



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

العنوان

مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، فرع: "تنمية و تسيير الموارد البشرية"

إشراف :

د. دنبري لظفي

إعداد:

بن بوزيد خولة نسرين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
لظفي دنبري	استاذ محاضر "ب"	أم البواقي	مشرفا مقرر
نورة قذيفة	أستاذ محاضر "أ"	أم البواقي	رئيسا
فوزي آيت عمر مزيان	أستاذ مساعد "أ"	أم البواقي	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

شكر و تقدير

ومن حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر

فبعد شكر المولى عز وجل، المتفضل بجليل النعم، وعظيم الجزاء إلى كل من وجهني، يجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان، وجزيل العرفان إلى من علمني، وأخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث وأخص بذلك مشرفي، الدكتور: لطفي دنبري، الذي قاوم، وتابع، وصوب، بحسن إرشاده لي في كل مراحل البحث، والذي وجدت في توجيهاته حرص المعلم، ... التي تؤتي ثمارها الطيبة بإذن الله

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتورة: قنيفه نورة، لمسعتها لي

...

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأخ إلياس الذي ساعدني في كتابة المذكرة

...

كما أجمل الشكر والعرفان إلى كل من أمدني بالعلم، والمعرفة، وأسدى لي النصح، والتوجيه، وإلى ذلك الصرح العلمي الشامخ متمثلاً في جامعة العربي بن مهدي، وأخص بالذكر كلية العلوم الاجتماعية كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساندني بدعواته الصادقة، أو تمنياته المخلصة

المقدمة

مقدمة:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، بل شملت جل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع.

فقد سطرت المرأة في العصور القديمة والحديثة، وخاصة في المجتمعات العربية الإسلامية أسطر من نور في جميع المجالات، حيث كانت ملكة وقاضية وشاعرة وفنانة وأديبة وفقيرة ومحاربة وراوية للأحاديث النبوية الشريفة.

فبعدها كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية، فنجدها في التعليم والقضاء والإدارة والمؤسسات المختلفة الصناعية منها و الخدماتية، وقد أشارت النسب والإحصائيات أن الفئة العاملة النسوية بالجزائر تتواجد بنسب متفاوتة في سلك القضاء والصحافة والقطاع الصحي والتعليم و الإدارة حيث قدرت نسبة النساء العاملات في هذه الأخيرة أي الإدارة أكثر من 35 % ، هذا ما جعل دراستنا الحالية تركز على فئة النساء العاملات في الإدارة أو في مختلف إدارات كليات جامعة العربي بن مهيدي ، هذه العاملة التي تزاوّل عملا محددًا في الإدارة حيث أن خروجها للعمل خلق لديها عدة مسؤوليات واقعة على عاتقها فأصبحت ملزمة بالقيام بأدوارها حيث يعتبر عمل المرأة في المؤسسات أو دخولها لعالم الشغل تدعيم لقدرتها العملية في مجال العمل كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم المرأة العاملة و دورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات تطور مستمر نظرا ما وصلت إليه المرأة من قدرة على الأداء الجيد .

وعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة العاملة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني من معضلة المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة من جهة والمشكلات التي تواجهها في المجتمع من جهة أخرى.

حيث عاشت المرأة العاملة العربية عامة و الجزائرية خاصة مشكلات تنظيمية كثيرة يرجع سببها في الغالب إلى عدم تكييف العاملة مع محيط المؤسسة و مع الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها أو مع الثقافة السائدة في المؤسسة كذلك ساعات العمل الطويلة التي لا تتماشى مع المرأة خاصة و أن كانت متزوجة و أيضا ما واجهته المرأة من تمييز بين الجنسين في العمل كل هذه مشكلات تنظيمية تؤثر على أداء المرأة العاملة لا محال و هناك أيضا من المشكلات التي تؤثر على أداء العاملة و هي المشكلات الاجتماعية التي تعتبر هي الأخرى إحدى العقبات التي تؤثر و بشكل كبير على مردودية المرأة في عملها . فالأسرة من جهة وعادات وتقاليد المجتمع العربي من جهة أخرى، خاصة الذي يرفض عمل المرأة ويعتبر إن مكانها هو المنزل وأيضا ما واجهته المرأة العاملة من تحرشات جنسية وهذا وحده أمر بالغ الخطورة وبالتالي فإن هذا قد يعود بالسلب على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لا محال.

ولقد انتقلنا في دراستنا هذه من المسالة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ولم نختر إحداها لان كل من المشكلات الاجتماعية والتنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي لها. و كل منهما يؤثر في الآخر إن صح التعبير .

إن من هذا المنطلق تم تناول موضوع الدراسة ، و لقد تم وضع إطار منهجي لهذه الدراسة تمثل في إشكالية البحث ، فرضيات الدراسة ، أهمية الدراسة أسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة ، تحديد مفاهيم الدراسة ، و التطرق إلى بعض الدراسات السابقة ، و قد تم وضع هذا كله في الفصل الأول لدراسة.

كذلك انطلقت هذه الدراسة من إطار نظري جاء في فصول هي الفصل الثاني والفصل الثالث، والفصل الرابع حيث تناول الفصل الثاني وهو المرأة العاملة، وقد اخترنا المرأة العاملة لهدف التعمق أكثر في عمل المرأة حيث تعرضنا فيه إلى السيرورة التاريخية لعمل المرأة أيضا واقع عمل المرأة والمتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة وأخيرا إسهامات المرأة العاملة.

وفي الفصل الثالث قمنا بدراسة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة حيث تناولنا فيه السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي، أساسيات حول الأداء الوظيفي وأيضا معوقات الأداء الوظيفي وأخيرا تطرقنا إلى تقييم الأداء الوظيفي أما الفصل الرابع فكان تحت عنوان مشكلات المرأة العاملة وتناولنا فيه المشكلات التنظيمية والمشكلات الاجتماعية. و بعد هذا الإطار النظري تناولنا فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية متمثل في الفصل الخامس أين تم تجديد مجالات الدراسة، و المنهج و الأدوات المستخدمة في البحث، و ضبط العينة و أسلوب تحديدها حيث تم إجراء هذه الدراسة الميدانية في جامعة العربي بن مهيدي و قد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، و ذلك باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، و قد تم بتطبيق مجموعة من الأدوات، كان أهمها الملاحظة و المقابلة الاستمارة.

أما الفصل السادس فقد خصص لمناقشة وتفسير البيانات في عدد من الجداول البسيطة، تم عرض النتائج أين تم اختبار الفرضيات.

وفي نهاية البحث أوردت خاتمة نتناول نتائج الدراسة، وبعض التوجيهات والاقتراحات.

وأشير في الأخير أن هذا الموضوع يكتسي أهمية كبيرة، يتناول أحد أهم النقاط التي يجب أن يهتم الباحثين بها إلا وهي المرأة العاملة وكل ما يؤثر على مردوديتها في العمل. فمؤسساتنا مطالبة أكثر من أي وقت مضى أن تثبت جدارتها في الاهتمام بالمرأة العاملة لأنها أصبحت أحد أهم العناصر البالغة الأهمية في المؤسسات ككل وهذا أتى في شكل نتيجة عامة.

الفصل الأول

الإطار التمهيدي للدراسة

- I - إشكالية الدراسة
- II - أسباب اختيار الموضوع
- III - أهداف الدراسة
- IV - تحديد مفاهيم الدراسة
- V - الدراسات السابقة

I- الإشكالية :

إن مشاركة المرأة للرجل في نشاطاته المهنية المختلفة تمتد إلى عصر الإقطاع بخلافة النساء لنشاط أقرأنهن للوفاء باحتياجات المجتمع المحلي. وتماشيا مع طبيعة التطورات والتحولات المجتمعية، وما أفرزته من مستجدات أكسبت عمل المرأة طابعا جديدا باكتساحها لمجال الزراعة وصولا إلى مشاركتها السياسية، لدخولها في مجال قيادة المجتمع وهكذا، فإن ظاهرة العمل النسوي، هو إفراس نضالات وتطورات ميزت تاريخ المجتمع الإنساني.

إن خروج المرأة إلى ميدان النشاط الاقتصادي وفي مختلف القطاعات كان دوما شديدا الصلة لتوجهات النظام السياسي، فالمجتمعات الرأس مالية لم تزدها بتطبيقها لنظام المشتغل أو المشتغل. كما هو الحال بالنسبة للمجتمعات الاشتراكية، التي أكدت على ضرورة المساواة بين الجنسين متناسية الفروق البيولوجية والدور القاعدي للمرأة.

بينما العمل النسوي، في العالم الثالث تركز في الزراعة الريفية نتيجة لغياب التعلم في الوسط النسوي، وفي هذا الصدد فإن المرأة الجزائرية التي شاركت الرجل في كفاحه ضد المستعمر إبان الثورة التحريرية، إلى جانب ممارستها لمهن أخرى لاحقا، كما يشير إليه " عبد اللطيف بن اشنو" أن عدد العاملات بلغ في القطاع الصناعي 25291 عاملة سنة 1925. (بناشنو ، 1987 ، 222) .

إن تزايد ظاهرة خروج المرأة للعمل لفت انتباه الباحثين، الذين تذهب تحليلاتهم إلى ربط الظاهرة بالسياق الاقتصادي الاجتماعي، مرجحين الحالة المادية بالدرجة الأولى تليها الحاجة إلى تحقيق الذات والتحرر الاقتصادي. وإذا ما كان لهذا العنصر أن يكون فاعلا فلا بد أن تتوفر للمرأة معطيات أساسية تمكنها من المساهمة الايجابية في مجال عملها حيث أن نجاح المرأة في مجال عملها يضعها موضع قوة ويجعلها قادرة على خدمة مجتمعها ويعتبر عملا للمرأة في المؤسسات والشركات تدعيم لقدرتها العملية في مجال الشغل كما يعطي مؤشرا واضحا على فهم المرأة بدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة

الحقيقية في التنمية خاصة إذ ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظرا لما وصلت إليه المرأة من قدرتها على الأداء الجيد.

فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني معضلة المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة التي تعمل بها من جهة والمشكلات التي تواجهها في محيط المجتمع من جهة أخرى، فكل من هذه المشكلات يلعب دورا هاما في التأثير على الأداء الوظيفي لها في مجال عملها.

حيث يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كونه يشكل أهم أهداف المؤسسة إذ أن معظم المؤسسات تتوقع أن تؤدي مواردها البشرية عملها بفعالية وعلى أكمل وجه، ويعد الأداء الوظيفي من المصطلحات التي تحمل في طياتها نكهة العمل وديناميكية الجهد الهادف.

فان معظم المنظمات تركز على الارتقاء المستمر لمستوى أدائها و أداء الفاعلين فيها و تخصص الكثير من مزاياها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء و تحقيق مستويات إنتاجية عالية بتالي الأداء الوظيفي هو احد أهم السبل التي تنمي من كفاءة و تطور المؤسسة ككل و يمكننا القول أن المؤسسات بشكل عام و المؤسسات الجزائرية بشكل خاص أصبحت تعيش هذا الواقع بشكل كبير فبدأت تسعى نحو بناء استراتيجيات من شأنها أن تجدد أهم المشكلات التي تواجه العمال بشكل عام و المرأة العاملة بشكل خاص باعتبارها موضوع دراستنا و تأثير هذه المشكلات على الأداء الوظيفي و من هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

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

ومن خلال التساؤل الرئيسي السابق نطرح التساؤلات الفرعية الآتية:

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

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

II- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

تواجه المرأة العاملة عدة مشكلات تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

الفرضيات الجزئية

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

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

III- أهمية الدراسة :

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم اجتماع التنظيم، لكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجال لدراسة والتحليل.

حيث يمكن تصنيف أهمية هذه الدراسة إلى أهميتين:

أهمية متمثلة في إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. فهذا مجال حساس استدعى اهتمام مجموعة من الباحثين في الآونة الأخيرة فهذا البحث يساهم ولو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال ولفت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية التي تخص المرأة العاملة.

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

IV- أسباب اختبار الموضوع :

لا شك أن اكتشاف أية مشكلة يبدأ بالملاحظة، والتي قد تكون عن طريق الصدفة أو عن طريق دراسات ومطالعات متواصلة أو فهناك عدة أسباب جذبت اهتمامي لهذا الموضوع. وتكمن هذه الأسباب في:

أ/ الأسباب الذاتية:

1- بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ماله علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة.

2- لأنني لاحظت معانات عدة نساء عاملات في العمل.

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

ب/ الأسباب الموضوعية:

- معرفة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي.
- تسليط الضوء على أكبر المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة سواء المشكلات الاجتماعية أو التنظيمية.
- معرفة الانعكاس السلبي لهذه المشكلات على المؤسسة من جهة وعلى المحيط الاجتماعي للمرأة من جهة أخرى. والاهم من ذلك انعكاسه السلبي على المرأة.

V – أهداف الدراسة :

من منطلق الوقوف على واقع المرأة العاملة، ومحاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن، فإن الهدف من دراستنا هذه هو الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة مختلف المشكلات التي تؤثر على أدائها الوظيفي وتجديدها بدقة.

كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف من شأنها تحليل النسق الخارجي وهو المجتمع والنسق الداخلي وهي المؤسسة ومعرفة أهم المشكلات النابعة من هذين الأخيرين وتأثيرهما على أداء الوظيفي لها. ومن أبرز الأهداف المتعلقة بدراستنا نذكر:

- الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل.
- الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.
- البحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات.

VI - تحديد مفاهيم الدراسة :

أ/ مفهوم المرأة العاملة:

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

1- لغة: مشتقة من فعل "مرا" ومصدرها «المروءة» وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان

المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان. (عمر، 2002، ص 170)

يعرفها "معن خليل عمر" بأنها: الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض. (عمر، 2002،

ص 170)

2- اصطلاحاً:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت

بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة (ادم، 1982، ص 39)

عرفها إحصاء 1966 بأنها " عمل شخص من الجنس المؤنث، يهتم بأعمال منزلية تشكل نشاطه

الرئيسي". (فليد، 1983، ص 32)

أي أن إحصاء 1966 "حصر المرأة فقط في الواجبات المنزلية".

وهناك أيضا من يعرفها بأنها " المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل

وتربية الأطفال". (بدوي، 1988، ص 430)

كما عرفها احمد زكي بدوي " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين

على جميع المستويات ". (فيلد، 1983، ص 33)

بناء على كل التعاريف السابقة يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة بأنها " هي المرأة التي تخرج إلى العمل

لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا مأجورا".

ب/ مفهوم الأداء:

1- المفهوم اللغوي:

يعتبر قاموس اللغة الفرنسية Larousse كلمة أداء « Performance » كلمة انجليزية مشتقة من الفرنسية القديمة المأخوذة من كلمة « Parformée » و التي تعني أتم أو أنجز أو أدى .
(Larousse , 2001 , 766)

ويمكن تعريف الأداء بأنه " انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز و هذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفة حيث يعتبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة.
(الخانف، 2005، 35)

2- المفهوم الاصطلاحي:

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة بها، وقد تحددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي ومن هذه التعريف نذكر:

- الأداء الوظيفي يعني القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب. (بدوي، 1984، 25)
- ويعرف أيضا الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. (هلال، 1996، 45)

- ويعرف أيضا " بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة " (الحناق، 2005، 366)

- ويعرفه نيكسون بان الأداء هو " نتاج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك، مما يجعل البيئة أو المصلحة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك " (درة، 2003، ص 15)
- كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه " قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات لمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة " (سليمان، 1990، ص 14)
- ويعرف هانز الأداء الوظيفي " بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال " (الماضي، 1418، ص 13)
- كما يعرف الأداء بأنه " قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها " (سلمان، 1990، ص 14)
- ويعرف الأداء أيضا بأنه " نشاط يمكن للفرد من انجاز مهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة " .(المير، 1995، ص 213)
- وكما عرفه كل من كيسر جر ومانديريو بأنه " إصدار حكم على الشرعية الاجتماعية لنشاط معين "
- ونستنتج من هذا التعريف أن الأداء مرتبط بفعل ومعرفة اجتماعية، أي انه مرتبط بقبول اجتماعي للأنشطة التي يقوم بها الفرد أو تقوم بها المؤسسة إلى جانب الشرعية الاقتصادية.
- كما يعرفه لورينيو بأنه " الفرق بين القيمة المقدمة للسوق ومجموع القيم المستهلكة وهي تكاليف مختلفة الأنشطة، فبعض الوحدات (مراكز تكلفة) تعتبر مستهلكة للموارد وتسهم سلبيا في الأداء الكلي عن طريق تكاليفها والأخرى تعتبر مراكز ربح، وهي في الوقت نفسه مستهلكة للموارد، ومصدر فوائد، وتسهم لهامش من الأداء الكلي للمؤسسة.

- ويعرفه دركر على انه " التوازن بين رضا المشاهمين والعمال "
- حيث نستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياس للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهدفها الرئيسي، واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، وتمكننا من المحافظة على التوازن في مكافأة كل المساهمين والعاملين. (المحاسنة، 2013، ص 104)
- فمن خلال هذه التعريفات التي قدمناها حيث أن التعريفات تتعدد بتعدد الدراسات العلمية ولكنهم اشتركوا في نقاط معينة تجمع بين هذه التعاريف متمثلة في 3 نقاط أساسية وهي:
- (أ) **الموظف:** وما يملكه من معرفة ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.
- (ب) **الوظيفة:** وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.
- (ت) **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.
- واستنتجا لكل ما تقدم نستطيع استخلاص تعريف أجزائي للأداء الوظيفي:
- هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له، حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.

VII - الدراسات السابقة .

أ/ الدراسة الأولى:

- عنوان الدراسة: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- صاحب الدراسة: هدى محمد السبيعي
- صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
- سنة الدراسة: 2010
- مكان الدراسة: المملكة العربية السعودية.
- مشكلة الدراسة: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- فرضيات الدراسة:
- تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.
- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية.
- عينة الدراسة: قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15 % من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها عمل مختلط.
- أهم النتائج:
- وقد توصلت الباحثة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.

• توصلت الباحثة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلطة.

• ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا.

- **تعليق على الدراسة:** من خلال هذه الدراسة نفهم بأنها ركزت على دراسة المشكلات التي تواجه النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة حيث اعتبرتها نقطة مهمة في التأثير على العاملات وعلى المردود الوظيفي ككل حيث ركزت على دراسة فئة النساء بشكل خاص.

- **ما موقع دراستنا من هذه الدراسة:**

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة مشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة فموقع دراستنا من هذه الدراسة أو ما قدمته لدراستنا هو أنها ركزت على نقطة مهمة وهي قضية التمييز بين النساء والرجال في عدة نقاط بالتالي فالتمييز يعتبر من أهم النقاط التي قدمناها في موضوع دراستنا. كما أنها ركزت على المرأة العاملة على وجه الخصوص وهي موضوع دراستنا.

ب/ الدراسة الثانية:

- **عنوان الدراسة:** التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

- **صاحب الدراسة:** لزغد فيروز

- **صفة الدراسة:** دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير.

- **سنة الدراسة:** 2012

- **مكان الدراسة:** الجزائر (02)

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

- فرضيات الدراسة:

1- أغلبية أشكال العنف ممارسة ضد المرأة في العمل يبدأ بتلميحات لفضية من طرف مشرفين عليها.

2- إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.

3- تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتحديد عقد عمل.

- 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 يملئها 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 استبدالاً 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.

- تعليق الدراسة: لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع حساس لم يلقى كم معتبر من الدراسات باعتباره من المواضيع الحساسة في الإدارات والتي لا تلقى عليها المؤسسات الضوء لشدة حساسيتها.

وبالتالي من خلال قراءتي لهذه الدراسة تبين أنها دراسة غنية من حيث مضمونها ومن خلال أهمية هذا الموضوع.

- ما موقع دراستنا من هذه الدراسة:

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة موضوع التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة بالتالي فموقع دراستنا هنا هو أو من هذه الدراسة هو ما إضافته لنا من معلومات بالغة الأهمية حول موضوع التحرش الجنسي باعتباره أحد النقاط التي ركزنا عليها في دراستنا.

د/ الدراسة الثالثة:

- عنوان الدراسة:الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي.

- صاحب الدراسة: بوعطيط جلال الدين.

- صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير

- سنة الدراسة: 2009.

- مكان الدراسة: مدينة قسنطينة

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

- فرضيات الدراسة:

1- الفرضية العامة: توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي و الأداء الوظيفي .

2- الفرضيات الجزئية:

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

- توجد علاقة ارتباطية 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.

- تعليق على الدراسة:

لقد اعتد أو اهتم صاحب الدراسة بأحد أهم المواضيع المهمة والبالغة الأهمية. إلا وهو الاتصال

التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي باعتباره موضوع إداري يقوم عليه نجاح المؤسسة أو فشلها حيث أن

طبيعة الاتصال تؤثر بطبيعة الحال على الأداء الوظيفي للعمال.

ما موقع دراستنا من هذه الدراسة:

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة موضوع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالتالي موقع دراستنا

هنا أننا اعتمدنا على أحد المتغيرات أو متغيرات الدراسة على الاتصال حيث أننا ركزنا على ضعف

الاتصال واعتباره من المشكلات التنظيمية التي تؤثر على الأداء الوظيفي لها.

الفصل الثاني

المرأة العاملة

تمهيد

I - السيرورة التاريخية لعمل المرأة

II - واقع عمل المرأة

III - المتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة

IV - إسهامات المرأة العاملة

خلاصة

تمهيد:

الإنسان وليد البيئة ، و نحن لا نعيش في نزاع ، و من هذا المنطلق فان البيئة المحيطة تمثل احد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرة من جانب آخر، و يعزى السبب في ذلك ببساطة إلى أن البيئة المحيطة هي نقطة البداية و النهاية بالنسبة للمرأة العاملة فالبيئة هي نقطة البداية لكونها المصدر الأساسي الذي يهيئ الظروف العامة المناسبة لنمو المرأة و تقدمها في العمل ، و هي في نفس الوقت نقطة النهاية ، لأنها هي المستفيد الأول من الطاقات الخلاقة و الإبداعية للمرأة و دورها في إحداث التنمية الشاملة و بالتالي سنطرق من خلال هذا الفصل إلى التحدث عن أهم العناصر المميزة للمرأة في العمل أو في مجال العمل .

1 - السيرة التاريخية لعمل المرأة**1- المرأة العاملة عبر التاريخ**

في الأغلبية الغالبة من المجتمعات قبل الصناعية (وفي كثير من البلدان النامية) لا تقوم فواصل محددة بين الأنشطة النسائية في الإنتاج والبيت. ورغم إقصاء النساء عن الميادين السياسية والمشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة، فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت، وفي النشاط الزراعي أكمله، غير أن الانفصال بين هاذين الاتجاهين قد بدأ، من الوجهة التاريخية، بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل من جهة، وملكيته من جهة أخرى. وتميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام والمجال الخاص مما أدى بدوره إلى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات العامة بأنواعها.

وانحصر نشاط المرأة و اهتماماتها منذ ذلك الحين بالمهام البيئية مثل رعاية الأطفال و إعداد الطعام والتركيز على المشاغل البيئية وحياتها.

ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينيات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمع الغربي. وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمهما تزايدت الضغوط و المسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وارتفاع كلفة المعيشة اليومية، بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة تعليم الأبناء وغيرها. وبالإضافة إلى ذلك، فان تحول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيديّة الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث. (قدنز ، 2005 ، ص 451).

فقد أسست السيدة ماتاي عام 1977 "حركة الحزام الأخضر" النسائية التي زرعت أكثر من 30 مليون شجرة في كينيا متخذة الشجرة شعارا للسلام ووسيلة لحل الخلافات العرقية و إرضاء للأطراف المتنازعة، وتنفذ الحركة أهم مشروع لتشجير في إفريقيا يعمل على تشجيع التنوع البيولوجي وإيجاد فرص عمل لنساء. وقد أراد ماتاي من هذا المشروع أن تظهر كيف يمكن لبيئة يتم تدبيرها بصفة جيدة أن تدعم مستوى حياة أفضل. (عاشور، 2007، ص 25).

2- النظريات المفسرة لعمل المرأة:

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئاً ظاهراً وحتماً لا محال فنحن نعلم أن هذا التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيء فشيئاً أي أصبحت تشغل كل مناصب الشغل أي كان نوع هذا الشغل بتالي يتزايد الاهتمام بهذا الأخير أي المرأة العاملة لقت هذه النقطة عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظرين والعلماء في هذا المجال وجاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة أخذة إياه بالدراسة والتحليل.

2-1- نظرية المساواة بين الجنسين:

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين ، و ترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل ، و ذلك انطلاقاً من تقبلها لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية البيولوجية ، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز ، و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني ، فاشتغال الرجل بالصيد و المرأة بالقطف ، أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظراً لما أسدته بعض البحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد و ببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبياً في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم ، و قد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة

النسائية ، حركة ترقية المرأة و هي حركات اجتماعية و سياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في العالم . وبالأحرى في المجتمع.

2-2- النظرية الوظيفية:

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة و أم وربة بيت،وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية، وقد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع كامل.(خليل،1982، ص 120).

وتأسسا على ما ذهبت إليه هذه النظرية هو اعتبارها عنصر تابع للأسرة تعمل على تحقيق التوازن والاستقرار بها لكي يحقق الانسجام في المجتمع أو بالأحرى في النسق الاجتماعي.

2-3- النظرية الماركسية:

لقد قدمت هذه النظرية تحليلا شاملا لطبيعة ادوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية و أعطى كل من "ماركس" "انجلز" و "بيتر" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة. وأكدوا أن خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية. أما انقلز فقد أعطى تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين، باعتماده على فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول: إن أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابق مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة ."

وفي تفسير لهذه المقولة أوضح انه في النظام العشائري كان للمرأة دورا هاما وحاسما في العملية الإنتاجية، اكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والاجتماعي وسميت هذه المجتمعات بالأمومية. (زيادة، 1994، ص 167).

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن كارل ماركس ركز على أو قام بتقسيم دور المرأة في ضوء الملكية الخاصة، وهذا الذي وصلت إليه نقصد التحرر راجع إلى انهيار النظام الرأسمالي، إلا أن هذه الطروحات ظهرت في بيئات مختلفة جذريا عن البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع العربي وخاصة المجتمع الجزائري.

ومن خلال كل النظريات التي قمنا بعرضها يتبين لنا أن كل نظرية اهتمت بجانب معين أو بدراسة جانب معين.

أي المساواة بين الجنسين اعتبر أن التفاوت الموجود بين الرجل والمرأة شبه ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فقد طالبة هذه النظرية بضرورة المساواة بين الجنسين.

أما النظرية الثانية ألا وهي الوظيفة اعتبرت أن المرأة تابعة ومنحصرة في إطار الأسرة ووظيفتها هي الاهتمام بأفراد الأسرة لتحقيق التوازن داخل النسق الاجتماعي.

والأخيرة الماركسية قال بان دور المرأة لم يظهر إلا بعد انهيار النظام الرأسمالي وتطور دورها في إطار الملكية الخاصة كل هذه النظريات فسرت لنا دور المرأة أو عمل المرأة العاملة.

3- أثر الحربين العالميتين على العمل النسوي:

لا يمكن إنكار أثر الحربين العالميتين في انتشار العمل النسوي بشتى الوظائف فقد أدت الحرب إلى انخراط الرجال في سلك الجندية، فتحتم ملاً الوظائف الشاغرة عن الذكور بالإناث فأوجب على المرأة وحتى تلك التي لم تعمل، إلى عالم الشغل وعالم المصنع.

وبعد الحرب، صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والوظيفة والعودة للإقامة بين جدران البيت هذا من جهة، ومن جهة أخرى فان الرجال بالملايين حتم على الشباب والأرامل الاستمرار بالعمل. لقد شهدت البلدان المصنعة أثناء الحرب العالمية الأولى نمو المدارس المهنية والقومية للفتيات 1925، وبسبب الحرب ومخلفاتها، بادرت البلدان المعنية للاستعانة بالنساء لمواصلة العمل في المصانع، والمكاتب، والحوانيت، والحقول، ومدافئ الصيد، وكان هذا إثبات لقدرات النساء على ممارسة جميع المهن حتى المحصورة بالرجال. ويختلف الوضع في المناطق الريفية للبلدان الصناعية، فمثلا في و.م.أ حيث بنات الرواد وحفيداتهم اللاتي كن قد شاركن آباءهن وأزواجهن في استصلاح الأراضي وأصبحن مع المكنة المتسارعة لزراعة نساءهن أوائل من افتتح شكلا جديدا من إشكال مشاركة المرأة في شؤون مجتمعها.

وقد كان للحرب العالمية الثانية (1939-1945) على وجه الخصوص إثر بالغ في تحرير المرأة، واشتغالها في شتى المهن. فقد جندت فيها النساء وخاصة في دول المعسكر الغربي في القوات البرية والبحرية، والجوية، لمساعدة الجنود، والصمود وراءهم كصف ثابت يقوي من كفاءتهم الحربية ويرفع من روحهم المعنوية. وبعد انتهاء الحرب سنة 1945، اصح من الصعب أن تفقد النساء كل الحريات التي حصلت عليها أثناء الحرب وذلك " نجد الحرب العالمية الثانية أصبحت تعد معلما تاريخيا في حركة تحرير المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجال. (لزغد، 2012، ص 30)

وبالتالي من هنا اصح دور المرأة في العمل بارزا في العمل بارزا في شتى المجالات وأصبحت عنصرا فاعلا وله مكانه في عالم الشغل.

II-واقع عمل المرأة**1- دوافع خروج المرأة للعمل:**

إن مجموعة من التغيرات التاريخية، والاجتماعية والسياسية والثقافية كان لها الأثر البالغ ودرجات متباينة في إعادة تشكيل البنية الاجتماعية للأفراد وتركيبية الأدوار المنسوبة إليهم.

والمرأة باعتبارها جزءا هاما من المجتمع فقد انعكست هذه التغيرات على وضعيتها وعلى جملة الأدوار المنوطة بها، فبعدها كانت تلتنقي بأدوارها كأم وزوجة وربة بيت، أصبح لها دور آخر هو مزاولتها الشغل أو العمل خارج بيتها والذي تتقاضى مقابله اجر معين.

باعتبار العمل واجب على الفرد ومن مسؤولياته كي يحقق جميع المتطلبات المعيشية البسيطة إن صح التعبير. في أكثر الأوقات مع أننا نجد أن مجموعة من الأفراد يعملون فقط لتحقيق ذاتهم وامتثالهم إلى النسق الاجتماعي وبالتالي منذ القدم عمل الرجل والمرأة معا لتحقيق متطلبات الأسرة أو متطلبات المعيشة إن صح التعبير.

لكن نجد أن خروج المرأة للعمل أبرز من خروج الرجل باعتبار انه من الطبيعي على الرجل العمل لكن نجد أن هناك عدة دوافع جعلت المرأة تخرج إلى العمل.

انحصر دور المرأة في الماضي في إطار ضيق تجسد في وظيفتها التربوية والبيولوجية إلى جانب وظائف مختلفة خارج أسرتها كائنة بالقرب من مقر إقامتها كالزراعة، وتربية الحيوانات ... كما تقلدت وظيفة زوجها في غيابه (الصيد). وكانت قدرتها الإنتاجية معيار اختيار كزوجة، لان عملها ضرورة ملحة لتلبية احتياجاتها الأسرية، في حين تساعد أسرتها في قيامها لمسؤوليتها التربوية، لذا وفقت إلى حد ما بين عملها وأسرتها، وانطلاقها من هاته النقطة، يمكننا القول أن المرة حققت استقلالها الاقتصادي عن الرجل و قدرتها على تجاوز الصعاب منذ القدم. لكن في عالمنا المعاصر، ونتيجة لطبيعة المستجدات

والتطورات المنسب عملها طابعا رسميا إلا أن الكثير من المجتمعات تنظر إليها خاصة بعد زواجها أنها غير قادرة على العمل لانشغالها بأمر بيتها. (السباعي، 1984، ص 153)

و في مجتمعات أخرى بررت رفضها لعمل المرأة ، بحجة مزاحمتها للرجل في ميدان العمل و في هذا الصدد يمكننا القول أن لكل منهما بنية بيولوجية وطاقات ، و استعداداته الفطرية ، التي تملي عليه وظيفة ثلاثه أكثر من الأخر ، فعلى سبيل المثال : وظيفة التعليم ، و خاصة في المرحلة الابتدائية ، انسب للمرأة من الرجل ، بحكم مستلزماتها التي تتطلب نوعا من المرونة في التعامل ، و الطفل في هاته المرحلة بحاجة إلى الحب و العطف ... و لن نجد ذلك إلا عند المرأة ، إذ أنها وظيفة أنثوية أكثر منها ذكورية ، و قد أكدت الدراسات أن من أكثر القطاعات التي تمثلها بنسبة ضئيلة عكس الرجل . (حمدان، 2002، 160).

أما إذا تحدثنا عن دوافع خروج المرأة الجزائرية إلى العمل ا ناول عامل هو الحاجة الاقتصادية، لكن طبيعة التطورات والمستجدات انعكست على المجتمع بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة فأصبحت تنتظر إلى عملها كوسيلة لتحقيق ذاتها وهذا ما أثبته مختلف الدراسات. بالتالي إن خروجها للعمل في اغلب الأحيان هو الاحتياج المادي أما في أحيان أخرى هو دافع تحقيق الذات والانتماء إلى المجتمع. (حلمي، 1999، ص، 37).

ومن كما سبق نجد أن خروج المرأة إلى ميدان العمل بصفة عامة (هي دوافع مادية) والمرأة العربية والجزائرية بصفة خاصة هي دوافع مادية وهذا ما يعكس ثقافة المجتمع التي تسمح بعملها إلا في حالة احتياجها المادي.

2- عمل المرأة في العالم:

لقد اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى آخر عبر العصور التاريخية ، و كانت الثورة الصناعية عاملا من العوامل التي ساهمت بشكل كبير و فعال في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت

إلى نهضة المرأة ثم أحدثت الرأس مالية الصناعية أثار كبيرة على المرأة مختلف الطبقات الاقتصادية ففي الطبقات العليا أدت الثورة الصناعية إلى زيادة فراغ المرأة في الوقت الذي لوحظ فيه استغلال بشع لنساء الطبقات العاملة ، فظروف المجتمع الصناعي الحديث الناشئة فرضت تشغيل النساء في المناجم و المصانع بغض النظر عن كفاءتها و درجة مهارتها ، فانحطت مكانتها ، كما كان عليها القيام بأعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل و خارجه ، لكن مكانتها لم تلبث أن ارتفعت و سمع صراخها داخل المنزل ، فقد حول لها عملها إلى جانب الرجال بعض المزايا التي حققتها تدريجيا ، و قد بدأت الحركة النسائية في أوروبا ، فقبل الثورة الصناعية ظهرت Marie Degournay في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجل و النساء ، لم تلق حركتها اهتماما كبيرا حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن و نصف تقريبا و هما من فلاسفة الثورة الصناعية .

وطالبا بمنح المرأة حقوقها المتنوعة وضرورة مساواتها بالرجال وأما في إنجلترا فقد جاءت Mary Wolsions وقادت حركة نسائية بقيت تقدما حقيقيا حيث تزامنت مع الثورة الصناعية هناك.

ومع مطلع القرن 19 أحرزت المرأة بعض حقوقها تمثلت في تجنيدها واشتراكها في المظاهرات، وفي سنة 1928 حصلت المرأة على جميع الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل وعلى رأسها حقها في الانتخاب أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كانت الحركة وبالرغم من ظهور زعماء نادوا بالديمقراطية إلا أن المرأة ظلت بعيدة عن الميدان السياسي، ذلك أن الحركة النسائية لقيت معارضة نسبية حتى من طرف بعض النساء أنفسهن خصوصا المتزوجات حيث كن يعتقدن أن مكان المرأة هو المنزل.

ويقول كارل ماركس أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي، إلا إن الوضع الاجتماعي للمرأة ونجاح دخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية والاقتصادية والاجتماعية إلى العمل وقدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة.

ومع مطلع القرن 20 اعترضت الحركات النسوية على عمل المرأة في بيتها باعتباره عملاً دون أجر لذلك تعتبر هذه الحركات بان المرأة اكتسبت الحرية الاقتصادية في مختلف دول العالم. ففي الاتحاد السوفياتي سابقا كانت نسبة النساء العاملات هي 49% من المجموع الكلي للعاملين، أما في السويد فتهدت النسبة إلى 27% وتشير الإحصائيات إلى ارتفاع السريع لعدد العاملات في بريطانيا بصورة عامة خلال حوالي نصف القرن، حيث ارتفعت النسبة من 29% في عام 1931 إلى 25% عام 1987 من المجموع الكلي للعاملين.

في أمريكا صدر قرار مساواة الأجر بين الرجل والمرأة عام 1963 وتبعه عام 1964 قانون المساواة في التعيين والترقية وتلاه عام 1972 تعديل ليشمل قطاعات أخرى مثل التعليم. (وكيل الشيخ، 1980، ص، 11).

3- عمل المرأة من المنظور الإسلامي:

كانت المرأة قبل الإسلام عار يحرس أولياءها على التخلص منها بأدائها نتيجة لأنها شؤم في ذلك الوقت، وقد ظهرت دعوة الرسول محمد صلى الله عليه وسلم إلى الإسلام بالتمتع بالتمتع إليهم لهاته الوضعية وفي هذا الصدد يقول الدكتور سرحان عبد العزيز " إن الإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من القيود الجاهلية فمن حقها مساواتها التامة مع الرجل، وإعطائها حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية. وفسح لها المجال لطلب العلم والعمل خارج إطار أسرتها إذ اخترتها الظروف لذلك. (كيال، 1983، ص 49) فقد عملت المرأة في عهد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم لربها ولنفسها ولبيتها ولمجتمعها في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن شيئاً من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية.

فبالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة، إلا أنه حمل الرجل مسؤولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيئية ورعاية شؤون أطفالها المادية و الأدبية في حين لا نرى مانع في عمل المرأة لأجل تغطية حاجاتها المعيشية أو لتسعف ذوبها، أو تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها وتؤهلها كفايتها

وكفاءتها ومواهبها الفطرية كالتدريس الزراعة الخ، أو أي عمل ترى فيه نفسها قادرة عليه ومؤهلة له ونافعة له على شرط أن لا يتنافى مع أنوثتها أو عمل ترى نفسها قادرة عليه ومؤهلة له. (عبد الفتاح، 1984، ص 8).

4- عمل المرأة في الجزائر

أما في الجزائر، فقد ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت بعض الإمكانيات، ففتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة فأصبحت متواجدة في قطاعات التعليم، الصحة، الإعلام، والقضاء بل بعد كل ذلك لتخوض المرأة معترك السياسة وأصبحت تتنافس الرجل على أعلى منصب في الدولة وحسب الإحصاءات الواردة لسنة 2002 والتي قدرت وجود مليون و321 ألف امرأة عاملة، بنسبة 14.20 % من مجموع الفئات العاملة في البلاد. (عبد الحق عباس، 22-02-2006، ص 35)

زيادة عما سبق، يعد معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في الجزائر، من بين أدنى المعدلات في الوطن العربي والعالم. وهذا يرجع إلى عدة عوامل متداخلة التأثير من بينها: ضعف مستوى القراءة والكتابة، وضعف المستوى التعليمي بين السكان الإناث، وزواج المرأة، ارتفاع المعدلات، والقيود الثقافية المفروضة على أنماط معينة من عمل المرأة مثال التجارة وضعف تنمية البيئة الأساسية في المناطق الريفية، وغياب تطبيق سياسة خاصة بعمل المرأة كعامل لنهوض الاقتصادي.

فقد تدخل في عمل المرأة الجزائرية عدة معايير ومتغيرات، مستمدة من مميزات المجتمع وتقاليد وقيمه ومرجعياته الثقافية والاقتصادية ليرتفع عمل المرأة الجزائرية على قاعدة هي تركيبة من معطيات ومعايير اجتماعية، فكرية، تاريخية، سياسية وحتى شخصية، فتعليمها ناتج عن تنشئتها الاجتماعية وتقاليد مجتمعاتها وتاريخه الاستعماري وظروفه الاقتصادية وكذا اندماجها في سوق العمل بتخصصاته المختلفة

التي تتوجه إليها أو توجه لها، لا يمكن إفراغه من محتوياتها الثقافية والتطور التاريخي لعملها، والمخططات السياسية والبرامج التنموية والاقتصادية المختلفة. أما عن الوضعية الاجتماعية فنسبها لدى النساء العاملات والمتأرجحة بين الارتفاع والانخفاض مشبعة بالقيم الاجتماعية كالمحافظة والتعاون والتصديق والرفض إلى غيرها من الأحكام المسبقة... هذه الوضعية الاجتماعية في علاقاتها بعمل المرأة الجزائرية تعد مؤشر لتغيرات اجتماعية واقتصادية التي تعرفها الجزائر من جهة، ومن جهة أخرى لثبات واستقرار نظام قيم المجتمع، الذي لم يواكب تلك التغيرات.

ليكون العمل بالنسبة للمرأة الجزائرية مصدر صراع وتوتر وضغط وتوازن واستمرار وتماسك واستقرار (حمداش، 19، ص 30)

كما يمثل عمل النساء 18.4 % من مجموع السكان الفاعلين منها 15.8 % في الحضر، و7.5

% في الريف. كما أن معظم النساء الناشطات تتركزن في الفئة العمرية 20-29 سنة.

وحسب إحصائيات 2003 فإن النسب قد توزعت كما يلي في الجدول الآتي:

الجدول رقم 01:

السنوات	1966	1977	1987	1998	2003
السكان الفاعلين	2.564.663	3.049.952	5.314.100	8.326.000	9.540.000
المعدل النشاط العام %	21.2	19.5	23.7	28.4	30.0
نسبة الذكور %	40.4	36.6	41.8	50.4	50.8
نسبة الإناث %	1.8	2.6	4.5	6.0	8.7
المعدل الصافي لنشاط %	45.8	42.1	49.8	49.8	48.1
نسبة الذكور %	89.06	81.5	84.0	88.3	81.7
نسبة الإناث %	3.9	5.4	8.7	10.5	13.9

توزيع السكان الفاعلين حسب معدل النشاط

(حمداش، 19، ص 31)

فالجدول يبين مدى ضعف نسبة النساء العاملات أمام نسبة الرجال بحيث غالبا ما يتم وضع تحفظات اجتماعية وأخرى إدارية أمام عمل المرأة خارج المنزل، ورغم ذلك إلا أن نسبة النشاط عند النساء توزعت بين مختلف النشاطات حيث تتركز معظمها أي حوالي 98 % في قطاع الإدارة والخدمات منها 61 % في الإدارة و23 % في الخدمات.

كما تختلف نسبة عمل النساء حسب مستواهن التعليمي، حيث بلغت نسبة العاملات بدون تعليم 14.6 % وهي 2.2 % لدى عديمات المستوى التعليمي، و 10.6 % عند ذوات المستوى الابتدائي مقابل 8.2 % عند المستوى المتوسط و 30.3 % عند المستوى الثانوي و 24.1 % عند الجامعات وقد توزعت النسبة أيضا حسب القطاعات الاقتصادية كالآتي: (عاشور، 2007، ص 384).

الجدول رقم 02:

قطاع النشاط	1991	1996	2003
الزراعة	2.2	1.8	11.0
الصناعة	11.4	7.4	24.2
الأشغال العمومية	2.0	1.9	1.0
النقل والمواصلات	2.2	4.6	2.9
التجارة والخدمات	11.9	23.0	12.5
الإدارة	70.3	61.3	48.4

توزيع عمل المرأة حسب القطاع النشاط الاقتصادي

(حمداش، 19، ص 32)

إن تمسك المرأة الجزائرية بالعمل داخل المنزل يثير الكثير من المخاوف فيما يخص إمكانية تفعيل المرأة في التنمية المجتمعية المطلوبة للانفتاح حول حوار الحضارات وتشير في الوقت نفسه إلى

الازدواجية التي ساعدت أيضا على عرقلة تكثيف دور المرأة في الثنية المجتمعية في الجزائر، هذه الازدواجية التي تجمع بين ثقافة المجتمع التقليدي، وثقافة المجتمع الحديث.

1-4 - مجالات عمل المرأة في الجزائري:

لم يبق عمل المرأة في الجزائر محصور في مجال محدد عن آخر بل تجاوز ذلك، فأصبحت المرأة تشغل مناصب هامة منذ مطلع التسعينيات نتيجة التحسن في التحاق الفتيات بالتعليم العالي، لذلك تمكنت المرأة من اقتحام بعض الوظائف التي كانت وقفا على الرجال، فبالرغم من أن القانون يساوي في الحقوق بالنسبة للجنسين إلا أن التواجد النسوي في الوظائف السياسية يبقى محتشما، فبالنسبة لمجلس الأمة هناك ثلاث نساء عضوات في مكاتب بعض اللجان.

كما عينت أول امرأة للشؤون الخارجية سنة 1984 وفي المرحلة 1991...1994 عينت سبعة وزيرات ليصل العدد إلى ثمانية وزيرات في مرحلة ما بين 1995....2003، إنا التواجد النسوي في المناصب السامية من نهاية التسعينيات إلى 2005 فتمثلت في تعيين أول امرأة والية سنة 1999 ليصل عدد النساء في 2005 إلى ثلاث واليات، كما عينت أول امرأة سفيرة سنة 2001 لتصل سنة 2003 إلى أربع سفيرات كما تقلدت امرأتين منصب رئيسة حزب.

أما بالنسبة إلى قطاع العدالة، فإن عدد النساء اللاتي من سنويا لامتحان الالتحاق بسلك القضاء، أدى إلى ارتفاع عدد القضاة من النساء في سنة 1999 ليصل إلى 794 على مستوى الأمن الوطني، بلغ عدد النساء المحافظات الرئيسيات سنة 1998 واحدة و محافظة الشرطة أدى عشر و نحو 100 امرأة ضابطة (لزغد، 2012، ص 48)

5- واقع المرأة العربية في الإدارة:

إن واقع المرأة العربية في الإدارة، يوضح أنها تبذل قصارى جهدها من اجل إثبات ومحاولة أن تقوم بدور فعال في الخطط التنموية بما يتناسب مع ظروفها الاجتماعية وقدراتها الأدائية، ومع أنها مازالت تعاني من صعوبات بيئية نتيجة للثقافة الاجتماعية التي تجمع في معظم الدول العربية على عدم تمكن المرأة من الارتقاء إلى أعلى السلم الوظيفي الإداري، وحصرها في مجالات وظيفية محددة ومع هناك ندرة من النساء استطعن أن يكسرن هذه القاعدة. ويلاحظ أن هناك صراعات وظيفية ومنافسة بين المرأة الإدارية ومن بيده سلطة القرار النهائي، فهناك من تصارع وتقدم البراهين التي تؤيد وجهته، وهناك من تستسلم وينحصر دورها في تنفيذ القرارات الإدارية التي تأمر بها دون مناقشة.

تقارير الأداء التي لا تبني واضحة، وأحيانا تخضع في بعض جوانبها للتبريرات الشخصية البعيدة عن الواقعية والموضوعية مما يجعلها قادرة في تحديد مستوى الأداء الوظيفي، وهكذا يصعب جعلها المعيار الوحيد لترقية والمفاصلة (الفتاح دت،ص،224)

III - المتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة:

هناك عدة متغيرات تتحكم أو نستطيع القول بأنها تؤثر على عمل المرأة حيث سنتعرف على حملة من القيود التي قد تعترض نمو المرأة وتقدمها في مجالات العمل المختلفة حيث أنها متمثلة في أربعة متغيرات:

(أ) - المتغيرات السياسية

(ب) - المتغيرات الاقتصادية

(ج) - المتغيرات الثقافية

(د) - المتغيرات التكنولوجية.

1 - المتغيرات السياسية:

تمثل القوى السياسية الأداة الفعالة في تحريك القوى الاقتصادية في الدول بصفة عامة، ويرجع السبب في ذلك إلى ما تملكه القوى السياسية من قدرة على استصدار القوانين والتشريعات المنظمة لجوانب الحياة المختلفة داخل البلاد، وتنظيم للعلاقات التبادلية مع بقية دول العالم الخارجي.

والى جانب كونها الأداة المنظمة للحياة العامة، فإن القوى السياسية هي أيضا المسؤول الأول عن بناء البيئة التحتية للدولة و للحفاظ عليها، بهدف خدمة كافة القطاعات الاقتصادية، وأخيرا فإن القوى السياسية تعتبر من أكبر مستهلكي السلع والخدمات الاقتصادية المختلفة، والتي تعتمد عليها الإدارة. (زايد، 502، 2003).

ومن خلال ما سبق يمكننا رصد التغيرات التي أثرت على دور المرأة من خلال رصد المتغيرات التي في مجالين أساسيين هما مجال تشريعات العمل ومجال تفعيل دور القطاع الخاص.

2- المتغيرات الاقتصادية:

يشهد العالم العربي تحولاً ملموساً نحو تدعيم دور الاقتصاد الخدمي في تحقيق التنمية الاقتصادية

الشاملة.

ويتيح مثل هذا التحول أمام المرأة العاملة فرص كثيرة للنمو وتحقيق الذات، فالإقتصاد الخدمي لا يعد بالضرورة على الاستثمار في الطاقات البشرية الخلاقة، فالتميز في أداء الخدمات والقدرة على كسب رضا العميل أصبح الميزة التنافسية الأساسية التي تتصارع عليها المنظمات الحديثة.

غير أن اتجاه المرأة العاملة لتركيز جهودها في مجالات الوظائف العامة والحكومية، يمكن أن يحقق لها الاستقرار في الأجل القصير وليس في الأجل الطويل، فما من شك أن امتلاك المرأة للمهارات والمعارف المطلوبة للأداء في ظل معطيات "الاقتصاد الخدمي" سوف يقوي من احتمالات نجاحها، وتميزها في الفترات القادمة، وقد يساعد المرأة على تحقيق مثل هذا النجاح زيادة إمكانية النمو الأفقي (الهجرة بين البلدان العربية) والنمو الراسي (تعدد مجالات العمل). (زايد، 2005، ص 522).

3- المتغيرات الثقافية:

تمثل المتغيرات الثقافية هي أحد المحددات الهامة المؤثرة على نمو وتطور المرأة العاملة، والثقافة هي الطريقة المميزة التي يعتمد عليها الأفراد أو الشعوب المختلفة في تنظيم حياتهم، فالأفراد الذين يولدون في ثقافة معينة يستمدون من هذه الثقافة المبادئ والقيم والعادات والتقاليد التي تحدد لهم السلوك الغير المقبول داخل المجتمع، وتحدد الثقافة على جانب ذلك كيفية أداء الدور أو الأدوار المختلفة داخل المجتمع. ويتضح مما سبق أن المتغيرات الثقافية تساهم في تحديد الجوانب السلوكية المشتركة بين الأفراد في المجتمع الواحد.

إن المتتبع للتطورات الثقافية العربية يمكن أن يحدد بسهولة أهم المتغيرات الثقافية العربية ذات الارتباط بالمستقبل المهني للمرأة العاملة، ومن أهم تلك المتغيرات هي تغير نظرة المجتمع العربي إلى تعليم المرأة ومن ثم مجالات عملها والأسقف الزجاجية. (زايد، 2005، ص 526)

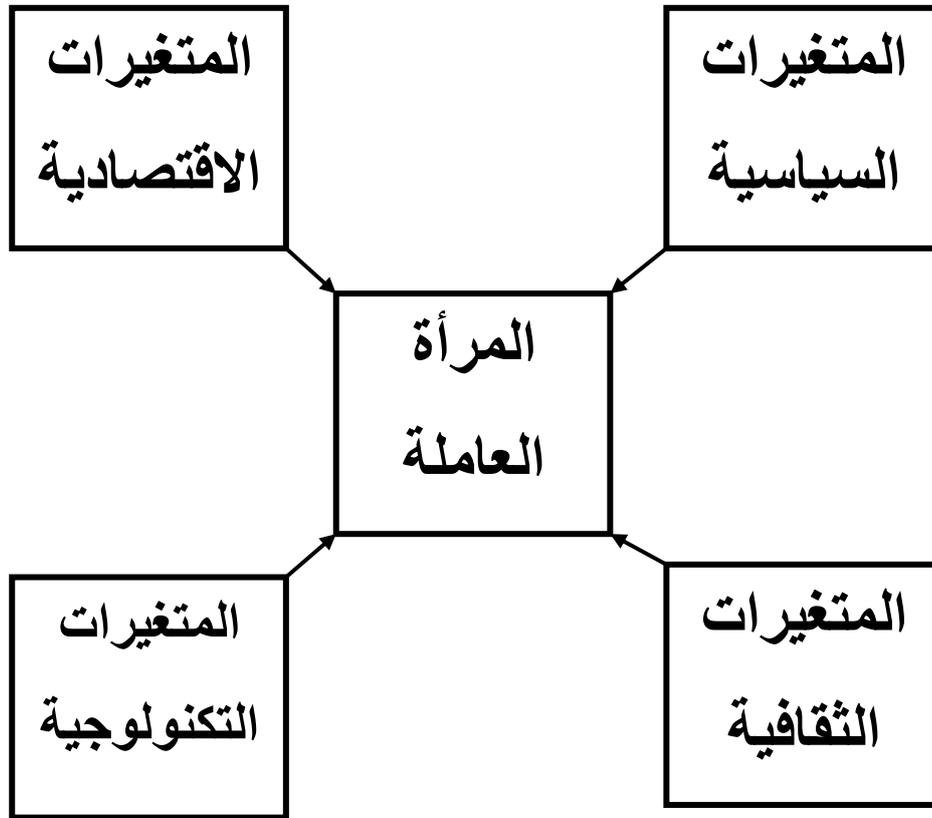
4- المتغيرات التكنولوجية:

شهد العالم خلال النصف الأخير من القرن العشرين تقدماً تكنولوجياً غير مسبوق، ولعل الفترة الحقيقية التي حدثت خلال تلك الفترة هي طفرة "تكنولوجيا المعلومات". و لقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات قفزة نوعية هائلة في مفاهيم الأداة الحديثة تبدو معالمها واضحة جداً في مجالي التجارة الإلكترونية و الأعمال الإلكترونية و يتضح من ما سبق أن التعامل مع متطلبات العصر لا تتضمن مجرد سعي المنظمات العربية إلى امتلاك الموارد الطبيعية أو رأس المال ، أو التكنولوجيات الحديثة فقط بقدر ما تتضمن ضرورة توافر نوعية معينة من الموارد البشرية و المهارات الإدارية ، لتعظيم الاستفادة الناتجة عن توافر تلك الموارد ، و بمعنى آخر فإن الموارد البشرية سوف تصبح المصدر الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات لتحقيق التقدم المشهود خلال القرن القادم .

وفي ضوء ما سبق فأنا نتوقع أن تكون أحد مفاتيح النجاح الأساسية العربية، هو امتلاك جوانب

المعرفة ومتطلبات تكنولوجيا المعلومات. (زايد، 2005، 534).

شكل (01):



المتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة

(زايد، 2005، 535).

5- إثر خروج المرأة للعمل على تغيير القيم السائدة في الأسرة:

نجد أن هناك فروق بين الأزواج من حيث عمل الزوجة "المرأة" أو عدم عملها تبعاً للنظرة الإيديولوجية الخاصة بالتأثير السيئ على الزوج والزوجة في وضع قرارات الأسرة. وقد تعديل وتغيير في القيم التي يعتنقها أفراد الأسرة طالما إن المرأة تعمل، وهذا يعني مساهمة الزوج في العمل المنزلي وهذا خرج عن دورها التقليدي كما أن الأطفال هم يتحملون بعض المسؤوليات وكل هذا اخذ نتيجة لتعدد ادوار المرأة واستحداث دور جديد يقوم ب هالا وهو العمل خارج المنزل. (العبيدي، 2009، ص 478)

6- العمل وأثره على المرأة نفسها:

إن المرأة المشتغلة كما رأينا مدفوعة برغبة في تأكدها ذاتها وتحقيق إمكانياتها والمساهمة في تطوير المجتمع أي أن لديها رغبة في القيام بدور ايجابي نشيط في الحياة. وقد تبين ذلك من إحساسها بذاتها ومن إقبالها على الحياة بتفاؤل. وهذا الإحساس بالذات قد إثر بدوره على علاقتها بالرجل فهي تراه محبا قويا ناجحا، وقد يكون السبب في ذلك أن الزواج قد قام على أساس من الاختيار الحر ومن هنا نجد أن المرأة قد تحيزت الزوج الذي يتسم بسمات تحررية ويعتق قيما جديدة. ويثق في المرأة كعضو فعال له دور في الحياة العامة. ونتيجة لإحساس المرأة بذاتها القوية وقدرتها على القيام بالأدوار المختلفة فأنها تصبح أكثر استقرار من الناحية النفسية من المرأة غير المشتغلة.

ومن الناحية السيكولوجية يمكن أن نتبين أهمية العمل بالنسبة للمرأة في النقاط التالية:

- اشتغال المرأة يساعدها على درء المخاوف والسيطرة عليها.
- اشتغال المرأة يساعدها بالتغلب على الصراع والملل.
- اشتغال المرأة يساعدها على حل عدة مشاكل. (الفتاح، دت، 256)

IV - إسهامات المرأة العاملة**1- أساليب العمل بين النساء**

انطلاقاً من المبادئ التي سبق ذكرها يقرر المؤتمر الثالث للأمم المتحدة الشيعية أن على الأحزاب الشيوعية في كل البلدان أن تعمل في صفوف البروليتاريا النسائية وعلى الأسس التالية:

(1) الانطلاق من المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة داخل الحزب والتنظيمات

البروليتارية الأخرى (نقابات، تعاونيات، مجالس قدماء في المصانع)

(2) الأخذ بعين الاعتبار أهمية مشاركة المرأة في كل أشكال البروليتاريا (ومن ضمنها الكفاح

المسلح) وأهمية تعريفها على الأسس الجديدة للمجتمع وعلى أشكال تنظيم الإنتاج بحسب المبادئ الشيوعية.

(3) النظر إلى الأمومة باعتبارها وظيفة اجتماعية والقيام بها أو بتطبيق كل الإجراءات الكفيلة

بحماية المرأة بوصفها أما. (كولونتا، 1978 ، ص 39)

2- المرأة في جماعة العمل:

إن جماعة العمل ليست مجرد مجموعة من أفراد بينهم علاقات اجتماعية وتفاعلات متبادلة أي

تقوم بينهم علاقات دينامية، وقد دللتنا نتائج دراسة جماعة العمل المختلطة بواسطة الأدوات المختلفة التي

طبقتها، إن جماعة العمل قد حققت للمرأة الحساس بالكيان الاجتماعي والإحساس بالقيمة وكذلك

الإحساس بالتكافؤ مع الرجل والقدرة مثله على تحمل المسؤولية تماماً.

كما بينت نتائج الاختبارات في هذا الصدد إمكان اعتماد كل من المرأة والرجل على الآخر

بالنسبة لنشاط العمل، أي انه بعبارة أخرى يمكن أن تتحمل المرأة مسؤولية العمل كما يمكن أن يعتمد

عليها الرجل في تحمل المسؤولية ومن هذا يتبين لنا أن الفكرة التي كانت سائدة طوال عصور طويلة

الخاصة بان المرأة لا تستطيع مجارة الرجل في تحمل تبعات العمل قد أوشكت على الزوال، وقد اتضح لنا ذلك من تبادل الاختبارات بين الجنسين على السواء فيما يتعلق بنشاط العمل ومسؤولياته. (الفتاح، د ت، 245)

3-الحركات النسوية:

حيث أن المجتمع لا يحوي مؤسسات رعاية الأطفال فقط ، بل يشمل أيضا جمعيات تهتم بشؤون المرأة وحقوقها ، فهي حركة اجتماعية تهدف إلى المساواة في المراكز بين الرجال و النساء في كافة الحقوق و خاصة من النواحي السياسية ، و تعتبر هذه الحركات واحدة من أهم العوامل المساعدة لخروج المرأة إلى العمل بحيث أنها تدافع عن حقوق المرأة و تحاول التكفل و معالجة عملية التغيير الاجتماعي التي تكون الفئات الأضعف أولى ضحاياها و تختلف هذه الجمعيات من حيث الممارسة الميدانية و منها من تهتم بتحسين الوضع الاقتصادي و الاجتماعي و منها من تهتم بالمساواة .

وقد بادت الحركة النسوية في أوروبا، ففي عام 1604 ارتفع صوت (ماري دو قورناي)، في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، وبعد قرن ونصف جاء الفيلسوفان (هالباشو كوندوزا) و طالبا بمنح المرأة حقوق متنوعة، و في انجلترا تأثرت بآراء الفيلسوفان السيدة (ماري ولستون كرافت) و قد لاقت هناك الحركة النسائية تقدما حقيقيا حيث بدأت هناك الثورة الصناعية.

وقد لاقت هذه الحركات استحسانا لدى النساء، ذلك للنجاح الذي حققته، فقد أصبحت المرأة تشارك في النشاط السياسي،كالانتخاب، كما حظيت بإبرام اتفاقيات دولية تندد بالتمييز بين الرجل والمرأة. (لزغد، 2012، 38)

4- مكاسب تحققت باشتغال المرأة:

لقد أدى تواجد المرأة بجانب الرجل في العمل إلى عدة نقاط أهمها:

- زيادة حماس الرجل في العمل، والتنافس بين الجنسين وارتفاع مستوى التعامل بين الجنسين.
- حرص الرجل على الظهور بالمظهر اللائق.
- خلق صداقات بين الجنسين على مستوى محترم مما يؤدي إلى نتائج طيبة كالزواج.
- وقد لاحظنا بالنسبة للاستجابات الرئيسات أنهم إن لم يختلفن مع الرؤساء في تقييم المرأة المشغلة، ملن إلى ترجيح المرأة لمسؤولية العمل فقد زادت نسبة تقديرات الرئيسات للمرأة عن نسبة تقديرات الرؤساء وكذلك فيما يتعلق بالكفاية الإنتاجية. (الفتاح، دت، 269)

خلاصة:

إن النظرة إلى المرأة وعملها أو دورها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن، والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت مناطق محظورة في وقت ما، أما الآن فهي مفتوحة على مصريها أمام المرأة، بالتالي فقد أصبح للمرأة دورا هاما في عالم الشغل وأصبح لها مكان مرموق فيه.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد

I - السيرة التاريخية للأداء الوظيفي

II - أساسيات حول الأداء الوظيفي

III - معايير الأداء الوظيفي

IV - تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الأداء القاسم المشترك لجميع الجهود المبتذلة من قبل الإدارة والعاملين في أقطار منظمات الأعمال. كما أن البحوث والدراسات في مجال نظرية المنظمة والإدارة تهدف إلى إيجاد الآليات والنماذج والفلسفات والنظريات الإدارية القادرة على التطبيق أن تجعل من الأداء حالة تميز لمنظمات الأعمال وهي تتنافس بعضها البعض. ولا تخلوا نظرية إدارية أو تنظيمية من وجود فرض خدمي أو صريح يربطها بالأداء التنظيمي. والاتجاهات التقليدية في الإدارة تبحث عن الأداء وكذلك الاتجاهات الأخرى الحديثة.

1 - السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي**1- نظرة تاريخية للأداء الوظيفي:**

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

لقد انطلقوا من حسابات بسيطة بالمعايير الحالية لكنها مفيدة في تقدير الأشياء وتابعة الانجاز وتحقيق الأهداف.

إن التطور الحاصل في الأداء وإدارته جاء على مراحل متعاقبة سواء في العالم الصناعي كمنظمات أعمال أو منظمات دولية، وكذلك في باقي الدول الأخرى. والملاحظ إن هذا التطور انصب في المجال التطبيقي على المؤشرات المالية أولاً وفق اعتبارات تأثرها بالاشتراطات والظروف الإنسانية والاجتماعية. وفي إطار الممارسات الحكومية - في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية- حاولت الإدارة الحكومية إن تثبت الإجراءات والآليات المؤدية إلى تكوين الموازنات الحكومية من خلال ممارسات محاسبية يغلب عليها طابع ربط الأنشطة الحكومية بتكاليف تلك الأنشطة. ومثلت هذه الرؤية أكثر في حينها لترشيد الاتفاق الحكومي وجعله أكثر منفعة وأرقى من ناحية الأداء. وتولت بعد ذلك المحاولات وتراكت المعارف في هذا المجال توطئها فكرة تطوير أداء العمل، بحيث ترتبط الأنشطة العملية وكذلك المخرجات بالتكاليف الخاصة بها. إن الأفكار والأطروحات المبكرة للأداء ساعدت المديرين على معرفة طبيعة العمل وموقعه وأهميته في الجهد والأداء والانجاز الكلي.

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

الاتجاه الاجتماعي السياسي:

في إطار هذا الاتجاه جاء التركيز على الاهتمام بانعكاس الجوانب الاجتماعية والسياسية على الأداء المنظمات الحكومية. لقد مثل هذا الاتجاه بذاته الاهتمام باستخدام الموارد المتاحة وإمكانية تخطيط أولي مع المواطنين وتلبية متطلبات حياة أخذة بالازدهار والتوسع والنمو.

الاتجاه الفكري التطوري:

إن معطيات تطور الظروف والشروط الاجتماعية السياسية مثلت وشكلت قاعدة لتطور سريع بالممارسات الإدارية في المنظمات. ومن المعلوم أن التطور الحاصل في مصطلح الأداء اعتمد على معدين أساسيين في هذا التطور هما فكري وفني اخذ مجاله للتطبيق والتحسين بشكل ملحوظ. (إدريس، 2009، 22)

وعلى صعيد الفكر الإداري ظهرت مدارس واتجاهات وحركات عديدة كان الأداء وتحسينه محورا رئيسيا من محاور اهتمامها ومن هذه المدارس والاتجاهات والحركات نذكر منها على سبيل المثال: مدرسة العلاقات الإنسانية، وحركة الأداة بالأهداف والنتائج، ومدرسة الإدارة بالمشاركة، حركة التطوير التنظيمي، وتنمية الموارد البشرية، ومدرسة إدارة الجودة الشاملة، حركة المنظمات التي نتعلم. (ابو نصر، 2012، 64)

2- نظريات الأداء الوظيفي:

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

أ/ نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر فريدريك تايلور أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقاتهم الإنتاجية، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج. (العديلي، 1995، ص 27)

وقد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على وسائل رفع الإنتاجية، وتم ذلك عن طريق تجديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة، كما أوصت النظرية لضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة للأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية. (بدر، 1982، ص 18).

ب/ نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز رواد هذه النظرية هو هنري فايول (H.FAYOL)، وتركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف. وتبرز أيضاً هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض. (هاشم، 1984، ص 23)

لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي نشاطات فنية، نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية.

وقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة، وقسمها إلى خمسة عناصر هي: التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة - التنسيق. (النمر، 1990، ص 8)

النظرية البيروقراطية

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها. فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقا لتعليمات التي تنساب إليهم في حدود الأوامر المشددة والتي تتلخص في مفهوم "اصنع بما تؤمر"

هذا وإن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسن الأداء (عامر، 1982، ص 30)

نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن إن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسان وجدانيا وانفعاليا (منه) أكثر رشدا ومنطقيا.

وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها التون مايو وزملاءه التي أجريت في مصانع هاوثورن شركة صزال الكتريك، إن نقص الإنتاج يعزي إلى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئاسية وتخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية.

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

ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل. كما كشفت

دراسة عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد. (كنعان، 1982، ص 75)

نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (ADAMS) على الافتراض بان هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة.

يقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف. وتتضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بان مكافآت المنظمة كالرواتب والاحترام والتقدير، والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم. (الشهري، 1998، ص 35).

نظرية التوقع

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

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

وتعتبر مساهمة فروم بنظرياته في الدوافع ذات اثر ملموس في تحسين الدوافع و الأداء، و ذلك لتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية و الإشراف و المشاركة في

اتخاذ القرار الإدارية فيما يخص العمل، و هو ما يعود بالنفع على الفرد و التنظيم، كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز، بحيث يكون الفرد على بينة من المكافآت التي يستحقها مقابل ما يؤديه من عمل. (النمر، 1990، 192)

II - أساسيات حول الأداء الوظيفي

1- مستويات الأداء الوظيفي:

هناك مستويات عديدة للأداء الوظيفي تفيد بالتعرف على مستوى الأداء الذي تم تحقيقه وهي كالآتي:

- **الأداء الاستثنائي:** والذي يبين الحقوق في الأداء ضمن الصناعة عن المدى البعيد والعقود المريحة والالتزام الواضح من قبل الكادر الرئيسي ووفرة النقد و ازدهار الوضع المالي للمنظمة.
- **الأداء البارز:** والتي تبين قيادة الصناعة والحصول على عدة عقود عمل كبيرة: امتلاك كادر وذو تحفيز عالي / امتلاك وضع مالي متميز.
- **الأداء الجيد جدا:** والتي تبين مدى صلابة الأداء، وتوفر الدلائل المستقبلية، والكادر الكفاء، بالإضافة إلى التمتع بوضع مالي جيد.
- **الأداء الجيد:** والتي تمثل أو تبين التميز بالأداء وفق المعدلات السائدة، مع توازن نقاط القوة وضعف المنتجات والخدمات وقاعدة العملاء، والكوادر مع امتلاك وضع مالي غير مستقر.
- **الأداء المعتدل:** والتي تمثل صيرورة الأداء دون المعدل، وتغلب نقاط الضعف على نقاط القوة في المنتجات والخدمات وقاعدة العملاء، والبيادر العاملة أو عدم سهولة الوصول إلى الأموال اللازمة للبقاء والنمو.
- **الأداء الضعيف:** والتي يمثل الأداء دون المعدل بكثير، مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور تقريبا، فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الكوادر المؤهلة، ومواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية.

• **الأداء المتأزم:** والتي تمثل بالأداء غير الكفاء تماما، ومن المحتمل إن يسبب مشاكل متنوعة

وكبيرة في جميع محاور عمل المنظمة. (بني حمدان، 2007، 383)

ومن خلال ما درسناه أو ما ذكرناه من مستويات للأداء الوظيفي تبين لنا أن مستويات الأداء

متعددة لكن على الرغم من تعددها نستطيع توظيفها في 3 مستويات مهمة وهي:

الأداء الجيد، الأداء المتوسط، الأداء الضعيف.

بتالي هناك عامل متميز في أداءه وهناك عامل ضعيف وكسول في أداءه أي العامل ذو الأداء الضعيف.

2- مكونات الأداء الوظيفي:

تتمثل مكونات الأنشطة والمهام التي يحتويها العمل، والارتباطات بين هذه الأنشطة والمهام،

ويمكن تحديد هذه المكونات وفق المعايير الآتية:

* الأهداف التفصيلية أو الجزئية للعمل.

* المراحل المختلفة التي يتكون منها الأداء.

* درجة التجانس بين السلوك المطلوب لبيئة العمل أو الأشياء التي ينصب عليها الأداء

ولمعرفة الأنشطة والمهام المستقرة التي يتكون منها الأداء نقوم بتقسيم العمل الذي يمكننا من

وصف دقيق لنشاطات العامل، والتي تجزئه إلى عناصر، وبالتالي فإن تحليل العمليات يبين مجموعة من

الحركات التي يقوم بها العامل في مدة زمنية محددة.

كما لا تكتفي بمعرفة الأنشطة والمهام المستقرة التي يكون منها الأداء، وإنما يتعداه إلى تحديد

الأنشطة و المهام التي تتغير بتغير الأفراد (العمال)، أو بتغير الظروف التي تحيط بالأداء.

* الأنشطة التي تتغير مع الزمن، تتغير بفعل متطلبات الوقت الذي يؤدي فيه العمل، ومثال ذلك تتغير

أنشطة إنتاج العمال في المصنع نتيجة لتغير في جداول الإنتاج على مدار السنة.

* أما الأنشطة التي تتغير بتفاوت العمال هي نتيجة لخبرتهم وتخصصاتهم أو الخصائص المتميزة في كل عامل.

* أما الأنشطة التي تتغير مع الظروف، فهي نتيجة لطبيعة البيئة الحركية، مثل التوقف المفاجئ لآلة قد يجعل العمال يتوقفون عن أداء أنشطة الإنتاج، والقيام بأنشطة الإصلاح. (عاشور، 1983، ص 33)

الأهداف التفصيلية أو الجزئية للعمل: إي هنا يتبين لنا ما مدى أهمية أو ما هي أهم الأهداف التفصيلية أو ما يعرف بالأهداف الجزئية للعمل أي كل ما يخص العمل من نقاط أساسية ثانوية وحتى بسيطة. ومذكر أيضا أو متمثل أيضا في أهم المراحل التي يتكون منها الأداء الوظيفي وأيضا مدى السلوك المطلوب لبيئة العمل وما يحيط بها و أيضا الأشياء التي ينصب عليها الأداء.

3- محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر على انه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد. (حسن، 1999، ص 210)

ولهذا نحدد الأداء كالاتي:

- الجهد المبذول من طرف الفرد

- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة

- مدى إدراكه لمتطلبات الوظيفة.

أ/ **الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ب/ **القدرات:** تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي لأداء وظيفته أو مهامه.

ج/ إدراك الدول: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لا بد من وجود حد ادني من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أن فان أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فان هذا العمل لن يكون موجها. في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير و يفهم عمله و لكن تتقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أداء كأداء منخفض و هناك احتمال أخير و هو الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة و الفهم اللازم لكنه كسول و لا يبذل جهدا كبير في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا، و بطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء و ضعيف في مكون آخر. (حسن، 1999، 216)

ومن خلال ما طرح يمكننا أن نقول بان محددات الأداء الوظيفي هي عبارة عن خليط من المجهودات التي يقوم بها الفرد أو من خلال الأعمال التي يقوم بها لكي يقوم بعمله أو العمل المطلوب منه على أكمل وجه ويوظف كل المهارات والمعلومات التي يتمتع بها وأيضا مدى معرفته لما يقوم به في المنظمة التي يتواجد بها أو ينتمي إليها.

ومن هنا نستنتج 3 نقاط أساسية وهي:

أ- أن محددات أداء فئة من العاملين ليست هي محددات أداء فئة أخرى.

ب- إن محددات أداء العاملين في منظمة معينة ليست بضرورة هي محددات أداء العاملين في منظمة أخرى.

ت- أن العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الأداء.

4- أنواع الأداء الوظيفي:

يمكننا الآن الانتقال إلى عرض أنواع الأداء الوظيفي هذا الأخير الذي يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية.

وبالتالي هنا يمكن أن نقسم أنواع الأداء حسب معيار التقسيم ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معايير المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية.

حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ/ الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي انه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا ما يلي:

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
- **الأداء المالي:** ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب/ الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن تغيرات التي تحدث في المحيط فالمؤسسة لا تتسنى في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة، كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

حسب معيار الشمولية:

وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

أ/ الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب انجازاتها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة

كالاستمرارية، الربح والنمو.

كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

ب/ الأداء الجزئي:

وهو الذي يحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف

باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء

وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمرين، أداء وظيفة مالية، ادعت وظيفة التمرين، أداء وظيفة الإنتاج أداء

وظيفة التسويق. (الشبيلي، 1988، ص56)

5- عناصر الأداء الوظيفي:

أ/ المعرفة لمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن

الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب/ نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبته ومهارات

فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج/ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل،

ومقدار سرعة الانجاز.

د/ المثابرة و الوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله. (عبد الله، 1979، ص 18)

هـ/ المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل: فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة. (العميان، 2010، 117)

6- أبعاد الأداء الوظيفي:

تعني بأداء الفرد لعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا إن نميز إبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي:

- الجهد المبذول
- كمية الجهد
- نمط الأداء

أ/ الجهد المبذول

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

ب/ كمية الجهد:

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

ج/ نمط الأداء:

يقصد بنمط الأداء الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يماره الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حلول أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. (سلطان، 2003، ص 219)

البعد التنظيمي:

يقصد بالأداء التنظيمي الإجراءات و الآليات التنظيمية التي تعتمد المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها ، و من ثم يكون لدى إدارة المؤسسة معايير يتم قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة و أثرها على الأداء في ضوءها، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلية التنظيمية و ليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية ، و هذا يعني انه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية و الاقتصادية و يختلف عن الناتج المتعلق بالفعالية التنظيمية، و يستنتج مما سبق أن المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دورا هاما في تقويم الأداء حيث تتيح للمؤسسة وعي و إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت المناسب من خلال المؤشرات الأولية قبل أن يتم إدراكها من خلال أثرها الاقتصادي .

البعد الاجتماعي:

يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم ، لان مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسستهم خاصة إذا ووفت بحاجات العاملين فيها ، و تتجلى أهمية و دور هذا البعد في التأثير السلبي لاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي فقط و على حساب الجانب الاجتماعي للموارد البشرية ، أن نؤثر ذلك على المدى البعيد سلبيا على تحقيق

المؤسسة لأهدافها ، فقد أشار الأدب الخاص بالإدارة إلى أن الجودة الإدارية في المؤسسة تعتمد على مدى الانسجام بين الفعالية الاقتصادية و الفعالية الاجتماعية ، و من هنا لا بد من الاهتمام بالمناهج الاجتماعية السائد داخل المؤسسة و بكل ما له علاقة لطبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة كالصراعات و الأزمات و الخلافات .(المحاسنة، 2013، ص 108)

7- أهمية الأداء الوظيفي:

نستطيع توظيف أهمية الأداء في أو من خلال 3 عناصر أساسية وهي نظريا وتجريبيا وإداريا. فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الإستراتيجية ، حيث تحتوي جميع المتطلبات الإدارية على مضامين و دلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني أو شكل مباشر ، و يرجع السبب في ذلك إلى أن الأداء يمثل اختبارا زمني للإستراتيجية المتبعة من قبل الإدارة .و من الناحية التجريبية فان أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام اغلب دراسات و بحوث الإدارة الإستراتيجية الأداء لاختيار الاستراتيجيات المختلفة و العمليات الناتجة عنها أما الأهمية من الناحية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير و المميز من قبل إدارات المنظمات بالأداء و نتائجه و التحولات التي تجري في هذه المنظمات اعتمادا على نتائج الأداء .(بن حمدان، 2007 ، ص 389)

كما تولى منظمات الأعمال الأداء أهمية كبيرة توازي الإدارة، أهميته في هذا المجال.

حيث أن مفهوم الأداء مفهوم واسع ينطوي على العديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح و الفشل ، المكافئة و الفعالية ، المخطط الفعلي ، الكمي و النوعي و غيرها الكثير من العوامل المتعلقة به ، و من خلال استعراض المفاهيم السابقة عن الأداء يمكن النظر إليه بصورة حية تعكس نتيجة و مستوى قدرة المنظمة على استغلال مواردها و قابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة ، وفقا لمعايير تلائم المنظمة و طبيعة عملها ، فالأداء هو الهدف المركزي لعملية التحول و الذي يوضح

مدى تحقيق الأهداف ، و مستوى تنفيذ الخطط ، و للتدليل على أهمية الأداء في المنظمات يعد من أكثر مجالات الاهتمام دراسة و بحثا من قبل كتاب حقل الإدارة بصورة عامة .(الغالبي، 2007، ص 478).

الظروف الاجتماعية التي تساعد العامل على تحسين أدائه الوظيفي

وهي مجموعة من الظروف التي ينبغي توفيرها لتحسين ظروف العمل لتحفيز العامل على تقديم

مستوى أداء جيد وهي فيما يلي:

أ/ تماسك جماعة العمل:

يقال عن جماعة العمل أنها متماسكة إذ ما كان اغلب أعضائها، وتطبيقها، بمعنى انه كلما كانت

الجماعة متماسكة كلما أثرت على وتيرة الإنتاج، وكما يمكن لجماعة العمل المتماسكة أن تعمل لمصلحة

المؤسسة وتحقيق أهدافها هذه الأخيرة إذا كانت تتعارض وأهداف الجماعة وكما يمكن للإدارة استغلال

تماسك الجماعة وعدم اخذ القرارات التي تتنافى وأهداف أعضاء الجماعة. (برياش، 1997، 43)

ب/ رد الاعتبار للعنصر البشري: ويتمثل في دور الإدارة في خلق ظروف وضع تساهم في إشباع حاجات

الأفراد في إطار العمل وتحقيق أهدافهم الخاصة هما يدفعهم إلى تحسين مستوى أدائهم.

ج/ منح الأجور والمكافآت المناسبة:

إن منح المكافآت اللازمة من السياسات الأولى التي تعتمد عليها مؤسسة ما وحده لا يكفي بل يجب

أن تربطها بمستوى أداء المقدم من طرف العمال بعدالة لأنها بمثابة طريقة لتشجيع العمال المجدين

الناشطين على مواصلة تقديم مستويات الأداء المطلوبة.

د/ تدعيم الاتصال:

تكمن أهمية الاتصال داخل المؤسسة في كونها إدارة لإبلاغ المعلومات أو إيصال ما يطلبه من

العمال وما تريد أن يعمل هؤلاء في كافة المستويات الإدارية لذا فانه كلما تمت الاتصالات في اطر

سليمة وواضحة وكانت في متناول الجميع كلما أدى ذلك إلى بناء ثقة متبادلة وتفاهم كامل بين الإدارة

وعمالها وتوطيد العلاقة بينهم خاصة إذا كانت وسيلة لفهم العمال لأدوارهم من جهة ووسيلة لتعبير عن آرائهم أو مقترحاتهم بخصوص عملهم وظروف تأديتهم من جهة أخرى. (برباش، 1997، ص 44)

8- أساسيات الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء عن السلوك الذي يمارسه العامل في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة تلك المؤسسة، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب، ومن خلال التعريف السابقة للأداء يمكن القول إن الأداء الوظيفي هو درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل، وبما يحقق أهداف المؤسسة، ويتم ذلك من خلال تحسن هذا الأداء من حيث الجودة والنوعية، بواسطة التدريب المستمر للعاملين. ومن بين أهم المؤشرات المرتبطة بالأداء مؤشري الكفاءة والفعالية. (المحاسنة، 2013، ص 113)

III - معوقات الأداء الوظيفي

1- مشكلات الأداء الوظيفي:

ونقصد في هذه النقطة إن معدل أداء المؤسسة ينخفض في المتوسط، عن معدل الأداء القياسي

المختبر بالنسبة لهذا النشاط يمكن تقسيم مشكلات الأداء إلى:

- مشكلات ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية
- مشكلات ترجع إلى الأداء الوظيفي.
- مشكلات.

أ/ المشكلات ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية: وتتمثل في:

- إثارة المتاعب مثل: المزاح الحاد، الاعتداء، التهجم.
- عدم التعاون مع الزملاء.
- الانشغال بإنجاز الأعمال الشخصية أثناء ساعات العمل
- اخذ وقت الراحة زيادة عن المقرر.
- الغياب والتأخر ومغادرة العمل مبكراً.
- عدم النزاهة.

ب/ المشكلات التي ترجع إلى الأداء الوظيفي:

- عدم الكفاءة: مثل الإهمال، انخفاض في جودة العمل، ارتفاع نسبة الخطأ.
- التمرد: مثل: رفض تنفيذ واجبات الوظيفة، رفض العمل الإضافي.
- عدم إتباع تعليمات المشرف أو الرئيس. (السالم، 2009، ص 255)

2- أسباب مشكلات الأداء الوظيفي:

بما أن سلوك أداء الفرد هو محطة لتفاعل الخصائص الآتية مع خصائص البيئة المحيطة، يمكن

تقسيم أسباب مشكلات الأداء إلى:

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

أ/ الأسباب الداخلية:

وتتمثل في

- عدم كفاية القدرات العقلية، والافتقار إلى القدرة على الفهم والتعلم، أو على التغيير عن النفس بصورة جيدة.

- الحالات الانفعالية التي تعيق أو تعطل أداء الوظيفة، والافتقار إلى بذل الجهد في العمل.

- عدم كفاية طاقة الفرد أو عدم التنافس في حركاته، أو ضعف بصره أو غير ذلك مما يلزم الأداء وظيفية معينة.

- تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل مثل انخفاض قيمة العمل لدى الفرد وعدم احترامه لقيمة الوقت.

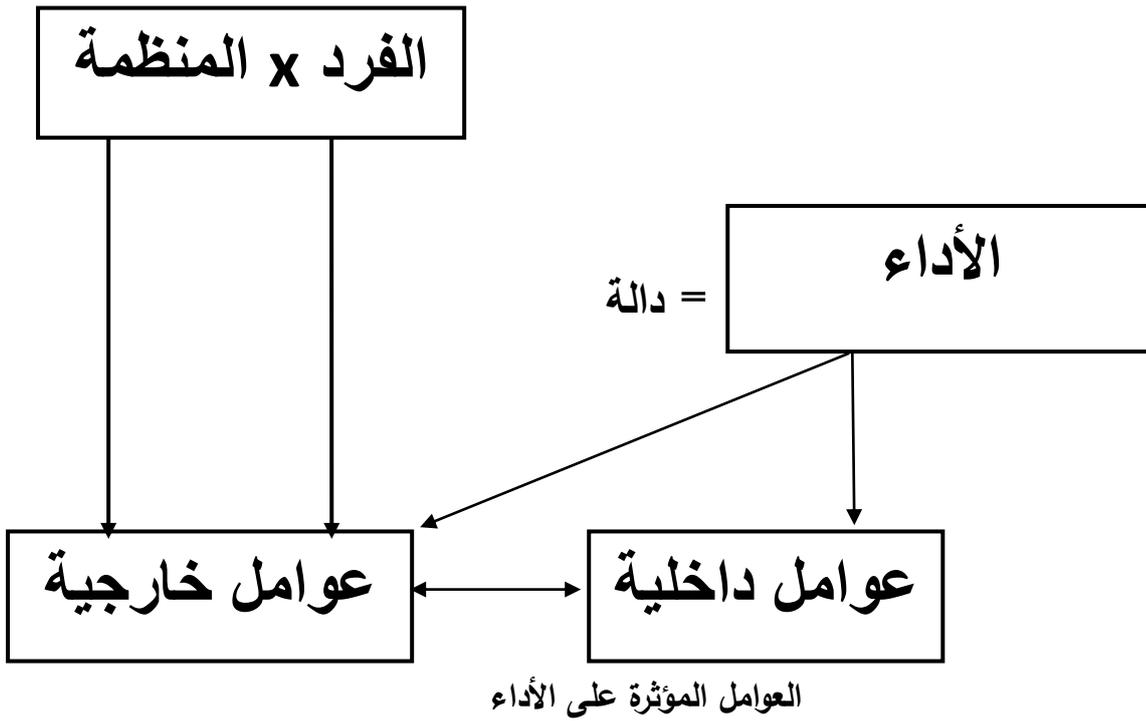
ب/ الأسباب الخارجية:

- عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة، الافتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها، أو الافتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف، مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي يعمل بها الفرد.

- التأثيرات السلبية كجماعة العمل، مثل معايير جماعة العمل، التي تهدف إلى تقييد العمل، ونقص الإنتاج، أو نبذ الفرد للجماعة، أو من الجماعة.

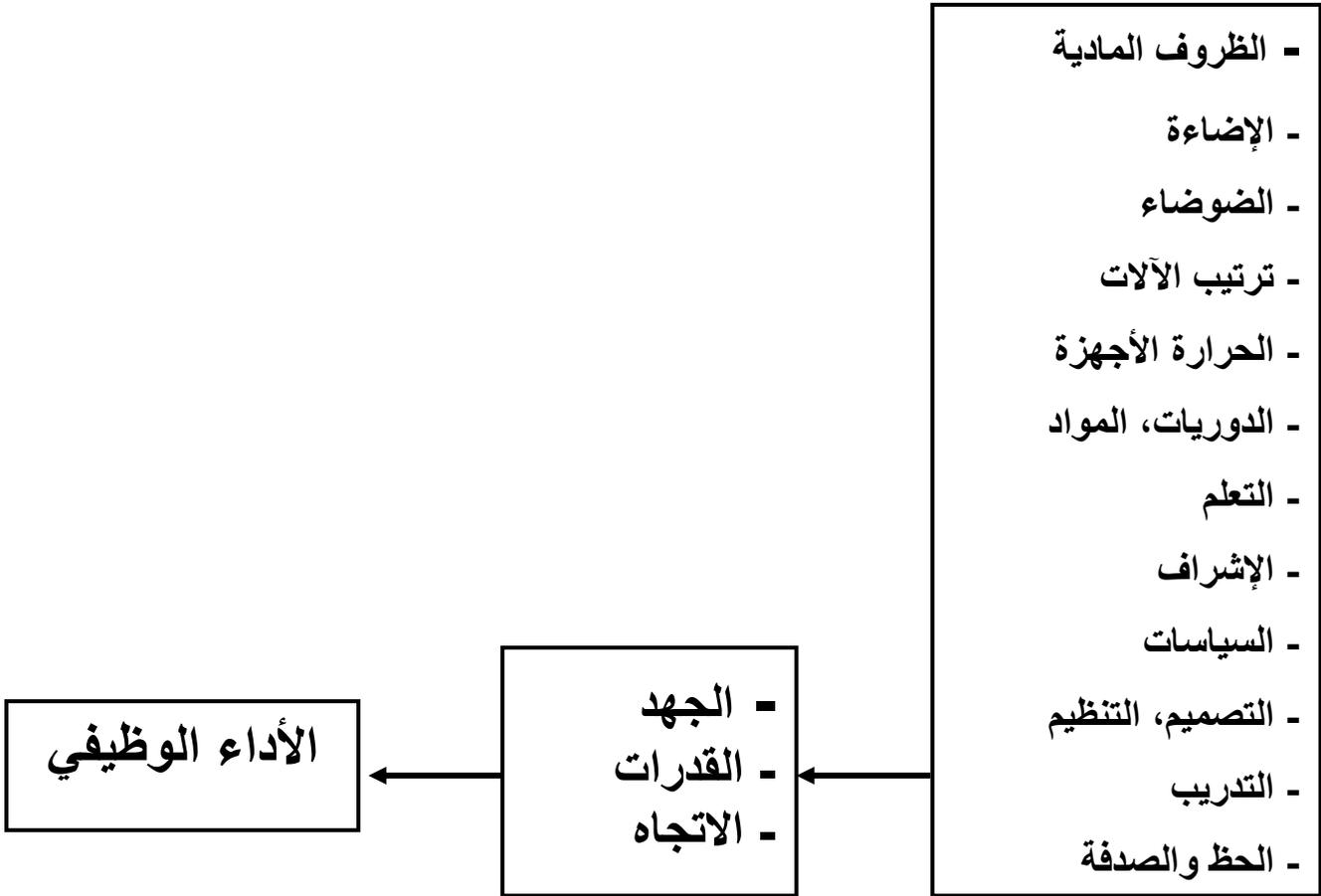
- عدم ملائمة محيط العمل المادي مما يؤدي إلى التأثير على الأداء مثل: الضوضاء، البرودة، الحرارة الشديدة، شدة الضوء وانخفاضه.
- عدم ملائمة الاتصالات المرتبطة بالأداء أو بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل أو عدم توفير المعلومات التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى التصحيح في أداء الفرد. (عباس، 2006، ص 10)

الشكل (رقم 2)



(عباس، 2006، ص 12)

الشكل رقم (03)



العوامل المؤثرة على الأداء

(حسن، 1999 ، ص 212)

IV - تقويم الأداء الوظيفي للعاملين:

إن عملية تقويم الأداء أو أداء العاملين، وإن اختلفت التسميات التي تطلق عليها، فإنها لا تخرج عن كونها وسيلة تمكن الإدارة من إصدار حكم موضوعي عن قدرة الموظف في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته.

والتحقيق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومن مدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته وأخيرا التحقق من قدراته عن تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية، وذلك بما يضمن فعالية المنظمة في الحاضر، واستمرار بقائها وفعاليتها في المستقبل أيضا.

عملية تقويم الأداء هي عملية مخططة ومستمدة إلى قواعد وأساليب محددة بشكل موضوعي وواقعي. كما أنها عملية ايجابية لا تسعى إلى كشف العيوب والأخطاء بهدف إيقاع العقوبات على المقصرين من الموظفين.

وهي عملية حركية مستمرة، وإن كانت نتائجها النهائية لا تظهر في التو واللحظة. (ابوشیخة، 2010، ص 331)

1- عوامل تقويم الأداء الوظيفي للعاملين:

تتمثل عوامل تقويم الأداء في ثلاث نقاط أساسية وهي: الشخصية والسلوك، والنتائج. وبالرغم من إن العوامل الشخصية مهمة في الأداء، فإنه يجب تقويمها بحذر وتحفظ بسبب صعوبة تقويمها موضوعيا. انه من الممكن ملاحظة كل من عاملي السلوك، والنتائج، ولكن يصعب ذلك في عامل الشخصية. ويمكن الاستدلال على تقويم عامل الشخصية من خلال السلوك الملاحظ والنتائج المتحققة.

إن النتائج هي المحصلة النهائية للأداء. وهي الهدف الأول للتقويم (غالبا)، ومن السهل قياسها في معظم الأحيان. ولكن تتطلب الأمر استخدام الحكم الشخصي لتقويم النتائج في الوظائف التي تقدم خدمات لا إنتاجا سلعيا. وهنا لا بد من التعرف على:

- الكمية: أي حجم النتائج مقارنة بالنوعية المتوقعة.
- التكلفة: أي تكلفة تحقق النتائج مقارنة بالميزانية.
- الوقت (الانجاز) المحدد للإنجاز: أي الزمن المستغرق في الإنتاج مقارنة بالوقت المحدد.
- السلوك: فيصعب قياسه لموضوعية النتائج، وعادة ما يتم تقييم عامل السلوك بالاستناد إلى العناصر الآتية:
- القيادة: رغبة الموظف في توجيه الآخرين والتأثير فيهم ورغبتهم في تقبل توجيهاته.
- التخطيط: المقدرة على النظر إلى الأمام، ووضع برنامج عمل مناسب.
- التنظيم: قدرة الموظف على التوفيق بين العمل المطلوب والموارد المتاحة بأسلوب فعال.
- تحديد الأولويات: أي معالجة ما هو مهم قبل الأقل أهمية
- التفويض: رغبة الموظف في تفويض السلطة وقدرته عليها.
- الرقابة: رغبة الموظف في الرقابة قدرته عليها.
- حل المشكلات: المهارة في تحديد أسباب المشكلة ووضع بدائل الحل
- اتخاذ القرارات: قدرة الموظف على اتخاذ والحكم على الأمور وتحمل مسؤولية ذلك.
- الاتصالات الشفوية: المهارة في التعبير الشفوي عن الأفكار.
- فعالية العلاقات الشخصية: التعامل مع الآخرين.
- الدقة في المواعيد: التزام الموظف بوقت البدء والانتهاج من العمل.
- الحضور: عدد الأيام التي غاب أو تغيب فيها الموظف والإنجازات التي حصل عليه(منقر، 1988، ص 179).

2- شروط وعناصر تقويم الأداء الوظيفي:

يشترط في عملية تقويم الأداء الوظيفي للعاملين مل يلي:

- 1- إمكانية ملاحظة العنصر وتميزه عن غيره من العناصر.
- 2- تعريف العنصر بدقة، وتحديده، بوضوح، بحيث لا يعني العنصر أكثر من معنى كما لاحظنا من قبل.
- 3- تجزئة العنصر الرئيس إلى عناصر فرعية، وذلك على أساس تحليل الوظائف.
- 4- انسجامية العناصر مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة، بحيث لا يكون من بينها ما لا يمت بصلة لواجباتها ومسؤولياتها.
- 5- شمولية العناصر لعوامل التقويم الثلاثة التي سبق أن ذكرناها وهي:
 - أ- النتائج والأداء (كما ونوعا)
 - ب- الشخصية (القدرات الذهنية والجسمانية، والقيم والاتجاهات)
 - ت- السلوك المرتبط بالوظيفة.
- 6- عدم المغالاة في تفعيل عناصر التقويم.
- 7- تركيز العناصر على الأداء الحالي، والأداء المستقبلي أو احتمالات التقدم.(ابوشيخة، 2010،

ص 340)

3- القائمون بعملية تقويم الأداء:

الأفراد والجماعات التي تقوم عادة بعملية التقويم للأداء هي:

- المشرف أو الرئيس المباشر للفرد.
- التقويم عن طريق الزملاء.
- التقويم عن طريق المرؤوسين

- التقويم عن طريق العملاء.
- التقويم الذاتي أي عن طريق الأفراد أنفسهم. (حنفي، 1990، ص 367).

خلاصة:

يمثل الأداء مفهوم مركزي في الإدارة وهو القاسم المشترك لجميع الجهود التي يبذلها الإدارة والعاملين، كما يمثل الغرض الضمني أو الصريح لأغلب البحوث والدراسات الإدارية والتنظيمية ورغم أن الاهتمام بالأداء في العالم الصناعي قديم إلا أن الثورة الحقيقية لتطوير الأداء حديثة نسبياً.

الفصل الرابع

مشكلات المرأة العاملة

تمهيد

أ - المشكلات التنظيمية

ب - المشكلات الاجتماعية

خلاصة

تمهيد:

لقد أصبحت مسألة العمل من أولويات حياة المرأة ، خاصة بعد الظروف و المتغيرات التي حصلت في العالم ، و لان الهدف من خروج المرأة للعمل و الغاية منه تغيرت بتغير الحقبات الزمنية التي مرت ، فان النساء العاملات أصبحن لا يستغنين أبدا عن العمل لأنه وسيلة لتحقيق الذات و كسب المال و توسع نطاق العلاقات الاجتماعية حيث أصبح لها دورا بارزا في مجال الشغل فأصبحت تشغل مناصب إدارية مختلفة باعتبار هذه الأخيرة أي المرأة أصبحت عنصرا بارزا في مجال الشغل لاقت هذه الأخيرة عدة مشكلات و أجهتها في المجال الداخلي للمؤسسة و المجال الخارج أو الخارجي للمؤسسة و هي المشكلات التنظيمية و المشكلات الاجتماعية التي باتت تؤثر على الأداء المهني للمرأة العاملة .

1-المشكلات التنظيمية :

يعتبر التنظيم وحدة اجتماعية هادفة ويعتبر من أهم النقاط الأساسية التي تقوم أو يقوم عليها نجاح المؤسسة. أو فشلها وباعتبارنا ركزنا في دراستنا هذه على المرأة العاملة والمشكلات التي تواجهها وتؤثر على أدائها الوظيفي وبدراسة هذه المشكلات سنتطرق إلى عرض المشكلات التنظيمية التي بدورها تؤثر على المرأة العاملة وعلى أدائها الوظيفي أن صح التعبير. إذن من خلال هذا المدخل نستطيع أن نقدم وصف سليم لمشاكل التنظيم، وخاصة من خلال القواعد السابقة، وذلك لما تحويه من فائدة تطبيقية لإنارة الطريق أمامنا لبذل مجهود واقعي لحماية المؤسسات من الوقوع في مشكلات تنظيمية، أو الوصول لإيجاد حلول ناجحة لهذه المشكلات.

1- مفهوم المشكلات التنظيمية:

إن الحديث عن المشكلات التنظيمية يقودنا إلى عدة آراء ومصطلحات فهناك من العلماء من لا يفرق بين المشكلة والتفكك والانحراف، على اعتبار أنها درجات متفاوتة لشيء واحد وهو انعدام التوازن والاستقرار في التنظيم أو في نسق من أنساقه.

فليمرت يرى أن المشكلة هي انحراف يتم داخل إطار المجتمع، أو لدائرة من دوائر تبدأ من الفرد وتنتهي إلى جماعة. (غيث، دس، ص 20)

أما المشكلات التنظيمية في تعريف مبسط هي: "هي تلك المواقف التي يقتضي تغيير إلى الأفضل". (غيث، دس، 20)

وأيضا يعرفها فيرتشايلد " هي موقف يتطلب معالجة إصلاحية، ينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية "

وأيضا يمكننا تعريف المشكلات التنظيمية هي عبارة: عن عدم التوافق بين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالمؤسسة، والواقع التنظيمي داخل المؤسسة.

وخلص القول فان المشكلات التنظيمية هي انحراف في سلوك الأفراد والجماعات عن المعايير والقواعد العقلانية الرشيدة التي وضعها التنظيم بغرض تحقيق أهداف واضحة ومحددة مسبقا، وطالما أن هذه المعايير تحدد وفق ميكانيزمات معينة يمكن من خلال أو من خلالها الحكم على السلوك انه انحراف، فان أي انحراف في السلوك بالضرورة سيؤدي إلى رد فعل واضح ومحدد مسبقا من قبل التنظيم.

2- طبيعة المشكلات التنظيمية:

تم خلال تأملنا للمشكلات التنظيمية للمرأة العاملة أو التي تواجهها ترتبط ارتباطا وثيقا بالعوامل الثقافية للعامل والمجتمع الذي تنشأ فيه المنظمات، لأنه لا يمكن أن نحكم على الأفراد أنهم في مستوى واحد من الوعي، والإدراك بما يحيط بهم أو تغير حولهم من تكنولوجيات حديثة، وأساليب مختلفة في الإدارة والتسيير، فالبعد الثقافي للعامل أو حتى المسير يلعب دورا أساسيا في إدراك هذه الحقائق. لهذا الغرض عندما نتحدث عن تنظيمات وقضاياها يجب أن نفهم جيدا أننا نتحدث عن واقع متحرك غير ثابت، فحتى أهداف الأفراد الذين ينتمون إلى هذه التنظيمات تتغير من حين إلى آخر من مكان إلى آخر.

والحديث عن المشكلات التي تعاني التنظيمات الصناعية خاصة، ومتطلبات العمل عموما لا يكاد ينتهي وخاصة في مؤسسات العالم الثالث فمازالت العديد من المؤسسات تعاني من سوء الأحوال المحيطة بالعمل، منها ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة والغبار والمشكلات لا تعد ولا تحصى في مجال المنظمات وبطبيعة الحال هذه الأخيرة تعمل على تحجيم أداء التنظيم وبالتالي إعاقته عن تحقيق أهدافه. كما أن وجود المشكلات التنظيمية يدل على أن هناك خلل في أحد الأنساق التنظيمية أو بعضها، وأكلها، وإن هناك خلل في النسق الخارجي الذي يحيط بالمؤسسة ونقص هذا المجتمع الكلي، فالمحيط الاجتماعي والثقافي، والاقتصادي للمؤسسة يشكل في بعض الأحيان عاملا حاسما في سير النشاطات و

العمليات التنظيمية داخل المؤسسة لهذا نجد أن القيم الثقافية لها دور هام في ظهور مثل هذه المشكلات و هي تشكل معوق وظيفي في بعض الأحيان مما يتولد مثل هذه المشكلات (قباري، 1981، 520).

3- مشكلات وصعوبات المرأة في العمل:

تواجه النساء العاملات في محيط العمل عدة مشكلات تؤثر بطبيعة الحال على أدائها الوظيفي وتلعب على التقليل من عطائها للمؤسسة حيث أنها تعتبر معيق بالغ الأهمية في التأثير على الأداء، نذكر من هذه المشكلات مجموعة تعتبر من أبرز المشكلات نستطيع القول عنها هي الأخرى تنظيمية.

3-1- مشقة الجمع بين العمل والواجبات المنزلية و الأسرية:

من أكثر الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة أنها تقوم بالعديد من الأدوار و أن عليها التوفيق بين هذه الأدوار التي تتمثل في دورها المهني و دورها المنزلي كزوجة و عليها التواصل مع زوجها، و دورها أيضا كان في التواصل مع أطفالها، و ذلك بالإضافة إلى قيامها بالأعمال المنزلية، و من ناحية أخرى عليها الاعتناء بنفسها لتمكن من الاستمرار في العطاء لكي تحقق المرأة العاملة التوازن بين العمل و المنزل فعليها التخطيط السليم لذلك و التعامل بعقلانية و مهارة.

3-2- عدم تناسب مكان العمل والسكن والمواصلات المنتظمة:

حيث أن هناك العديد من النساء العاملات يواجهن الكثير من المشكلات فيما يخص عدم تناسب مكان العمل مع المكان الذي تسكن فيه المرأة حيث أنها لا تستطيع الالتحاق بالعمل في الوقت المناسب نتيجة لغياب المواصلات وعدم تلائم مكان سكنها مع مكان عملها.

3-3- عدم وجود حضانات وروضات للأطفال في المرافق أو بالقرب منها أو مناطق السكن:

حيث انه من المعوقات الكبيرة أيضا هو ما تواجهه النساء المتزوجات فيما يخص الأطفال ومشكلة تركهم في أوقات العمل حيث أن المؤسسات نفتقر لاماكن تستطيع النساء العاملات أن تترك أطفالها فيه بأمان.

3-4- التدخل في خصوصيات المرأة من حيث الشكل والملابس والحديث والمواعيد والزيارات من قبل

صاحب العمل:

حيث أن النساء العاملات يتأثرن وبشكل كبير من التدخل في خصوصياتهم من قبل رئيس العمل فالتدخل في الخصوصيات يعتبر من أهم المشكلات التي تعاني منها العاملات وتؤثر بدورها على الأداء الوظيفي لا محال. (حامد، 2008، ص 215)

ومن خلال كل ما سبق يمكننا القول إن المشكلات التنظيمية هي انحراف في سلوك الأفراد والجماعات عن المعايير والقواعد العقلانية الرشيدة التي وضعها التنظيم بغرض تحقيق أهداف واضحة ومحددة مسبقا.

وبطبيعة الحال فان كل المجتمعات التنظيمية الحديثة تعاني من عدة مشاكل يجدر بنا هنا التركيز على فئة النساء في التنظيمات حيث يمكننا تصنيف المشكلات إلى 3 عناصر أساسية من حيث مسبباتها.

أ- مشكلات تتصل وتتعلق بالأفراد وعدم مقدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة للعمل.

ب- مشكلات تتصل بالجوانب التنظيمية أو بوجود خلل في الفرعية.

ت- مشكلات تتصل بالتكنولوجيا الحديثة تأثيرها على البيئة التنظيمية.

فمن خلال تأملنا لهذه المشكلات نجد أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالعوامل الثقافية للعامل و للمجتمع الذي ينشأ منه أو فيه المنظمات، لأنه لا يمكن أن نحكم على الأفراد أنهم في مستوى واحد من الوعي، و

الإدراك لما يحيط بهم أو بتغير أحوالهم من تكنولوجيات حديثة، وأساليب مختلفة في الإدارة و التسيير ، فالبعد الثقافي للعامل أو حتى المسير يلعب دورا أساسيا في إدراك هذه الحقائق.

لهذا الغرض نتحدث عن التنظيمات وقضاياها يجب أن نفهم جيدا أننا نتحدث عن واقع متحرك غير ثابت، فحتى أهداف الأفراد الذين ينتمون إلى هذه التنظيمات تتغير من حيث إلى آخر ومن مكان إلى آخر، لهذا نجد "هومانر" يشير إلى هذه الحقائق فيقول.

1) إن العامل يحضر إلى عمله كإنسان وليس هدفه ماديا فقط فهو ينساق بفعل العديد من الدوافع، وفي نفس الوقت فإنه معرض للعديد من الانفعالات، وبجانب ذلك رغبة في أجور مناسبة، وبالرغم من أن الدافع المادي هام إلا أن هناك دوافع أخرى هامة.

2) العامل الحديث يرغب في أسلوب تعامل أكثر آدمية كما انه يحتاج إلى الأمن كما أن العامل يريد أن يشعر بان الجهود التي يؤديها لها مغزى وقيمة، لذا فان المجتمع الذي يشعر فيه أكثر عدد ممكن من الأفراد بان جهودهم لا مغزى لها فهو مجتمع مريض.

3) العامل يأتي إلى العمل كشخص اجتماعي فهو يحتاج إلى الفرص لكي يصبح ودودا ومتفهما معا لآخرين، ولهذا فالعمال يتجهون إلى تكوين جماعات متماسكة غير رسمية قد تتخذ مواقف مضادة من الإنتاج، ولكن إن أعطيت الفرص لهذه الجماعات بالمشاركة في القرار وإعطاء المشورة والتعبير عن آرائهم في كل التغييرات أمكن استثمار جهود هذه الجماعات.

ولعل من العوامل الأساسية التي تراعي هذه الرغبات لدى أفراد التنظيم هي العوامل الثقافية لأنه من خلالها يستطيع العامل إشباع حاجاته التنظيمية والاجتماعية وهي التي تحدد الطرق والأسباب التي يتم من خلالها إشباع هذه الحاجات. (بوقرة، 2008، 267)

4- التميز اتجاه المرأة:

كلنا نعرف أن المرأة حتى في المجتمعات المتقدمة والمتطورة لا تتمتع بالتكافؤ مع الرجل حيث أن حالات التميز متفاوتة من بلد لآخر، وفي بعض الدول العربية هناك الكثير من مظاهر التميز تجاه المرأة تتجلى بعضها فيما يلي:

- 1- تدني نسبة التحاق الإناث في الدراسة والعمل مقارنة بالذكور.
- 2- التحيز للرجال (في الغالب) تقريبا عند المفاضلة للقبول بالأعمال وفي الترقيات والأجور ومواصلة الدراسة و الهجرة وحكر بعض الأعمال على الرجال دون النساء.
- 3- الانتقاص من قدرات المرأة القيادية وحرمانها من الاضطلاع بمسؤوليات قياسية في الإدارة والسياسة والاقتصاد. (حامد، 2008، ص 2016)

5- أهم الاتجاهات نحو عمل المرأة:

إن وضع المرأة في المجتمع العربي يتأرجح بين ثلاثة اتجاهات رئيسية

5-1- الاتجاه الأول: وهو الاتجاه التقليدي المحافظ ويرى أنصار هذا الاتجاه أن عمل المرأة الأساسي ووظيفتها الحقيقية تتلخص في تفرغها لبيتها فعمل المرأة في البيت لإدارة شؤونه الداخلية وتربية الأطفال والقيام على شؤون الزوج من أساسيات الحياة التي تنبغي عدم التغافل عنها.

وتعد هذه الوظيفة من أهم وظائف المجتمع ومسؤولية ينبغي عدم التقليل من شأنها وأهميتها.

و يعتمد أصحاب هذا الاتجاه على المبدأ الأصولي الذي يقول (أن مقدم على جانب المصالح) فخرج المرأة للعمل خرج منزلها يحقق لها و لمجتمعها منافع اقتصادية إلا انه في الوقت نفسه يحمل بين طياته ضررا اجتماعيا يفوق تلك المنفعة و المصلحة الاقتصادية لما يسببه من التفكك الأسري و الانحلال الأخلاقي (الحوير، 1995، ص 99)

5-2-الاتجاه الثاني:

ويمثل فكر الغالبية من الرجال والنساء ويتسم بنظرة متحررة نسبيا من دون أن يكون ذلك معارضا للتقاليد، المستقرة مع بقاء المرأة منسوبة للرجال ومحتاجة إلى رعايته سواء أكان أبا أو زوجا أو أخوا. (علي، 1993، ص 113)

وينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى موضوع عمل المرأة وخروجها من زاوية الإسلام وحضارته العريقة لا ترضي للمرأة غير الانسجام الكامل مع قوانين الفطرة فهو كذلك يفتح لها الباب لتتخصص الملائم على مصراعيه لتكون الطبيعة النسوية مثلا من الخبرة الاجتماعية والمربية المدرسية وما إلى ذلك من مثل هذه الأعمال التي لا يكون نجاحها على حساب البيت والأمومة. فأصحاب هذا الاتجاه يرون أن العمل حق ضروري ولكن في المجالات التي تتناسب مع أنوثتها ولا تتصادم مع القيم الإسلامية (الحوير، 1995، ص 100)

5-3-الاتجاه الثالث:

وهو الاتجاه المتحرر المتفتح الذي يؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل. وهذا الاتجاه يساوي بالحقوق والواجبات بين المرأة والرجل في الحالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كافة. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وجهلها وعدم اطمئنانها على مستقبلها كونها عظوا غير فعال في هذا المجتمع. وهؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والتدريب والعمل بمختلف أنواعه. (علي، 1993، ص 113)

ومن خلال هذه الاتجاهات الثلاثة نستخلص بان الاتجاه الأول اهتم فقط بفكرة أن المرأة أو عمل المرأة متمثل فقط في أعمالها المنزلية المتمثلة في تربية الأولاد والقيام بشؤون المنزل فقط وبالتالي عملها محصور في المنزل فقط.

أما الاتجاه الثاني فقد أقر بضرورة خروج المرأة للعمل لكن عملها يتمثل في وظائف محترمة ووظائف تتلاءم وأنوثتها وإما الاتجاه الثالث وهو الاتجاه الحديث فقد أقر أصحابه بان ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة كما يساوي في حقوق المرأة والرجل في مجال العمل وأن المرأة تدخل في كل مجالات ان صح التعبير .

II - المشكلات الاجتماعية :

إن قائمة مشكلات المرأة طويلة ومتنوعة (وبالأخص المرأة العاملة) سواء في أطار الأسرة أو المجتمع. فمشكلات و هموم المرأة العربية عديدة منها ما هو خاص بها ومنها ما هو مشترك مع بقية أفراد المجتمع أو مماثل لما تعانيه نساء شعوب و أمم أخرى كثيرة ، كما إن هذه المشكلات و الهموم متنوعة أيضا منها الاقتصادي و الثقافي و السياسي و كذلك القانوني و التنظيمي (الإداري المالي) و المعنوي سواء في العمل أو المنزل أو في المشكلات و المعوقات الأساسية لعمل المرأة لأهميتها و لصلتها بهذا العمل و أهدافه و هي مشكلات و معوقات إما مانعة أو معضلة للالتحاق بالعمل أو تعانيها النساء العاملات أو امتداد بعض مظاهر التمييز ضد المرأة .

1- مفهوم المشكلات الاجتماعية:

يعرف لندر برغ المشكلة الاجتماعية بأنها سلوك انحرافي أي سلوك يفشل في الامتثال لمستويات محددة، و "لندبرغ" في تعريفه للمشكلة الاجتماعية فيقول "المشكلة الاجتماعية هي أي سلوك انحرافي في اتجاه غير موافق عليه، له من الدرجة ما يعلو فوق مستوى الحد التسامحي للمجتمع. (غيث، د س، ص63)

ويعتقد آخرون: أن المشكلات الاجتماعية " هي التي تتبع من ظروف التغير الاجتماعي وخاصة التغيرات التكنولوجية التي تؤدي إلى خلخلة العادات والقيم والمصالح المستقرة الأمر الذي يؤدي إلى

إحداث فجوة في التوازن الاجتماعي. (مذكور، 1975، ص 547)

ويعرفها في تعريفه للمشكلة الاجتماعية " على أنها حالة اجتماعية يتم تحديدها ويعرفها من خلال البحث العلمي". (السمري، 2010، ص 20)

وبالتالي من خلال هذه التعاريف يتبين لنا بان المشكلات الاجتماعية هي عبارة عن مواقف تقضي التغير نحو الأفضل.

كما يعرفها poplin أنها نمط من السلوك يشكل تهديدا للجماعات والمؤسسات التي يتكون منها المجتمع (السمري، 2010، ص 21).

2- معوقات التحاق المرأة بالعمل:

كثيرة هي مشاكل والمعوقات التي تحول دون التحاق المرأة العربية بالعمل من أهمها.

1- الموقف المحافظ من خروج المرأة للتعليم ومن ثم العمل و المغالات في عيوب الاختلاط نظرا للمفاهيم البالية والمورثات المتخلفة.

2- الميل الأسري القوي نحو الزواج المبكر للفتيات وسوء الإنجاب غير المقيد و إن بدأت تختلف وتراجع نسبة تزويج الفتيات إلا أن من سن 12 سنة إلى سن 15 إلى 17 سنة أو لما بعد انتهاء الفتاة من مراحل التعليم الأساسية أو الثانوية.

3- تدني المستويات التعليمية وتدني برامج التدريب وذلك بتحميل الفتاة أعباء المنزل في سن صغير من ناحية أخرى صد من مستوى التدريب والتوعية.

4- ضعف الاستثمار في المناطق والمجالات المواتية لعمل المرأة.

5- ارتفاع معدلات البطالة وميول أصحاب العمل لتشغيل الذكور مما يضعن فرض الإناث بالالتحاق بالأعمال المأجورة.

6- التميز في القبول لالتحاق في معظم الحالات. (حامد، 2008، ص 214)

3- إثر عمل المرأة على الأسرة والمجتمع:

إن التغيرات الاجتماعية و التكنولوجية التي تتعرض لها المجتمع كان لها انعكاس كبير على الحياة العائلية بصفة عامة ، فأقبال الزوجة الأم على العمل خارج البيت احدث عدة تغيرات في محيط الأسرة الحضرية حيث لم تعد الأم تلك الزوجة الولادة التي تسعى إلى الحصول على مكانة داخل الأسرة زوجها بإنجاب عدد كبير من الأطفال خاصة الذكور منهم ، بل أصبحت تعزز مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة و خارجها بممارستها للعمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها و لا يترك لها المجال الواسع لتربية أبنائها و رعايتهم، فأصبحت السباقاة إلى تحديد نسلها باستعمالها لمختلف وسائل منع الحمل ، و بما أن مساهمة المرأة في أعمال المجتمع و شؤونه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية أصبح سيئا لا يمكن فصله عن عملية التحديث و التمدن ، لجأت الكثير من النساء العاملات إلى تحفظ عدد مواليدها لأنهم يشكلون عائقا .

إن خروج المرأة للعمل يسبب لها اضطرابا كما يعمل على تشتيت جهودها و عدم ضبط النفس و فقدان لقدرة على التركيز و القلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات ، إضافة إلى الحالة الفيزيولوجية و ما تواجهه من مشاكل خاصة بها و بتركها العضوي ، فمثلا فترة الحمل و الولادة حيث في هذه الفترة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها خاصة و هي بمثابة زوجة و أم عاملة مسؤولة داخل البيت و خارجه ، مع أن الغالبية القصوى من النساء العاملات يشتكين من الإرهاق الجسماني و الذهني الذي تتعرض له أثناء العمل ، خاصة في مجال الصناعات الخطرة و المرهقة و التي تؤثر على أداء المرأة لوظيفتها التربوية على أكمل وجه لذلك ظهرت تيارات تنادي بفكرة أن المرأة مملكتها البيت و الرجل له المجال الخارجي ، إذ ينظر إلى توظيف النساء كخطر يهدد المستويات الأخلاقية و الأسس الاقتصادية للأسرة و الاحترام الذاتي للرجل ، و رغم الظروف التي تعاني منها المرأة العاملة إلا أنها استطاعت أن

تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل الإنتاجي و مواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن أسرتها
فقد ساعدت اشتغال المرأة على دفع المخاوف و السيطرة عليها. (فرحات، 2012، 131)

4- نظرة المجتمع للمرأة العاملة:

وهو من المواضيع التي تدخل فيه الثقافة بشكل سافر في ميدان العمل و الإنتاج ، حيث النظرة
السائدة هي مكان المرأة في البيت لخدمة زوجها و أبنائها ، و رغم التطور الاجتماعي و الاقتصادي الذي
دفع المرأة للشغل خارج البيت ، إلا أن الضغط الاجتماعي لا يزال قويا حيث تضطر كثير من العاملات
التي ترك العمل بمجرد زواج ناو عند إجابهن لأول مولود كذلك هناك ضغط اجتماعي و نظرة سلبية
للعمل المخطط بين الجنسين ، إذ أن العاملات في هذه المؤسسات عادة ما تكون سببا لعدة مشاكل
عاطفية أو ثقافية ، لهذا نجد ضغوطا اجتماعية و حتى سياسية من طرف بعض الجمعيات من اجل
الفصل بين الجنسين في مختلف مجالات الدراسة و العمل ، و يعتبر عامل الغيرة على البنات أو
الزوجات أو الأخوات العاملات سببا لكثير من المشاكل التي تحدث بين المشرفين و الآباء أو الإخوة أو
الأزواج ، الذين يتدخلون للدفاع عن الابنة أو الزوجة أو الأخت و ذلك بدل الدفاع عن العاملة و عن
حقوقها و مصالحها في المؤسسة. (غياث ، 1998 ، ص 36)

5-التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة:

5-1-التعريف الاصطلاحي:

التحرش هو تعدي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش بشريكته، والمدير بسكرتيرته، وهناك تعريف آخر يتمثل في أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية، أو الكلمات الجنسية، ويكون بعدم إرادة الإنسان أو بإرادته تحت الضغط. (لزغد، 2012، ص 76)

5-2-التحرش الجنسي في مكان العمل:

قد يكون استغلال السلطة الوظيفية في إطار ممارسة وظيفة عمومية، في مؤسسة تابعة للقطاع العام، أو إدارة أو مصلحة، أو مرفق عمومي، كما قد يمارس التحرش الجنسي في المؤسسات أو المرافق التابعة للقطاع الخاص من طرف أرباب العمل والمسؤولين داخل هذه المؤسسة بشرط إن تتوفر سلطوية بين المتحرش والمتحرش به. (لزغد، 2012، ص 79).

5-3- دوافع و أسباب التحرش الجنسي:

تعددت الأسباب المؤدية والمساعدة على التحرش الجنسي وهذا باختلاف آراء الباحثين ولذلك سنعرض بعض الأسباب وهي كالآتي:

1- سوء استعمال السلطة

2- تزايد ظاهرة دخول النساء في المهن المخصصة للرجال.

3- ضعف الوازع الديني بين الناس حيث أصبحت بعض القيم خرقا بالية وموروثات قديمة في المجتمع.

4- الأسباب التي ترجع للمرأة نفسها، وهي طريقة اللباس وطريقة الكلام، ترندي المرأة أحيانا بعض الملابس الصارخة والفاضة.

5- ضعف القوانين سيما في الدول العربية، مما يجعل مرتكبي الجريمة غير أبهين بما سيحصل فيما بعد.

6- غياب الجرأة والشجاعة لدى بعض النساء، فتلتزم السكوت الذي يلم حول هذه القصة، والذي يكون لعدة أسباب يشغلها المتحرش لمعرفة المسبقة أحيانا أن هذه المرأة لن تقوم بالإبلاغ عن هذه التحرشات.

7- صعوبة الحصول على دليل يبين أن ظاهرة التحرش الجنسي قد وقعت فعلا مما يؤدي بالمتحرشين إلى ممارسة فعلهم دون خوف أو تردد ... ويبقى لكل فرد دوافعه الخاصة به التي أدت به إلى ممارسة هذا الفعل. (لزغد، 2012، ص 82) .

5-4-العوامل المساعدة على انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة:

يعود انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة إلى عدة عوامل أهمها:

1- افتقار الدول العربية لأمن البشر والتركيز على الأمن السياسي، إضافة إلى انعدام المساءلة والهروب من العقاب لكل من يملك سلطة التسيير وسلطة اتخاذ القرار.

2- تخوف المرأة من اللجوء إلى القضاء لأنه يعتبر كعار ينبغي التكتّم عليه بما أنها هي المؤتمنة على شرف العائلة وعلى رأس مالها المركزي.

3- الخوف من فقدان العمل خاصة أمام الصعوبة في إيجاد منصب عمل آخر.

4- صعوبة إثبات المرأة للتحرش الجنسي إذ يعتبر مستحيل.

5- توفر العديد من العوامل البنائية داخل المنظمات المختلفة، يدعم التفاوت في حيازة وممارسة القوة بين الأفراد، مما يترتب عنه توفير ملائمة للتحرش الجنسي بالنساء.

وبالتالي فهذه من أبرز العوامل المؤدية إلى التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة. (لزغد، 2012، ص

خلاصة:

إن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بعدة مشكلات منها التنظيمية من جهة فيما يخص طبيعة المعاملة والتمييز بين الجنسين وعدم قدرتها على التوفيق بين مجال أسرتها ومجال عملها من جهة أخرى وهناك أيضا المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة فيما يواجهها من قبل المجتمع الذي يعيش فيه وعادات هذا المجتمع وكيفية رؤيتها لعمل المرأة وأهم ما يواجهها من تحرشات في مجال العمل بالتالي لكل من المشكلات التنظيمية والاجتماعية تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية

تمهيد

- I - منهج الدراسة
- II - أدوات جمع البيانات
- III - عينة الدراسة
- IV - مجالات الدراسة

تمهيد:

بعد التفرغ من الجانب النظري والذي رسم لنا الطريق لمعرفة أهم النظريات التي تناولت مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي سنتطرق في هذا الجانب من الدراسة (الدراسة الميدانية) إلى الإجراءات المنهجية المساعدة في إتمام الدراسة، وهذا من خلال التطرق إلى التعريف لمجالات الدراسة كيفية اختيار مجتمع الدراسة، المنهج المستخدم، الأدوات المستخدمة في البحث لجمع البيانات وطرق تفريع البيانات.

1- منهج الدراسة:

إن الوصف والتفسير من الأهداف الأساسية لعلم الاجتماع، واللذان يستندان عليهما في تحقيق المفهوم العلمي للظواهر لا مكان بها وبالكيفية التي تحدث بها في المستقبل وهو الغرض النهائي للعلم، وهذا ما جعل كل من "بلاك" و "تشمبون" يذهبان إلى أهمية توفير المعلومات الوصفية التفسيرية حول الظواهر الاجتماعية، وهذا لدعم فرص الفهم والإدراك حولها والوصول إلى التنبؤ العلمي بمستقبل تلك الظواهر (شتى، 1997، ص 300).

ومن خلال الإشكالية المراد معالجتها في هذه الدراسة والتي تتمثل في معرفة ما إذا كانت المشكلات التي تواجه المرأة العاملة تؤثر على أدائها الوظيفي، فانه من الضروري الاعتماد على الطريقة المنهجية الأنسب لذلك وهي الطريقة الوصفية أي الاعتماد على المنهج الوصفي التفسيري.

إذن من خلال المنهج الوصفي نتطلع إلى الوصف الدقيق والتفسير العلمي لهذه الظاهرة، ليكون هذا المنهج يشبه الإطار العام الذي تقع تحته البحوث التي تصف الظواهر وتوضح العلاقات بين المتغيرات التي تشتمل عليها والتي تهدف إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء ذلك. كذلك نجد أن البحث الوصفي يدرس الظروف أو الظواهر والمواقف أو العلاقات كما هي موجودة في الواقع دون أي تدخل من الباحث، ثم نقوم بعمل الوصف الدقيق للمساعدة على تفسير الإشكالية التي تتضمنها الدراسة (منسي، 2000، ص 201)

ومشكل عام يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (الحسن، 1976، ص 65).

II - أدوات جمع البيانات:**1/ الملاحظة:**

تعتبر الملاحظة من الأدوات الرئيسية في البحث الاجتماعي فيمكن القول إن كل بحث اجتماعي يستخدم الملاحظة فالعلم يبدأ بالملاحظة ثم يرجع إليها للتحقق من صحة النتائج التي تتوصل إليها، وبالتالي تصبح مصدرا رئيسيا لجمع البيانات، فعلى الرغم من أنها تعكس وجهة نظر الباحث إلى حد ما إلا أنها تمكننا من اخذ صورة حية لظاهرة فهي تصور الحدث والموقف مباشرة.

ونحن نعلم أن هناك عدة أنواع للملاحظة منها الملاحظة البسيطة التي استخدمناها في بحثنا حيث تمكنا من ملاحظة الظروف الفيزيائية كيفية سير العمل وطبيعة العلاقات بين الموظفين وطبيعة علاقاتهم ببعضهم البعض وطريقة عملهم في الإدارة ومن خلال ذلك يمكننا من اخذ صورة عامة حول التي توجّهت لها وذلك بملاحظة طبيعة العمل، سلوك الموظفين، ظروف العمل.

2/ المقابلة:

تعتبر المقابلة الوسيلة الرئيسية من وسائل جمع البيانات ، و يمكن أن تكون في شكل حوار مفتوح بين الباحث و المبحوث ، أو عن طريق استبيان مكتوب ، و كانت للوسائل الحديثة للاتصال دورا كبيرا في تحقيق المقابلات عن طريق استبيان مكتوب ، و كانت للوسائل الحديثة للاتصال دورا كبيرا في تحقيق المقابلات عن طريق الوسائل السمعية و البصرية ، دورا فعالا في إنجاح سبل المقابلات أكثر مما كانت عليه في الأزمنة الماضية ، و تتطلب المقابلة عادة إعداد مسبق قبل الشروع بها من حيث تحديد الزمان و المكان المناسب و الملائم للمقابلة إضافة إلى تحديد العناصر التي تتم مقابلتهم و ينبغي أيضا تحديد الأسئلة أو الموضوع المراد إجراء المقابلة بخصوصه . (محمود، 2008، ص 97)

و نحن بصدد دراستنا هذه فقد اعتمدنا على مثل هذه الأداة التي مكنتنا من جمع معلومات متعلقة بموضوعنا، و المقابلة التي قمنا بها كانت مع اثنتين من الإداريات الأولى س و الثانية ص تشغلان

المناصب التالية س ملحق رئيسي للإدارة و الثانية تقني سامي في الإعلام الآلي. الأولى 6 سنوات عمل والثانية 4 سنوات عمل وكان مضمون المقابلة كالأتي مع العلم إنني طرحت نفس الأسئلة لكل من المبحوثتين.

المقابلة	الأسئلة
16 فيفري 2015	هل تواجهك مشكلات داخل محيط عملك وهل تؤثر على أدائك في العمل
	أكيد تواجهنا عدة مشكلات في محيط العمل وهي لا تعد ولا تحصى وبطبيعة الحال ستؤثر على مردودية عملنا لا محال.
	هل برأيكما المشكلات التنظيمية التي تؤثر على الأداء أكثر من المشكلات الاجتماعية أم العكس
	المشكلات التنظيمية والمشكلات الاجتماعية متوازنان في التأثير على الأداء فمثلا عدم التوفيق بين المنزل والعمل يؤثر على أدائنا هذا من جهة وإهمالنا لأسرنا من جهة أخرى.
	ومثال على المشكلات التنظيمية طول ساعات العمل هو الآخر يؤثر علينا بشكل كبير وبالتالي فكلاهما يؤثر على الأداء الوظيفي لنا
	هل تتوفر لكم ظروف جيدة للقيام بعملكما
في الحقيقة هناك غياب كبير لتجهيزات والمعدات حيث انه يصعب علينا القيام بالعمل في ظروف باردة مثال السبب يكون كل المدفئات مغلقة مع أننا نعمل يوم السبت.	
هل يوجد تمييز بينكم وبين الرجال في مجال العمل	
أنا نؤكد بأنه هناك تمييز كبير بين النساء والرجال خاصة في الترقيات حيث أن النساء دائما اقل من الرجال في مجال العمل وأيضا يرفضون حكم المرأة لمناصب قيادية أعلى.	
هل تتعرضان لتحرشات داخل العمل	
في الحقيقة لا توجد تحرشات داخل العمل أو نقول داخل الكلية لكننا نؤكد أن في الكليات الأخرى توجد حالات تحرش جنسي.	

هل الأجر الذي تتلقونه يعادل ما تقومون به من أعمال.	في الحقيقة لا فان ما نقوم به من أعمال تتقافى من مرآه اجل اقل من الجهد الذي قمنا به.
هل تفكران في الاستقالة في أوقات معينة	في الحقيقة نعم الشيء الأول الذي نفكر فيه هو الاستقالة لأننا نتعرض إلى عدة مشكلات سواء داخل العمل أم خارجه.
هل تتعرضان إلى ضغوطات من رئيس العمل	نعم دائما نتعرض إلى ضغوطات بالأخص أيام الامتحانات.

3/ الاستثمار:

تعرف بأنها تقنية مباشرة للنقصي العلمي، مستعمل آراء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات والقيام بمقارنات رقمية (بوحوش، د ت، ص 129) كما يعرفها "العساف" بقوله: " أن الاستبيان هو تلك الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة و العبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها، والآراء المحتملة، ويتطلب من المجيب عليها الإشارة على ما يراه مهما أو ينطبق عليه، أو يعتقد انه هو الإجابة الصحيحة " (سركز، 2002، 220)

ومن هنا فهي من الأدوات الأساسية لجمع البيانات وفيها يحدد الباحث مجموعة من الأسئلة توضح بناء على الفرضيات التي تمت صياغتها ويتم توجيه هذه الأسئلة إلى أفراد المجتمع المبحوث.

حيث اعتمدنا على الاستثمار الموزعة، و قد حدد عدد الأسئلة ب45 سؤال، و قد ضمننا استمارتي 3 محاور أساسية تتضمن المحور الأول البيانات الشخصية المتعلقة بالموصفات و عدد الأسئلة من 01 إلى 06 أما المحور الثاني يتعلق ببيانات المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة و عدد الأسئلة من 7 إلى 30 و المحور الثالث يتمثل في بيانات حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة و عدد الأسئلة من 31 إلى 45 سؤال .

ولقد تم توزيع الاستثمار على عدد من العمال، ولقد تبين أن الأسئلة ملائمة واللغة مفهومة،

ومرتبة حسب طبيعة الموضوع.

III - عينة الدراسة:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه ، و لكنها اختيار واعى تراعى فيه قواعد و اعتبارات عملية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي ، و تعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية ، أنها درء من الكل ، بمعنى آخر هي مجموعة من أفراد المجتمع تكون ممثلة له لتحري عليها الدراسة و العينة ليست إلا مثالا أو مجموعة من أمثلة تستخلص منها أحكام فيها قدر من الاحتمال و يمكن الاستعانة بها في بعض الإجراءات العلمية أو الاستنتاجات النظرية ، وحدات العينة قد تكون أشخاصا ، كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك .

يضم مجتمع الدراسة 274 موظفة وقد ارتأينا من خلال مجتمع الدراسة اخذ نسبة 20 % كعينة من المجتمع الأصلي وبالتالي عينة البحث تتكون من خمسة وخمسين موظفة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

1- خصائص العينة:

إن تحليل خصائص العينة يساعد على الكشف عن مدى تأثير المشكلات التنظيمية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة حيث حددنا فيها السن، الموطن الأصلي، النشاط الأصلي للأسرة، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، والمنصب. والجدول التالي يوضح لنا جل خصائص العينة.

خصائص العينة:

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
27.27	30-21	السن
61.81	40-31	
10.90	50-41	
14.54	ريفي	الموطن الأصلي
85.45	حضري	
/	بدوي	
5.45	زراعي	النشاط الأصلي للأسرة
49.09	خدمي	
3.63	صناعي	
/	رعوي	
25.45	تجاري	
16.36	تعليمي	
/	ابتدائي	
/	متوسط	
32.72	ثانوي	
67.27	جامعي	
43.63	عزباء	الحالة المدنية

50.90	متزوجة	
3.63	أرملة	
1.81	مطلقة	
5.45	متصرف إداري رئيسي	المنصب
14.54	متصرف إداري	
43.63	عون إداري	
27.27	ملحق إدارة	
9.09	تقني سامي في الإعلام الآلي	

IV- مجالات الدراسة :

سننظر في هذا إلى التعريف بالمؤسسة، والمجال الزمني الذي اجري فيه البحث.

1- المجال الجغرافي:

تأسس المركز الجامعي الذي يسمى على اسم الشهيد العربي بن مهيدي في 1 نوفمبر 1999 وبعدها انتقلت تسمية من مركز إلى جامعة العربي بن مهيدي من خلال المرسوم 06/09 في 2009 / 04/01.

كما يتراءى جامعة العربي بن مهيدي الأستاذ الدكتور احمد بوراس.

كليات ومعاهد الجامعة:

تحتوي جامعة العربي بن مهيدي على 7 كليات و 3 معاهد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-164 كم 15 ابريل 2013 المعدل و المكمل للمرسوم التنفيذي رقم 06/09 في 4 جانفي 2009 المتعلق بإنشاء جامعة العربي بن مهيدي .

كليات الجامعة:

1- كلية الأدب واللغات

2- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

3- كلية القانون والعلوم السياسية.

4- كلية الاقتصاد والدراسات التجارية والعلوم الإدارية.

5- كلية العلوم التطبيقية والعلوم.

6- كلية العلوم الدقيقة والعلوم الطبيعية الإدارية.

7- كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية.

معاهد الجامعة:

1- الإدارة التقنية في المناطق الحضرية.

2- العلوم والتكنولوجيا من الأنشطة البدنية والرياضية.

3- معهد التكنولوجيا.

2- المجال الزمني للدراسة:

لقد تحدد هذا المجال وفقا لما استغرقته مراحل الدراسة أو البحث المختلفة، وهي كالآتي:

المرحلة 1: دامت هذه المرحلة ثلاثة أشهر تقريبا من شهر ديسمبر 2014 إلى بداية شهر مارس

2015، وقد تم فيها إعداد الإطار النظري لدراسة وإعادة صياغته وتعديله، كما تم وضع إطار تصوري

لدراسة الميدانية الإعداد لمرحلة جمع البيانات واختيار الأدوات المناسبة.

المرحلة 2: دامت من شهر مارس إلى آخر شهر افريل 2015 وقد تم خلالها تطبيق الأدوات المعتمدة

وتفريع البيانات وجدولتها وتحليلها، إحصائها واستخلاص نتائج البحث.

الفصل السادس

تحليل و تفسير البيانات

تمهيد

1-تفريغ البيانات الميدانية تفسيرها

2-تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

تناولنا في الفصل السابق، الإستراتيجية التي يمكن من خلالها ترجمة العروض إلى علاقات واقعية من خلال تحليل المعطيات التي قمنا بجمعها في الميدان، ومن خلال مجموعة من الأدوات البحثية السابقة، حيث في هذا الفصل قمنا بترجمة هذا الكم إلى عبارات تؤكد أو تنفي العلاقة الموجودة بين المتغيرات المشكلة وفرضيات الدراسة.

1- تفرغ البيانات الميدانية و تفسيرها

المحور الأول: البيانات الشخصية والعامة

تشكل البيانات الشخصية الخلفية لتحليل البيانات الميدانية على اعتبارات هذه البيانات تحدد خصائص وسمات المجتمع المدروس، بالنظر إلى هذه الخصائص يمكننا تحليل المتغيرات لتحديد المتغيرات ولتحديد الارتباطات القائمة بينهما وربطها بكل من الإطار النظري والمنهجي والميداني. وقد تضمنت البيانات الشخصية معلومات خاصة بالسن، الموطن الأصلي، النشاط الأصلي للأسرة، المستوى التعليمي، الحالة المدنية.

جدول رقم 01 : الفئة العمرية لأفراد العينة

النسبة %	تكرار	احتمالات
27.27	15	30-21
61.81	34	40-31
10.90	6	50-41
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 31-40 سنة هي النسبة الأكبر و تتراوح هذه النسبة بـ 61.81 % من النساء العاملات و تليها 27.27% تتراوح أعمارهم ما بين 21-30 سنة فيما نجد أن نسبة 10.90 % فقط تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة حيث نجد أن النسبة العالية احتلتها الفئة العمرية ما بين 31-40 سنة و بالتالي نجد أن نسبة أعمار النساء العاملات في مختلف كليات الجامعة متراوحة بشكل عالي ما بين 31-40 سنة.

وهذه الفئة العمرية تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا لأنها متوافقة بشكل كبير مع موضوع الدراسة . حيث انه من المحتمل جدا أن تكون هذه الفئة كلها هي فئة متزوجات بالتالي من الطبيعي إن تواجه أي المتزوجة مشكلات قد تؤثر على أدائها الوظيفي و هذا هو السبب في مساعدة هذه الفئة في موضوع البحث.

الجدول الثاني: " الموطن الأصلي "

النسبة %	تكرار	احتمالات
14.54	08	ريفي
85.45	47	حضري
/	/	بدوي
% 100	55	المجموع

يبين الجدول أعلاه الموطن الأصلي لأفراد العينة فوجدنا أن النسبة الغالبة و المتمثلة ب 85.45 % هي موطن حضري في حين كانت نسبة 14.54 % موطن ريفي و بالتالي تبين لنا بان معظم العاملات يقطنون في موطن حضري أو يمتدون من بيئة حضرية أو ذوي منشأ حضري و لهذا فان غلبة صفة الحضرية في هذه العينة يجب أن نتعامل معها بشكل من الاحتياط المعرفي لأنها لا تعني الحضرية كما هو متعارف عليه في التراث السوسولوجي لان هناك من أفراد العينة من يقطنون في أحياء شعبية و هناك أيضا من النازحين من الأرياف إلى المدينة

الجدول الثالث: النشاط الأصلي للأسرة:

النسبة %	تكرار	احتمالات
5.45	03	وراعي
49.09	27	خدمي
3.63	02	صناعي
/	/	رعوي
25.45	14	تجاري
16.36	09	تعليمي
100 %	55	المجموع

الجدول أعلاه يوضح النشاط الاقتصادي أو النشاط الأصلي للأسرة الذي مارسته أسرة المبحوث و مازالت تمارسه و يتعلق أصلا باب و أسرة المبحوث فنجد من خلال الجدول إن أعلى نسبة يحتلها النشاط الخدمي لأسر المبحوثات حيث بلغت النسبة 49.09 % من النسبة الإجمالية يليها النشاط التجاري بنسبة % 25.45 تأتي بعدها النشاط التعليمي لأسر المبحوثات متمثلة بنسبة 16.36 % و بعدها النشاط الصناعي بنسبة 3.63 % و هي نسبة قليلة مقارنة بالنسب التي سبقتها و نجد في الأخير النشاط الرعوي الذي نجد فيه ولا مبحوثة أسرتها بالنشاط الرعوي و بالتالي فان النشاط الخدمي هو الغالب بالنسبة للأنشطة الأخرى حيث أن النشاطات الخدمية هي نشاطات بسيطة كالحراسة في بعض المؤسسات ، أو نشاطات البناء و ما يتبعها . لهذا فإننا نجد أن أفراد عينة البحث ينحدرون في معظمهم من أوساط غير صناعية.

الجدول الرابع: المستوى التعليمي

النسبة %	تكرار	احتمالات
/	/	ابتدائي
/	/	متوسط
32.72	18	ثانوي
67.27	37	جامعي
100 %	55	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث يتوزع عن اثنان فقط من

احتمالات العينة في حين لم يحظى الاحتمالان الأولان الابتدائي والمتوسط بأي مبحوث.

حيث نجد أن المستوى الجامعي هو الغالب والمتمثل بنسبة 67.27 % من المبحوثات فمعظم

المبحوثات جامعيات في حين نجد أن 32.72 % هم ذوي مستوى ثانوي، أن هذه الأرقام التي توضح

المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة ترتبط بنوعية العمل الذي يقوم به أفراد العينة في كليات الجامعة.

فالجامعة مجال الدراسة بحكم نوعية العمل تحتاج إلى عدد من المستويات العلمية بحكم أنني تعاملت

مع نساء إداريات ونحن نعلم أن الإدارة يجب أن يكون فيها المستوى التعليمي ما بين ثانوي كعون إدارة

والجامعي كالمصرف الإداري مثلاً.

الجدول الخامس: الحالة المدنية

النسبة %	تكرار	احتمالات
43.63	24	عزباء
50.90	28	متزوجة
3.63	02	أرملة
1.81	01	مطلقة
% 100	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المتزوجات من المبحوثات بلغت 50.90 % في حين أن نسبة العازبات بلغت 43.63 % و هي نسبة متقاربة مع النسبة التي سبقتها و هي نسبة المتزوجات أما نسبة الارملات تمثلت ب 3.63 % و نسبة المطلقات تمثلت ب 1.81 % فقط حيث انه من الملاحظ من هذه الاحتمالات نجد نسبة المتزوجات عي الغالبة مقارنة مع الاحتمالات الأخرى . مع العلم هذه النسبة تساعدنا في دراستنا . و ستساعدنا بشكل كبير على معرفة المشكلات التي تواجه النساء المتزوجات و تؤثر على أدائهم . و بالتالي فان الفئة الغالبة هي المتزوجات و بالتالي فالمتزوجة هي التي أهم المشكلات التي تواجهها و تعبر لنا عن طبيعة حالتها ما بين العمل و البيت و ما هي المعوقات التي تواجهها .

الجدول السادس: المنصب

النسبة %	تكرار	احتمالات
5.45	03	متصرف إداري رئيسي
14.54	08	متصرف إداري
43.63	24	عون إدارة
27.27	15	ملحق إداري
9.09	05	تقني سامي في الإعلام الآلي
100 %	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه المناصب التي تشغلها المبحوثات في مختلف كليات الجامعة ، حيث وجدنا ان النسبة الغالبة هي منصب عون إدارة و بنسبة 43.63 % تليها ملحق إدارة بنسبة 27.27 % فيما بلغت نسبة متصرف إداري 14.54 % تأتي بعدها تقني سامي في الإعلام الآلي بنسبة 9.09 % و أخيرا متصرف إداري رئيسي بنسبة 5.45 % فقط و بهذا نجد أن النسبة الغالبة في المناصب التي شغلتها المبحوثات هي عون إدارة و هذا لا يعني أننا تعاملنا فقط مع مون إدارة و لكن لان العينة أو عينة الدراسة عشوائية فنحن لا نعلم أي المناصب تشغلها المبحوثات و أيضا لأننا تعاملنا فقط مع 20% من مجتمع الدراسة .

المحور الثاني: المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملةالجدول السابع: العمل في مكان آخر قبل الانتقال إلى المؤسسة الحالية

النسبة %	تكرار	احتمالات
54.54	30	نعم
45.45	25	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه ما إذا كانت المبحوثات قد انتقلت من العمل من مؤسسة معينة إلى المؤسسة الحالية حيث بلغت نسبة الإجابات بنعم ب 54.54 % و هي النسبة الغالبة حيث كان سبب انتقال الموظفات من هذه المؤسسات إلى المؤسسة الحالية راجع إلى عدة أسباب منها عقود ما قبل التشغيل أو محددة المدة و هذا من أكثر الأسباب التي جعلت المبحوثات تنتقلن من العمل و أيضا هناك أسباب أخرى ذكرتها المبحوثات وهي مشكلات واجهتهم في هذه المؤسسات منها مشاكل مع المرؤوسين منها مشاكل متعلقة بالمستوى التعليمي و المنصب المشغول و منهم من قالت أن السبب في الانتقال هو عدم توافق المنصب و ظروف الاجتماعية للعاملة ، فيما بلغت نسبة الإجابات ب لا 45.45 % و هي أيضا نسبة عالية مقارنة بالنسبة الأولى حيث كانت الجامعة هي أول المؤسسات التي عملت بها المبحوثات إن صح التعبير .

الجدول الثامن: " مدى الرضا عن العمل "

النسبة %	تكرار		احتمالات
54.68	35		نعم
25	16	ضعف الأجر و نقص المكافئات	لا
20.31	13	ظروف العمل السيئة	
% 100	64		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى رضا العاملات عن العمل حيث بلغت نسبة الإجابات بنعم 54.68 % و قد بينت لنا هذه النسبة بان العاملات راضيات بالعمل في حين بلغت نسبة الإجابات ب لا 45.31 % و هي نسبة عالية نوعا ما و قسمت هذه النسبة إلى شطرين النسبة الأولى متمثلة ب 25 % تبين لنا أن السبب في عدم رضا العاملات هو ضعف الأجر و نقص المكافئات في حين تمثلت النسبة الأخرى و المتمثلة ب 20.31 % إن عدم الرضا راجع إلى ظروف العمل السيئة و عدم ارتياح العاملات في العمل بسبب هذه الظروف المتدنية و من الملاحظ من الجدول أعلاه أن عدد العينة هو 64 في حين إن العينة التي اعتمدنا عليها هي 55 فقط هنا راجع إلى أن المبحوثات اجبن الإجابات معا إن عدم الرضا عن العمل راجع إلى سببين هو ضعف المكافئات و ظروف العمل السيئة و هذا هو سبب ارتفاع عدد العينة إلى 64 مبحوثة .

حيث اعتبرت المبحوثات بان قلة المكافئات قد يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي وعدم الرضا عن العمل كذلك الظروف السيئة منها قلة المعدات وغيرها كالتهميش والتمييز وغيرها من الظروف.

الجدول التاسع: "التحصيل على امتيازات في العمل"

النسبة %	تكرار	احتمالات
29.09	16	نعم
70.90	39	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه ما إذا كانت العاملات قد تحصلت على امتيازات في العمل أم لا حيث كانت النسبة المرتفعة من الإجابات هي لا والبالغة 70.90 % وهذه نسبة مرتفعة حيث أن المبحوثات لم يتحصلن على امتيازات منذ دخولهن إلى العمل وهذا بطبيعة الحال قد يؤثر على مردودية العمل ويضعف الأداء الوظيفي لهن حيث أن العاملات وعدم تحصلهم على امتيازات في العمل لا يحفزهم إطلاقاً على العمل لأنهم يعتبرن نفسهن يعملن فقط كآلات بحسب ما ذكرن ولا يتلقين أي تحفيز أو امتياز على العمل الذي يقومن به من عمل.

في حين كانت الإجابة بلا بلغت 29.09 % من المبحوثات يتلقين امتيازات في العمل مع الذكر هنا أن الامتيازات ليست كتابية فقط بل هناك امتيازات معنوية. و لكنها بالنسبة لهن هو تحفيز على العمل.

الجدول العاشر : " مدى معادلة الأجر للعمل الذي تقومين به"

النسبة %	تكرار	احتمالات
30.90	17	نعم
69.09	38	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى معادلة الأجر المتلقي مقابل العمل الذي تقوم به العاملات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 30.90 % و هذه النسبة تبين لنا أن الأجر الذي تتلقاه المبحوثات كافي مقابل العمل الذي يقمن به ، في حين بلغت نسبة الإجابة بلا 69.09 % و هي نسبة عالية نوعا ما حيث بينت لنا بان العائلات يعتبرن بان الأجر المتلقى لا يعادل ما يقمن به من عمل و قد يؤثر هذا بشكل كبير على الأداء الوظيفي و مردودية العمل بالنسبة لهن حيث يقلل من الدافعية و يعتبرن بأنهن يتلقين اجر ضئيل مقابل جهد كبير و هذا يشعرهن بالظلم و الاجحاف في الحق و هذا من اكبر المشكلات التنظيمية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملات .

الجدول الحادي عشر : " مدى اعتراف الإدارة بما تقدمينه من عمل "

النسبة %	تكرار	احتمالات
27.16	22	نعم
25.92	21	عدم وجود معايير واضحة
32.09	26	عدم عدالة التقييم
14.81	12	رئيسك لا يملك الصلاحية
% 100	81	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى اعتراف الإدارة بما تقدمه المبحوثات من جهد في العمل حيث بلغت الإجابة بنعم ب 27.16 % اعتبرن بان الإدارة تعترف بما يقمن به من أعمال و ذكرت إحدى العاملات بأنها تعمل بضمير لهذا تعترف الإدارة بما تقوم به من عمل في حين كانت نسبة الإجابات لا ب 72.84 % و هي نسبة عالية حيث أن العاملات اعتبرن بان الإدارة لا تعترف بتاتا بما يقمن به من جهد و قد قسمت هذه النسبة إلى 25.92 % تمثلت في عدم وجود معايير واضحة لتقييم أي أن الإدارة لا تضع معايير تقييم محددة و واضحة تليها نسبة 32.09 % أجابت فيها المبحوثات بان السبب هو عدم عدالة عملية التقييم و بان هناك محسوبيات و تحيزات في عملية التقييم . فيما تمثلت نسبة 14.81 % بان رئيس لا يملك الصلاحية في التقييم حيث أن القوانين لا تخول له تقييم الموظفين هذا حسب ما ذكرت المبحوثات و هذا بطبيعة الحال قد يؤثر على الأداء الوظيفي و تجدر لنا الإشارة هنا بان مجتمع الدراسة هو 55 في حين أننا ذكرنا 81 في الجدول و هذا راجع إلى المبحوثات ذكرن لنا أكثر من إجابة حيث اعتبرن بان 3 اقتراحات تدخل في عدم اعتراف الإدارة بما يقمن به من عمل و جهد.

الجدول الثاني عشر : " مدى استخدام المهارات في العمل "

النسبة %	تكرار	احتمالات
74.54	41	نعم
25.45	14	لا
% 100	55	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه مدى استخدام العاملات لمهارتهن في العمل حيث بلغت نسبة الإجابات بنعم ب 74.54 % فهي نسبة عالية حيث أن معظم المبحوثات يوضحن مهارتهن في العمل وهذا وكما قالت أحد المبحوثات راجع إلى الضمير المهني. و المسؤولية تجاه الوظيفة . في حين بلغت نسبة الإجابات بلا 25.45 % و السبب هنا راجع إلى وجود عدة عراقيل تعيق العاملات على القيام أو على توظيف مهارتهن في العمل . وهذا راجع إلى سوء الإدارة وأيضا هناك من قالت إن روتين العمل لا يستدعي مهارات أو توظيف مهارات وأيضا السبب هو عدم توفر الإمكانيات اللازمة لتوظيف المهارات.

الجدول الثالث عشر : مدى الشعور بالاستقرار

النسبة %	تكرار	احتمالات
54.54	30	نعم
45.45	25	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى شعور المبحوثات بالاستقرار الوظيفي حيث بلغت نسبة الإجابات بنعم 54.54 % حيث تبين لنا بان المبحوثات هنا مستقرات في العمل و لا يوجد ما يعرقل استقرارهم في العمل في حين بلغت نسبة الإجابات بلا 45.45 % و كان السبب هنا بان عدم الاستقرار الوظيفي عند العاملات بعضهم هو التنازل عن الشهادة و العمل بمستوى اقل و أيضا راجع إلى الفتن و الحقد بين العمال أيضا هناك نقطة كبيرة تؤثر على الاستقرار و هي تغير المسؤولين في مدة قصيرة و ينتج عنها ضغوطات في العمل و هناك نقطة الإمضاء على وثيقة إثبات الحضور ذكرت احد المبحوثات نقطة مهمة و هو أن الاستقرار في العمل يأتي من الأرضية التي تكون مبنية على المساواة في العمل و هذا ما تفتقر إليه مؤسساتنا . و هناك أيضا كثرة الالتزامات و المسؤوليات تسلط المسؤولين و ظلمهم و التمييز يجعل العاملة غير مستقرة في العمل .

الجدول الرابع عشر : الظروف الفيزيكية

النسبة %	تكرار	احتمالات
9.09	05	حسنة
69.09	38	عادية
21.81	12	سيئة
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى ملائمة الظروف الفيزيكية للعمل حيث كانت النسبة الغالبة هي عادية بلغت 69.09 % حيث أن الظروف ملائمة نوعا ما أو نستطيع القول أنها متوسطة يليها نسبة سيئة 21.81 % والنسبة هنا هو قلة المعدات الارغونوميا السيئة والهندسة الخاطئة لمحيط العمل كهندسة المكاتب الخاطئة وعدم ملائمة المعدات كالكراسي والمكاتب أيضا وهذا يعرقل الأداء الوظيفي للعمل.

تليها نسبة 9.09 % فقط أجابت بها العاملات بحسنة وهي نسبة قليلة وهذا ما يبين لنا بان الظروف الفيزيكية ليست مقبولة بشكل كبير.

الجدول الخامس عشر : مدى ملائمة الظروف للقيام بالمهام

النسبة %	تكرار		احتمالات
38.70	24		نعم
38.70	24	نقص في التجهيزات	لا
22.58	14	قلة المتخصصين	
% 100	62		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى ملائمة الظروف للقيام بالمهام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 38.70 % حيث اعتبرت المبحوثات بان كل شيء متوفر للقيام بالمهام. في حين بلغت نسبة الإجابات بلا 61.3 % وهذه النسبة مقسمة إل شطري نالا وهما نسبة 38.70 % وهي نقص في التجهيزات وهذا بالنسبة لهم يعرقل على القيام بالمهام في حين بلغت نسبة 22.58 % وهي قلة المتخصصين وهذا أيضا يعرقل على القيام بالمهام بشكل كبير ومن الملاحظ أنعدد المبحوثات في الجدول هو 62 ونحن نعلم أن عدد المبحوثات في دراستنا هو 55 وهذا راجع وكما ذكرنا من قبل أن المبحوثات اخبرن الخيارات معا أي قلة التجهيزات وقلة المتخصصين. وبالتالي من خلال هذه النتائج تبين لنا بان العرقلة في القيام بالمهام راجعة إلى نقص التجهيزات وأيضا قلة المتخصصين. و هذا بطبيعة الحال تؤثر على مردودية الأداء .

الجدول السادس عشر : مدى وجود التمييز بين النساء و الرجال في العمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
47.27	26	نعم
52.72	29	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى وجود التمييز بين النساء و الرجال في العمل حيث بلغت نسبة 47.27 % ندعم هناك تمييز بين النساء و الرجال حيث أن السبب هنا يكمن أحيانا فيما يخص الترقيات حيث أن الرجال يحصلون على الترقيات أكثر من النساء و أيضا يعتبرون بان النساء لا يستطعن شغل مناصب عليا في الإدارة أيضا هناك تمييز في الترقيات أيضا فقط لان النساء بالنسبة للرجال عنصر ضعيف غير قادر على العمل و التطور في حين بلغت الإجابة بلا 52.72 % و هي تبين لنا هنا بان المبحوثات لا يرون بان هناك تمييز بينهن و بين الرجال على عكس الأخريات . وبالتالي من خلال هذه النتائج نجد بان النسب بين الإجابات متقاربة نوعا ما بالتالي هناك من يرى بان هناك تمييز وهناك من يرى بان التمييز لا يوجد بين النساء والرجال.

الجدول السابع عشر : " مدى حب المرأة العاملة لعملها "

النسبة %	تكرار	احتمالات
80	44	نعم
20	11	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول التالي مدى حب العاملات لعملهن حيث بلغت نسبة نعم 80 % حيث أن معظم المبحوثات يحبون عملهن و متقبلات له في حين بلغت الإجابات بلا نسبة 20 % و هي نسبة قليلة مقارنة بالأولى حيث كان سبب عدم حب العاملات لعملهن منهن من قالت بان طبيعة العمل لا تتماشى مع شخصيتها و أيضا الضغوطات التي تمارس على المرأة و كأنها تعمل في بحسب ما قالت المبحوثات و عدم وجود قيمة للموظفة. و من خلال هذه النتائج نجد بان معظم المبحوثات قابلات لعملهن .

الجدول الثامن عشر : مدى كفاية الوقت لأداء المهام

النسبة %	تكرار		احتمالات
53.52	38		نعم
7.04	05	لتغير بعض الزملاء	لا
5.63	04	لنقص الخبرة	
14.08	10	لنقص في المعدات	
19.71	14	كثرة العمل	
% 100	71		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى كفاية الوقت لأداء المهام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم %53.52 وهنا تبين بان يكفي العاملات لأداء المهام في حين بلغت نسبة الإجابة بلا % 44.48 وهنا قسمت هذه النسبة إلى % 19.71 وهي تبين لنا سبب عدم كفاية الوقت لأداء المهام إلى كثرة العمل وعدم القدرة على القيام به كله تليها % 14.08 راجعة إلى تغيب بعض الزملاء والعرقلة على القيام بالمهام وأخيرا % 5.63 راجعة إلى نقص الخبرة في العمل في بعض الأحيان نقص الخبرة راجع إلى قلة التكوين الجيد. و من الملاحظ أن عدد العينة في الجدول 71 و نحن اعتمدنا على 55 فقط و هذا راجع إلى أن المبحوثات اجبن على أكثر من اختيار.

الجدول التاسع عشر : احتواء المؤسسة على معدات تكنولوجية للقيام بالمهام

النسبة %	تكرار		احتمالات
63.63	35		نعم
29.09	16	نعم	لا
7.27	04	لا	
% 100	55		المجموع

يوضح الجدول أعلاه فيما كانت المؤسسة تحتوي على معدات تكنولوجية للقيام بالمهام حيث كانت نسبة الإجابات بنعم ب 63.63 % في حين كانت الإجابة بلا بنسبة 36.36 % مقسمة إلى جزئيين 29.09 % وهي ممثلة في أن قلة المعدات يؤثر على الأداء الوظيفي تليها 7.27 % تبين لنا بأنها لا تؤثر على الأداء الوظيفي ومن خلال هذه النتائج تبين لنا بان أكثرية المبحوثات يعتبرن بان قلة المعدات لا تؤثر على الأداء الوظيفي لذا وجدنا الإجابة بنعم هي الغالبة. والسبب برأي هو أن المبحوثات غير قادرات على استعمال معدات حديثة لذا لا يجدن إشكال في غيابها.

الجدول العشرون: إدخال آلة جديدة للعمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
22.22	18	الراحة
6.17	05	المسؤولية
34.56	28	تغيير إستراتيجية العمل
37.03	30	تنمية المهارات مع القدرات التقنية
% 100	81	المجموع

يوضح الجدول أعلاه إدخال آلة جديدة للعمل و ماذا تعني للمعاملات حيث وجدنا النسبة الغالبة هي 37.03 % متمثلة في تنمية المهارات و تطويرها تليها 34.56 % متمثلة في تغيير إستراتيجية العمل بعدها نجد 22.22 % تمثل للمعاملات الراحة و أخيرا 6.17 % متمثلة في المسؤولية و أيضا وجدنا بان هناك مجموعة من المبحوثات أجابت الإجابات كاملة أو اخترن الاحتمالات كاملة و اعتبرن بان إدخال آلة جديدة في العمل يمثل الراحة و المسؤولية و تغيير لإستراتيجية العمل و أيضا تنمية المهارات و لهذا نلاحظ من خلال الجدول أن عدد العينة 81 و نحن فقط اعتمدنا على 55 و السبب في زيادة العينة هو اختيار المبحوثات لكل الاحتمالات .

الجدول الحادي والعشرون: تتم عملية الاتصال

النسبة %	تكرار	احتمالات
85.45	47	مباشرة
14.54	8	غير مباشرة
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه طريقة الاتصال بين العاملات ورؤسائهم وأي الطرق أحسن بالنسبة للعاملات حيث وجدنا نسبة 85.45 % هي الطريقة المباشرة وهي الأنسب بالنسبة للعاملات للتمكن من التواصل أكثر وتبادل وجهات النظر مع المرؤوس وأيضا لأنها توحد العلاقات الإنسانية وأيضا ترفع التكلفة مع المسئول المباشر وأيضا لمناقشة النقائص والعقبات والاستفادة أيضا من الأخطاء تليها نسبة 14.54 % فقط اختاروه الطريق الغير المباشر وهي الأحسن بالنسبة لهن.

ومن خلال هذه النتائج تبين لنا بان الطريقة المباشرة هي الأحسن بالنسبة لهن والسبب البارز والأحسن هنا هي العمل على توحيد العلاقات الإنسانية كما ذكرت إحدى المبحوثات.

الجدول الثاني والعشرون: الاتصال الفعال له دور في قوة وضعف الأداء

النسبة %	تكرار	احتمالات
83.63	46	نعم
16.36	9	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه ما إذا كان الاتصال الفعال له دور في قوة وضعف الأداء حيث بلغت الإجابة بنعم ب 83.63 % حيث أن الاتصال الفعال له دور في قوة وضعف الأداء الوظيفي حيث ان الاتصال الجيد بين العمال يعمل على قوة الأداء وزيادة في المردودية في العمل في حين أن الاتصال الفعال أيضا له دور في ضعف الأداء إذا كان اتصال سلبي وغير فعال في حين جاءت نسبة 16.36 % أجابت بلا واعتبرن بان الاتصال ليس له دور في قوة أو ضعف الأداء. ومن خلال هذه النتائج تبين لنا أن الاتصال الفعال له دور كبير في قوة وضعف الأداء والنسبة تثبت لنا ذلك. فالاتصال الجيد بين العمال يحسن العلاقة بينهم . فالمرأة عند ما تجد علاقات جيدة مع زميلاتها تحب العمل و لا تتأثر بشكل كبير لان بعض العاملات يجدن أن مكان العمل هو بيت ثاني بالنسبة لهن قالت إحدى المبحوثات .

الجدول الثالث والعشرون: التعامل مع الزملاء أثناء العمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
16.36	09	مطولا
27.27	15	قليلا
56.36	31	إلا في ساعات العمل
100 %	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه ما إذا كانت العاملات يتعاملن مع الزملاء أثناء العمل حيث كانت نسبة 56.36 % هي التعامل مع الزملاء أثناء العمل فقط تليها 27.27 % هي التعامل مع الزملاء قليلا وأخيرا 16.36 % مطولا، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن معظم العاملات يتعاملن مع الزملاء إلا في ساعات العمل. بتالي هذه النتيجة توضح لنا حسن العلاقات الإنسانية بين الزملاء. أو عندما نجد أن النسبة الغالبة هي إلا في مكان العمل هذا يعني لنا أن العاملات يتعاملن مع الزملاء إلا في ساعات العمل و لكن خارج نطاق العمل فهن لا يتعاملن مع الزملاء بطبيعة أن الرجل رجل و المرأة مرآة أي أن الزميل وقت العمل فقط.

الجدول الرابع و العشرون : علاقتك برئيسك

النسبة %	تكرار	احتمالات
50.90	28	حسنة
43.63	24	عادية
5.45	03	سيئة
100 %	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه طبيعة علاقة العاملات برؤسائهم حيث بلغت نسبة 50.90 % وهي حسنة أي طبيعة العلاقة بين العاملة والرئيس هي حسنة تليها نسبة 43.63 % وهي عادية أي أن طبيعة العلاقة عادية وهي علاقة مرؤوس برئيسه. و أخيرا نسبة 5.45 % و هي طبيعة العلاقة سيئة مع أنها نسبة ضئيلة جدا لكن تبقى هذه العلاقة قد تؤثر على أداء العاملات. إن علاقة العاملة برئيسها راجعة إلى طبيعة شخصية الرئيس حيث أن هناك رئيس ذا شخصية متسلطة و العلاقة معه بالنسبة لبعض العاملات سيئة و نجد رئيس عادي أن شخصيته عادية فالعلاقة معه تكون عادية لا هي حسنة و لا هي سيئة و هناك رئيس ذو شخصية متفهمة و متواضعة حيث يتعامل مع كل الموظفين بشكل جيد فطبيعة العلاقة هنا ستكون حسنة بطبيعة الحال .

الجدول الخامس والعشرون: العلاقة مع الزملاء في العمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
70.90	39	حسنة
29.09	16	عادية
/	/	سيئة
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه طبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل حيث جاءت نسبة 70.90 % هي علاقة حسنة وهذا راجع إلى قوة العلاقات الإنسانية في المؤسسة تأتي بعدها عادية 29.09% هي علاقة عادية فيما وجدنا أن العلاقة السيئة منعدمة بين الزملاء. و هذا ما بين لنا أن العلاقة الحسنة بين الزملاء تؤدي إلى الزيادة في مردودية الأداء الجيد و قوة العلاقات الإنسانية التي بدورها تعمل على نجاح المؤسسة . في حين و جدنا نسبة معدومة بالنسبة لعلاقة سيئة و هذا شيء جميل بالنسبة للعلاقات القائمة بين العمال و العاملات.

الجدول السادس والعشرون: مدى توفر وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل

النسبة %	تكرار		احتمالات
45.45	25		نعم
36.36	20	نعم	لا
18.18	10	لا	
% 100	55		المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى توفر وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل حيث بلغت نسبة 45.45 % بنعم حيث توفر للعاملات وسائل مواصلات من المنزل إلى العمل في حين جاءت نسبة 55.55 % بلا حيث قسمت هذه النسبة إلى شطرين الأولى يرون أن قلة أو عدم توفر المواصلات يؤثر على أداء العاملات وهذا بنسبة 36.36 % وجاءت نسبة 18.18 % بلا حيث إن قلة أو عدم توفر المواصلات لا يؤثر على أدائهن. و أيضا اعتبرت العاملات عدم توفر المواصلات يؤدي إلى عدم الوصول إلى العمل باكرا خاصة بالنسبة للعاملة التي تقطن بالريف . و مع العمل أن التأخر في العمل يؤدي إلى الترض إلى استفسار و أيضا عدم توفر المواصلات يؤخر في الوصول إلى العمل و يؤدي إلى حدوث ضغوطات و مشاكل مع المسئول و أيضا ذكرت احد العاملات أن عدم توفير المؤسسة لمواصلات للعمال يؤدي إلى كثرة المصاريف و بالتالي غياب المواصلات يعتبر معيق بالنسبة لهن .

الجدول السابع والعشرون: " توفر أماكن للغذاء"

النسبة %	تكرار		احتمالات
45.45	37		نعم
30.90	17	نعم	لا
1.81	1	لا	
% 100	55		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى توفر أماكن للغذاء بالنسبة للمبحوثات حيث بلغت الإجابة بنعم نسبة 67.27 % العاملات بان أماكن الغذاء متوفرة في حين إن الإجابة بلا بلغت 33.73 % حيث ذكرت العاملات بان أماكن الغذاء غير متوفرة ونحن نعلم هنا أن المؤسسة واحدة لكن الكليات متباعدة وبطبيعة الحال هناك أماكن غذاء في كليات وكليات تفتقر لها وقد قسمت نسبة الإجابات بلا إلى شطرين الأولى 30.90 % وقالوا فيها أن هذا يؤثر على الأداء الوظيفي تليها نسبة 1.81 % بلا وفيها أن غياب أماكن الغذاء لا يؤثر على الأداء.

الجدول الثامن و العشرون : " التفكير في الاستقالة "

احتمالات	تكرار	النسبة %
نعم	46	83.63
لا	9	16.36
المجموع	55	% 100

يوضح الجدول أعلاه مدى تفكير العاملات في الاستقالة حيث جاءت نسبة 30.90 % بنعم والسبب راجع إلى عدة أسباب الضغوطات التنظيمية التمييز عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول كثرة المسؤوليات تسلط المسؤولين واعتبار العاملة عبثت بالنسبة لهم. غياب حقوق كثيرة للمرأة العاملة. وهذا السبب الجوهرى في تفكير المرأة العاملة في الاستقالة من العمل في المؤسسة تليها نسبة 69.09 % بلا حيث أن العاملات هنا لا يفكرن في الاستقالة مهما كانت الظروف لأنه بالنسبة لهن مصدر رزق.

المحور الثالث: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملةالجدول التاسع والعشرون: العمل بالنسبة العاملة

النسبة %	تكرار	احتمالات
24.41	21	مصدر رزق فقط
26.74	23	مصدر رزق و مكانة اجتماعية
31.39	27	تحقيق الذات و الشعور بالرضا
9.30	08	واجب اجتماعي يجب أن تقومي به
8.13	07	فخر و اعتزاز
100 %	86	المجموع

يوضح الجدول أعلاه قيمة العمل بالنسبة للمبحوثات أو لدى أفراد العينة حيث بلغت أو وجدنا أن 31.39 % اعتبرن بان العمل بالنسبة لهن هو تحقيق لذات والشعور بالرضا الوظيفي بالإضافة إلى انه مصدر رزق تليها 26.74 % اعتبرن بأنه مصدر رزق ومكانة اجتماعية بالنسبة لهن. تليها 24.41 % يعتبرن العمل بأنه مصدر رزق فقط أي العمل بالنسبة لهن هو تحقيق لحاجة مادية فقط تأتي بعدها 9.30 % يعتبرن بان العمل هو واجب اجتماعي يجب أن تقومين به وفي الأخير نجد نسبة 8.13 % يعتبرن بان العمل فخر واعتزاز بالنسبة لهن مع العلم أن هناك من المبحوثات من اختارت أكثر من احتمال بالإضافة إلى انه مصدر رزق. إن قيمة العمل لدى 31.39 % اعتبرن بأنه تحقيق لذات الشعور بالرضا بطبيعة الحال كما نعلم أننا تعاملنا مع فئة النساء وبالتالي هذه النسبة ليست غريبة لان المرأة تحاول دائما إثبات ذاتها والشعور بالرضا بالعمل. و من خلال هذه النتائج نرى بان أفراد

العينة يرون بان العمل يعتبر مصدر لتحقيق حاجات معنوية ، كالمكانة الاجتماعية و احترام و تقدير الذات . فالمرأة تحاول دائما إثبات ذاتها و تحقيق نجاحات فقط لإثبات الذات في المجتمع .

الجدول الثالثون: نظرة المجتمع للمرأة ظالمة و غير منصفة

احتمالات	تكرار	النسبة %
نعم	32	58.18
لا	923	41.81
المجموع	55	100 %

يوضح لنا الجدول أعلاه ما إذا كانت نظرة المجتمع ظالمة لعمل المرأة أم لا بحيث نجد أن نسبة 58.18 % يرون بان نظرة المجتمع ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة والسبب راجع إلى أن مجتمعا مجتمع تقليدي وينظر بان عمل المرأة يعطي لها الحرية الزائدة ومنافسة الرجل في مناصب عليا. ونرى أيضا انه لا معنى لعمل المرأة وإن القوامة للرجل وهو المسؤول الأول وأيضا هناك من قالت بان المجتمع غير متحضر يرفض خروج المرأة للعمل يأتي بعدها نسبة 41.81 % يرون بان نظرة المجتمع ليست ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة. وبالتالي بالنسبة لهن المجتمع قابل لعمل المرأة.

الجدول الواحد والثلاثون: المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه "

النسبة %	تكرار	احتمالات
52.72	29	نعم
47.27	26	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه في حالة ما إذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه حيث جاءت نسبة 52.72% إجابات بنعم حيث أن المرأة مسؤولة فقط عن الأسرة و الأطفال و ليس لها الحق في العمل خارج البيت و اعتبر وان مكان المرأة هو البيت و اعتبروا بان عملها شيء إضافي و هي مسؤولة عن الإنجاب و التربية فقط لا غير في حين جاءت نسبة 47.27 % بلا حيث اعتبرت أفراد العينة بان المرأة غير مسؤولة فقط عن مهام أسرتها و هي لها الحق في العمل أيضا. و بالتالي فمن خلال هذه النتائج يبين لنا بان المرأة مسؤولة عن مهام الأسرة و لكن المرأة أيضا لها كيان و استقلالية فهي ليست مجرد آلة تتجب و تربي الأطفال و بتالي فهي الأخرى يجب أن تثبت ذاتها .

الجدول الثاني والثلاثون: مدى إيجاد إشكال في الوسط الأسري باعتبارك امرأة عاملة

النسبة %	تكرار	احتمالات
34.54	19	نعم
65.45	36	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى إيجاد إشكال في الوسط الأسري بسبب العمل حيث كانت نسبة 65.45 % وهي لا حيث اعتبر وان المرأة لا تجد الإشكال في الوسط الأسري بالاعتبار الأسرة اقتنعت بضرورة عمل المرأة فهي الأخرى لها الحق في العمل. و تحقيق ذاتها كما ذكرت المبحوثات في حين كانت نسبة الإجابة بنعم 34.54 % و هنا اعتبر وان هناك إشكال كبير في الوسط الأسري باعتبارهم عاملات فالمتزوجة تجد الإشكال مع زوجها و العزباء مع الأب و الأخ إن صح التعبير. ولكن نجد أن النسبة الغالبة هي إن الإشكال ليس كبير في الوسط الأسري بخصوص العمل.

الجدول الثالث والثلاثون: " نظرة المجتمع لازالت السلبية لعمل المرأة

النسبة %	تكرار	احتمالات
52.72	29	نعم
47.27	26	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة حيث تمثلت نسبة 52.72 % حيث اعتبر أفراد العينة بان نظرة المجتمع سلبية لعمل المرأة حيث أن المجتمع أو المجتمع العربي يرى دائما بان مكان المرأة هو المنزل و لمجرد خروجها فقد تتعرض لمضايقات و تحرشات في بعض الأحيان و هذه المفكرة التي يحملها المجتمع العربي عامة و المجتمع الجزائري على وجه الخصوص في حين نجد 47.27 % قالوا بان نظرة المجتمع لعمل المرأة لست سلبية على العكس فقد أصبح عمل المرأة إعانة لرجل بحسب ما ذكرت المبحوثات و مع هذا فان النسبة الغالبة هي نعم ان هناك فئة كبيرة من المجتمع يعتبرون بان عمل المرأة ممنوع بالنسبة لهم .

الجدول الرابع والثلاثون: مدى تقاليد المجتمع للقيام بالعمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
41.81	23	نعم
58.18	32	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى إعاقة تقاليد المجتمع للقيام بالعمل حيث كانت نسبة 41.81 % نعم وهنا اعتبرت المبحوثات بان عادات وتقاليد المجتمع تعيق القيام بالعمل وابتت نسبة 58.18 % من المبحوثات اعتبرن بان عادات وتقاليد المجتمع لا تعتبر معيق لعمل المرأة.

وعندما نرى لعادات وتقاليد المجتمع العربي نجد أن هناك عدة معيقات تعيق المرأة. فمثال المرأة لا تستطيع العمل بالليل بالنسبة لأسر أخرى بحسب ما قالته المبحوثات . فمن خلال النتائج فان نسبة الإجابة بنعم لست قليلة و السبب في إعاقة العادات و التقاليد للعمل شيء لامتحان به لا المرأة تواجه مشكلات في الأسرة و في المجتمع لمجرد أنها عاملة فمن العادات و التقاليد هو أن اجر المارة من نصيب الرجل في بعض الأحيان أي المرأة تعمل و الرجل يسلبها أجرها لمجرد أنها عنصر ضعيف تعمل و الرجل يسلبها أجرها لمجرد أنها عنصر ضعيف و هناك من يتقاسم الأجر معها لمجرد انه رجل .

الجدول الخامس والثلاثون: مدى استطاعت المرأة العاملة إثبات نفسها في المجتمع برفض عملالمرأة

النسبة %	تكرار	احتمالات
81.81	45	نعم
18.18	10	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى استطاعت المرأة العاملة إثبات نفسها في المجتمع برفض عمل المرأة فوجدنا نسبة 81.81% أجابوا بنعم حيث أن معظم المبحوثات استطعن إثبات أنفسهن في مجتمع رافض لعمل المرأة. فرغم المعوقات إلا أن المبحوثات استطعن أن يثبتن أنفسهن في العمل تليها نسبة 18.18 أجابت بلا و هي نسبة قليلة لكن سبب عدم قدرة المبحوثات هو بالدرجة الأولى ثقافة الأسرة و بالدرجة الثانية المجتمع كما ذكرنا في التعليق أو كما ذكرت لنا المبحوثات في التعليق . وبالتالي فان مسألة إثبات المرأة نفسها المعاملة من جهة راجع إلى شخصية المرأة ومن جهة راجع إلى طبيعة المجتمع و بالأخص ثقافة الأسرة.

الجدول السادس والثلاثون: مدى إيجاد صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل

النسبة %	تكرار		احتمالات
16.36	09	نعم	دائما
5.45	03	لا	
67.27	37		أحيانا
10.90	06		أبدا
% 100	55		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى إيجاد صعوبة في التوفيق بين العمل و المنزل حيث جاءت النسبة الغالبة هي أحيانا ب 67.27 % حيث ذكرت المبحوثات بان السبب في بعض الأحيان بعدم التوفيق بين العمل و المنزل هو المواصلات أيضا بالنسبة للمرأة المتزوجة الواجبات المنزلية و الأعباء الأسرية يلعب دورا هاما في عدم القدرة على التوفيق في بعض الأحيان تليها 21.81 % دائما و السبب راجع إلى الأعباء الأسرية بشكل كبير و أخيرا أبدا و هي 10.90 % حيث أن المبحوثات هنا لا يجدن أي إشكال و بعد الاطلاع على الاستمارات وجدنا أنهن عازيات و بطبيعة الحال العازية لا تجد إشكال كبير في التوفيق بين المنزل و العمل .

الجدول السابع والثلاثون: طول ساعات العمل بهمل من الواجبات الأسرية

النسبة %	تكرار		احتمالات
14.54	08	الأطفال	نعم
5.45	03	الزوج	
56.36	31	العائلة كلها	
23.63	13		لا
% 100	55		المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه في حالة ما إذا كانت طول ساعات العمل يهمل من الواجبات الأسرية وكانت نسبة الإجابة بنعم 76.37 % وهي نسبة عالية حيث قسمت إلى 3 عناصر الأولى نسبة 56.36 % قالت فيها المبحوثات بان الإهمال يكون على الأسرة بأكملها تليها 14.54 % و هي الإهمال يكون على الأطفال فقط باعتبار المرأة العاملة تترك أطفالها في الحضانة و في الأخيرة 5.45 % و هنا يكون الإهمال على الزوج في حين نسبة الإجابة بلا كانت 23.63 % و فيها قالت المبحوثات إن طول ساعات العمل لا يهمل من الواجبات الأسرية و هن عازبات. و بطبيعة الحال العازبة غير مقيدة بطول ساعات العمل لان مسؤوليتها أقل من المتزوجات كما هو متعارف .

الجدول الثامن والثلاثون: الرغبة في الاستقالة بسبب الضغوط الأسرية

النسبة %	تكرار	احتمالات
34.54	19	نعم
65.45	36	لا
% 100	55	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى الرغبة المبحوثات في الاستقالة بسبب الضغوط الأسرية حيث جاءت نسبة نعم 34.54 % و هي نسبة معتبرة و السبب في الرغبة في الاستقالة هي مجموعة الضغوطات التي تواجه المبحوثات في محيط العمل و التهميش الذي يواجههن في العمل أما الإجابات بلا فجاءت بنسبة 65.45 % حيث أن العاملات لا يفكرن في الاستقالة مهما كانت الظروف حيث انه بالنسبة لهن هو مصدر رزق حيث أن الضغوطات في العمل لا بد منها لكن الاستقالة بالنسبة لهن شيء مستحيل على عكس من جاوبن بنعم ناتج عن كثرة الضغوطات في العمل و في المجتمع و خاصة أن أكثرية المبحوثات اللاتي جاوبن بنعم هن متزوجات و الضغوطات كثيرة عليهن لهذا يفكرن في الاستقالة كما قالت إحداهن أول شيء أفكر فيه هو الاستقالة .

الجدول التاسع والثلاثون: " طبيعة عملك تفرض عليك الانفراد مع زملائك "

احتمالات	تكرار	النسبة %
نعم	34	61.81
لا	21	38.18
المجموع	55	100 %

يوضح الجدول أعلاه مدى انفراد العاملات مع الزملاء في العمل حيث جاءت نسبة الإجابات بنعم 61.81 % و هنا فان العلاقة بين الزملاء و الزميلات بمحض العمل أو بمحض الوظيفة و طبيعة الانفراد هنا هي في حدود العمل لكن كما قدمت لنا احد المبحوثات أنها تتعرض لمضايقات لا أخلاقية من طرف احد زملاءها لمجرد أنها عذباء و هذا قد اثر كثيرا على أداءها الوظيفي في حين جاءت الإجابات بلا 38.18 % حيث أن المبحوثات لا ينفردن بزملائهم في العمل فمنهم من هي سلفية لا تقبل الانفراد مع زميل في العمل لأداء عمل معين و هذا بالنسبة لها حرية شخصية و منهم من هي متزوجة و زوجها لا يقبل هذا الشيء فتعاملاتهم تكون مع النساء فقط مع أن هذا الشيء صعب قليلا لان الإدارة مختلطة .

الجدول الأربعون: مدى التعرض لمضايقات في العمل

النسبة %	تكرار	احتمالات
29.09	16	نعم
70.90	39	لا
% 100	55	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى تعرض العاملات لمضايقات في العمل حيث بلغت نسبة الإجابات بلا 70.90 % حيث ذكرت المبحوثات لم تتعرض إلى مضايقات في العمل تليها نسبة 29.09 % مع إنها ضئيلة مقارنة بالأخرى لكن هناك من المبحوثات من يتعرض إلى مضايقات لا أخلاقية و تحرشات من طرف المسؤولين في العمل ، من الملاحظ أن نسبة عدم المضايقة عالية مقارنة بالأخرى حيث انه و كما ذكرت المبحوثات فان طبيعة العمل لا تعرضهن لمضايقات في حين نجد أن نسبة الإجابات بنعم ضئيلة لكن يجب الاهتمام بها حيث أن هناك من المبحوثات من تعرضت لتحرش جنسي من طرف مسؤول سابق و هناك من تعرضت لمضايقات لا أخلاقية من الزملاء في العمل و بتالي هنا فان المرأة العاملة معرضة لتحرش حتى و هي في مكان العمل و السبب راجع إلى سوء الأخلاق من طرف المسؤولين و نقص الوازع الديني لهذه الوحوش البشرية .

الجدول الواحد والأربعون: أيهما الأكثر تأثيراً على عمل المرأة المشكلات الاجتماعية أم التنظيمية

احتمالات	تكرار	النسبة %
التنظيمية	15	27.27
الاجتماعية	09	16.36
الاثنان معا	31	56.36
المجموع	55	100 %

يوضح الجدول أعلاه ما إذا كانت المشكلات الاجتماعية أم التنظيمية أم الاثنان معا تأثير على عمل المرأة. حيث بلغت نسبة 56.36 % وقد ذكرت فيها الباحثات الاثنان معا لهما دور في التأثير على العمل فكما ذكرت إحدى المبحوثات المسؤول من جهة والأسرة من جهة والمجتمع من جهة أخرى تليها نسبة 27.27 % مشكلات تنظيمية حيث أن التنظيمية هي بالدرجة الأولى لأنه لو منحت المرأة وقتاً أقل في العمل ستكون من التوفيق بين العمل والأسرة. وفي الأخير المشكلات الاجتماعية بنسبة 16.36 % حيث أن للمشكلات الاجتماعية تأثير أداء المرأة العاملة والمشكلات الأسرية بالدرجة الأولى. فمن خلال هذه النتائج إن معظم المبحوثات اخترن الاثنان معا لان المشاكل التنظيمية يؤدي إلى تولد مشكلات اجتماعية والعكس صحيح. فالمشكلات الاجتماعية متمثلة في العادات والتقاليد والثقافة الأسرية والأعباء الأسرية كذلك ما تتعرض له المرأة العاملة من تحرشات والمشكلات التنظيمية كمشكلات ضعف الاتصال ظروف العمل، مدى التمييز بين الجنسين، كفاية الوقت للقيام بالعمل وغيرها. وأخيراً المشكلات التنظيمية والاجتماعية معا حيث تجمع فيهم كل من المشكلات التنظيمية والاجتماعية.

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:أ/ في ضوء الفرضيات

استنادا إلى معالجة البيانات المجمعة من الميدان، توصلنا إلى عدد من النتائج والتي على ضوءها نستطيع التحقق من صحة الفرضية العامة للدراسة والفرضيات الجزئية لها. ولتذكير فان السؤال المطروح في إشكالية الدراسة هو:

هل تؤثر المشكلات الاجتماعية و التنظيمية على الأداء الوظيفي للمارة العاملة ؟

الفرضية الأولى: من خلال التحليلات الإحصائية التي أشرنا إليها، يمكن القول إن الفرضية الأولى محققة، وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي تم التوصل إليها إذ لاحظنا أن نسبة العاملات اللاتي غيرن مكان العمل هي 54.54 % حيث أن السبب في تغيير مكان العمل هو بعد المسافة بنسبة لبعض المبحوثات أيضا بعض المشكلات التي تواجهها العاملات مع الرؤساء في العمل هناك أيضا من لم نستطيع العمل في بيئة عمل غامضة وسلبية إلى أقصى الحدود. و هناك من كان عملها محدود المدة في تلك المؤسسة أي يعمل ضمن العقود المحددة المدة و لا أمل لتثبيت بالنسبة لهن. في حين جاءت نسبة 45 % ممثلة للعاملات اللاتي لم يعملن في مكان عمل آخر قبل العمل في الجامعة. أما بالنسبة للعاملات اللاتي أكدن بان ليس لديهم رضا عن العمل ما نسبتهن 45 % حيث قسمت هذه النسبة إلى 3 نسب و التي أو السبب في عدم رضا العاملات عن العمل حيث أن هناك من العاملات من أكدت بان السبب هو ضعف الأجر و نقص المكافآت حيث أن الأجر و المكافآت هو الشيء الأول بالنسبة لهن.

و هناك من أرجعت عدم رضاها عن العمل هي ظروف العمل السيئة و عدم قدرتها على العمل في مثل هذه الظروف المزرية و السيئة في حين نسبة الراضيات عن العمل بـ 54 % فمن

الملاحظ هنا أن نسبة الراضيات اكبر من الغير راضيات عن العمل و لكن في نفس الوقت نسبة 44 % غير راضيات نسبة لا يستهان بها .

كما تبين أن الأجر الذي تتلقاه العاملات لا تتوافق مع ما يبذلونه من جهد في العمل وهذا بنسبة 70.90 % حيث أن هذه النسبة عالية مقارنة بالأخرى حيث أن كل العاملات يعتبر بان العمل والجهد المبذول من طرفهن لا يتقاضين مقابله الأجر المستحق.

في حين أن العاملات اعترفن بان الإدارة لا تعترف بما يقدمانه من أعمال و هذا بنسبة 72.84 % حيث أكدن بشكل كبير بان الإدارة لا تعترف بأعمالهن و بمجهداتهن و السبب هنا كامن من جهة في عدم وجود معايير واضحة في عملية التقييم أي لا تقييم الإدارة ما يقمن به من مجهودات و أيضا عدم عدالة عملية التقييم و هذا راجع إلى مجموعة من التغيرات بمعنى آخر المحسوبيات في عملية التقييم . و من جهة أخرى هناك من قالت بان الرئيس لا يملك الصلاحيات و القدرة على المكافئة ، في حين بلغت نسبة العاملات اللاتي لا يشعرن باستقرار في العمل ب 45 % هي نسبة عالية بعض الشيء و انسب بعدم الاستقرار هن كما قالت لنا المبحوثات هي السلبية المحيطة بمكان العمل و سوء المعاملة من طرف الرئيس أيضا و الظروف الجد المزرية في مكان العمل . في حين أتت نسبة 54 % مستقرات في العمل و تبين لنا من خلال الايجابيات التي قدمتها لنا الباحثات بان ظروف العمل الفيزيكية مزرية جدا جدا و هذا بنسبة 62 % و السبب هنا نقص في التجهيزات أو كما أكدن بان اقل شيء يجب أن يتوفر معدوم و أيضا قلة المتخصصين و الموجهين في العمل .

في حين أفرت مجموعة من المبحوثات بان هناك تمييز كبير بين النساء و الرجال في العمل هذا بنسبة 52.72 % و السبب هنا هو أن العاملات تعتبرن بان الرجل دائما يتعامل مع المرأة باحتقار و يعتبرها عنصر ضعيف لا يقوى على فعل أي شيء و أيضا التمييز بالنسبة لهن هو في

التريقات و الامتيازات فالرجال دائما أحق من المرأة لمجرد انه عنصر أقوى منها في حين أن نسبة 47 % لا يريدون أن تميز بينهن و بين الرجال .

في حين فضلت المبحوثات الطريقة المباشرة في الاتصال بالرئيس و هذا بنسبة 85.45 % و بالتالي فالمبحوثات يرون بأنها أحسن طريقة و السبب هنا هو التمكن من التواصل أكثر و تبادل وجهات النظر و الخبرات و أيضا لأنها توحد العلاقات الإنسانية و ترفع التكلفة بين الرئيس و الموظف و أيضا من اجل مناقشة كافة النقائص و المعوقات في حين جاءت نسبة 14.54 % هي الطريقة الغير مباشرة كما تبين أن الاتصال الفعال له دور كبير في قوة و ضعف الأداء الوظيفي حيث جاءت النسبة بـ 83.63 % فالاتصال الفعال هنا بطبيعة الحال يعمل على توطيد العلاقات الإنسانية في حين جاءت نسبة 16.36 % يرون بان الاتصال الفعال ليس له أي دور و هذا محير بعض الشيء في حين رأيت مجموعة من المبحوثات بان المواصلات لا تتوفر لهن من المنزل إلى العمل و هذا بالنسبة 55% و هذا بطبيعة الحال معيق من المعوقات التي تواجه المبحوثات حيث أنهم في بعض الأحيان يؤخرهن عن العمل و هذا يعرضهن إلى الاستفسار في العمل في حين إلا تتوفر لهن المواصلات جاء بنسبة 45 % .

و تبين لنا بان نسبة المبحوثات اللاتي يرغبن في الاستقالة جاء بنسبة 30.90 % و هي نسبة لا يستهان بها.

حيث أن السبب في الرغبة في الاستقالة راجع إلى الشعور بعدم الاستقرار راجع إلى الفتن و المحسوبيات و أيضا الحقد بين العمال الشتم من قبل المسؤولين في بعض الأحيان عدم المساواة في العمل و هذا ما تفتقر إليه مؤسساتنا كما قالت إحدى المبحوثات .

و بالتالي من خلال كل ما سبق يتبين لنا بان المشكلات التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملات و تعمل على التقليل من مردوديتهن .

الفرضية الثانية :

إن ما بينته لنا النتائج الإحصائية يؤكد تحقق الفرضية الثانية ، و التي طرحنا فيها بان للمشكلات الاجتماعية تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .

حيث بلغت نسبة 58.18 % يبين لنا بان نظرة المجتمع ظالمة و غير منصفة لعمل المرأة باعتبار أن المجتمع مجتمع تقليدي أيضا يرى أفراد المجتمع أن المرأة التي تخرج إلى العمل هو لتسليية و الفسحة و أنها حازت على حرية زائدة بمجرد خروجها إلى العمل و أيضا الرجل في مناصب العمل و يرى بان عمل المرأة لا معنى له و القوامة للرجل و هو المسئول الأول و الأخير و أيضا لان المجتمع غير متحضر كما قالت احد المبحوثات في حين أن نسبة 41.87 % اللاتي ارتئين بان نظرة المجتمع غير ظالمة .

و أيضا تبين لنا بان المرأة مسئولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه و هذا بنسبة 52.72 % و بالتالي فالمرأة هنا مسئولة فقط عن الأسرة و الأعباء الأسرية فقط مسئولة عن الأطفال و الزوج و المكوث في البيت فقط . على عكس هذا رأت مجموعة من المبحوثات بان المرأة ليست مسئولة فقط عن الأسرة و هذا بنسبة 47.27 % .

في حين تبين لمجموعة من المبحوثات بان نظرة المجتمع العربي لازالت سلبية و هذا بنسبة 52.72 % فالمجتمع العربي حيث أن عمل المرأة هو شيء إضافي و المجتمع العربي محافظ على المبادئ و القيم التي لا تحول للمرأة العمل و هناك من المبحوثات من قالت بان المجتمع العربي يريد مصدر مال آخر لكن ليس من عمل المرأة أو بالأحرى يريد المال من المرأة لكن لا تعمل و هذا أمر محير إلى ابعد الحدود .

في حين جاءت نسبة 47 % يرون بان نظرة المجتمع ليست سلبية كما تبين أن طول ساعات العمل يهمل من الواجبات الأسرية و هذا بنسبة 77 % و قد قسمت هذه النسبة إلى ثلاث عناصر أولها أن الإهمال يقع على عاتق الأطفال حيث أن المرأة العاملة دائما بعيدة عن أطفالها سواء انه في الحضانة أو هو في احد منازل الأقارب أيضا أن بعد الأم عن طفلها يولد له عقد نفسية في بعض الأحيان .

فكما قالت إحدى المبحوثات فانا كرهت عملي لمجرد أنني ارمي بابني في الحضانة لكي اعمل. و أيضا هناك من المبحوثات من قالت بان الإهمال يقع على عاتق الزوج في حين أقرت أغلبية المبحوثات بان النسبة الكبرى في الإهمال تقع على عاتق العائلة ككل في حين جاءت نسبة 23 % بلا المبحوثات الذين أعطين هذه الإجابات هن عازيات بطبيعة الحال العازبة لا تجد صعوبات كالمتزوجة .

في حين تبين لنا بان نسبة 29.09 % هن مبحوثات تعرضن إلى مضايقات في العمل سواء من طرف المسؤول أو من طرف الزملاء وهذه المضايقات في مجملها لا أخلاقية تصل إلى تحرش جنسي في العمل. و هذا ما أعدته لنا مجموعة من المبحوثات فصحيح أن النسبة قليلة هنا لكنها خطيرة فالمرأة العفيفة الطاهرة تذهب لعمل لتحصيل الرزق تواجه مثل هذه التحرشات في محل رزقها . وبالتالي فلا يجب أن يستهان بهذه النسبة وإن كانت قليلة في حين جاءت نسبة 70.70 % لم يتعرضن لتحرشات جنسية في عملهن.

و في الأخير بين لنا بان جل المبحوثات يؤكدن بان لكل من المشكلات الاجتماعية و التنظيمية تأثير على الأداء الوظيفي لا مجال و هذا بنسبة 56.36 % حيث أن كليهما يؤثر في الآخر فالمجتمع من جهة و المؤسسة من جهة أخرى .

و من خلال ما سبق ذكره ، و من خلال النتائج المتوصل إليها نخلص الفرضيات الاثنان من بحثنا محققة وصادقة و على هذا الأساس فان الفرضية العامة ، و التي مفادها أن للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة تأثير على الأداء الوظيفي محققة وصادقة و ذلك في ضوء مختلف الشواهد المذكورة أعلاه و كذلك الشواهد التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية .

ب- في ضوء الدراسات السابقة :

بعد تعرضنا في القسم النظري إلى طرح إشكالية البحث في ضوء المراجعة الشاملة لمحاولة التعرض إلى مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة في أزمنة و بيئات مختلفة . فلقد توصل كل من لزغد فيروز و هدى محمد السيعي و بعطيپ جلال الدين إلى نتائج متشابهة إلى احد ما .

فمن جهة فان دراسة لزغد فيروز توصلت إلى أن المرأة العاملة تتعرض إلى تحرش جنسي في محيط العمل فصحيح أن هذا الموضوع حساس بعض الشيء لكن هو موجود في مجتمعنا و يجب أن يعنى بالاهتمام و الدراسة فقد توصلت الباحثة هنا إلى أن المرأة تتعرض دائما إلى تحرش من طرف المسؤول و هذا نفس الشيء الذي توصلنا إليه. كما تبين من خلال دراسة هدى محمد السيعي بان المرأة العاملة تواجه مشكلات تنظيمية في بيئة العمل كما تجد بان أكثر ما تعاني منه المرأة العاملة هو التمييز بين الجنسين في أشياء كثيرة و هذا ما تولنا إليه من خلال دراستنا حيث أن أغلبية النساء العاملات يرون بان هناك تمييز بينهن و بين الرجال و خاصة في مسألة الامتيازات و التوقيات في حين بينت لنا دراسة بعطيپ جلال الدين بان للاتصال بين العمال تأثير كبير على الأداء الوظيفي حيث أن الاتصال الفعال يؤدي إلى أداء جيد لا محال فالأداء الجيد مرتبط بطبيعة الاتصال بين العمال و هذا ما توصلنا له من خلال دراستنا حيث وجدنا أن أغلبية العاملات يركزن على الاتصال

المباشر بتالي هنا هذا سيفتح لهن باب المناقشة و الاستفسار و يعمل على توطيد العلاقات الإنسانية
لا مجال .

و أخيرا فان جل هذه الدراسات تقر بان المرأة العاملة تواجه مشكلات تنظيمية و اجتماعية
تؤثر سلبا على أداءها الوظيفي .

الختامة

الخاتمة:

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

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج و آثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء و تنمية المجتمع و إحساسها بقيمة انجازاتها و عطائها ، و منها ما هو سلبي ترك آثاره السلبية على هذه المرأة العاملة ، و الذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها و تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها ، فبعد ما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها ، و تكفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها و وظيفتها في المؤسسة فأصبحت مسؤولة عن مجموعة من المهام في العمل فالإدارية في جامعة العربي بن مهيدي واجهت عدة مشكلات تنظيمية منها و اجتماعية أثرت و بشكل كبير على مردوديتها في العمل أو على أدائها الوظيفي. فالتمييز وطول ساعات العمل و عدم القدرة على التوفيق بين المنزل و العمل من جهة و مشكلة المجتمع و النظرة السلبية لعمل المرأة بالنسبة له وأيضا العادات و التقاليد التي تقيد في بعض الأحيان المرأة العاملة و التحرش الجنسي الذي أصبحنا نراه بنسب معقولة في إدارات الجزائر بشكل عام و إدارة جامعة العربي بن مهيدي بشكل خاص.

فبالنسبة لعاملات جامعة العربي بن مهيدي الأداء الوظيفي بالنسبة لهن يتأثر بالظروف السيئة ، أيضا بالتمييز الموجود بين النساء و الرجال المحسوبيات ضعف الأجر المتقاضي و عدم توافقه مع ما هو مبذول من جهد عدم الرضا و الاستقرار في العمل هذا من الجانب التنظيمي في حين المشكلات الاجتماعية لهن في نظرة المجتمع السلبية لعادات و تقاليد المشاكل الأسرية إهمال الأطفال بالنسبة لهن

بالتالي من خلال كل هذا فان المرأة العاملة لازالت تعاني من المشكلات و بطبيعة الحال فان جل هذه المشكلات يؤثر على الأداء الوظيفي و تعمل على التقليل من مردودية العمل . فالمرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكيلا تجد إشكال في العمل أو لكيلا يتأثر عملها من جهة و أسرتها من جهة أخرى و هذا هو السبب الذي دفع بنا إلى تقديم التوجيهات و الاقتراحات الآتية:

- الاهتمام بالمرأة العاملة.
- توفير جو ملائم لظروف العمل، لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة.
- إعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة والاستماع لمشكلاتها المتعلقة بالعمل.
- تحضير العاملة على العمل مثال على ذلك التحضير المادي أو المعنوي.
- تحسين المعاملة مع المرأة العاملة وإلغاء فكرة التمييز بين النساء والرجال لأنها هي الأخرى قادرة على التطوير في المؤسسة.
- إنشاء حضانات في المؤسسة إن أمكن لكي تطمئن الأم على أطفالها.
- الاهتمام بشكل كبير بقضية التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة وإصدار عقوبات صارمة على مرتكبيها.
- توفير مواصلات للعاملات.
- تشجيع العاملات على العمل .
- منح العاملات عطل من فترة لأخرى .
- اعتماد السبل جديدة من شأنها تحسين ظروف محيط العمل.
- العمل على تزويد العاملات بالمعلومات و المهارات و الأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهن .

- محاولة عدم إيصال المرأة إلى حالة من الإجهاد و التوتر و هذا بطبيعة الحال يؤثر على الأداء الوظيفي لها .
- ضرورة الاعتراف بمجهودات العاملات تقدير ذلك لما له اثر على رفع الروح المعنوية للعاملة و منه على زيادة كفاءة و فعالية الأداء .
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتعمل على التأثير على أدائها الوظيفي.

نتيجة عامة:

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

- المشكلات الاجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي.
- المشكلات التنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي.
- التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرتها.
- التحرش الجنسي هو أحد أخطر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- الأجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد.
- تؤثر نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة على أدائها الوظيفي.
- الظروف الفيزيائية السيئة لها تأثير كبير على مردودية العمل.

المرأة العاملة عنصر قادر على العطاء ولكن دائما يتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي، فلا يجب التغاضي عنها وإهمالها.

الملخص

إن من المستجدات التي عاشتها المرأة في العصر الحديث قضية العمل، فعلى الرغم من أنه على مدار التاريخ كان هناك عدد من النساء انخرطن في سوق العمل بدءاً من النساء اللاتي كن يقمن بكثير من المهام بدون أجر في ظل الفلسفة الطبقيّة التي كانت تسود العالم القديم، مروراً بالنساء الفلاحات اللاتي كنّ العصب الأساسي في عملية الإنتاج الزراعي خاصة في المواسم التي تحتاج للأيدي العاملة الكثيفة كما في موسم الحصاد مثلاً بالإضافة لمهن أخرى عملت فيها النساء كمهنة القابلة والمرضعة، وعملت نساء أخريات في مجال التجارة كأُمّ المؤمنين السيدة خديجة رضي الله عنها فكانت تدير أعمالها عبر عمال وسطاء لها.

لقد بدأت النساء اللواتي اعتدن ممارسة الدور التقليدي للمرأة بالجلوس في المنزل وإنجاب الأطفال والعناية ..بهم ينشطن في الحياة العملية. إلا أن المسؤوليات المنزلية لا تزال قائمة على أكتاف النساء

ويعتبر تحقيق التوازن بين العمل، والبيت التحدي الأكبر لعمل المرأة بانها تسعى جاهدة لتحمل والتنفيذ فالمسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت والعمل يجعلها فريسة الإحباط والتعب والشقاء. حيث يؤدي التعارض بين الأدوار المختلفة إلى نشوء علاقات متوترة، وتدهور الصحة البدنية، والغضب، والعدوانية، والقلق، والاكنتاب، حيث ان المرأة العاملة تواجه تحديات كبرى متمثلة في المشاكل التي تواجهها في العمل نصطح عليها بالمشكلات التنظيمية ، كطول ساعات العمل ، الظروف السيئة، قلة الاجر المتقاضى مقابل الجهد المبذول ، مشكلة التميز بين الجنسين و اعتبار المرأة عنصر ضعيف لا يقوى على العمل عدم الاستقرار في العمل ،الاجهاد الذي يصيبها، استغلالها في بعض الأحيان أيضا هنالك ما يسمى بالمشكلات الاجتماعية متمثلة في نظرة المجتمع السلبية فالمجتمع العربي خاصة يرى ان العمل بالنسبة للمرأة شيء إضافي و غير مرغوب فمكانها هو البيت و فقط ، وعادات و تقاليد المجتمع الذي تعيش فيه، و منهن من تتعرض للابتزاز الجنسي و هي اخرطها و القائمة لا تعد ولا تحصى فجل المشكلات التي تواجهها تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي فترجع بالسلب على مردودية المؤسسة من جهة .. وعلى اسرتها بالأخص ان كانت متزوجة من جهة أخرى

كلمات مفتاحية

في المرأة العاملة ، الأداء الوظيفي ، المشكلات الاجتماعية ، المشكلات التنظيمية

L'une des évolutions vécues par les femmes dans les questions relatives au travail de l'ère moderne, bien qu'à travers l'histoire, il y avait un certain nombre de femmes ont été engagés dans le marché du travail à partir de femmes qui faisaient beaucoup de tâches sans rémunération dans une philosophie de classe qui a prévalu l'ancien monde, en passant par femmes paysannes qui étaient le nerf principal dans le processus de production agricole, en particulier dans les saisons que vous avez besoin pour le travail des mains-d'œuvre, comme dans la récolte, par exemple, en plus d'autres professions ont travaillé où les femmes comme une sage-femme de profession et des soins infirmiers, et ont travaillé d'autres femmes dans le domaine du commerce en tant que mère des croyants Khadija Dieu les bénisse étaient gère son entreprise grâce

Intermédiaires ses travailleurs.

Les femmes qui sont habitués moi avons commencé la pratique du rôle traditionnel des femmes à rester à la maison et avoir des enfants et de prendre soin d'eux actif dans la vie professionnelle. Toutefois, les responsabilités domestiques existent encore sur les épaules des femmes.. est de parvenir à un équilibre entre le travail, la maison et le plus grand défi du travail des femmes qu'il cherche à réaliser et les responsabilités de mise en œuvre sont placé sur elle à la maison, au travail les rend proie à la frustration et de la fatigue et de la misère. Où le conflit entre les différents rôles conduit à l'émergence de relations tendues, et la détérioration de la santé physique, la colère et l'hostilité, l'anxiété et la dépression, que les femmes qui travaillent en regard représenté des défis majeurs dans les problèmes rencontrés par les Nstalh travailler par des problèmes d'organisation, Ktol heures de travail, de mauvaises conditions, le manque de justiciable de salaire par rapport à l'effort, le problème de la discrimination et les femmes le sexe considéré comme élément faible est pas à travailler l'instabilité au travail, le stress qui a frappé il, exploitée Parfois, il ya aussi les questions dites sociales représentées dans les attitudes sociales négatives de la communauté arabe estime que le travail privé pour Quelques chose de femmes supplémentaires et indésirables Fmkanha est à la maison et seulement, et les habitudes et les traditions de la société dans laquelle ils vivent, et de qui sont exposés au chantage sexuel et sont Akhartha et liste d'innombrables problèmes de radis rencontrés par un impact négatif sur le rendement au travail Fterdja négativement sur la rentabilité de l'institution d'une part, et sa famille, en particulier, qu'ils étaient mariés d'autre part .. Donc prêter attention aux femmes qui travaillent est devenu une priorité, ce qui est de la responsabilité de l'institution d'une part, la société et la famille de l'autre.

فهرس المحتويات

الإهداء

الشكر والعرفان

المقدمة (أ)

الفصل الأول: الإطار التمهيدي لدراسة

I - إشكالية الدراسة 06

II - فرضيات الدراسة 08

III - أهمية الدراسة 08

IV - أسباب اختيار الموضوع 09

V - أهداف الدراسة 10

VI - تحديد مفاهيم الدراسة 11

VII - الدراسات السابقة 15

الفصل الثاني: المرأة العاملة

تمهيد 21

I - السيرورة التاريخية لعمل المرأة 22

1- المرأة العاملة عبر التاريخ 22

2- النظريات المفسرة لعمل المرأة 23

3- إثر الحربين العالميتين على عمل المرأة 25

II - واقع عمل المرأة 27

1- دوافع خروج المرأة للعمل 27

- 28 عمل المرأة في العالم.....
- 30..... عمل المرأة من المنظور الإسلامي.....
- 31..... عمل المرأة في الجزائر.....
- 35..... 1-4 - مجالات عمل المرأة في الجزائر.....
- 36..... 5- واقع عمل المرأة العربية في الإدارة

III - المتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة..... 37

- 37..... 1- متغيرات سياسية.....
- 38..... 2- متغيرات اقتصادية
- 38..... 3- متغيرات ثقافية.....
- 39..... 4- متغيرات تكنولوجية
- 41..... 5- أثر خروج المرأة للعمل على الأسرة.....
- 41..... 6- العمل وأثره على المرأة نفسها.....

IV - إسهامات المرأة العاملة..... 42

- 42..... 1- أساليب العمل بين النساء
- 42..... 2- المرأة في جماعة العمل.....
- 43..... 3- الحركات النسوية.....
- 44..... 4- مكاسب تحققت باشتغال المرأة.....

45..... خلاصة

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

47..... تمهيد.....

48..... I - السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي.....

- 48..... 1- نظرة تاريخية للأداء الوظيفي.....
- 49..... 2- نظريات الأداء الوظيفي.....

II - أساسيات حول الأداء الوظيفي.....53

- 1- مستويات الأداء الوظيفي.....53
- 2- مكونات الأداء الوظيفي.....54
- 3- محددات الأداء الوظيفي.....55
- 4- أنواع الأداء الوظيفي.....57
- 5- عناصر الأداء الوظيفي.....58
- 6- أبعاد الأداء الوظيفي.....59
- 7- أهمية الأداء الوظيفي.....61
- 8- أساسيات الأداء الوظيفي.....63

III - معيقات الأداء الوظيفي.....64

- 1- مشكلات الأداء الوظيفي.....64
- 2- أسباب مشكلات الأداء الوظيفي.....65

IV - تقييم الأداء الوظيفي.....68

- 1- عوامل تقييم الأداء الوظيفي.....68
- 2- شروط وعناصر تقييم الأداء الوظيفي.....70
- 3- القائمون بعملية الأداء الوظيفي.....70

خلاصة.....72

الفصل الرابع: مشكلات المرأة العاملة

تمهيد.....74

I - المشكلات التنظيمية.....75

- 1- مفهوم المشكلات الاجتماعية.....75
- 2- طبيعة المشكلات الاجتماعية.....76
- 3- مشكلات وصعوبات المرأة العاملة.....77

- 4- التمييز تجاه المرأة العاملة.....80
- 5- أهم الاتجاهات المفسرة لقضايا التمييز بين الجنسين.....80

II - المشكلات الاجتماعية 82

- 1- مفهوم المشكلات 82
- 2- معوقات التحاق المرأة بالعمل 83
- 3- إثر عمل المرأة على الأسرة والمجتمع 84
- 4- نظرة المجتمع للمرأة العاملة.....85
- 5- التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.....86
- 5-1- تعريف الاصطلاحي لتحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.....86
- 5-2- التحرش الجنسي في مكان العمل.....86
- 5-3- دوافع وأسباب التحرش الجنسي.....86
- 5-4- العوامل المساعدة على انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.....87

88..... خلاصة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

تمهيد..... 90

- 1- منهج الدراسة 91
- 2- أدوات جمع البيانات 92
- 3- عينة الدراسة 95
- 4- مجالات الدراسة 98

الفصل السادس: تفرغ البيانات الميدانية وتفسيرها

تمهيد..... 101

- 102.....1- تفرغ البيانات الميدانية و تفسيرها
- 143.....2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

خاتمة

نتيجة عامة

الملخص

قائمة المراجع

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

الملاحق

فهرس الجداول

الجداول العامة

الصفح	عنوان الجدول	الرقم
33	توزيع السكان الفاعلين حسب معدل النشاط	01
34	توزيع عمل المرأة حسب القطاع والنشاط الاقتصادي	02

جداول الدراسة الميدانية

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
102	توزيع العينة حسب السن	01
103	توزيع افراد العينة حسب الموطن الأصلي	02
104	توزيع المبحوثات حسب النشاط الأصلي للأسرة	03
105	توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	04
106	توزيع المبحوثات حسب الحلة المدنية	05
107	توزيع المبحوثات حسب المصب	06
108	العمل في مكان اخر قبل العمل في المؤسسة الحالية	07
109	مدى الرضا عن العمل	08
110	الامتيازات في العمل	09
111	مدى معادلة الاجر مع المبذول من جهد	10
112	مدى اعتراف الإدارة بما يقدم من اعمال	11
113	مدى استخدام المهارات في العمل	12
114	مدى الشعور بالاستقرار	16
115	الظروف الفيزيقية	17
116	مدى ملائمة الظروف للقيام بالمهام	18
117	مدى وجود تمييز بين الرجال و النساء	19
118	مدى حب المرأة العاملة لعملها	20
119	كفاية الوقت لاداء المهام	21

120	احتواء المؤسسة على معدات	22
121	ادخال الة جديدة للعمل	23
122	عملية الاتصال	24
123	الاتصال الفعال له دور في قوة و ضعف الاداء	25
124	التعامل مع الزملاء في العمل	26
125	العلاقة بالرئيس في العمل	27
126	العلاقة بالزملاء في العمل	28
127	مدى توفر وسائل المواصلات	29
128	مدى توفر أماكن للغذاء	30
129	مدى التفكير في الاستقالة	31
130	العمل بالنسبة للمبحوثات	32
131	نظرة المجتمع لعمل المرأة	33
132	المرأة مسؤولة فقط عن مهام الاسرة	34
133	مدى إيجاد اشكال في الوسط الاسري	35
134	مدى سلبية نظرة المجتمع لعمل المرأة	36
135	مدى إعاقة العادات والتقاليد لعمل المرأة	37
136	مدى استطاعت المرأة لأثبات نفسها كعاملة	38
137	مدى إيجاد صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل	39
138	مدى اهمال الواجبات الاسرية بسبب طول ساعات العمل	40
139	مدى التفكير في الاستقالة	41
140	مدى انفراد العاملات مع الزملاء في العمل	42
141	مدى التعرض لمضايقات في العمل	43
142	مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية على الأداء	44

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
40	المتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة	01
66	العوامل المؤثرة على الأداء	02
67	العوامل المؤثرة على الأداء	03

الملاحق

جامعة العربي بن مهدي
أم البواقي

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع تنمية و تسيير المواد البشرية

إستمارة بحث

مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها
على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية في جامعة العربي بن مهدي

إشراف الأستاذ:

- د : لطفي دنبري

إعداد الطالبة :

- خولة نسرين بن بوزيد

السنة الجامعية

2015-2014

أختي العاملة :

تندرج هذه الاستمارة لمعرفة رأيك في المشكلات التي تواجهك و تؤثر على الأداء الوظيفي لك في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، - تخصص- علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية ، و لذا فان نجاح هذا البحث يرتكز على مدى مساهمتكم في الإجابة بكل صدق ، كما نؤكد لكم بان إجاباتكم ستضل سرية و لا تستعمل إلا لأغراض علمية و شكرا على حسن تعاونكم .

من فضلكي ضعي علامة (X) أمام الخانة المناسبة لاختبارك .

(1) بيانات شخصية و عامة :

- 1- السن سنة
- 2- الموطن الأصلي : رفي حضري بدوي
- 3- النشاط الأصلي للأسرة : زراعي خدمي صناعي رعوي
- تجاري تعليمي
- 4- المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5- الحالة المدنية : عزباء متزوجة أرملة مطلقة
- 6- المنصب الذي تشغلينه :

(2) محور خاص بالمشكلات التنظيمية التي تواجه المارة العاملة

- 7- هل عملت في مكان آخر قبل انتقالك إلى العمل بالمؤسسة الحالية ؟
- نعم لا
- إذا كانت الإجابة نعم برأيك هل واجهتك مشكلات معينة جعلتك تتخلين عن هذه المؤسسة ؟
-
- 8- هل أنت راضية عن عملك .
- نعم لا
- إذا كانت الإجابة لا فهل هذا راجع إلى
- ضعف الأجر ونقص المكافئات
- ظروف العمل السيئة
- أخرى تذكر

9- هل سبق لكان تحصلت على امتياز في عملك ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا برأيك هل يؤثر هذا على أدائك في العمل ؟

10- هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبذلينه من جهد ؟

نعم لا

إن كانت الإجابة لا هل تعتقد أن هذا قد يؤثر على أدائك الوظيفي ؟ كيف ؟

11- هل تعترف الإدارة بما تقدمينه من عمل

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا فهل هذا راجع إلى :

- عدم وجود معايير واضحة في عملية التقييم

- عدم عدالة عملية التقييم

- رئيسك لا يملك الصلاحية و القدرة على المكافئة

12- هل تستخدمين مهاراتك في العمل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا برأيك هل هناك ما يعرقلك عن القيام بعملك في الوقت المناسب؟

.....
.....

13- هل تشعرين بالاستقرار في عملك

نعم لا

- إذا كانت الإجابة لا فما هي الأسباب التي يجعلك غير مستقرة؟

.....
.....

14- كيف هي الظروف الفيزيائية التي تعملين بها

حسنة عادية سيئة

15- هل ظروف العمل مناسبة للقيام بالمهام

نعم لا

إن كانت الإجابة لا هل هذا راجع إلى

- نقص في التجهيزات

- قلة في المتخصصين

* أخرى تذكر

.....

16- هل برأيك يوجد تمييز بينك و بين الرجال داخل المؤسسة

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم هل يشكل لك قلقاً؟

17- هل تحبين عملك

نعم لا

- إن كانت الإجابة لا لماذا أو ما السبب في ذلك؟

18- هل يكفيك الوقت لأداء مهامك في العمل اليومي

نعم لا

إن كانت الإجابة لا فهل هذا راجع إلى

- لتغيب بعض الزملاء المساعدين

- لنقص الخبرة

- لنقص في المعدات

- كثرة العمل

أخرى تذكر

19- هل تحتوي المؤسسة التي تعملين فيها على المعدات تكنولوجية للأداء العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا هل يعيقك ذلك في أداء الأعمال الموكلة إليك؟

نعم لا

20- هل إدخال آلة حديثة للمؤسسة تعني بالنسبة لك ؟

- الراحة

- المسؤولية

- تغيير إستراتيجية العمل

- تنمية المهارات لتتناسب مع القدرات التقنية

21- كيف تتم عملية الاتصال بينك و بين رئيسك و زملائك في العمل

- طريقة مباشرة

- طريقة غير مباشرة

- برأيك أي الطرق أحسن بالنسبة لك ؟ لماذا

.....
.....

22- برأيك هل الاتصال الفعال له دور في قوة و ضعف أدائك الوظيفي ؟

نعم لا

23- هل تتعلمين مع زملائك أثناء العمل

- مطولا

- قليلا

- إلا في ساعات العمل

24- كيف هي علاقتك برئيسك

حسنة عادية سيئة

25- كيف هي علاقتك بزملائك في العمل

حسنة عادية سيئة

26- هل تتوفر لك وسائل مواصلات من المنزل إلى العمل

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا هل برأيك أن هذا قد يؤثر على أدائك في المؤسسة؟

نعم لا

إن كانت الإجابة نعم كيف؟

.....

27- هل تتوفر لك أماكن للغذاء

نعم لا

إن كانت الإجابة لا هل تعتبرين أن هذا قد يعتبر من المعوقات التي قد تؤثر على أدائك

الوظيفي؟

نعم لا

28- هل تفكرين في الاستقالة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فما هو السبب؟

.....

3) بيانات حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة :

29- ماذا يمثل العمل لك

- مصدر رزق فقط
- مصدر رزق و مكانة اجتماعية
- تحقيق الذات و الشعور بالرضا
- واجب اجتماعي يجب ان تقومي به
- فخر و اعتزاز

أخرى تذكر

.....

30- هل ترين بان نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة و غير منصفة

- نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم برأيك لماذا ينظر المجتمع للمرأة العاملة بهذه النظرة ؟

.....

.....

31- هل المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي تعيش فيه

- نعم لا

32 – هل تجدين إشكال في الوسط الأسري الذي تعيشين به باعتبارك امرأة عاملة ؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم لماذا ؟

33- هل تعتقد ان نظرة المجتمع العربي لازالت سلبية بالنسبة لعمل المرأة؟

نعم لا

إذا كانت نعم لماذا؟

34- هل عادات و تقاليد مجتمعك تعيقك على القيام بعملك و تؤثر على أدائك؟

نعم لا

35- هل استطعت إثبات نفسك كمرآة عاملة في مجتمع يرفض عمل المرأة؟

نعم لا

36- هل تجد صعوبة في التوفيق بين منزلك و عملك

دائماً أحياناً أبداً

إذا كانت الإجابة دائماً برأيك هل يؤثر هذا على أدائك الوظيفي

نعم لا

37- هل برأيك طول ساعات العمل يهمل من واجباتك اتجاه أسترترك

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم برأيك الإهمال الكبير يقع على

- الأطفال

- الزوج

- العائلة كلها

38- هل تفكرين بالاستقالة من العمل بسبب ضغوط المسؤولية الأسرية

نعم لا

39- هل تفرض عليك طبيعة عملك الانفراد مع زملائك في مكان العمل

نعم لا

40- هل تتعرضين لمضايقات في العمل

نعم لا

إن كانت الإجابة نعم فما هي طبيعة هذه المضايقات و هل تتكرر لك ؟

.....

.....

41- برأيك أي من المشكلات قد يؤثر على أدائك الوظيفي المشكلات الاجتماعية أم التنظيمية

ولماذا :.....

.....

1) قائمة المراجع

- 1 - أ حمد خليل، خليل. (1982) . (المرأة العربية وقضايا التغيير) .(دط). بيروت: دار الطباعة الجديدة .
- 2 - أحمد زكي، محمد. (1986) . معجم مصطلحات العلوم الإدارية .(دط). القاهرة: دار الكتاب.
- 3 - إدريس، إدريس(2009). بطاقة التقييم المتوازن. (ط1).الأردن:دار وائل للنشر.
- 4 - الجوير، إبراهيم. (1995) . عمل المرأة في المنزل وخارجه. (ط1). الرياض: مكتبة الالصبيكان.
- 5 - الرفاعي احمد حسن. (1976). الاسس العلمية لمناهج العلوم الاجتماعية. (ط2). لبنان: الدار العلمية لطباعة.
- 6- السياحي، معظي. (1984) . المرأة بين الفقه والقانون. (ط1). بيروت: المكتب الإسلامي.
- 7- الشبيلي، عمر محمد تومي. (2002) . علم النفس الإداري. (د ط). طرابلس: الدار العربية للكتاب.
- 8-العجيلي، عميان. (2009). البحث العلمي أساليبه وتقنياته. (ط2) دبلد: الجامعة المفتوحة .
- 9- العدلي، تاجر محمد. (1995) . السلوك الإنساني التنظيمي. (ط2). الأردن: معهد الإدارة العامة.
- 10- العميان، محمود سليمان. (2010) . السلوك التنظيمي. (ط5). الأردن: دار وائل للنشر.
- 11- العميان، نواف. (1982) . القيادة الإدارية. (ط2). الرياض: دار العلوم.
- 12- الغالبي، طاهر محسن منصور. (2007) . الإدارة الإستراتيجية. (ط1). عمان: دار الوائل للنشر.
- 13- المحاسبة، محمد إبراهيم. (2013) . إدارة وتقويم الأداء الوظيفي. (ط1). عمان: دار جرير.
- 14- النمر، محمد. (1990) . السلوك الإداري. (ط1) الرياض: مطابع الملك سعود.
- 15 - بن حمدان، خالد محمد. (2007) . الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. (د ط). الأردن: اليازوري العلمية.

- 16- بن وكيل الشيخ، عبد الله. (1980). عمل المرأة. (ط1). الدار السعودية
- 17- بوشیخة، نادر احمد. (2010). إدارة الموارد البشرية. (ط1). عمان: دار الصفاء.
- 18- بوفلجة، غياث. (1998). القيم و الثقافة. (د ط). الجزائر: دار العرب لطباعة والنشر.
- 19- بونعبر، مدحت. (دس). الأداء الإداري المتميز. (ط1). القاهرة: المجموعة العربية لنشر والتوزيع.
- 20- حامد احمد، بدر. (1982). السلوك التنظيمي. الكويت: دار القلم
- 21- حسن، راوية. (1999). إدارة الموارد البشرية. (د ط). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 22- حنفي، سليمان. (1990). السلوك التنظيمي. (د ط). القاهرة: دار الجامعات المصرية.
- 23- زكي محمود، هاشم. التنظيم وطرق العمل. (ط1) الكويت: جامعة الكويت.
- 24- زيادة، احمد. (1994). نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة. (ط1). د بلد: دار الزاوية للنشر.
- 25- سعيد، مؤيد. (2002). إدارة الموارد البشرية. (ط1). الأردن: دار الكتب الحديثة لنشر والتوزيع.
- 26- سلطان، محمد سعيد نور. (2003). السلوك التنظيمي. (د ط) الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 27- سليم، مريم. (1999). واقع وتطلعات التحرر. (ط1). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 28- شتى، علي السيد. (1997). المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية. (د ط). مصر: مكتبة الإشعاع.
- 28- صنفى، عبد القادر. (1990). السلوك التنظيمي وإدارة الفاعلون. (د ط). الإسكندرية: دار الجامعة.
- 29- عاشور، احمد صقر. (1983). إدارة الأفراد. (ط2). بيروت: دار النهضة العربية.
- 30- عاطف محمد، غيث. (دس). المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي. (ط1). مصر: دار المعرفة للنشر.
- 31- عبد الفتاح، إبراهيم. (1984). سيكولوجية المرأة العاملة. (ط2). بيروت: دار النهضة.

- (32- قباري، محمد. (1981) . علم اجتماع الإداري. (ط1). الإسكندرية: دار المعارف.
- (33- قندنز، انتتي. (2005) . علم الاجتماع. (ط4). بيروت: دار ترجمان لنشر.
- (34- كولونناي، الكسوندر. (1978). تحرر المرأة العاملة. (ط3). بيروت: دار الطليعة لطباعة والنشر.
- (35- محمد عباس، سهيلة. (2006) . إدارة الموارد البشرية. (ط2). عمان: دار الوائل للنشر والتوزيع.
- (36- محمد عبد الغني، هلال. (1996). مهارات إدارة الأداء. (د ط). القاهرة: دار الصفاء.
- (37- محمود، الجوهري. (2010) . المشكلات الاجتماعية. (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر.
- (38- مذكور، إبراهيم. (1975) . معجم العلوم الاجتماعية. (دط). مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- (39- معن، خليل العمر. (2002) . علم اجتماع الأسرة. (د ط). الأردن: دار الشروق للنشر.
- (40- منسي، محمود عبد الحليم. (2000). مناهج البحث العلمي. (دت). مصر: دار المعرفة الجامعية.
- (41- هانقر، ماريو. (1988) . إدارة الأداء. (د ط). الرياض: معهد الإدارة العامة.
- (42- فان فيله، هيلين. (1983) . المرأة الجزائرية. (ط5). لبنان: دار الحداثة للطباعة.

(2) الرسائل العلمية:

- (1 - برباس، توفيق. (1997) . تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العمل. رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، الجزائر.
- (2 - حلمي، شريفة. (1999) . المرأة العاملة وأساليب التنمية الاجتماعية. رسالة دكتوراه، جامعة المغرب، المغرب.
- (3 - عش، عادل. (2002) . الأداء المالي للمؤسسة قياس و تقييم. رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر.

- (4) علي، بشرى. (1993). اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

- (5) مساعد عبد الله، الماضي. () . معوقات الاتصال في الإدارة وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

3_المواقع الإلكترونية:

(1) عباس، عبد الحق. (2006-09-22)، حواء ضحية قمع ثقافي واجتماعي وآخر سياسي في الجزائر (www.middle-east.online.com)

المجلات والدوريات:

(2- درة، عبد الباري. (2003). تكنولوجيا الأداء في المنظمات. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، (382)،

15

- (3) عبد الرحيم علي، منير. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل و بين الولاء التنظيمي. مجلة الإدارة العامة، (2)، 35.

- (4) فرحات، نادية. (2012). عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية. الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد (8)، 16-18.

4) الأوراق المقدمة في الندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية:

(1- حام، عمر. (2007). المرأة في الإدارات الحكومية التحديات والأفاق. ملتقى المرأة في الإدارات الحكومية، الجامعة الأمريكية، تونس.

(2- صلاح، عبد الله. (1979). فعالية تقييم الأداء. بحث مقدم للندوة المدير الفعال، معهد الإدارة العامة.

3- عاشور، فضيلة. (2007). مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية المجتمعية. ورقة عمل مقدمة في

ملتقى دور المرأة في التنمية، جامعة دمشق.

4- عمرو، حامد. (الفترة الممتدة من 19 - 23 أوت 2007). المرأة في الإدارة الحكومية التحديات والأفاق.

الجامعة الأمريكية، تونس.