا الأهداف التي يرد الباحث الوصل اليها، حيث أجريت هذه الدراسة الميدانية على مستوى الجزائر.

2.1 المجال الزماني:

يعتبر المجال الزماني المدة التي يستغرقها الباحث في النزول الى الميادن الدراسة بهدف الحصول على المعلومات المدعمة للمعلومات النظرية وذلك للتأكد من صحة الفرضيات أو نفيها.

وقد تم الانطلاق في الجانب الميداني بعد التنسيق مع الأستاذ المشرف، ومحاولة تحديد مجتمع البحث واختيار العينة المناسبة مغ ضبط الأدوات المستخدمة.

وقد اجريت دراستنا وفق مراحل وهي كالتالي:

- **المرحلة الأولى:** كانت بعد الحصول على الموافقة من رئيس قسم علم اجتماع.
- **المرحلة الثانية:** وهي مرحلة اعداد أسئلة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة والملاحظة كأداة مساعدة.
- **المرحلة الثالثة:** قمنا بتويع الاستبيان الالكتروني على عينة الدراسة عبر مواقع التواصل الاجتماعي وكان ذلك يوم 20 ماي 2023 وتم الحصول الأجوبة يوم 01 جوان 2023.
- **المرحلة الرابعة:** وبعد استرجاعنا جميع الاستبيانات انتقلنا الى مرحلة تفريغ البيانات وذلك بالاستعانة على توجيهات المشرف بالاعتماد على برنامج spss.

3.1 المجال البشري:

يمثل المجال البشري عدد الأفراد المكونين للمجتمع الجزائري.

ثانيا. المنهج المتبع والتقنيات المستخدمة:

1. المنهج المتبع:

يعتبر المنهج من أهم الركائز التي يتبعها الباحث في دراسته حيث يعرف بأنه الطريقة التي يسلكها الباحثيللاجابة على الأسئلة التي تثيرها مسكلة موضوع البحث، وقد تعددت المناهج بتعدد الظواهر من ظواهر طبيعية وظواهر اجتماعية ... الخ[136].

[136]- سناء محمد سليمان، **مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية**، الطبعة الأولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009، ص: 135.

وقد اتمد باقي دراستنا على المنهج الوفي التحليلي: الذي يتعبر من أكثر المناهج استخداما في الأبحاث الاجتماعية والتربوية والنفسية ويعرف بأنه مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل بوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها أو الوصل الى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو موضوع البحث[137].

2. التقنيات المنهجية المستخدمة:

1.2 **الاستبيان:** ويعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع البيانات والمعطيات التي يعتمدها الباحث ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة يرسل الى الأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على الأجوبة للأسئلة الواردة فيها وعرفت أيضا أنها أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجوب[138].

وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لدراسة ظاهرة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في الوسط الحضري والريفي، وقد احتوت هذه الاستبانة على سؤال تنوعت بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة والنصف المفتوحة متعدد الخيارات مقدمة على النحو التالي:

- **المحور الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية للمبوحيثن وعدد أسئلتها المتمثلة في ().
- **المحور الثاني:** الأسئلة المتعلقة بالجانب الاقتصادي.
- **المحور الثالث**: الأسئلة المتعلقة بالجانب السوسيوثقافي.
- **المحور الرابع:** الأسئلة المتعلقة بالموقف من عمل المرأة.

وقد دعمنا أداة الاستبيان بأداة الملاحظة والتي تعرف بأنها المساهدة الدقيقة لظاهرة ما حيث أنها تصاحب البحث من أوله الى أخره.

3. العينة وطريقة اختيارها:

لا تتم الدراسة السوسيولوجية الا على مستوى أفراد معنيين يمثلون مجتمع البحث وهذا ما يطلق عليه عينة البحث، وتعرف العينة على أنها جزء من المجتمع البحث الكلي، كذلك تعرف على أنها مجموعة الأشخاص الذين ينتمون الى مجتمع البحث ويجب أن تكون العينة المختارة لمجتمع البحث في مزاياه المختلفة.

---

[137]- شحاته سليمان محمد سليمان، **مناهج البحث بين النظرية والتطبيق**، الطبعة الأولى، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 2005، ص: 377.

[138]- ابراهيم خليل ابراش، **المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية**، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص ص: 261-269.

ومن المتعراف عليه في أوساط البحث العلمي السوسيولوجي أن طبيعة العينة تختلف باختلاف طبيعة الدراسة، وبأن موضوع دراستنا الحالية هو: عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي ، وقد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتشير العينة العشوائية البسيطة الى أنها مجموعة محدودة يتم اختيارها من المجتمع الاحصائي، حيث يكون لها نفس فرصة الاختيار في أن يتم اختيارها كعينة من ذلك المجتمع، بمعنى أن جميع أفراد المجتمع لهم فرصة في أن يتم اختيارهم ضمن العينة.

بعد توزيع الاستبيان الالكتروني على مواقع التواصل الاجتماعي قمنا بجمع 50 استبيان، والتي تم تفريغها وتحليلها وبناء الجداول الاحصائية على ضوئها باستخدام برنامج spss.

ثالثا. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

5. البيانات العامة

جدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	ك	%
20 30	10	%20
30 40	15	%30
40 50	15	%30
50 60	10	%20
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة (30%) من المبحوثين سنهم يتراوح ما بين 30الى 40 سنة و من 40 إلى 50 سنة ، و نسبة (20%) من المبحوثين ينهم يتراوح سنهم من 20 إلى 30 سنة و من 50 إلى 60 سنة.

ومن قراء الإحصائية يتضح لنا بأن أغلبية المبحوثين يمثلون الفئة الشبابية وذلك راجع إلى سياسية التوظيف في الجزائر.

جدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ك	%
ابتدائي	10	%20
متوسط	10	%20
ثانوي	11	%22
جامعي	19	%18
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن (22%) من المبحوثين مستواهم الدراسية ثانوي، فيما (20%) من المبحوثين كان مستواهم الدراسي ابتدائي ومتوسط، وفي الأخير المبحوثين الذين مستواهم دراسي جامعي بنسبة (18%).

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلب المبحوثين يتوقفون على الدراسة على حد أقصى في المستوى الثانوي فيما أقلية منهم من يواصلون الدراسة في الجامعة للحصول على أعلى الشهادات.

جدول رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الحالة العائلية	ك	%
أعزب	15	%30
متزوج	30	%60
مطلق	5	%10
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة (60%) من المبحوثين متزوجون، وهذه نسبة تمثل اتجاه عام بالمقابل نجد نسبة (30%) من المبحوثين عزاب، وفي الأخير المبحوثين المطلقون بنسبة (10%).

ومن خلال القراءة الإحصائية أن أغلب المبحوثين لديهم تكوين أسري نووي مما يخلق لديهم دورين مختلفين دور أسري ودوري وظيفي ويعملون على الخلق التوازن بين الدورين داخل المنزل كرب عائلة وداخل مكان العمل كموظف أو عامل.

جدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأصل الجغرافي

الأصل الجغرافي	ك	%
ريفي	19	%38
شبهحضري	21	%42
حضري	10	%20
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة (42%) من المبحوثين يعملون في وسط شبه حضري، مرورا بنسبة (38%) يعملون في وسط ريفي، نجد (20%) من أفراد عينة الدراسة يعملون في وسط حضري.

ومن خلال القراءة الإحصائية أن أغلب يعملون في وسط شبه حضري ويعود ذلك إلى الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها الأسرات الجزائرية في الوسط الشبه الحضري.

6. تحليل واستنتاج الفرضية الأولى:

تحليل الفرضية الأولى: العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل.

جدول رقم (09) يبين العلاقة بين المستوى المعيشي و موقف المبحوثين من عمل المرأة

الموقف من عمل المرأة / المستوى المعيشي	موافق		غير موافق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
فقير	15	%30	5	%10	20	%40
ميسور	14	%28	11	%22	25	%50
غني	0	%00	5	%10	5	%10
المجموع	29	%58	21	%42	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 2 = 9,319^a ، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة (50%) منالمحوثين يرون أن المستوى المعيشي الميسور هو سبب خروج المرأة للعمل وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بي (30%) من المبحوثين من الطبقة الميسرور، بالمقابل نجد نسبة (40%) من المبحوثين يرون أن المستوى المعيشي فقير هو سبب خروج المرأة للعمل وتتدعم هذه النسبة بي (30%) من المبحوثين من الطبقة الفقيرة، فيما (10%) من المبحوثين لا يرون الطبقة غنية هو سبب خروج المرأة للعمل وتتدعم هذه النسبة بي (10%) من المبحوثين الغير موافقين على أن مستوى المعيشي هو سبب.

من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا المستوى المعيشي يلعب دورا أساسيا في خروج المرأة العاملة حسب وجهة نظر المبحوثين.

جدول رقم (10) يبين العلاقة بين المستوى المعيشي ووجود المرأة العاملة في الأسرة

هل هناك امرأة عاملة في الأسرة / المستوى المعيشي	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
فقير	10	%20	10	%20	20	%40
ميسور	20	%40	5	%10	25	%50
غني	0	%00	5	%10	5	%10
المجموع	30	%60	20	%40	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 2 = 12,500^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة (50%) من المبحوثين يرون أن المستوى المعيشي الميسور هو وجود المرأة العاملة في الأسرة وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بي (30%) من المبحوثين من الطبقة الميسرور، بالمقابل نجد نسبة (40%) من المبحوثين يرون أن المستوى المعيشي فقير هو سبب وجود المرأة العاملة في الأسرة وتتدعم هذه النسبة بي (30%) من المبحوثين من الطبقة الفقيرة، فيما (10) من المبحوثين لا يرون الطبقة غنية هو سبب خروج المرأة للعمل وتتدعم هذه النسبة بي (10%) من المبحوثين الغير موافقين على أن مستوى المعيشي هو سبب.

من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا المستوى المعيشي يلعب دورا أساسيا في خروج المرأة العاملة وهذا ما يتوافق مع تم تقديمه في الجانب النظري.

جدول رقم (11) يبين العلاقة بين كفاية الدخل والموقف من عمل المرأة

الموقف من عمل المرأة / هل دخلك كافي	موافق		غير موافق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	5	%10	10	%20	15	%30
لا	24	%48	11	%22	35	%70
المجموع	29	%58	21	%42	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 1 = 5,382^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

نلاحظ من الجدول أن 70% من المبحوثين مجموعة الداخل الكافي دخلهم كافي وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بي (48%) هم موافقين، بالمقابل نجد أن (30%) من المبحوثين الذين دخلهم غير كافي وتتدعم هذه النسبة بي (20%) هم غير موافقين.

من خلال قراءة احصائية يتبين لنا أنا الدخل يلعب دورا أساسيا لخروج المرأة للعمل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (12) يبين العلاقة بين كفاية الدخل ووجود المرأة العاملة في الأسرة

هل هناك امرأة عاملة في الأسرة / هل دخلك كافي	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	5	%10	10	%20	15	%30
لا	25	%50	10	%20	35	%70
المجموع	30	%60	20	%40	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 1 = 6,349^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

نلاحظ من الجدول أن 70% من المبحوثين مجموعة الداخل الكافي دخلهم كافي وهذه النسبة تمثل اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بي (50%) هم موافقين، بالمقابل نجد أن (30%) من المبحوثين الذين دخلهم غير كافي وتتدعم هذه النسبة بي (20%) هم غير موافقين.

من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا الدخل يلعب دورا أساسيا في وجود المرأة العاملة في الأسرة حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

7. تحليل واستنتاج الفرضية الثانية

تحليل الفرضية الثانية: متغيرات سوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع من عمل المرأة

.جدول رقم (13) يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و موقف المبحوثين من عمل المرأة

الموقف من عمل المرأة / المستوى التعليمي	موافق		غير موافق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ابتدائي	0	%00	10	%20	10	%20
متوسط	0	%00	10	%20	10	%20
ثانوي	11	%22	0	%00	11	%22
جامعي	18	%36	1	%02	19	%38
المجموع	29	%58	21	%42	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 3 = 46,111^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

من خلال الجدول نلاحظ أن (38%) من أفراد عينة الدراسة والذين مستواهم جامعي يرون يشجعون على خروج المرأة على العمل وهي مدعمة بنسبة (36%) من المبحوثين من هم موافقين، بينما (22%) من المبحوثين الذين مستواهم الدراسي ثانوي من يرون أن خروج المرأة للعمل هو أمري عادي وهي مدعومة بنسبة (22%) من المبحوثين من هم موافقين، بينما كانت أفراد عينة الدراسي الذين مستواهم ابتدائي ومتوسط أيضا موافقين على خروج المرأة للعمل وهي مدعمة بنسبة (20%) من أفراد عينة الدراسة من هم موافقين.

من خلال قراءة احصائية يتبين لنا أنا المستوى التعليمي يلعب دورا أساسيا في تقبل فكرة خروج المرأة للعمل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (14) يبين العلاقة بين الأصل الجغرافيو موقف المبحوثين من عمل المرأة

الموقف من عمل المرأة / الأصل الجغرافي	موافق		غير موافق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ريفي	0	%00	19	%38	19	%38
شبهحضري	20	%40	1	%02	21	%42
حضري	9	%18	1	%02	10	%20
المجموع	29	%58	21	%42	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 2 = 42,396^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

من خلال الجدول نلاحظ أن (42%) من المبحوثين أن الوسط الحضري هو ما يشجع المرأة على العمل وهي مدعومة بي (40%) من المبحوثين الذين هم موافقين، بينما (38%) من المبحوثين الذين لا يرون أن الوسط الريفي هو سبب خروج المرأة للعمل وهي مدعومة بنسبة (38%) من المبحوثين الذين هم غير موافقين على أن الوسط الريفي هو سبب خروج المرأة للعمل، فيما كانت (20%) من المبحوثين من يرون أن الوسط الحضري هو ما يشجع المرأة عن الخروج الى العمل وهي مدعومة بنسبة (18%) من المبحوثين الذين هم موافقين.

من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا الأصل الجغرافي يلعب دورا أساسيا في تقبل فكرة المرأة العاملة وسماح للمرأة بالخروج إلى العمل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (15) يبين العلاقة بين الأصل الجغرافيو وجود المرأة العاملة في الأسرة

هل هناك امرأة عاملة في الأسرة / الأصل الجغرافي	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ريفي	5	%10	14	%28	19	%38
شبهحضري	15	%30	6	%12	21	%42
حضري	10	%20	0	%00	10	%20
المجموع	30	%60	20	%40	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 2 = 16,792^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

من خلال الجدول نلاحظ أن (42%) من المبحوثين الذين يعتبرون أن الأصل الجغرافي شبه الحضري يسمح للمرأة العاملة على تواجد في الأسرة وهي مدعومة بنسبة (30%) من المبحوثين الذين هم موافقين، بالمقابل (38%) من المبحوثين غير لا يعتبرون أن الوسط الريفي هو سبب وجود المرأة العاملة في الأسرة وهي مدعومة بنسبة (28%) من المبحوثين الذين هم غير موافقين، فيما كانت (20%) من المبحوثين من يرون أن الوسط الجغرافي الحضري يساهم في تواجد المرأة العاملة في الأسرة وهي مدعومة بنسبة (20%) من هم موافقين.

من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا الأصل الجغرافي يلعب دورا أساسيا في وجود المرأة العاملة في الأسرة حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

8. تحليل واستنتاج الفرضية الثالثة:

تحليل الفرضية الثالثة:خروج المرأة للعمل يتسبب في مشاكل أسرية متعددة

جدول رقم (16) يبين العلاقة بين عمل المرأة ووجود المشاكل الأسرية

هل هناك مشاكل أسرية / هل هنا امرأة عاملة في الأسرة	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	25	%50	5	%10	30	%60
لا	0	%00	20	%40	20	%40
المجموع	25	%50	25	%50	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ك^2 المحسوبة عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 1 = 33,333^a، هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

نلاحظ من خلال الجدول أن (60%) من المبحوثين من يرون أن المرأة العاملة تواجه مشاكل أسرية وهي مدعومة بنسبة (50) ومن المبحوثين الذين هم موافقين، بينما (40%) من المبحوثين الذين لا يرون أن المرأة العاملة تواجه مساكل أسرية وهي مدعمة بنسبة (40%) من أفراد عينة الدراسة الذين هم موافقين. من خلال قراءة إحصائية يتبين لنا أنا خروج المرأة العاملة يسبب عدة مشاكل أسرية حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

خلاصة:

تناول هذا الفصل الدراسة التطبيقية ، حيث تم إسقاط الجانب النظري ميدانيا، من خلال إجراء بحث استطلاعي لعينة من المجتمع الجزائري، لقد تعرفنا من خلال هذا الفصل على وجهة نظر المجتمع الجزائري حول خروج المرأة للعمل، واعتمدنا على استبيان وتم توزيعه الكترونيا على عينة عشوائية، حيث تم معالجة اجاباته عن طريق البرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

وبعد المعالجة تم تبويب النتائج وتحليلها بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية، فضلا على الاختبارات الإحصائية التي عززت من نتائج الدراسة في الحكم على صحة الفرضيات أو نفيها.

الخاتمة

تحليل واستنتاج الفرضيات

من خلال دراستنا لعمل المرأة في الوسط الحضري والشبه الحضري والتي أجريت على عينة من المجتمع الجزائري توصلنا الى النتائج التالية:

- **الفرضية الأولى:** العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل.

إن أغلبية المبحوثين يرون أن المستوى المعيشي الميسور هو سبب خروج المرأة للعمل وذلك بنسبة (50%) .

فيما كانت (70%) من المبحوثين من يرون أن الدخل الشهري هو سبب خروج المرأة للعمل.

- **الفرضية الثانية:** متغيرات سوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع من عمل المرأة.

من خلال تحليل وتفسير النتائج توصلنا الى أن (38%) من أفراد عينة الدراسة وهم الأغلبية من يرون أن المستوى التعليمي هو سبب خروج المرأة للعمل.

كما يعود سبب خروج المرأة الى العمل كذلك الأصل الجغرافي والذي كان بنسبة (42%) وسط شبه حضري حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **الفرضية الثانية:** خروج المرأة للعمل يتسبب في مشاكل أسرية متعددة

من خلال تحليل اجابات أفراد عينة الدراسة توصلنا الى أن 60% من أفراد عينة الدراسة يرون أن خروج المرأة للعمل يسبب لها مشاكل أسرية كثيرة.

الاستنتاج العام:

من خلال نتائج المتوصل اليها من تحليل وتفسير الفرضيات الجزئية يمكن القول أن سبب خروج المرأة الجزائرية للعمل هو سبب اقتصادي بحت كسبب رئيسي، حيث أن المستوى المعيشي والدخل المنخفض في الجزائر هو الذي جعل المرأة الجزائرية تخرج للعمل، كما أن المتغيرات سوسيوثقافية كالمنحدر الاجتماعي والمستوى التعليمي حددت موقف المجتمع حول عمل المرأة الجزائرية حسب الرقعة الجغرافية التي تنتمي اليها، في حين أن خروج المرأة للعمل يسبب لها كثير من مشاكل الأسرية وينتج عنه أثار سلبية عديدة.

خاتمة:

حاولنا من خلال دراستنا المثملة في " عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي" وقد اتبعت هذه الدراسة منهجية تم فيها صياغة الاشكالية ووضع مجموعة من الفرضيات والتأكد من صدق هذه الفرضيات اتبعنا مجموعة من الاجراءات المنهجية اللازمة في كل بحث ميداني كالاستبيان والملاحظة.

وقد تنوصلنا الى نتائج الحدث ستبقى هذه الفرضيات التي تحققت الأمر الذي وضح لنا عمل المرأة في وسط شبه حضري وعلاقة البيئة السوسيولوجية بأدائها الوظيفي .

ومن النتائج المتوصل اليها يمكن أن تكون بداية دراسات جدية وزيادة البحث في مثل هذه المواضيع فنتائج دراستنا الحالية ستكون منطق لدراست أخرى جديدة وهذا لأهمية الموضوع الدراسة خاصة في المجتمع الجزائري.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. إبراهيم جوير بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.
2. إبراهيم خليل ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
3. أبو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
4. احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
5. احسان محمد الحسن،علم الاجتماع والمرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، بيروت، 2005.
6. أحمد زكي بدوي، معجم مصطالحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، صاحة رياض الصلح، 1984.
7. أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي: رؤية معاصرة، الإسكندرية، 2000.
8. أحمد صقر عاشور، السلوك الانساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997.
9. أحمد، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003.
10. البرادعي محمد بسيوني، تنمية مهارات المديرين: من التطبيق إلى الاحتراف والجودة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2009.
11. بربر كامل، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت لبنان، 1997.
12. بشير عباس العلاق، الطائي حميد، تسويق الخدمات مدخل استراتيجي وظيفي تطبيقي، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.
13. تأثر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 204.
14. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بدون سنة.
15. تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة في الوطن العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريس بالرياض، السعودية، 1993.

16. ثابت زهير، كيف تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
17. جاد الرب سيد محمد، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء، المؤلف، القاهرة، مصر، 2009.
18. جاسم محمد المطوع، الأسرة العربية في وجه التحديات والمتغيرات المعاصرة، مؤتمر الأسرة، الطبعة الأولى، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، 2003.
19. جورج فريدمان، بيار نافيل، سوسسيولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
20. حمود خضير كاظم، السلوك الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
21. خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقاضيا التغيير، الطبعة الأولى، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1982.
22. رابح تركي، أوصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
23. رشاد غيم، علم الاجتماع العائلي، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008.
24. زايد عادل محمد، إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة، 2004.
25. زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، دار سلاسل للطباعة والنشر، الكويت، 1989.
26. زهير ثابت، كيف تقييم أداء الشركات والعاملين؟، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
27. زهير حطب، تطور بنى الأسرة العربية والجذور التاريخية والاجتماعية لقضاياها المعصارة، الطبعة الأولى، معهد الانماء العربي، بيروت، 1976.
28. زوليف مهدي حسن، إدارة الأفراد، مكتبة المجتمع العربي، مصر، 2003.
29. السالم مؤيد السعيد، حرشوشعادل،(2002)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن.
30. سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الطبعة الأولى، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2008.
31. سلطان محمد سعيد، إدارة الموارد البشرية، درا الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2003.

32. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008.

33. سناء محمد سليمان، مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية، الطبعة الأولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009.

34. شاكر محمد سوسن، تقويم جودة الأداء، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، 2011.

35. شاويش مصطفى نجيب،إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، فلسطين، 1996.

36. شحاته سليمان محمد سليمان، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 2005.

37. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001.

38. الطائي يوسف حجيموآخرون، تنمية الموارد البشرية، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009.

39. عاطف جابر طه عبد الرحيم، السلوك التنظيمي: مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2009.

40. عباس سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003.

41. عباس سهيلة محمد، علي عليحسن، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999.

42. عبد الحميد اسماعيل الأنصاري، قضايا المرأة بين تعاليم الاسلام وتقاليد المجتمع، دار الفكر العربي، 2000.

43. عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.

44. علياء شكري، وأخرون، المرأة في الريف والحضر: دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988.

45. غربي علي وآخرون، إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة، 2004.

46. فاتحة حقيقي وآخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربيّ، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، اليونسكو، بيروت، لبنان، 1984.

47. فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قاضيا المرأة، مجلة الوحدة، بدون عدد، المجلس القومي للثقافة العربية، فرنسا، 1985.
48. فارس محمد عمران، المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة ورعاية، الطبعة الأولى، مكب الجامعي الحديث، 2005.
49. فرحات غول، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، الجزائر، 2008.
50. قان هيلين قيلد، المرأة الجزائرية، اشراف علد القادر جغلول، سليم قسطون، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطبع والنشر، بيروت، 1995.
51. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، دار النهضة للطباعة والنسر، بيروت، 1948.
52. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1988.
53. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
54. ماهر أحمد،إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
55. مجاني الطلاب، دار المجاني شرمل، الطبعة الخامسة، بيروت، 2005.
56. مزور بركو، اجرام المرأة في المجتمع: العوامل والأثار، مكتبة العمري للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
57. مصطفى بوتفنوش، العائلة الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
58. مصطفى عشوي،(بدون سنة)، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
59. ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة الالكترونية، الرياض، 1993.
60. نخبة من الأساتذة المختصين، تصدير ومراجعة ابراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الشعبة القومية للتربية والثقافة والعلوم يونسكو، الهيئة المصرية العامة للكتاب، بدون طبعة، القاهرة، 1975.

البحوث العلمية

61. ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، ، 2015.

62. ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، ، 2015.

63. أسيا غزال، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، 2014.

64. أمينة قهواجي، الصراعات التنظيمية وتأثيرها على سلوك وأداء العاملين في المنظمة-حالة قسم السيارات الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015.

65. بن طال سامية، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة-دراسة حالة الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010.

66. حليمة عبد الفتاح شهاب البازجين،علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2003.

67. خديجة بن طبة، الظروف الفيزيقية وأثرها على أداء العاملين-دراسة ميدانية على عينة من عمال مصنع الأجر بتقرت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2012.

68. صابرين مراد نمر أبو جاسر، أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد السياقي- دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.

69. صباح ترغيني، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2011.

70. عائشة بورغدة، العاملة الجزائرية وتنظيم النسل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1986.

71. نوال حمداش، الاجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2003.

72. محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية- دراسة حالة وزارات السلطة الوطنية الفسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006.

المجلات العلمية المحكمة

73. الأخضر ضؤباني، المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد 116، 1983.

74. تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، مجلة الأمن والحياة، العدد 144، 1994.

75. زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، 2010.

76. الشيخ الداوي،(2010)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة البحاث، العدد 07، الجزائر.

77. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 08، جامعة شلف، 2012.

78. محمد أحمد الطراولة، إدارة الوقت والأداء الوظيفي-دراسة تحليلية، مجلة البحوث والدراسات، المجلد 17، العدد 01، عمان، 2002.

79. نائل العوالمة،إنتاجية الموظف العام في الأردن-وجهة نظر إدارية، مجلة أبحاث اليرموك، سلسة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 03، عمان، 1993.

80. مكاك ليلى، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، 2015.

81. محمد أل سعد، المدير بن سعدان تدني مستوى العاملين ومطرقة تحقيق أهداف المنظمة، مجلة التنمية الادارية، العدد 98، المملكة العربية السعودية، 2012.

الملتقيات والمداخلات

82. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، المركز العائلي بن عكنون، الجزائر، الأربعاء 6 مارس 2013.

83. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، المركز العائلي بن عكنون، الجزائر، الأربعاء 6 مارس 2013.

84. محامدية ايمان، المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 09-10 أفريل، 2013.

85. عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، جامعة ورقلة، يومي 08-09 مارس 2005.

86. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، المرأة الجزائرية واقع ومعطيات، 2005.

المراجع باللغة الأجنبية

87. Jack, Havel, Le travail à l'extérieur à la promotion de la femme, la condition de la femme, Ed : Armand colin, sans date.

الملاحـــق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان

الاستمارة

المحور الأول: البيانات العامة:

1-الجنس:

1- ذكر ☐

2- أنثى ☐

2-السن:

30-20 ☐

40-30 ☐

50-40 ☐

60-50 ☐

أكثر من 60 ☐

3-المستوى التعليمي:

1-أمي ☐

2-ابتدائي ☐

3-متوسط ☐

4-ثانوي ☐

5-جامعي ☐

4-الأصل الجغرافي:

ريفي ☐

شبه حضري ☐

حضري ☐

5-الحالة العائلية:

أعزب ☐

متزوج ☐

مطلق ☐

أرمل ☐

المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بالجانب الاقتصادي

1-بناءا على مستواك المعيشي هل ترى أنك:

1- فقير ☐

2- ميسور ☐

3- غني ☐

2–هل الدخل الذي تتحصل عليه كاف لتلبية احتياجاتك:

1– نعم ☐

2– لا ☐

3–هل ترى أن عمل فرد واحد من العائلة كاف لتلبية حاجيات الأسرة:

1– نعم ☐

2– لا ☐

4–هل تعتبر القدرة الشرائية للمواطن؟

1– ضعيفة ☐

2– متوسطة ☐

3– حسنة ☐

المحور الثالث: الأسئلة المتعلقة بالجانب السوسيوثقافي:

1–هل عائلتك متمسكة بالتقاليد الاسرية القديمة؟

1– نعم ☐

2– لا ☐

2–إذا كانت الإجابة بنعم هل تخص هذه التقاليد:

1– الزواج ☐

2– المعاملات ☐

3- أخرى ☐

حدد: .....

3-هل تمتلك المرأة القرار داخل أسرتكم:

1- نعم ☐

2- لا ☐

لماذا .....

4-هل لديك إخوة بنات

1- نعم ☐

2- لا ☐

5-إذا كانت الإجابة نعم هل من عاملات؟

1- نعم ☐

2- لا ☐

المحور الرابع: الأسئلة المتعلقة بالموقف من عمل المرأة:

1-ماهو موقفك من عمل المرأة؟

1- موافق ☐

2- معارض ☐

لماذا.....

2–هل تعتبر أن عمل المرأة يزيد من المشاكل داخل الأسرة؟

1– نعم ☐

2– لا ☐

إذا الإجابة نعم لماذا.....

3–هل تعتبر أن عمل يؤثر على تربية الأبناء؟

1– نعم ☐

☐

2– لا

إذا الإجابة نعم كيف.....

4–هل تعتبر ترك المرأة العاملة لأبنائها في دور الحضانة؟

1– إهمال ☐

2– أمر عادي ☐

3– في الحالتين لماذا.....

شكرا على تعاونكم.

الملحق رقم (02): مخرجات برنامج spss

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	26	52,0	52,0	52,0
	أنثى	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الجنس	ك	%
ذكر	26	%52
أنثى	24	%48
المجموع	50	%100

سنك

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 30	10	20,0	20,0	20,0
	30 40	15	30,0	30,0	50,0
	40 50	15	30,0	30,0	80,0
	50 60	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

مستواكالتعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ابتدائي	10	20,0	20,0	20,0
	متوسط	10	20,0	20,0	40,0
	ثانوي	11	22,0	22,0	62,0
	جامعي	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الحالةالعائلية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عازب	15	30,0	30,0	30,0
	متزوج	30	60,0	60,0	90,0
	مطلق	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الأصلالجغرافي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ريفي	19	38,0	38,0	38,0
	شبهحضري	21	42,0	42,0	80,0
	حضري	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hypothes1

المستوىالمعيشي * ماراأيكفيعملالمرأة Crosstabulation

Count

		ماراأيكفيعملالمرأة		Total
		موافق	ترفض	
المستوىالمعيشي	فقير	15	5	20
	ميسور	14	11	25
	غني	0	5	5
Total		29	21	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,319[a]	2	,009

Likelihood Ratio	11,239	2	,004
Linear-by-Linear Association	7,789	1	,005
N of Valid Cases	50		

a. 2 cells (33,3%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 2,10.

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,396	,009
N of Valid Cases		50	

Crosstabulation **المستوىالمعيشي * هلهناكفيالعائلةمنيعمل**

Count

		هلهناكفيالعائلةمنيعمل		
		نعم	لا	Total
المستوىالمعيشي	فقير	10	10	20
	ميسور	20	5	25
	غني	0	5	5
Total		30	20	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,500[a]	2	,002
Likelihood Ratio	14,555	2	,001
Linear-by-Linear Association	,199	1	,655
N of Valid Cases	50		

a. 2 cells (33,3%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 2,00.

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,447	,002
N of Valid Cases		50	

هلدخلككافي * ماراأيكفيعملالمرأةCrosstabulation

Count

		مارا أيكفيعملالمرأة		
		موافق	ترفض	Total
هلدخلككافي	نعم	5	10	15
	لا	24	11	35
Total		29	21	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,352[a]	1	,021		
ContinuityCorrection[b]	4,003	1	,045		
Likelihood Ratio	5,360	1	,021		
Fisher's Exact Test				,030	,023
Linear-by-Linear Association	5,245	1	,022		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0,0%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 6,30.

b. Computedonly for a 2x2 table

هلدخلككافي * هلهناكفيالعائلةمنيعملCrosstabulation

Count

		هلهناكفيالعائلةمنيعمل		
		نعم	لا	Total
هلدخلككافي	نعم	5	10	15

لا	25	10	35
Total	30	20	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,349[a]	1	,012		
ContinuityCorrection[b]	4,861	1	,027		
Likelihood Ratio	6,327	1	,012		
Fisher's Exact Test				,025	,014
Linear-by-Linear Association	6,222	1	,013		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0,0%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 6,00.

b. Computedonly for a 2x2 table

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,336	,012
N of Valid Cases		50	

مستواكالتعليمي * ماراأيكفيعملالمرأة Crosstabulation

Count

		ماراأيكفيعملالمرأة		
		موافق	ترفض	Total
مستواكالتعليمي	ابتدائي	0	10	10
	متوسط	0	10	10
	ثانوي	11	0	11
	جامعي	18	1	19
Total		29	21	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)
Pearson Chi-Square	46,111[a]	3	,000
Likelihood Ratio	60,194	3	,000
Linear-by-Linear Association	35,915	1	,000
N of Valid Cases	50		

a. 3 cells (37,5%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 4,20.

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,693	,000
N of Valid Cases		50	

Crosstabulation **الأصلالجغرافي * ماراأيكفيعملالمرأة**

Count

		ماراأيكفيعملالمرأة		
		موافق	ترفض	Total
الأصلالجغرافي	ريفي	0	19	19
	شبهحضري	20	1	21
	حضري	9	1	10
Total		29	21	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)
Pearson Chi-Square	42,396[a]	2	,000
Likelihood Ratio	53,487	2	,000
Linear-by-Linear Association	29,711	1	,000
N of Valid Cases	50		

a. 1 cells (16,7%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 4,20.

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,677	,000
N of Valid Cases		50	

Crosstabulationهلهناكفيالعائلةمنيعمل * الأصلالجغرافي

Count

		هلهناكفيالعائلةمنيعمل		Total
		نعم	لا	
الأصلالجغرافي	ريفي	5	14	19
	شبهحضري	15	6	21
	حضري	10	0	10
Total		30	20	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,792[a]	2	,000
Likelihood Ratio	20,273	2	,000
Linear-by-Linear Association	16,131	1	,000
N of Valid Cases	50		

a. 1 cells (16,7%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 4,00.

SymmetricMeasures

	Value	ApproximateSignificance

Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,501	,000
N of Valid Cases		50	

Crosstabulationهلهناكمشاكلاسرية * هلهناكفيالعائلةمنيعمل

Count

		هلهناكمشاكلاسرية		
		نعم	لا	Total
هلهناكفيالعائلةمنيعمل	نعم	25	5	30
	لا	0	20	20
Total		25	25	50

Chi-Square Tests

	Value	df	AsymptoticSignificance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	33,333[a]	1	,000		
ContinuityCorrection[b]	30,083	1	,000		
Likelihood Ratio	42,281	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	32,667	1	,000		
N of Valid Cases	50				

a. 0 cells (0,0%) have expected count lessthan 5. The minimum expected count is 10,00.

b. Computedonly for a 2x2 table

SymmetricMeasures

		Value	ApproximateSignificance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,632	,000
N of Valid Cases		50	