



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم تحت عنوان:

أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية طاهر

ميموني السوقر - تيارت -

الإشراف : د / حسني خيرة

إعداد الطالبتان:

العرايبي فتيحة

بوهلالي شيماء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر (ب)	د. خريش زهير
مشرفا و مقرا	أستاذ محاضر (ب)	د/ حسني خيرة
مناقشا	أستاذ محاضر (ب)	د. موهوب مراد

الموسم الجامعي : 2021 - 2022



الشكر والتقدير



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى

آله وصحبه أجمعين أما بعد

الحمد لله أولاً، أشكرك ربي على نعمك وفضلك الذي مننت علي وعلى والدي بأن وفقني لإنجاز

هذه الرسالة.

أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في إتمام هذا البحث.

وبكامل الوفاء وصدق العرفان وعظيم الامتنان أخص بالشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة "الدكتورة

حسني خيرة" على ما قدمته لنا من التوجيهات ونصائح قيمة ولم تبخل علينا بوقتها ومعلوماتها التي

ساهمت في إنجاز هذا البحث المتواضع .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على جهدهم وما منحوا لي

من وقتهم الثمين لمناقشة وتحكيم هذا العمل المتواضع وتقديم الملاحظات والتوجيهات التي ستسهم في

إثرائه.



إهداء



أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهما عز وجل " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين
إحسانا إما أن يبلغن عندك الكبر أحدها أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما" سورة
الإسراء- الآية 23.

إلى والدي التي غمرتني بعطفها وحنانها حفظها الله والتي سعت إلى أن أصل إلى هذا المستوى وعلمتني
وساهمت في تربيتي وكرست حياتها من أجلي وسعت جاهدة من أجل أن أكون في أعلى المراتب .
إلى والدي الذي علمني أن الدنيا كفاح، وسلاحها العلم والمعرفة، إلى الذي لم ييخل علي بأي شيء، إلى
من سعى لأجل راحتي ونجاحي إلى أعظم وأعز رجل في الكون.
إلى الذين طفرت بهم هدية من الأقدار إخوة فعرفوا معنى الأخوة إخوتي عبد المالك وجيلالي وإلى زوجاتهم وإلى
أخواتي العزيزات أحلام ووهيبة و أزواجهم وأقدم إهداء إلى براعم العائلة: عبد الحميد، سيد أحمد إلى صديقات
وريفقات دربي: إيمان، مروي، نihal.

إلى كل أقاربي وأحبائي إلى كل من ساعدني لإتمام هذا العمل.
راجية من الله تعالى أن يؤجرتني بما أصبحت به وأن يغفر لي عما قصرت فيه.

العراي فتيحة





إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله الذي أنار طريقي وكان لي خير عون أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى الأيادي الطاهرة التي أزالَت من أمامنا الأشواك الطريق ورسمت المستقبل بخطوط من الأمل والثقة:

جدتاي خديجة وعائشة

إلى الذي لا تفيه كلمات الشكر والعرفان إلى مثالي الأعلى وقدوتي في الحياة أبي الحبيب أطل الله عمره وألبسه ثوب

الصحة والعرفية، إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان إلى بسملة الحياة وسر الوجود إليك أُمي الغالية.

إلى من ترعرعت معهم ونما غصني بينهم إخوتي رضوان، صهيب، فاطمة، مكّي، فادية وعائشة إلى كل أفراد عائلتي دون

استثناء خاصة: خالي محمد، حميد، سليمان، خيرة، فريدة، مخاطارية، كريمة.

إلى صديقتي الغاليات: خلود، سيليا، عفاف ورفيقتي المشوار اللاتي قاسمني لحظاته رعاهم الله ووفقهم.

إلى من كان له أثر على حياتي ومن سلك بي دروب الحياة اعتزازا واحتراما إلى من وسعه قلبي ولم يسعه قلبي.

شيما



الملخص:

لقد تناولت الدراسة موضوع أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني دائرة السوكر ولاية تيارت، تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة ومن متزوجة إلى أم على الأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل، وذلك من خلال إبراز أهم العوامل التي تؤثر على المرأة العاملة أثناء قيامها بعملها وازدواجية أدوارها والجانب الميداني الذي يتناول إجابة المبحوثات الذي يستنتج منه أن الفرضية تحققت نسبيا أي أن هناك أثر نسبي لتغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، الأداء الوظيفي.

Abstract :

The study dealt with the subject of the impact of changing the social role of working women on job performance in the hospital institution Taher Mimouni, Sougar district, Tiaret state. at work, And that is by highlighting the most important factors that affect the working woman while she performs her work and the duplication of her roles and the field aspect that deals with the answer of the respondents, from which it is concluded that the hypothesis was achieved relatively, that is, there is a relative impact of changing the social role of the working woman on job performance.

Keywords: working women, job performance.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً- الإشكالية	01
ثانياً- الفرضيات	03
ثالثاً- أسباب الاختيار الموضوع	03
رابعاً- أهداف الدراسة	04
خامساً- أهمية الدراسة	05
سادساً- مصطلحات الدراسة ومفاهيمها الإجرائية	05
سابعاً- الدراسات السابقة	08
ثامناً- المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	16

الفصل الثاني: عمل المرأة

أولاً- الدور الاجتماعي للمرأة	19
ثانياً- أثر عمل المرأة	20
ثالثاً- دوافع خروج المرأة للعمل	27
رابعاً- مشكلات المرأة العاملة	29
خامساً- النظريات المفسرة لعمل المرأة	31
سادساً- الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة	35

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

أولاً- مفهوم الأداء الوظيفي	41
ثانياً- عناصر الأداء الوظيفي	42
ثالثاً- محددات الأداء الوظيفي	43
رابعاً- معايير الأداء الوظيفي	44

45	خامسا- أبعاد الأداء الوظيفي
45	سادسا- أنواع الأداء الوظيفي
47	سابعا- أهمية الأداء
48	ثامنا- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
49	تاسعا- تقييم الأداء (طرق التقييم التقليدية).
51	عاشرا- أساليب تحسين الأداء الوظيفي.
53	الحادي عشر- نظريات الأداء الوظيفي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

62	أولا- مجالات الدراسة.
64	ثانيا- منهج الدراسة.
64	ثالثا- الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.
65	رابعا- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
66	خامسا- خصائص العينة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير البيانات ومناقشة النتائج

76	أولا- جداول الفرضية الأولى.
106	ثانيا- جداول الفرضية الثانية.
132	ثالثا- الاستنتاج العام للفرضيات.
138	خاتمة
140	قائمة المصادر والمراجع
145	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	66
02	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	67
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الزواج.	68
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأبناء.	69
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة.	70
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب.	71
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير نظام العمل.	72
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.	73
09	العلاقة بين الحالة العائلية وتناسب أجر المبحوثة مع أدائها في العمل.	76
10	العلاقة بين الحالة العائلية واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.	77
11	العلاقة بين الحالة العائلية و امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائها لمهامها.	78
12	العلاقة بين الحالة العائلية والتخطيط المسبق للعمل من أجل تحقيق الأداء الجيد.	79
13	العلاقة بين الحالة العائلية و يتطلب عملك درجة كبيرة من التركيز.	80
14	العلاقة بين مدة الزواج وأنت راضية عن أدائك داخل المؤسسة.	81
15	العلاقة بين مدة الزواج وحجم العمل الذين تقومين به يفوق طاقتك.	82
16	العلاقة بين مدة الزواج ولديك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامك.	83
17	العلاقة بين مدة الزواج واستفادات المبحوثات من دورات تكوينية في مجال عملها.	84
18	العلاقة بين مدة الزواج ووجود صعوبات في تأدية المبحوثة لوظيفتها.	85
19	العلاقة بين مدة الزواج وتطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه.	86
20	العلاقة بين مدة الزواج وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها.	87
21	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل و استفادة المؤسسة من قدرات مواردها.	88
22	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل والتزام المبحوثة بمواعيد عملها لضمان جودته.	89
23	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وحرص المبحوثة على أدائها لوظيفتها بجودة عالية.	90
24	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل والتخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد.	91
25	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وتأدية المبحوثة للمهام المطلوبة بالقدر المطلوب في	92

	الوقت المحدد.	
93	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل واستفادة المبحوثة من دورات تكوينية.	26
94	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وإيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها.	27
95	العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها.	28
96	العلاقة بين نوع الأسرة وتناسب أجر المبحوثة مع أدائها في العمل.	29
97	العلاقة بين نوع الأسرة وامتلاك المبحوثة للقدرة على الاستغلال الجيد للقدرة عند أدائها لعملها.	30
98	العلاقة بين نوع الأسرة والتزام المبحوثة بمواعيد عملها من أجل ضمان جودته.	31
99	العلاقة بين نوع الأسرة وحرص المبحوثة على أداء وظيفتها بجودة عالية.	32
100	العلاقة بين نوع الأسرة و التخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد	33
101	العلاقة بين نوع الأسرة وإيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها.	34
102	العلاقة بين نوع الأسرة وتطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه.	35
103	العلاقة بين نوع الأسرة واستخدام المبحوثة لمهارات أثناء أدائها لوظيفتها.	36
106	العلاقة بين عدد أبناء ورضا العاملة على أدائها في المؤسسة.	37
107	العلاقة بين عدد الأطفال وحجم عمل المبحوثة يفوق طاقتها.	38
108	العلاقة بين عدد الأبناء و امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.	39
110	العلاقة بين عدد الأبناء وامتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها.	40
111	العلاقة بين عدد الأبناء و تخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.	41
113	العلاقة بين عدد الأبناء وإيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.	42
114	العلاقة بين عدد الأبناء واستخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي.	43
115	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.	44
116	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وامتلاك المبحوثات القدرة على الاستغلال للوقت أثناء أداء العمل.	45
117	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها و امتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها.	46
118	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وتخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.	47
119	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء و تأدية المبحوثات للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.	48

121	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء وإيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.	49
122	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها ويتطلب عمل المبحوثات درجة كبيرة من التركيز والانتباه.	50
123	العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها أثناء أدائها لعملها.	51
124	العلاقة بين وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.	52
126	العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت وامتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.	53
127	العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت و تخطيطها مسبقا لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد.	54
129	العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت و إيجاد صعوبات في تأديتها لواجباتها.	55

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
66	دائرة نسبية توضح سن المبحوثات	01
67	دائرة نسبية توضح المستوى التعليمي للعينة	02
68	دائرة نسبية توضح متغير مدة الزواج للعينة	03
69	منحى بياني يوضح عدد الأبناء للنساء العاملات	04
70	دائرة نسبية توضح متغير مكان الإقامة	05
71	دائرة نسبية توضح متغير المنصب	06
72	دائرة نسبية توضح متغير نظام العمل	07
73	دائرة نسبية توضح الخبرة المهنية	08

مقدمة

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم وهذا من متطلبات الحياة. تكون المرأة العاملة باعتبارها تمثل نصف المجتمع، فبعدما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها وترعى أسرته وقول هتلى "أن المرأة عملها هو زوجها، وأسرته وأطفالها ومنزلها".¹

الآن أصبحت ملزمة بأن تواكب الحدث وتستعد لاستقبال أدوارها المهنية زيادة على أدوارها التقليدية، فالجتمعي الحالي اعترف بضرورة عمل المرأة واعتبره ضرورة اقتصادية، وحتى ضرورة اجتماعية وثقافية، وحصوها على قسط وافر من التعلم والشهادات ذات كفاءة مهنية، فهذا الأخير وفر لها إمكانيات وفرص كبيرة للدخول إلى سوق العمل في مختلف القطاعات، فنجدها في التعليم والقضاء والصحة وهي الآن تنافس الرجل في مهامه، وحسب آخر إحصائيات سنة 2019 في الجزائر قدرت نسبة العاملات بـ 22% وبما أن المرأة بصفتها الطبيعية قد تكون زوجة أو أم فهي مضطرة أن توازن بين دورين، واحد على مستوى الأسرة المتمثل في تربية الأبناء وأشغال البيت والآخر على مستوى العمل.

ومن المواضيع مهمة التي نالت نصيب وافر من الاهتمام والبحث في الدراسات الاجتماعية العامة ودراسات تخصص تنظيم وعمل خاص، هو مفهوم الأداء الوظيفي فتعددت تعاريفه بحيث علماء الاجتماع لم يتفقوا على تعريف واحد ولكنهم اتفقوا على مفهوم عام كل حسب نظريته.

وعرفه أحمد زكي "الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو إسناد إلى شخص أو مجموعة للقيام به".²

كما عرفه هانيز بأنه الناتج الذي يجب أن يصل إليه العامل عند قيامه بأي عمل من الأعمال داخل المنظمة التي يعمل بها.³

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

² - أحمد زكي بدوي محمد كامل مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص 166.

³ - هارون هانيز: إدارة الأداء، دليل شامل للإشراف الفعال، (ترجمة محمود مرسى، زهية الصباغ)، 1998، ص 90.

ولذلك سنتناول في هذه الدراسة أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي في إحدى المؤسسات وهي مؤسسة استشفائية، طاهر ميموني دائرة السوق ولاية تيارت.

وتحقيقا لذلك فقد قسمت الدراسة إلى قسمين أساسيين بعد تحديد الإطار المفاهيمي للدراسة، قسم نظري وآخر ميداني جاء على النحو التالي:

الفصل الأول: تضمن الإطار المنهجي للدراسة وشمل تحديد موضوع الدراسة من خلال الإشكالية والفرضيات، ثم تطرقنا لأهم الأهداف التي أدت بنا إلى إجراء هذه الدراسة ثم تليها أهمية الدراسة للتعرف بالقيمة التي يكتسبها الموضوع، وكذا تحديد مفاهيم الأساسية لدراسة، بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع والدراسات السابقة المتمثلة في الدراسات العربية والجزائرية وأخيرا تطرقنا الى التعليق على هاته الدراسات بأوجه التشابه والاختلاف لهذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فكان موجه للتغير المستقل وهو عمل المرأة وتغير أدوارها الاجتماعية حيث تطرقنا في هذا الفصل على كيفية تغير الأدوار الاجتماعية للمرأة ودوافع المرأة العاملة والآثار المرتبطة عن عمل المرأة وإبراز المشكلات التي تواجهها كمرأة عاملة وأهم النظريات المفسرة لعملها خارج البيت ودلالات اجتماعية للمرأة العاملة

الفصل الثالث فكان موجه متغير التابع الأداء الوظيفي حيث تضمن هذا الفصل مفهوم الأداء الوظيفي وعناصر ومحدداته وأنواعه ومعايير وأهميته وعمل الأداء الوظيفي وغيرها من العناصر.

الفصل الرابع: خصص لإجراءات المنهجية فقد تضمن مجالات الدراسة (المجال المكاني، والمجال البشري والمجال الزمني) ثم تطرقنا إلى المنهج المستخدم في الدراسة إضافة إلى ذكر العينة وكيفية اختيارها وخصائصها، إضافة إلى تحديد التقنيات وأدوات جمع البيانات (الاستمارة)

الفصل الخامس: قد خصص لتحليل الفرضيات فقد لخصت فيه أهم نقاط الدراسة الميدانية والتي أجريت داخل مؤسسة استشفائية يقسم التوليد بالسوقر ولاية تيارت، حيث تم فيها عرض وقراءة النتائج.

وفي الأخير فقد قمنا بوضع خاتمة عامة، تم تسليط الضوء على معظم نقاط البحث مع بيان أهم النقاط التي تم النقاش حولها.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: الفرضيات.

ثالثاً - أسباب الاختيار الموضوع.

رابعاً - أهداف الدراسة.

خامساً - أهمية الدراسة.

سادساً - مصطلحات الدراسة ومفاهيمها الإجرائية.

سابعاً - الدراسات السابقة.

ثامناً: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أولا - الإشكالية:

تعتبر الموارد البشرية ذات أهمية بارزة في المؤسسة وعنصر أساسي تسعى من خلاله إلى تحقيق البقاء والاستمرارية، حيث يمثل جميع العمال المتواجدين في المؤسسة على مختلف المستويات الإدارية سواء كانوا في المراكز العليا أو الدنيا يقومون بمهام مختلفة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة للمورد البشري يعتبر ثروة حقيقية بإمكانها لتحقيق المؤسسة ميزة تنافسية مستدامة نظرا لما يمتلكه من مهارات وقدرات فكرية وبدنية ومعارف وخبرات تترجم إلى أنشطة ومهام من شأنها أن تتوصل المؤسسة لغايتها والأداء الجيد، فأصبح موضوع الأداء الوظيفي محور العديد من البحوث والدراسات الأكاديمية، وقد تطورت النظرة للأداء الوظيفي باعتباره عملية لجزء من العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشرية مثل التخطيط للمورد البشري و الاختيار و التعيين و تحديد الرواتب و الأجور و التدريب و غيرها و يعد الأداء مفهوم أساسي بالنسبة للمنظمات وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة و من النظريات المفسرة للأداء الوظيفي نجد نظريتين أساسيتين فهما كالتالي الأولى تكمن في المدرسة الكلاسيكية التي تتضمن نظرية الإدارة العلمية من روادها **فريدريك تايلور** و نظرية المبادئ الإدارية و يطلق عليها أيضا بالعملية الإدارية التي تنتسب إلى الفرنسي **هنري قبول** و نظرية المبادئ البيروقراطية لعالم الاجتماع **ماكس فيبر**، أما الثانية فهي المدرسة السلوكية وهي حركة العلاقات الإنسانية و نظرية العاملين **لفريدريك هرزبورغ**، و يتجلى الأداء الوظيفي في عدة أبعاد تبيننا منها كمية أو إنتاجية العمل و نوعية أو جودة العمل والمثابرة أو الابتكار في العمل، فقد ينقص الأداء الوظيفي للعمال نتيجة تأثره بعدة عوامل كعدم استقرار العامل مع البيئة التي يعيش فيها أو مشاكل أسرية و أكثر فئة قد تتعرض لانخفاض الأداء الوظيفي هي فئة النساء التي أصبحت في الفترات الأخيرة من أهم الموارد البشرية . فالمرأة العاملة ضحيت بمكانة في المجتمع و أصبحت تنافس الرجل في شتى مجالات العمل كالصحة و التعليم و الإدارة و حتى الجيش و غيرها من المهن المطروحة، الأمر الذي أدى إلى زيادة نسبة النساء العاملات لتصبح قوة في سوق العمل في أغلب المجتمعات المتقدمة منها و النامية و

هذا لا يعود فقط إلى تزايد احتياجات المرأة و الضغوطات الاقتصادية و المالية فحسب بل يتعدى ذلك لرغبتها في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز و السعي للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل إلى المستوى المجتمعي ويتضح ذلك من خلال الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة على المستوى العالمي عامة و على المستوى الوطني خاصة ففي سنة 2015 قدرت نسبة النساء العاملات في الجزائر بـ 19,4% ثم ارتفعت حسب آخر إحصائيات قدمها الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2019 لتصل إلى نسبة 22 %، كما سجلت نسبة 64 % من القروض المصغرة استفادة منها النساء خاصة في المناطق النائية فتلاحظ أن هناك تزايد في نسبة النساء العاملات بالجزائر. فيعتبر خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية برزت أساسا بعد الثورة الصناعية و لعبت دورا محوريا في نهضة المجتمعات القديمة و الحديثة و أثبتت من خلال هذا الدور قدرتها على تحول الايجابي في تلك المجتمعات فحضورها الالفت في مختلف جوانب الحياة و إصرارها على الوقوف بجانب الرجل ومساندتها له دليل على كونها عنصرا أساسيا في إحداث عملية التغيير لدورها الاجتماعي و من النظريات المفسرة لعمل المرأة نجد النظرية الماركسية و نظرية البنائية الوظيفية و نظرية المساواة بين الجنسين، و تلعب المرأة عدة ادوار في حياتها اليومية و تتغير هذه الأدوار حسب حالتها الاجتماعية فمن فتاة عزباء التي تخدم والديها وتقوم بشؤون الأسرة بصفة غير إجبارية إلى زوجة و ما تحمله من أمر إدارة الأسرة و مسؤولية الزوج بصفة إجبارية ثم إلى أم التي تقوم بدورها كزوجة و زيادة على ذلك مسؤولية رعاية الأطفال، فإن دخول المرأة إلى عالم الشغل قابلته مشكلة ازدواجية أدوارها بين أدائها الداخلي والخارجي و هذا ما يجعلنا نجد أن هناك علاقة بين تغيير الأدوار المرأة الاجتماعية والأداء الوظيفي و أصبحت محور العديد من الدراسات الأكاديمية فلقد جاءت هذه الدراسة من أجل معرفة أثر تغيير أدوار المرأة العاملة الاجتماعية على أدائها لعملها و عليه نطرح التساؤل التالي : هل يؤثر تغيير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي ؟

و من هنا نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يؤثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة على أدائها الوظيفي من حيث الإنتاجية في العمل والجودة و الابتكار ؟

- هل يؤثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من متزوجة إلى أم على أدائها الوظيفي من حيث الإنتاجية في العمل والجودة و الابتكار ؟

و إجابة هنا على التساؤل العام و الأسئلة الفرعية قمنا بوضع فرضية عامة و فرضيات جزئية تمثلت فيما يلي :

ثانيا - فرضيات الدراسة :

1 - الفرضية العامة :

"يؤثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي "

2 - الفرضيات الجزئية:

1 - يؤثر تغيير المرأة العاملة لدورها الاجتماعي من عزباء إلى متزوجة على أدائها الوظيفي من حيث إنتاجية العمل والجودة و الابتكار.

2 - يؤثر تغير المرأة العاملة لدورها الاجتماعي من متزوجة إلى أم على أدائها الوظيفي من حيث إنتاجية العمل والجودة و الابتكار .

ثالثا - أسباب الاختيار الموضوع :

سبب الرئيسي لاختيار الموضوع الذي جاء تحت عنوان أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أداء

الوظيفي كان بناء على عدة اعتبارات و من أهمها ذكر ما يلي :

1 - أسباب ذاتية :

- كون الموضوع يدخل في تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم واهتمامنا بالمواضيع التي تمس المرأة العاملة وتبسيط الضوء على أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي.
- الميل الشخصي إلى مثل هذه المواضيع المتعلقة بالمرأة العاملة.
- الاحتكاك بالمجال الصحي باعتباره أحد أهم ميادين العمل بالنسبة للمرأة.
- من أجل نيل الشهادة في التخصص.

2- أسباب موضوعية:

- معرفة أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي وقابليته للدراسة العلمية باعتباره ظاهرة موجودة بالفعل.
- يمكن أن يكون هذا البحث نقطة انطلاق للبحوث الأخرى حول تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة وربطه مع الأداء الوظيفي والآثار المتخلفة عن ذلك.
- تقديم إضافة جوهرية في ميدان الدراسات المتعلقة بالمرأة العاملة في قطاع الصحة وإثراء الدراسات الميدانية في هذا المجال.
- إثراء المكتبات الجامعية بالبحوث الأكاديمية المتعلقة بأثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

رابعا - أهداف الدراسة:

إن الأهداف هي غايات يراد الوصول إليها وغاية هذه الدراسة هي:

- هدف العام هذا البحث هو التعرف على أثر إيجابي وسلبي لغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي.
- الكشف عن مدى تأثير تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة كونها قد تكون من عزباء إلى متزوجة ومن متزوجة إلى أم في مجال العمل.
- إبراز العراقيل التي تتعرض لها المرأة العاملة في أدائها الوظيفي.
- التحقق من صحة الفرضيات المطروحة.
- البحث عن أهم أثر تغير دور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي.

خامسا - أهمية الدراسة:

لقد تم اختبار هذا الموضوع لأنه يحمل أهمية كبيرة في دراسات علم اجتماع عدل وتنظيم لكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغير دورها الاجتماعي حيث يمكن تصنيف أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- قد تفيد المرأة العاملة في التعرف على أثر تغير دورها الاجتماعي على أدائها الوظيفي.
- لفت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية التي تخص المرأة العاملة.
- بعد هذا البحث بحثا اجتماعيا يتناول شريحة هامة من شرائح المجتمع هو أدوار المرأة العاملة.

سادسا - مصطلحات الدراسة ومفاهيمها الإجرائية:

- 1 - التغير اصطلاحاً: هو مفهوم مشتق من الفعل الثلاثي (غير) بمعنى بدل الشيء أو انتقل من حال إلى آخر، و يعرف أيضا بأنه عملية تنتج عنها مجموعة من الأشياء أو الأحداث الجديدة، و التي تستقر مكان أشياء قديمة.

ومن تعريفاته الأخرى الاستجابة لمجموعة من العوامل المؤثرة على شيء ما و تؤدي على تغييره من حالته الراهنة على حالة أكثر تقدما. و تطورا⁴.

الدور الاجتماعي اصطلاحى : هو نمط معين من السلوك يرتبط بمركز معين و بما يتوقعه أفراد ثقافة ما من الذي يحتل هذا المركز الكلمة في الأصل أخذت من المسرح حيث يفهم الدور على انه سلوك الممثل الخاص في مضمون معين، فالممثل عليه إن يحفظ و يفسر دورهن كما عليه إن يتصرف في إطار الحدود التي عينت له مستخدما كل إمكانياته و الحقيقة الاجتماعية فيما يتعلق بالدور، هذا ما لخص به شكسبير أعماله الدرامية بقوله: "العالم كله مسرح و الرجال و النساء مجرد ممثلين في الدراما الحياة ينطقون بما حفظوه من أقوال و يؤدون ما وزع عليهم في الرواية من أدوار"⁵

الدور الاجتماعي للمرأة: (إجرائي):

هو المهام التي تقوم به المرأة سواء كان داخلي أو خارجي فداخلي يتمثل في النشاط التي تقوم به اتجاه أسرتها (شؤون البيت، تربية الأطفال، مسؤولية الزوج ...) إما الخارجي فتتعلق بنشاطها اتجاه عملها المأجور.

2 - العمل: (إجرائي):

هو كل جهد أو نشاط يقوم به الإنسان مقابل أجر معين.

3 - المرأة العاملة: اصطلاحى: هي تلك التي تبذل نشاطا عقليا أو فكريا مأجورا خارج المنزل في أي مجال

اقتصادي، أو مؤسسة اجتماعية أو خدماتي، وتتلقى بالمقابل أجر مادي قصد رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأسرتها ويسمح لها بالاستقلالية عن زوجها اقتصاديا بالإضافة على إثبات ذاتها وكونها زوجة بيت ومهتمة بالحيط القرائب لها.

⁴ - مقال تمت الكتابة بواسطة مجد خضر مفهوم التغير، موضوع، نشر 17 مارس 2012، إطلاع 15 أبريل 2022.

⁵ - بوفدوس فريد، الأدوار الاجتماعية للمرأة و الفتاة في ظل منهاج الإصلاح التربوي الجزائري مخبر البحوث الاجتماعية و التاريخية جامعة معسكر العدد الأول 2011ص248.

3 - 1 - إجرائي: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كفتاة أو متزوجة أو أم على جانب دورها كعاملة.

المرأة العزباء اصطلاحاً: يعرفها ميشال بلان Michel Blanc "على أنها بحد ذاتها وضعية اجتماعية قانونية تخص الأشخاص الذين ليست لهم روابط الزوجية" ⁶

إجرائي: فهي حالة عدم الزواج، وهي المرأة التي لا زوج لها.

المرأة المتزوجة: هي كل امرأة يتغير دورها من عزباء على متزوجة وهي التي يربط بينها وبين الرجل عقد الزواج

4 - الأم : هي المرأة التي تؤدي دورا تربطها فيه علاقة الأمومة لأطفالها الذين يكونون من نسلها البيولوجي أو قد لا يكونون كما هي الحال عند التبني

5 - الأداء الوظيفي: هو مستوى انجاز مهام ومقدرة الفرد على حسن التصرف لإمكانيات المتاحة وذلك الإتمام المهام المطلوبة بطريقة المثلى والتي تتضمن الجودة والابتكار الإنتاجية العمل.

إنتاجية العمل: تعرف على أنها مقياس العلاقة بين المخرجات والمدخلات لإنتاجية العمل هي القدرة على تكوين نتائج من قبل الموارد البشرية باستخدام عناصر الإنتاج المحددة.

6 - جودة العمل: إنتاج منظمة سلعة أو تقديم خدمة بمستوى عالي من الجودة المتميزة تكون قادرة من خلالها على الوفاء باحتياجات رغبات عمالها وتحقيق الرضا لديهم.

7 - ابتكار في العمل: يمثل تخيل والتفكير المطبق بغرض خلق قيمة اقتصادية وعادة ما يركز الابتكار على إيجاد الحلول والطرق تميز بين الأفكار الموجودة لعمل بشيء جديد.

⁶ - فريال عباس، العزوبة النسوية في الخطاب المجتمعي المتداول بالجزائر، المجتمع المحلي بمدينة قسنطينة مقارنة انتروبولوجية 2005 ص6

سابعاً - الدراسات السابقة:

1 - الدراسات حول الأداء الوظيفي:

1 - 1 الدراسة الأولى: حول الأداء الوظيفي .

قامت بها الباحثة بوحارة هناء تناولت هذه الدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية وبعض الوحدات بولايتي عنابة والطارف، مذكرة لنيل الشهادة ماجستير في علم النفس وعلوم التربة والارطوفونيا جامعة فرحات عباس سطيف (الجزائر) سنة

2012/2011

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- 1/ الكشف عن مستوى الاحتراف النفسي عند أكوان الحماية المدنية
- 2/ التعرف عن النوع العلاقة بين الاحتراف النفسي والأداء الوظيفي
- 3/ تحديد أشكال تأثير الاحتراف النفسي على الأداء الوظيفي ونتائجها عليه
- 4/ محاولة التعرف عن مدى وجود فروق في مستوى الاحتراف النفسي نرجع لبعض التغيرات الديمغرافية لدى أفراد عينة الدراسة

- 5/ لفت أنظار المتهمين بالصحة النفسية والمدارين نحو ظاهرة الاحتراف النفسي ومدى انتشارها في المنظمات
- 6/ أيضا تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح بعض حلول المناسبة و الضرورية التي من شأنها أن تساهم في تحقيق مستوى الاحتراف النفسي في مقابل تحسين الأداء الوظيفي

مجالات الدراسة:

3-1: المجال المكاني: تم القيام بهذه الدراسة بمصلحة الحماية المدنية و بعض الوحدات التابعة لهما بولايتي عنابة و الطارف.

3-2: المجال الزمني: تم القيام بإجراء الدراسة الفعلية و تقديم أداة البحث الرئيسية () لأفراد العينة بداية شهر جانفي 2011 و تم استرجاع المستعارة نهائيا في شهر مارس 2011 و على هذا الأساس فقد دامت الدراسة الميدانية ثلاثة أشهر.

3-3: المجال المعنوي:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة منهج الوصفي التحليلي حيث اختارت و ركزت على تقنيات لجمع المعطيات و البيانات الخاصة بالظاهرة

الأدوات :

اعتمدت على المقابلة والاستبيان

نتائج الدراسة:

خاضت هذه الدراسة في المخبر توصل إلى النتائج التالية:

بعد التحليل الإحصائي على المستوى الاحتراف النفسي لدى أفراد العينة حققن، مع عدم وجود علاقة بين مستوى الاحتراف النفسي و الأداء الوظيفي كما أثارت أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراف نرجع إلى صغیر السن الحالة المدنية و الأقدمية.

1 - 2 - الدراسة الثانية: حول الأداء الوظيفي:

دراسة قامت بها منال فالح شامان السرحان بعنوان درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة الحقوق وعطفتها بمستوى الأداء الوظيفي.

رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في قسم الإدارة التربوية و الأصول جامعة آل البيت الأردن سنة 2016-2017

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

التعرف إلى درجة الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والتعرف إلى الفروق بين فئات المتغيرات الوسيطة على مجالات الاستقرار الوظيفي، والتعرف على مستوى الأداء لمعلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق، والتعرف إلى الفروق بين الفئات المتغيرات الوسيطة على مستوى الأداء الوظيفي والتعرف إلى العلاقة الارتباطين بين مجالات الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

مجالات الدراسة:

3-1: المجال المكاني:

اقتصر تطبيق الدراسة على رياض الأطفال التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعددها 40 روضة أطفال.

3-2: المجال الزمني:

تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام 2016-2017م

3-3: المجال البشري:

اشتملت الدراسة على عينة مكونة من جميع معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق والبالغ عددهم 135.

منهج البحث:

استخدمت الباحثة منهج الكمي بإتباع الدراسات الصحية الارتباطين نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

الأدوات: الاستبيان

نتائج الدراسة:

لقد توصلت إلى النتائج التالية:

1/ شمول معلمات رياض الأطفال بالضمان الاجتماعي و التأمين الصحي معا يساهم في مستوى الأداء و رضا عن العمل.

2/ مكافأة وتحفيز معلمات رياض الأطفال عند القيم بأي أعمال تطوعية.

3/ رفع أجور معلمات رياض الأطفال بما يناسب مع عدد السنوات خبرة و مؤهل عامي.

4/ إجراء المزيد من البحوث ذات العلاقة بالأداء و الاستقرار الوظيفي على مؤسسات التعليم.

.....
.....

2 - الدراسات حول عمل المرأة :

2 - 1 - الدراسة الثالثة: حول عمل المرأة

دراسة الباحث الصادق عثمان سنة 2013-2014 بعنوان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع

الأدوار. دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار. مذكرة مكملة النيل شهادة الماجستير في

عام اجتماع تخصص: علم اجتماع التنظيم.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة على:

1/ رصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت.

2/ تحديد البعد الاجتماعي الذي يتمثل في العلاقات المتبادلة من خلال التفاعلات الاجتماعية و نوعها في إطار عمل المرأة و إفرازه لقيم اجتماعية جديدة و مفاهيم تتماشى على أهم العادات و التقاليد.

3/ معرفة الدور الذي استطاع أن يساهم في ترقية المرأة التي تؤدي وظيفتها البيولوجية كالأُمومة لم تنشئة الأطفال و القيام بالأعمال المنزلية و توفيقها المسؤولية الوظيفية خارج البيت.

4/ إظهار القدرات الحقيقية للمرأة التي تؤدي وظيفتها البيولوجية كالأُمومة ثم تنشئة الأطفال و القيام بالأعمال المنزلية و توفيقها مع المسؤولية الوظيفية خارج البيت.

5/ إبراز الدور الحقيقي الذي تلعبه المرأة في التنمية الوطنية خاصة المرأة العاملة المتزوجة التي تعيش وقتها بين البيت و العمل بصورة متواصلة غير منقطعة

6/ معرفة العراقيل التي تتعرض لها المرأة على مستوى الأسرة و تسليط الضوء على الاتجاهات و السلوكيات الجديدة التي أصبحت تلعبها في التصدي لهذا الموقف.

7/ تحسيس و نوعية الأفراد المحيطين بالزوجة العاملة (الزوج، الأبناء) بالصراعات التي تنشأ لديها بين واجباتها المختلفة تجاه كل منهم، و بذلك يمكن دعمها و تقديم المساعدات لها، لتحقيق من حدة صراع الأدوار لديها.

8/ الكشف عن إمكانية توقيف المرأة بين عملها خارج المنزل و الأعباء الأسرية بشكل عام.

مجالات الدراسة:

أ/: المجال الزمني: أجريت الدراسة على ثلاثة مراحل:

1: المرحلة الأولى: امتدت حوالي ثلاث أشهر جويلية 2013 إلى أواخر شهر سبتمبر 2013 تم حصر عدد

المفردات الدراسة و اللواتي هن من العاملات في ذلك الحين و اللواتي هن في عطلة سنوية أو عطلة أمومة.

2: المرحلة الثانية: قضا بتوزيع 15 استمارة للتجريب على المبحوثات المعرفة الأسئلة المخرجة و التي فيها غموض لدى المبحوثات.

3: المرحلة الثالثة: نزلت إلى الميدان بحيث تم توزيع الاستمارات لجمع المعلومات ابتداء من 2013-10-09 إلى 2013-10-22.

ب/: المجال الزمني:

لقد تم إجراء هذه الدراسة في مؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية غرداية و هو مستشفى أنشأت سنة 01-2008.

ج/: المجال البشري:

مجموع العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية هو 458 عامل منهم 87 عاملة بحسب الاختصاص.
العينة: العاملات المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج من مطلقات أو الأرمال دون و العازبات و اللواتي عددهن 65 عاملة من مجموع 87 عاملة من مؤسسة استشفائية بركان.

المنهج و الأدوات الدراسة:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم و مستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس و يحدد العلاقات بين عناصرها أو بين ظواهر الاجتماعية فهذا الأخير يتعدى الوصف إلى التحليل و التفسير و هو ما يناسب دراستنا هاته التي تسعى إلى التعرف على الأسباب التي تقف وراء صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة خارج البيت.

الأدوات: الاستمارة، الملاحظة، المقابلة

نتائج الدراسة: وبصفة عامة فإن الدراسة تحصلت على جملة من نتائج هي:

- 1/: إن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل، فالأزواج فتنزلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية اتجاههم أما الأسر فيها فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.
- 2/: أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها الطابع الحوار لا الأمر.
- 3/: انتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وزاد من تشجيعهن على العمل خارج البيت.
- 4/: للحدوث الثقافي والاجتماعي تأثير كبير في تصرف العاملات، وهو تشجيع عن العمل أو يعيقه حسب طبيعة المجتمع والأعراف والتقاليد.

2 - 2 - الدراسة الرابعة: حول عمل المرأة

دراسة قامت بها الباحثة بن زيان مليكة تحت عنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية بجامعة مستوري قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم سنة 2013-2014

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى :

- 1- الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد الأسرة الزوجة العاملة الجزائرية وما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري.
- 2- محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء دورها الأساسي وهو الأسري، والمساهمة بجدية وإيجابية لصالح مجتمعها من خلال أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضا عن نفسها.

3- مجالات الدراسة:

3-1- المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بمصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين على مستوى المقر المركزي لجامعة قسنطينة (البرج الإداري) اخوة مستوري-جامعة قسنطينة.

3-2- المجال الزمني:

لقد استغرقت هذه الدراسة طيلة السنة الجامعية 2013-2014.

3-3- مجال البشري:

يمثل النساء الموظفات بمركز الإداري مجمع: كوجبل لخضر، احمد دماي والمقدر عددهم 71 موظفة وتم اختيار العينة ممثلة لهذا المجتمع البحثي.

منهج البحث: استخدمت المنهج الوصفي فالطالبة الباحثة تريد الوقوف على انعكاسات عمل المرأة على العلاقات الأسرية وهنا الموضوع يتطلب استخدام المنهج الوصفي لأنه من الأساليب التحليلية المرتكزة على المعلومات الكافية والدقيقة عن الظاهرة.

الأدوات: الاستمارة

أهم النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- فعلا الزوج يقدم المساعدة لزوجته العاملة في أشغال المنزل مع العلم أن بعض الأعمال لا يفضل الرجل القيام بها وتبقى دائما اختصاص الزوجة بمفردها حتى وان كانت عاملة.

2- حسب النتائج البحث فالمرأة تبقى مساعدة من زوجها في تربية الأطفال.

ثامنا: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- أوجه التشابه: بطبيعة الحال كل الدراسات التي ذكرناها سابقا تتشابه في عدة نقاط مع دراستنا الحالية وهذا ما دفع بنا إلى اختيارها، فالدراسة متعلقة بعمل المرأة الصادق عثمان تشابهت معنا بتحدثها عن عمل المرأة ودراستها الميدانية كانت أيضا بمؤسسة استشفائية واعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع المعلومات ونفس العينة التي هي النساء المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج، أما دراسة بن زيان مليكة فكانت أيضا تتحدث عن عمل الزوجة واعتمدت على استمارة ونفس العينة. أما الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي فدراسة بوحدة هناء تحدثت عن الأداء الوظيفي اعتمدت على الاستمارة مثل دراستنا الحالية أما دراسة منال فالح شامان السرحان هناك تطابق في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي والأدوات المستعملة لجمع البيانات (الاستمارة) وتشابه في المنهج الكمي.

2- أوجه الاختلاف: بطبيعة الحال تم اختيارنا لهذا الموضوع لأن هناك مضمون جديد من نوعه مقارنة بالمواضيع الأخرى لأنه ربط عمل المرأة وتغير أدوارها الاجتماعية وتأثيره على الأداء الوظيفي فدراسة متعلقة بعمل المرأة لصادق عثمان فاختلفت مع دراستنا أنها حددت المرأة الجزائرية بصفة خاصة وصراع أدوارها واعتمدت على المنهج الوصفي ونسبة لدراسة بن زيان مليكة ربطت عمل زوجة بالانعكاسات على العلاقة الأسرية واختلفت أيضا في مكان الدراسة الميدانية أما بالنسبة للمنهج تناولت الدراسة تناولت الدراسة المنهج الوصفي، أما الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي تناقضت مع دراستنا الحالية بنسبة لدراسة بوحدة هناء ثبتت أبعاد غير الأبعاد التي اعتمدنا عليها في دراستنا واختلاف في مكان الدراسة والمنهج فوظفت المنهج الوصفي، كما أن دراسة منال فالح، شامان السرحان هناك اختلاف في الأبعاد وربطها مع الموضوع المتعلق بالاستقرار الوظيفي للمعلمات رياض الأطفال.

الفصل الثاني

عمل المرأة

أولا - الدور الاجتماعي للمرأة.

ثانيا - أثر عمل المرأة.

ثالثا : دوافع خروج المرأة للعمل.

رابعا : مشكلات المرأة العاملة.

خامسا - النظريات المفسرة لعمل المرأة.

سادسا - الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة.

تمهيد:

يعد عمل المرأة من المواضيع المتداولة في الوقت الراهن حيث أصبحت نسبة النساء العاملات تزداد كل عام وهذا من أجل تحقيق ذاتها وفرض مكانتها في المجتمع وتحقيق الاستقلالية المادية لاكتفائها وتلبية رغبات أسرته، ومن خلال هذا الفصل سنتحدث عن تغير الأدوار الاجتماعية للمرأة وأهم الأسباب التي دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل والآثار المرتبة عن عمل المرأة والمشكلات التي تواجهها وأهم النظريات المفسرة لعمل المرأة والدلالات الاجتماعية للمرأة العاملة.

أولا - الدور الاجتماعي للمرأة:

تعتبر الأدوار الاجتماعية للأفراد من بين السمات الهامة لشخصية وتنظيم أي مجتمع، فالدور الاجتماعي هو مجموعة المهام التي يؤديها الفرد نتيجة شغله لوضع أو مركز معين في الحياة كما يقول لينتون "الطفل الذي يولد ذكرا يلعب دور: الولد، الابن، الشاب، الرجل العامل في المصنع أو موظف مكتب، الزوج، الأخ، الأب، الجندي... أما التي تولد أنثى تلعب أدوار البنت، الفتاة، العروس، الزوجة، الأم، المرضعة، العاملة، البائعة أو الجلدة..."⁷.

فالفتاة العزباء هي التي لم يسبق لها الزواج فلها أدوار داخل الأسرة كقيام بشؤون المنزل ورعاية الوالدين والإخوة وأيضا هناك من تقوم بشراء و التسوق من أجل مستلزمات البيت ولها دور خارج الأسرة كالدراسة أو العمل وهذا ما يجعلها تنهياً نحو أدوار أخرى كتغيير دورها الاجتماعي من عزباء إلى متزوجة فالمتزوجة لديها أيضا أدوار كترعاية البيت وتلبية شؤون الزوج ومتطلباته ومساندته والتنسيق بين العمل الداخلي أي داخل الأسرة والعمل الخارجي في مؤسساتها التي تعمل وتؤجر عليها وهنا أيضا سوف يتغير دورها الاجتماعي من متزوجة إلى أم فهي تقوم بدور المتزوجة من حيث قيام بشؤون المنزل وتلبية متطلبات الزوج إضافة إلى ذلك "فهي تقوم بالدور الأكبر في تربية الأبناء ومراقبة سلوكهم - بنين وبنات - خاصة في مرحلة الطفولة حيث تعتبر الرابطة والعلاقة بين الأم والطفل في تلك الفترة هي الرابطة الأساسية في المجتمع"⁸. وأيضا تقوم بشراء مستلزمات البيت في حالة غياب الزوج وعملها الخارجي.

فأصبحت المرأة لديها دور كبير في المجتمع وتحملت شتى المجالات كالزراعة والتجارة والتربية والتعليم والجيش والطب... وهذا ما جعلها تثبت ذاتها في المجتمع.

⁷ - بوقريس فريد: الأدوار الاجتماعية للمرأة والفتاة في ظل منهاج الإصلاح التربوي الجزائري، الناصرية لمخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، العدد 1، 2016، ص 246.

⁸ - مرقت العشماوي وعثمان العشماوي: دور الحياة، دراسة للعادات والتقاليد الشعبية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص 117.

وهكذا نجد أن العمل خارج المنزل أمر لا يتعارض مع طبيعة المرأة الأنثوية فهو نوع من النشاط الإيجابي من الممكن أن تقوم به المرأة طالما تطلب منها المجتمع ذلك وطالما أن هذا النشاط لا يتعارض مع دورها الرئيسي في الحياة وهو الإنجاب فضلا عن أنه يحقق لها الحياة إلى جانب الرجل سواء في البيت أو خارج البيت⁹.

ثانيا - أثر عمل المرأة:

لقد تناول الباحثون والمفكرون آثار عمل المرأة من المنظورين الإيجابي والسلبي لعمل المرأة وبصفة عامة وسوف نتناول هذه الآثار أو الانعكاسات من كل الجوانب:

1 - آثار عمل المرأة على ذاتها:

إن العمل الخارجي الذي تقوم به المرأة قد يكون إيجابيا، حيث من خلاله تنمي الوعي الذاتي وتصبح قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وقدراتها وكفاءاتها وتتخلص من التبعية والقصور الذي لحق بها طيلة حياتها، حيث أنها بفضل العمل حققت الكثير من المكتسبات وارتقت بمستواها التعليمي ونمت شخصيتها، وقد يكون عملها خارج البيت له آثار سلبية سواء كانت تنعكس على الصحة النفسية والجسمية لها.

1 - 1 - انعكاسات خروج المرأة للعمل على صحتها النفسية:

أ - من الناحية الإيجابية: إن عمل المرأة خارج البيت ساعدها للقيام بدور نشيط من خلال المساهمة في تطوير المجتمع وفي تطوير المجتمع وفي تطوير شخصيتها سيكولوجيا فالعمل الخارجي ساعدها على تسامي رغبتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء طفولتها مقارنة بالرجل فتقوم بتعويضه عن طريق عن طريق العمل الإيجابي، ثم إن المرأة ومن خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل فالعمل يمنحها القوة والثقة في النفس ويطمئننها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا غاب عنها زوجها أو توفي أو غاب الأب

⁹ - كاميليا عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة، نخبة مصر، القاهرة، 1990، ص 39.

للمرأة العزباء كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى قدرة الإنتاج، وإن المكانة الاجتماعية التي يوفرها العمل يمكن أن توفر لنا سلوك عاملات مصنع كان يحيل عاملاته إلى المعاش في سن 55 سنة، معطيا إياهن معاشا عائليا سخيا. فلقد وجد أن كثير من هؤلاء النساء يقفن على أبواب المصنع كل مساء في انتظار صديقاتهن عند الخروج ويستمرن في المواظبة على حضور أي أحداث اجتماعية تجري في المصنع وعندما يكون من الممكن الحصول على عمل إضافي بعض الوقت خلال الشغل، فإنهن يكن على استعداد دائم للانضمام فيه عن طيب خاطر. ولم يشعر الأفراد الذين قاموا بإستئجار هؤلاء النسوة، أنهن يهمن المال أولا، فمن الواضح أن كل ما يهمن أن المصنع مركز اجتماعي، لأنهن كن تقريبا يقمن أعمال إضافية ويحصلن على مال كاف تماما.

ب - من الناحية السلبية: فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل رغم أنها خرجت للعمل بملئ إرادتها ونتيجة للضغوط المعيشية في المقام الثاني وأبرز هذه الاضطرابات ما يلي:

ب - 1- الاكتئاب والإحساس بالذنب: تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة ضغط بعض الضغوطات النفسية والاجتماعية على شخصيتها، فهي متشعبة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلتها وضرورة القيام بواجباتها كاملة اتجاههم إن هذه الحالة تجعلها فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها فهي مكتئبة وقانطة حيناً، وهي عرضة للإحساس بالذنب حيناً آخر، ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الثانوية مثل: فقدان الشهية والأرق والبكاء المتكرر، وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض، فتصبح المرأة عاجزة عن القيام بأي نشاط.

ب - 2- القلق والخوف: إن السلوك الإنساني سلوك مدفوع بحاجات معينة من شأن كل منها أن تثير توتر الفرد وتدل باتزانته بدرجة معينة وقد يجد الفرد نفسه في مواقف تثير حيرته هذه المواقف تمقل بالنسبة له مصادر تهديد لذا تولد حالة من القلق والخوف.

ويتولد القلق والخوف لدى المرأة العاملة نتيجة للعوامل التالية:

- للمرأة العاملة صلات اجتماعية وأهمها الصلة الأسرية فهي مسؤولة عن أطفالها وعن دافع الأمومة وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب العمل الذي يولد لديها قلقا نفسيا دائما.
- كثيرا ما يأتي القلق للمرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها فهي في حاجة للتوافق مع هذه الظروف والتوافق مع زملاء العمل وبالقدر نفسه بحاجة إلى الحفاظ على مكانته المهنية وإثبات قدرتها في مواقع العمل.
- يأتي القلق أيضا للمرأة العاملة عن طريق شعورها بالنقص في قدراتها المهنية الأمر الذي قد يقود مستقبلا إلى ترك العمل أو التوقف عنه مؤقتا. وهذا معناه جرائها من المشاركة في عمليات الإنتاج التي تضغط على شخصيتها وبنائها الذاتي كونها كائن اجتماعي، إنتاجي في نفس الوقت.

ب - 3 - الانفعال: أن المرأة العاملة بصفة عامة والأم بصفة خاصة غالبا ما تكون تحت ضغط حالة التوتر والانفعال في كافة المجالات سواء في العمل أو في البيت لتحملها المسؤولية كاملة، ذلك لأنها تتحمل ما يفوق قدرة احتمالها وعجزها على التوفيق بين مسؤوليات البيت المتعددة وبين مسؤولياتها والتزاماته.

فالأم العاملة عندما تلتحق بمنصب عمل خارجي تبدأ في التفكير لإيجاد حضانة مناسبة أو مربية لأطفالها الصغار أثناء غيابها في العمل ولذلك فهي تكون مشتتة الفكر بين الحضانة وأبنائها والعمل وأيضا أعمال المنزل التي ليس لها حد فحين تنتهي من عملها تسرع إلى الحضانة لأخذ أبنائها منها ثم تسرع إلى البيت أين ينتظرها عمل شاق، فهي مطالبة بأن تقوم بأعمال المنزل حين وصولها إلى البيت وحين ذهابه للعمل أعمال ترهق جسدها فهي بمثابة

كابوس بالنسبة للمرأة العاملة. وتلعب الانفعالات دورا ضارا على الوظائف العقلية فهي تشوه الإدراك وتعطل التفكير المنظم والقدرة على حل المشكلات، وأيضا شدة الانفعال تنتج عنها اضطرابات في الأمعاء.¹⁰

ب - 4 - الصراع العاطفي والتأزم النفسي: في جميع الحالات تكون المرأة العاملة المتزوجة نخباً للوساوس والتعب وعرضة للإرهاق العصبي فهي دائمة التفكير في أولادها تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن البيت لتواجدها في مقر عملها فهي دائمة الرغبة في التواجد بين أفراد أسرته. ومن هنا تقع المرأة فريسة للصراع العاطفي الخطير حيث تبدأ في الشعور بالنقمة والكراهية لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأولادها، بل وحتى المرأة العاملة العزباء أو المتزوجة التي لم ترزق بأطفال فهي دائمة التفكير في مسؤولية البيت. وأحيانا تميل إلى الاعتقاد بأن حياتها تتحللها التعاسة والشقاء وأن الصعاب في حياتها أكثر من المصاعب والمتاعب في حياة زوجها لأنه لدى رجوعه إلى البيت وحال دخوله للمنزل يستطيع أن يلجأ إلى الراحة وهي لا يمكنها ذلك.

2- آثار خروج المرأة للعمل على صحتها الجسمية:

فيزيولوجيا إن المرأة مختلفة عن الرجل حيث أنها أضعف منه لهذا فإنها إذا استمرت في بذل الجهد سرعان ما تصاب بالإرهاق فيقل تحملها للتعب ومنه ينتج أكبر عدد من حوادث العمل، ويرى معظم العلماء أن التعب عبارة عن عملية تعديل لنشاط الإنسان وأن الأعراض التي تظهر عليه ما هي إلا دقات لناقوس الخطر للإخبار بالتعب الجسدي فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم اتجاه الضغوطات والصراعات الحياتية، ومن أهم أعراض التعب هي:

أ - أعراض سيكوسوماتية: وهذا يظهر في اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتخاف وخفقان القلب.

¹⁰ - زهير عبد السلام وزوليخة معنصري: أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، جامعة باتنة، الجزائر، ص 419، 423.

ب - أعراض وجدانية وعقلية: مثل صعوبة في التركيز ضعف الذاكرة صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف في الأداء الوظيفي وهو من بين آثار الإجهاد الطويلة المدى أيضا التوتر المستمر للعضلات الذي يسبب آلاما لا تطاق وكل هذه الاضطرابات تؤثر على حياة المرأة العاملة العادية والمهنية بدرجات متفاوتة.

كما أن التعب يتسبب في إجهاض عدد كبير من النساء كما يكون سببا في حدوث الولادات المبكرة هذا يظهر خاصة عند النساء اللواتي يكن مضطرات للعمل واقفات¹¹.

2 - آثار عمل المرأة على أبنائها:

2 - 1 - الرأي الأول الذي يتناول الأثر الإيجابي:

تعتبر علاقة الأم بأبنائها من أقوى الروابط الأسرية فبمجرد أن يرى الطفل النور يجد أمه تتعهد بالرعاية والحنان وتغمره بعطفها حتى يكبر ويستطيع المساهمة في الحياة الاجتماعية أما الأم العاملة فيتقلص وقت بقائها في المنزل ولكن رغم ذلك بينت بعض الدراسات أن المرأة العاملة تقبل على أبنائها بشوق ولهفة وتعوضهم عن وقت غيابها عن المنزل عكس المرأة الماكثة بالبيت التي تقل أو تنعدم عندها تلك الלהفة نتيجة بقائها في المنزل وعدم مفارقتها لهم ومن بين الدراسات التي توصل فيها الباحثان هو فمان وهاملين إلى أن العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة تلك التي تتعلق بتنشئة الأطفال حيث أن إحسان المرأة العاملة بالنضج والخبرة والوعي يجعلها تعكسه على تعاملها مع أبنائها مما ينعكس على سلوكياتهم إضافة إلى أن إحساس المرأة العاملة بالتقصير في حق أبنائها يجعلها تعطيهم حنانا زائدا عند عودتها من العمل لتعويضهم عن غيابها كما تعطيهم الفرصة للتعبير بحرية عن آرائهم.

¹¹ - عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم، علم النفس، جامعة وهران2، الجزائر، سنة 2016، 2017، ص ص 102، 103.

2 - 2 - الرأي الثاني الذي يتناول الأثر السلبي:

لقد تسبب خروج المرأة للعمل في ظهور مشكلة العناية بالأطفال فغياب الأم لساعات طويلة وتركها لأبنائها في دور الحضانة أو في المنازل الأهل أو أحد الجيران يجعلهم يحسون بفقدانها ويعانون من اضطرابات نفسية تؤثر على بناء شخصيتهم وفي هذا الإطار نذكر الدراسة التي قامت بها الخبيرة الاجتماعية **إيدالين** بأمريكا حول عمل المرأة في الأعمال الحرة بحيث توصلت إلى ضرورة مكوث المرأة في البيت وإشرافها على رعاية أبنائها وأرجعت سبب الفارق الكبير بين الجيل الماضي والحاضر إلى غياب الأم عن المنزل واهتمامها بعملها الخارجي إلا أننا نجد بعض الدراسات التي ربطت تأثير عمل المرأة بمدة غيابها عن المنزل حيث أن تكيف الأبناء مع هذا الوضع يقل كلما زادت مدة غيابها عن خمس ساعات، وعموماً فإن تأثير عمل المرأة على أبنائها يتوقف عن الظروف المحيطة بها¹². ومن أهم هذه الآثار هي: الفطام المبكر وفقدان الأبناء الصغار للرعاية والحنان والتعامل مع الأبناء بانفعال وعصبية...

3 - أثر عمل المرأة على الزوج:

3-1 - الجانب الإيجابي: مشاركة المرأة الزوج في تحمل بعض نفقات ومتطلبات الحياة الأسرية.

3-2 - الجانب السلبي: جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة واضحة وصريحة غاية في التأكيد على وجوب طاعته وعدم إهمال حقه بأي حال من الأحوال من قبل المرأة، فقد تعرض لها أسباب أو تخدعها مغريات فتهمل حقه أو تقصر فيه، والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها اتجاه زوجها وإعطائها حقه كاملاً، كما أن إهمال المرأة العاملة لزوجها وانشغالها لفترات طويلة في العمل ثم شعورها بالتعب في

¹² - أ. إبراهيم الذهبي ومكاك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 11، جوان 2015، ص ص 185، 186.

المنزل ورغبتها في الراحة وقت تواجده وعدم قدراتها على التحدث إليه يؤدي إلى التباعد بين الزوجين مما له آثار سيئة على نفسية كل منهما، ففي إحدى الدراسات التي تمت على عدد من الزوجات العاملات، ذكرت جملة من تلك الآثار فقد أجابت 84% منهم بقولها: أضايق زوجي بغيابي عن البيت عندما يكون متواجدا فيه، وأجابت 42% منهن: أثير أعصاب زوجي بكلامي حول مشاكل عملي مع رؤسائي وزملائي، وأجابت 23%: أؤلم زوجي بتركي له وحيدا في حالات مرضه الشديد و 22%: أقلق زوجي بتأجيل فكرة إنجاب طفل آخر، وقالت 12% منهن: أثير أعصاب زوجي عندما أرغب في أن يكون لي رأي أساسي في المواضيع الهامة في الأسرة، و 9% أثير أعصاب زوجي عندما أطلب منه مساعدتي في إدارة شؤون المنزل كالطبخ أو الغسل...

ومن هنا نستخلص أن التعب والإرهاق النفسي الذي تلقاهما المرأة العاملة يؤدي إلى عدم استطاعة الزوجة العاملة تلبية مطالب الزوج سواء المادية أو العاطفية وبالتالي ينعكس التعب والعياء النفسي على المشاركة العاطفية وخاصة عدم استطاعتها لتلبية حاجيات الزوج¹³.

4 - الآثار الاجتماعية للمرأة العاملة:

هي الانعكاسات الاجتماعية الإيجابية والسلبية التي تطرأ على المرأة العاملة من خلال عملها خارج البيت وتشمل هذه الآثار علاقة المرأة بأسرتها وزوجها وجيرانها وزملائها في العمل.

4 - 1 - آثار عملها على أقربائها: هي الانعكاسات الاجتماعية والسلبية التي تطرأ على المرأة العاملة من خلال عملها خارج البيت وتشمل هذه الآثار علاقة المرأة بأسرتها وزوجها وأقربائها من حيث الزيارة وصلة الرحم.

¹³ - عاجب بومدين: نفس المرجع السابق، ص ص 109، 112.

4- 2 - آثار عملها على جيرانها: وتشمل هذه الآثار علاقتها بجيرانها من خلال الزيارات وتبادل الهدايا في المناسبات والاحترام المتبادل لكن المرأة العاملة تكون زيارتها لجيرانها في الأعياد والمناسبات فقط.

4- 3 - آثار عملها على زملائها في العمل: تكون هناك صداقة عمل فقط.

ثالثا : دوافع خروج المرأة للعمل:

يوجد العديد من الأسباب التي تدع المرأة للعمل سواء كانت عزباء أو متزوجة أو أم ولتحقيق وفرض ذاتها في المجتمع وهي كالتالي:

1 - دوافع اقتصادية:

من أهم الدوافع لخروج المرأة إلى ميدان العمل هو الحاجة الاقتصادية وهذا ناتج عن غلاء المعيشة من جهة وتحقيق أحلامها وأهدافها من جهة أخرى وأيضا حاجة الأسرة لدخل المرأة ورفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة ففي عام 1958 بينت دراسات "هير" عن المرأة المشتغلة وعن السيطرة، إن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تفعل النساء العاملات من الطبقة الوسطى اللاتي غالبا ما يذكرن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع إليه، فإن الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل فيكون الدافع الاقتصادي قويا وملحا ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة العاملة¹⁴.

2- دوافع ذاتية:

منها تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع، له حقوق وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة

¹⁴ - نفس المرجع: ص112.

لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة, ففي دراسة لفيشر على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من الكليات بنيويورك (و. م. أ) تبين أن نصف مجموعة اللاتي يعلمن يشعرون بالملل أثناء وجودهن بالمنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية¹⁵.

3 - دوافع تعليمية:

في المجتمع الحديث نجد أن الأسرة أصبحت تهتم بتعليم وتكوين المرأة والقضاء على الأمية، فعمل المرأة متعلق بمستواها التعليم وهذا ما يدفعها للبحث عن العمل المتعلق بشهادتها كما هو عليه الآن نجد أن المرأة تعمل في كل المجالات كالمديرة، المعلمة، محامية، مهندسة...

4 - دوافع نفسية:

يمثل الجانب النفسي للمرأة دافعا قويا للخروج والعمل، والذي من خلاله تحقق كل المقومات الأولية لنمو الذات والشعور بضرورة المساواة ومنه تتأكد إنسانية المرأة التي بها تتخلص من المكانة الهامشية التي كانت تحتلها بالمقارنة مع الرجل وعادة ما يتجلى ذلك عند النساء اللاتي يحملن شهادات تعليمية عالية بالإضافة إلى شعور المرأة بالوحدة والضغط الشديدين، ورغبتها في الاتصال بباقي أفراد المجتمع والتعامل معهم، كذلك إشباع حاجتها من الأمن دون الخوف من المجهول فتفضل الذكر على الأنثى والتقليل من قيمتها وشأنها مقارنة معه، وإهمال حاجاتها النفسية، كل هذه الظروف الصعبة التي عاشتها المرأة لا تزال تعاني منها زرعت في نفسياتها روح التحدي وتعويضها بالعمل باعتبارها مكسب هام ومطلب مريح خصوصا من الناحية النفسية، كما أن حب الظهور والحاجة إلى الانتماء وثبات الذات والوجود من أبرز الدوافع النفسية. فلقد ظهر من دراسة يارو أن 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء في صحبة

¹⁵ - رمضان عموم: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، ملتقى، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 10/9 أبريل 2013، ص 5.

الآخرين كما أن العمل يعطيهم فرصة لتحقيق ذواتهم كما أثبت فرديناندز فيج أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية¹⁶.

5 - دوافع سياسية:

أيضا هناك دوافع سياسية وراء عمل المرأة حيث جاءت الدساتير والقوانين الدولية التي تعلن على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات وانعقدت مؤتمرات دولية في كل من مكسيكو والقاهرة ودول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع وفي المجال الاجتماعي والثقافي وخاصة السياسي حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة وقد هاجمت "ماري رين جوندروغ" فكرة الشيعة الاقتصادية لنساء وطالبت بحق المرأة في العمل فالنساء في نظرها يجب أن تقتحم كل الوظائف الصناعية والسياسية من أجل أن لا تبقى في مكانة وضعية وهامشية لأنه بخروجها للعمل يمكنها أن تشارك في القرار السياسي للدولة¹⁷.

رابعا : مشكلات المرأة العاملة:

تعاني المرأة العاملة من العديد من المشاكل نذكر أهمها فيما يلي:¹⁸

- 1- **مشكلات الخاصة بسبب العمل:** وهي المتعلقة بالمشاكل الشخصية التي تعاني منها المرأة العاملة بسبب عملها خارج البيت. حيث أن المرأة العاملة تعاني مشكلة التأخر في الوصول إلى البيت وكذا توترات نفسية نتيجة العمل والإجهاد البدني بسبب العمل والضغطات العائلية ومشكلة التقصير في أداء الواجبات المنزلية، وكذا انتقاء

¹⁶ - ناجية دايلي: الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق، مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا تخصص لعلم نفس العيادي لنيل شهادة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، سنة 2012، 2013، ص ص 144، 145.

¹⁷ - نفس المرجع، ص 200.

¹⁸ - إبراهيم أسماء، مرجع سبق ذكره، ص ص 221، 223.

الوقت اللازم لرعاية الأبناء وكذا طبيعة العمل ذاتها عن طريق ظروف العمل نفسها فهي بحاجة للتوافق مع زملاء العمل وبالقدر نفسه بحاجة غلى الحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها في مواقع العمل.

2- **مشكلات داخل العمل:** وهي المتعلقة بنوعية المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محيط عملها، وتبين أن المرأة تعاني من مشكلات التعامل مع المواطنين ومشكلة من يعملن خارج مجال تخصصهن وكذا مشكلة طول وقت العمل.

3- **مشكلة التحرش الجنسي:** ونعني به تصرف شخص معين بطريقة مؤذية وغير ملائمة مع شخص آخر، أو مجموعة من الأفراد بسبب جنسه وتعتبر المضايقات الجنسية المظهر الأكثر بروزا وهو سلوك غير مرغوب فيه ذا صبغة جنسية. وقد ازداد الاهتمام بالتحرش الجنسي نظراً لأن المرأة المتحرش بها تخاف من استمرار هذا التحرش سواء في مكان العمل أو في المدرسة وقد يبدأ من التحقير أو الازدراء أو التهديد إلى أن يصل الأمر إلى العنف الجسدي حيث تشير الدراسات أن التحرش الجنسي أو المضايقات الجنسية تبدأ من المراحل الابتدائية والثانوية.

مشكلة غياب الأم عن الأبناء: إن تحمل الأم للمسؤولية الاجتماعية والتربوية والصحية والغذائية لأطفالها هي مسؤولية فريدة من نوعها لا يجيدها سواها إذ حتى المؤسسات التربوية المعاصرة لا تستطيع تقديم ما تقدمه الأم لأطفالها بنفس الأداء والكفاءة لذلك على الأم العاملة أن ترعى أطفالها وتربيتهم تربية صحيحة فلقد كفّل الإسلام رعاية الأطفال منذ ميلادهم إلى أن يبلغوا سن الرشد وأول هذه الرعاية ولاية الحضانة حيث تنمو عواطف الطفل وغرائزه البشرية وجعل هذه الولاية كاملة للمرأة.

خامسا - النظريات المفسرة لعمل المرأة:

إن كل النظريات الخاصة بعلم الاجتماع نشأ في البداية موجهة للإصلاح وباحثة عن التغيير الذي يصب لصالح فئات اجتماعية بعينها، فالنظرية تنطلق غالبا من سياقات واقعية ملموسة تحاول من خلالها فهم الواقع والعمل على تغييره فسوف نتناول عدة نظريات تحدثت على عمل المرأة.

1- النظرية الماركسية والاشتراكية:

إن حركة النساء العاملات ولدت فعلا في رحم المجتمع الرأسمالي غير أنها ظلت فترة طويلة تتعثر في تقدمه وتتردد في اختيار وسائل العمل، والواقع أن الحركة العمالية النسائية تتخذ أشكالا بالغة التنوع والتعدد وتختلف الأشكال بين البلد والآخر، وهي تتكيف مع الظروف الخاصة بكل بلد، ومع طابع حركته العمالية ولكن مع وقت نمت هيئات حزبية متخصصة بالحركة النسائية الاشتراكية الديمقراطية قوية¹⁹.

يُبين "ماركس" أن البديل الجبار للعمل وللعمال، أي الآلة، كانت تتحول بدرجة سريعة إلى وسيلة لزيادة أعداد العمال الأجراء، عبر الإيقاع بكل أفراد الأسرة العاملة تحت النفوذ المباشر للرأسمالية دون تفرقة على أساس سن السن أو الجنس، وأن هذه الأوضاع التي يصفها "ماركس" في "رأس المال" و"انجلز" في "حالة الطبقة العاملة الانجليزية" تبين كيف كان نظام المصنع مرعبا في رحلته المبكرة. إن أثر هذا النظام الجديد كان تفسخ الأسرة نتيجة إلى تحول كل عضو فيها إلى عامل أجبر. ومن ثم فقد وضع الاستغلال الرأسمالي رغم قسوته أسس المساواة بين الرجال والنساء الطبقة التي لا تملك. أي البروليتاريا، فكلاهما أصبح مضطرا للاعتماد على العمل المأجور وفقد الرجل وضعه المالك الذي يتحكم في الزوجة والأطفال، ولهذا السبب وضع انجلز مثل هذه التفرقة بين الأسرة

¹⁹ - الكسندرا كولونتا، تحرر المرأة العاملة، ص 13.

البرجوازية والأسرة البروليتارية وكان انجلز محقا آنذاك عندما أشار إلى وجود اتجاه نحو فئات أسرة الطبقة العاملة²⁰.

ترتكز النظرية "النسوية الماركسية" والاشتراكية على أشكال الظلم التي تواجهها النساء بالنظر للأمريين مهمين: أولهما اعتمادهن على الرجال وثانيهما استغلالهن كمصدر رخيص ضمن قوة العمل الرأسمالي. وتناقش النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب تعرضها لأشكال عديدة من الاستغلال سواء في بيت أسرته كابنة في مرحلة ما قبل الزواج أو فيما بعد في بيت زوجها، ومن خلال حصولها على وظائف متدنية في سوق العمل لا توفر لها سوى دخلا متدنيا مثلها في ذلك مثل العديد من الرجال الفقراء الذي لا يحصلون على دخل لا يتناسب وما يقومون به من عمل.

وتحاول النظرية تحسين وتطوير أوضاع المرأة وترتكز على العدل والمساواة²¹.

2 - نظرية الوظيفة:

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

²⁰ - ليندساي جيرمان، تر: نور منصور: النظريات البطريكية، أبحاث يسارية واشتراكية شيوعية، حوار حول الحركة النسائية والحقوقية والتقدمية في الأردن، سنة 2017.

²¹ - صالح سليمان عبد العظيم: النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ، ملحق 1، جامعة الأردنية المجلد 41، 2014، ص 642.

2 - 1 - الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة لإزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثرية فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها والسهر على تلبية واجباتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير²².

2 - 2 - الوظيفة النسبية: يرى روبرت ميرثون أنه في إثبات وجود متطلبات وظيفية معينة للكائنات (أو الأنساق الاجتماعية). متطلبات ينبغي إشباعها كشرط لاستمرار الكائن أو النسق الاجتماعي في البقاء أو استمراره في البقاء والعمل بفعالية²³.

فالمرأة تقوم بعدة وظائف فهي تعمل خارج المنزل في وظيفتها وداخل المنزل في تلبية شؤون الأسرة ورعاية الأبناء والزوج وغيرها. ونجد جمعيات ومؤسسات تقوم بمساعدة الأم العاملة بتربية أبنائها أثناء عملها مثل الروضة قبل دخوله إلى المدرسة.

3 - النظرية البنائية الوظيفية:

يعتبر بارسوتر من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة

²² - أرفنج زايتلن: النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، تر: محمود عودة و إبراهيم عثمان، منشورات ذات السلاسل الشامية، الكويت

ط1989، ص 26.

²³ - نفس المرجع :

على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليسين" في نظريته بطبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل²⁴.

4 - نظرية المساواة بين الجنسين:

كانت أول خطوة وأهم محاولة لتحقيق المساواة بين الجنسين والأهمية التي يمكن أن تعزى إلى النظرية لا تكمن فقط فيما حققته بقدر ما تكمن أيضا بما أنها لفتت الأنظار بشكل علمي إلى حقيقة الفروق التي يفرضها المجتمع على المرأة بالرغم من ما تقوم به الأخيرة من جهود تتساوى مع ما يقوم به الرجل إن لم تكن تتفوق عليه. فقد قبلت السيئات الاجتماعية التفاوتات المختلفة بينهما كحقيقة واقعية لا يمكن مواجهتها أو الجدل بشأنها، وهي مسألة حضنتها النظرية بالعديد من الأعمال الفكرية والكثير من الجهود السياسية ووفقا لكامل وواسكو فإن النظرية دافعت عن حقوق المرأة من داخل النظام ذاته فمن خلا دعوتها المختلفة مصل التشريع للمساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور وفرص العمل المتاحة، فإنها سعت إلى تغيير البيئة القانونية للمجتمع مع البقاء عليه والحرص على مؤسساته، فلم تكن هذه النظرية في الذهاب بعيدا نحو تفويض الأسس التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي وإحلال اطر سياسية واقتصادية محله. فالهدف النهائي للنظرية تمثل في تحسين ظروف المرأة وتحقيق تكاملها ضمن المجتمع المختلفة دون التمرد عليها أو الخروج على أسسها²⁵.

²⁴ - فاتحة حقيقي: موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية، مجلة الوحدة، عدد 1985، ص 67.

²⁵ - مرجع سبق ذكره، ص 641، 642.

سادسا - الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة:

ينطوي إقدام الفرد على ممارسة أي شكل من أشكال السلوك الإنساني على معنى اجتماعي يحدد الفرد من خلاله قيمة السلوك الذي يرغب به، ويفاضل على أساسه بين أنماط الفعل الممكنة وأشكال السلوك المتعددة وفي هذا السياق تأخذ مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، ودخولها مجال العمل المنتج معان ودلالات اجتماعية تختلف من الأفراد باختلاف خصائصهم واتجاهات القيم الاجتماعية والمادية والجمالية بينهم.

ويلاحظ أن التباين في المواقف التي يأخذها أفراد المجتمع من عمل المرأة لا يأتي إلا من خلال الاختلاف في الدلالات الاجتماعية التي ينطوي عليها بالنسبة إلى كل منهم، فذوي الاتجاهات التقليدية يجدون أن قيمة المرأة ومكانتها الاجتماعية تأتي من قيمة الأسرة التي تنتمي إليها في نظام الروابط الاجتماعية العشائرية وروابط القريب. والأنثى التي تنشأ وترى في ظروف الزعامة العشائرية تجد نفسها مدفوعة إلى تحقيق عملية التواصل الاجتماعي من خلال ما تؤديه من أدوار إنسانية واجتماعية بين نساء القبيلة نفسها، وبين أبناء المجتمع الأكبر الذي تنتمي إليه حتى في ظروف المدينة الحديثة من جهة أخرى. وإلى جانب ذلك تجد شريحة واسعة من أبناء المجتمع العربي أن قيمة المرأة ومكانتها الاجتماعية إنما تأتي من الدور الذي تؤديه في بناء أسرتها وفق ما تقتضي أحكام الشريعة الإسلامية من تفاق في خدمة بيتها وتربية أبنائها مما يجعلها تفرض على الآخرين احترامها أما عمل المرأة ومشاركتها في النشاط الإنتاجي بالنسبة إلى ذوي الاتجاهات التقليدية فيحمل دلالات سلبية إن لم يكن لضرورات اجتماعية أو إنسانية يقرها العرف الاجتماعي، وإذا أقدمت المرأة على ممارسة العمل المأجور لدى الآخرين دون أن تظهر الضرورات الاجتماعية والإنسانية ففي ذلك خطورة تنطوي على ميل المرأة إلى الانفلات من قيود التنظيم الاجتماعي ومن قيود الشريعة الإسلامية التي جعلت مكانة المرأة وهن بما تحسنه من عمل ينمي أسرتها ويسعد أبنائها.

أما في المجتمع الحديث، فتبدو ملامح التغير في التنظيم الاجتماعي واضحة، وتأخذ الروابط الاجتماعية التقليدية بالانحلال والتفكك ويصبح تأثير المعايير الدينية في السلوك الإنساني أقل مما كان عليه في السابق، ويغدو المجتمع أميل إلى البعثرة والتفكك منه إلى التنظيم بالمعنى الاجتماعي التقليدي ولهذا كانت الضرورة ملحة في الغرب لنشوء الدولة بعد أن تهمشت تماما بنية الروابط التقليدية (الدينية والاجتماعية)، وفي الوقت الذي أخذ فيه الفرد يبحث فعلا عن روابط اجتماعية جديدة نشده إليها وتقيده سلوكه، فهو في طبيعته كائن اجتماعي لا يستطيع العيش منعزلا عن غيره من أفراد المجتمع، ولهذا فهو ينشد إلى الارتباط بهم، وإذا لم تشده القرابة أو الدين فلا شك أن الدولة الحديثة بمؤسساتها المتطورة تستقطب أفراد ما بما تؤديه من وظائف حيوية بالنسبة إليهم، ويصبح الارتباط مبنيا على القوانين والنظم الدستورية، وليس على العادات والأعراف الاجتماعية كما هو الحال في المجتمع التقليدي.

قد سبق **لدوكزهايم** أن ميز بين نموذجي المجتمعين على أساس درجة التعاضد فيهما، فوصف المجتمع الأول بأنه يقوم على التعاضد الآلي بينما وصف المجتمع الحديث بأنه يقوم على التعاضد العضوي.

ويختلف الأمر في المجتمع العربي الراهن، فالتحولات الاقتصادية والاجتماعية لم تسهم في تفويض دعائم الروابط التقليدية وبنيتها الاجتماعية كما جرى الأمر في الغرب الصناعي، إنما قامت الدولة بمؤسساتها على أساس البنية الاجتماعية التقليدية، وراحت الدولة تستمد من هذه البيئة القسم الأكبر من سلطتها ومقوماتها. مما جعل البنية الاجتماعية تنتشر بقوة في البنية مؤسسات الدولة لتصبح واحدة من المعايير التي يتم اللجوء إليها في تقرير العدد الكبير من الأحكام.

ولما كان الواقع الاقتصادي والاجتماعي يحمل في طياته قدراً كبيراً من التنوع فمن الطبيعي أن تصبح مظاهر السلوك ذات دلالات متنوعة أيضاً وما هو مستاغ لشريحة اجتماعية يعد مرفوضاً بالنسبة إلى شريحة اجتماعية أخرى.

ولهذا بات عمل المرأة يحمل معان مختلفة بالنسبة إلى السكان بحسب شرائحهم وتصنيفاتهم المتعددة ففي حين ينطوي عمل المرأة على معنى اقتصادي بالنسبة إلى شريحة اجتماعية واسعة من السكان، يلاحظ أنه يحمل معنى اجتماعي في إطار مجموعة سكانية أخرى، وهو ذو بعد ثقافي بالنسبة على شريحة ثالثة... وفي الحالات المختلفة يستمد الفرد دلالة من المعايير التفاضل الاجتماعي السائدة في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها²⁶.

إن الدلالات الاجتماعية التي ينطوي عليها عمل المرأة هي عبارة عن مجموعة من المقولات النظرية التي تفسر تعدد الدلالات باختلاف مستويات المعيشية بين الأسر، وتمثل هذه المقولات بالعناصر الرئيسية كالتالي:

- 1- تميل الأسرة ذات المستوى المعيشي المنخفض إلى تحسين مستواها المعيشي وزيادة دخلها، مما يجعل عمل المرأة بالنسبة إليها يأخذ معنى اقتصاديا بالدرجة الأولى، وتغلب على قيمته القيمة الاقتصادية.
- 2- أما الأسرة ذات المستوى المعيشي المتوسط فهي تميل على الأغلب لتعميق التواصل الاجتماعي مع البيئة المحيطة بها. مما يجعلها تنظر إلى المرأة ضمن هذا التصور، فتجد في عمل المرأة ما يعزز تواصلها الاجتماعي، ويسهم في تعزيز مكانتها الاجتماعية.
- 3- ويختلف الأمر بالنسبة إلى الأسرة ذات المستوى المعيشي المرتفع حيث تتمتع الأسرة بقدر أفضل من الاستقرار الاجتماعي مما يجعل لعمل المرأة قيمة جمالية تتعلق بتصوير الفاعل لما ينبغي أن يكون عليه الحال²⁷.

²⁶ - أحمد الأصفر وأديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم علم الاجتماع، 2012، ص 330.

²⁷ - أحمد الأصفر وأديب عقيل: نفس المرجع السابق، ص 333.

خلاصة:

ومنه نستخلص أن للمرأة عدة أسباب جعلتها تخرج إلى ميدان العمل ونتج عن ذلك عدة مشاكل وآثار وكلمة تغير دورها الاجتماعي قد يؤثر على أدائها الوظيفي، إلا أن نظرة المرأة وعملها أو دورها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن، والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت مناطق محظور في وقت ما أما الآن فهي مفتوحة على مصراعيها أمام المرأة، بالتالي فقد أصبح للمرأة دورا هاما في عالم الشغل وأصبح لها مكان مرموق فيه.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي.

ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي.

ثالثاً: محددات الأداء الوظيفي.

رابعاً: معايير الأداء الوظيفي.

خامساً: أبعاد الأداء الوظيفي.

سادساً: أنواع الأداء الوظيفي.

سابعاً: أهمية الأداء.

ثامناً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

تاسعاً: تقييم الأداء (طرق التقييم التقليدية).

عاشراً: أساليب تحسين الأداء الوظيفي.

الحادي عشر: نظريات الأداء الوظيفي.

تمهيد:

تعتمد كفاءة وفعالية المنظمة بشكل كبير على الأداء الوظيفي، لهذا يستحوذ هذا الأخير على أهمية كبيرة في هذا المجال إلا أنه حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين في جميع حقول المعرفة الإدارية كونه الركن الأساسي الذي تقوم عليه المنظمة.

ورغم التطور العلمي الحاصل في هذا المجال، إلا أنه ولحد الساعة لا زالت توجد الكثير من المشاكل التي تؤرق المهتمين بهذا المجال من الباحثين واقتصاديين وإداريين يستوجب الغوص أكثر والبحث فيه وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الأداء الوظيفي من خلال إبراز مفهوم الأداء الوظيفي وعناصره ومحددات الأداء وأبعاده ومعايير وأهمية الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى تقييم الأداء الوظيفي وأهم أساليب تحسين الأداء، وأخيرا نظريات الأداء الوظيفي.

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء هو أحد المفاهيم التي تلقت قدراً كبيراً من الاهتمام والبحوث في الدراسات الإدارية بشكل عام وفي دراسات الموارد البشرية على وجه الخصوص نظراً لأهمية هذا المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة والتفاعل بين التأثيرات التي تؤثر على الأداء أو أداء المهمة الجانب الإداري هو تنفيذ الأعباء الوظيفية من المسؤوليات والواجب من قبل الموظف²⁸.

- يعرفه **ولسن ووسترن** على أنه المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط من الأنشطة ويشير مفهوم الأداء الوظيفي أيضاً إلى النتائج التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة²⁹.
- يرى **كاستك** و الآخرون بأن الأداء عبارة عن استجابة تتكون من أفعال وردود أفعال تكون في مجموعها عملية في إطار النظام التفاعل الاجتماعي، بمعنى إجمالي أداء جميع أعضاء المنظمة يصف عملية الأداء ككل.³⁰
- ويشير الكثير من الباحثين إلى التمييز ولإنجاز الأداء هو الفاعل.
- ويشير الكثير من الباحثين إلى التمييز بين السلوك والإنجاز والأداء في حين أن الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معاً.³¹
- عرف **أندورد** الأداء بأنه تفاعل لسلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة.

²⁸ - توفيق عطية، توفيق العجلى: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على وزارة قطاع غزة لنيل رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009، ص 103.

²⁹ - Wilson John and Wester steven, Performare appraisal and obslach to training a and development, 2001, p 93.

³⁰ -Cast Kap, C.J. Bamber, J M Sharp : Factor of ferting succeful implementation of hight performance management 2001-Vol7, issue 7/8, p 123.

³¹ - Bartran timothy, casimigian : the relationship letwen leadership and follower in rol performance and satis faction with leader, leadership organization development journal 2007, Vol28, issue1, p 4.

ثانيا: عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد المستوى الأداء العاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون لتعرف على عناصر أو مكونات الأداة من اجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم الشعبة فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين ومن هذه المساهمات.

1- **كفايات الموظف:** وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به الموظف

2- **متطلبات العمل (الوظيفية):** وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف³².

3- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

4- **كمية العمل الضجر:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.

5- **المثابرة:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤوليات العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والوجيه من قبل (المشرفين)³³.

6- **الالتزام:** لمواظبة على مسار العمل وتحقيق التواصل للنشاطات وتحقيق الانجازات والأهداف³⁴.

³² - مصطفى محمد: الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار بن النفيس للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، ص80.

³³ - مرح طاهر شكري حسن علي: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية، دراسة للحصول على شهادة ماجستير، في الإدارة التربوية، بكلية الدراسات العليا في جامعة نابلس، فلسطين، ص39.

³⁴ - علي سلمى: إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص79.

ثالثا: محددات الأداء الوظيفي:

هناك ثلاث عوامل تجعل بعض الموظفين أكثر أداء مقارنة بنظرائهم ويمكن تلخيصها كالاتي:

1- **المعرفة التقريرية:** وهي تمثل ما يمتلكه الفرد من معلومات حول حقائق والأشياء مثل ذلك: فهم متطلبات أداء عمل معين والحقائق المرتبطة به ومبادئه و أهدافه

2- **المعرفة الإجرائية:** وهي عبارة عن مزيج من المعرفة ما يجب القيام به وكيفية القيام به وينطوي على المهارات المعرفية والمادية والحسية والحركية والتفاعلية.

3- **الدافعية :** وينطوي على ثلاث أنواع من الخيارات السلوكية:

- خيار بذل الجهد (على سبيل المثال سوف أذهب للعمل اليوم).
- خيار مستوى الجهد الذي يتم بذله (هل سيتم بذل أقصى الجهود الممكنة في العمل، لم يتم الاكتفاء بتقديم الحد الأدنى من الجهود)
- خيار الاستمرار في بذل المستوى ذاته من الجهد

بمعنى أن الأداء يأخذ شكل المعادلة الآتية : **الأداء = المعرفة التقريرية × المعرفة × الدافعية**

أخيرا لا بد من الإشارة أن المحددات السابقة تتأثر بكل من الموظف ذاته (كقدراته وخبراته السابقة)³⁵

كما وضع بورتر وزميله إدوارد لوليز نموذجا نظري يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي يتكون من ثلاث عوامل رئيسية هي:

1- **الجهد المبذول :** هو الذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل أو درجة دافعيته.

2- **القدرات:** التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول ويشمل ذلك التعليم والتدريب.

³⁵ - عبد المحسن نعساني: إدارة الأداء الوظيفي، دار جامعة الملك سعود لنشر، رياض 2018، ص165.

3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يشمل تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي تكون منها عمله، وعن الكيفية التي يمارس بها دوره³⁶.

رابعاً: معايير الأداء الوظيفي:

- 1- الصدق: يقصد المقياس إمكانيته وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء.
- 2- الثبات: يقصد بالثبات الاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين أي أن النتائج تكون متقاربة من وقت لآخر ومن شخص لآخر .
- 3- القبول: معيار القبول هو معيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد، ومن الممكن القول بأن يتم تحديد المعيار، وإما وفق السلوكيات التي يمارسها الأفراد، أو على أساس النتائج المنجزة من قبلهم، والمعيار الذي يتم وهذه على أساس السلوكيات يحدد الممارسات السلوكية المحددة لأداء سواء كانت سلبية منها أو ايجابية، أما المعيار الذي يبنى على أساس النتائج والأهداف الكمية ألا يشكل أساس ومثال ذلك الوحدات المتسعة أو المبيعة³⁷.

4- التمييز: أي مدى قدرة المعيار على التفرقة بين العمل المطابق للمعايير المعتمدة والعمل غير مطابق لها.

5- سهولة الاستخدام: أي سهولة استخدام المقياس وهو وضوحه للأفراد العاملين بالمؤسسة³⁸

³⁶ - عز الدين هروم: واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في مؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة مستوري، قسنطينة، ص31.

³⁷ - سهيلة عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجياتها، دار الوائل للنشر، عمان، ط2، 2006، ص142-143.

³⁸ - محمد مصطفى الرضا : مرجع سبق ذكره، ص109.

خامسا: أبعاد الأداء الوظيفي:

1- **البعد التنظيمي للأداء:** ويقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها فعالية الإجراءات التطبيقية وأثرها على الأداء.

2- **البعد الاجتماعي للأداء:** يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، وحيث لخص (الشيخ) قال أنه عمل الأشياء الصحيحة بطريقة صحيحة، أي جمع بين الفعالية والتسيير والنجاح وأنه لا يتضمن البعد الاقتصادي فقط بل يتعداه إلى البعد الاجتماعي والتنظيمي وعلى صعيد آخر يشير محمد أنور سلطان إلى أنه يمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد لأدائك³⁹.

- **الجهد المبذول:** وتعني مستوى بعض الأنواع من الأعمال بحيث يكون الاهتمام بنوعية وجودة الجهد المبذول.

- **كمية الجهد المبذول:** وهو تعبير عن الطاقة الحسابية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية

- **نمط الأداء** ويقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل كما يمكننا أيضا قياس الطريقة التي تم الوصول بها إل حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء البحث أو الدراسة.⁴⁰

سادسا: أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى أنواع حسب معيار المصدر والشمولية إضافة إلى معيار الشمولية:

1- **حسب معيار المصدر:** وفق لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

³⁹ - شيخ داوي: تحليل أسس لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 7، جامعة الجزائر، ص 219.

⁴⁰ - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 219..

أ- **الأداء الداخلي:** يطلق على هذا النوع أداة الوحدة أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً ما يلي:

ب- **الأداء البشري:** هو أداة أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على منح القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

ت- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

ث- **الأداء العالي:** ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل الحالية المتاحة.

ج- **الأداء الخارجي:** هو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة لا تنسب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده هذا النوع هو الذي يولده وهذا النوع بصفة عامة يظهر النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تعكس على الأداء سواء بإيجاب أو بالسلب وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها وهذا إذ يتعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.⁴¹

2- **حسب معيار الشمولية:** حسب معيار الشمولية فقد قسم الأهداف إلى كلية وجزئية كما يمكن تقسيم الأداء:

أ- **الأداء الكلي:** هو الذي يتجسد بإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العنصر وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الأرباح، ...

⁴¹ - جلال الدين بوعطيط: **الاتصال التطبيقي وعلاقته بالأداء الوظيفي**، دراسة ميدانية، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير: علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2008-2009.

ب- الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر مؤسسة حيث يمكن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة حالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق⁴²

سابعاً: أهمية الأداء:

يمكن القول أن الحياة المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع، وإذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه يشكل عائقاً كثيراً أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحياناً إلى تصفية المنظمة.

وحسب جوهرية الأهداف التي يمكن أن تحققها العملية، فإنها تعطي اهتماماً خاصاً من بل إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، للوصول من خلالها إلى المزايا الهامة متمثلة برفع روح المعنوية للعاملين ودفعهم إلى تحمل المسؤولية وتوفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب⁴³.

كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياته في مراحلها المختلفة وهي مرحلة الظهور، ومرحلة النمو والتميز ولهذا فإن القدرة للمنظمة على التخطيط مرحلة خاص مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم يتوقف على مستويات الأداء⁴⁴

⁴² - عبد الملوك مزهود: الأداء بين الكفاءة الفعالية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2001، ص 89.

⁴³ - فايز عبد الرحمان الفروخ: التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار حليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2010، ص 44.

⁴⁴ - لبنى زياد خالد الساكت: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية استعمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة، قسم الإدارة، جامعة عمان، 2014 ص 29.

ثامنا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:⁴⁵

توجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتحدد مستوى الأداء الفردي للموظف أهمها:

1- **المناخ التنظيمي:** يعرف بأنه تعبير يدل على مجموعة من العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم، كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها والخوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية لتنظيم وغيرها من العوامل والإبعاد إذ يؤثر المناخ التنظيمي في العديد من الجوانب بشكل إيجابي مثل التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين.

2- **الروح المعنوية لدى الموظف:** يظهر موقف الموظفين واتجاهاتهم وميولهم نحو مؤسساتهم التي يعملون بها حظيت بقدر كبير من اهتمام الباحثين بل زاد الاهتمام في مواقف الموظفين بعد أن اتضح أن الروح المعنوية للموظفين تؤثر بشكل كبير على معنويات الموظفين سلبا وإيجابا وهذا ينعكس سلبا وإيجابا على الأداء الوظيفي وهي علاقة طردية.

3- **المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور:** الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس باجتهد والمثابرة ومدى المهارة التي يملكها كل موظف وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها، كما أن القدرات التي يملكها الموظف لا بد أن يشغلها بقدر كان ولا ينظر لجملة الصعوبات التي تكون ناتجة عن عمله فإن كانت هناك نظرية للأداء في العمل فلا بد أن يعمل بها.

⁴⁵ - حسين محمد الحراشنة: إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار حليس الزمان، عمان، 2014، ص95.

تاسعا: تقييم الأداء (طرق التقييم التقليدية):

9-1- طرق تقييم الأداء : طريقة الترتيب البسيط: يقوم كل رئيس مباشر ترتيب مرؤوسيه تنازليا من الأحسن إلى الأقل في الأداء، وذلك طبقا للأداء العام وبعيدا عن ما يسمى بالمعايير وهي أكبر مشكلة تعاني منها الطريقة على الرغم من ما يجتاز به من البساطة.

طريقة المقارنة المزدوجة: حيث يتم من خلالها مقارنة الموظف داخل القسم مع باقي الموظفين الآخرين بشكل ثنائي وليس دفعة واحدة ومن ثم تجمع المقارنات ويتم الترتيب التنازلي للأفراد القسم على هذا النحو ويعاب على هذه الطريقة أنها صعبة الاستعمال ضمن الأقسام كبيرة العدد.

1- طريقة النموذج الإجباري: أي يكون الرئيس مجبرا على توزيع مرؤوسيه وقف درجات تحددها المنظمة بحيث توضح درجة وسطية تصنف فيه غالبية الموظفين وتؤخذ في باقي الدرجات بانخفاض نسبة الدرجة الوسيطة.

2- قوائم الرجعية: يكون بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمدراء المشرفين، هذه القوائم تهتم بالجانب السلوكي والذاتي أكثر من كونها موضوعية حيث تحدد الإدارة بهذه المقاييس تسلم القوائم بدون نسب لرئيس الذي يتولى حل هذه القوائم بنفسه ويطلق على هذه الطريقة كذلك الملاحظة السلوكية⁴⁶.

3- الإدارة بالأهداف: هذه الطريقة تعتمد على أن العبرة بالنتائج أي أن الرئيس المباشر لن يلتفت إلى سلوك مرؤوسيه ولا إلى صفاته، بل سيهتم فقط بما استطاعوا بها أن يحققوه من نتائج وتمر هذه الطريقة بعدة خطوات، هي كالتالي:

أ- يتم تحديد الأهداف (النتائج) المطلوب تحقيقها، والتي سيتم قياس الأداء وتقسيمه على أساسه وعادة ما يجتمع الرئيس المباشر مع كل مرؤوس لوضح الأهداف واتفاق عليها، وتحديد الحدة التي سيتم تحقيقها.

⁴⁶ - نزار عوني اللبدي: تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان، ط2015، ص22.

ب- أثناء التنفيذ، على رئيس أن يساعد أثناء التنفيذ، على مرؤوسيه في تحقيق الأهداف أن يتابع تحقيق النتائج، وذلك لتعرف على ماذا كان هناك تأخير خارج عن سيطرة المرؤوس مثلاً.

ت- عند نهاية الحدة متفق عليها أو عند وقت تقييم الأداء يتم مقارنة النتائج الفعلية بتلك التي يتم وضعها عند بداية المدة، وتحديد الانحراف عن التنفيذ ايجابيا وسلباً⁴⁷.

ث- قائمة معايير التقييم : وتعتبر هذه الطريقة أوسع الطرق انتشاراً، وأسهلها تعميماً، وأبسطها استخداماً وتعتمد هذه الطريقة على تحديد معايير التقييم، وتحديد مدى توافر هذه المعايير في أداء الأفراد وذلك من خلال مقياس به درجات تحدد المستويات المختلفة لتوافر المعايير في الأداء ويجمع الدرجات الخاصة بالتقييم يكون حاصل الجمع هو مستوى تقييم أداء الفرد.

9-2- أهداف تقييم الأداء:

يمكن أن نحمل أهم أهداف التقييم بما يلي:

أ- توفر النتائج تقييم الأداء تغذية عكسية من أداء كل موظف في المنظمة حيث يعرف الفرد من خلاله حقيقة أدائه، وبسبب معرفته أن مستقبله الوظيفي مرتبط بهذه النتائج نتيجة لذلك سيتولد لديه دافع ورغبة في تحسين أدائه.

ب- إن التفاهم والعلاقة الإيجابية يسود لدى العاملين في المنظمة عندما يدركون أن جهودهم المبذولة في تأدية أعمالهم تجزأ لها مكاناً لتقدير والاهتمام من قبل المنظمة وخاصة عندما يعرفون أن هدف تقييم الأداء هو تطور أدائهم لمساعدتهم على الحصول على مكاسب وظيفية أرقى⁴⁸

ت- مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم وزيادة التعاون بينهم.

⁴⁷ - أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 2004، ص301-302.

⁴⁸ - عمرو صيفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار الواصل لنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2009، ص365.

ث - المحافظة على مستويات عالية من الأداء والإنتاجية⁴⁹.

9-3- مشكلات تقييم الأداء:

قد يفشل نظام تقييم الأداء للعديد من الأسباب، منها عدم تحديد الفترة الزمنية التي يجب تقسيم مستوى أداء الفرد عنها، وقد يفشل بسبب تعقد الإجراءات والنماذج المستخدمة في عملية التقييم، وقد يتسبب تساهل المشرف في عملية التقييم إلى إعطاء جميع الأفراد تقديرات مرتفعة وبالرغم من ذلك قد لا يرضي ذلك جميع العاملين، وأخيراً قد تسبب ضعف الاتصالات بين أطراف عملية التقييم في فشلها⁵⁰.

عاشرا: أساليب تحسين الأداء الوظيفي:

تعددت الأساليب ومداخل تحسين الأداء فقد يتم تحسين الأداء من خلال التركيز على تطوير مهارات وسلوك العاملين وذلك بتطوير معايير وتقنيات الاختيار والتدريب وتقييم الأداء للعنصر البشري، وقد يتم التحسين في الأداء من خلال الاهتمام بتطوير وتحسين ظروف الأداء عادة بتطوير التقنيات للوصول، وقد تم تحديد ثلاثة مداخل لتحسين الأداء.

1- تحسني أداء الموظف: يعتبر الموظف من أكثر العوامل صعوبة في التغيير من بين عناصر الأداء، ويمكن

تحسين أداء الموظف من خلال عدة أصول وهي

أ - التركيز على نواحي القوة لدى الموظف، فيوجد في الفرد نواحي القوة ونواحي الضعف ونتغلب نواحي القوة على نواحي الضعف في العمل على الاستفادة من هذه المواهب المتوفرة لديه وتبني هذه المواهب وعدم قتلها.

⁴⁹ - بلال خلف السكارنة: التخطيط الاستراتيجي، دار الحسيرة، عمان، ط1، 2010، ص317.

⁵⁰ - جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، إنجليري دار المريخ للنشر، جامعة منصور، الرياض، ط1 د س، ص324.

ب- **التركيز على المرغوب:** توفير الانسجام بين الأفراد العاملين بما في ذلك المشاكل وبين الأعمال المؤكدة إليهم من خلال السماح لهؤلاء الأفراد بأن يقوموا بالأعمال التي يحبون أدائها بالقدر الممكن، وهذا لا يعني بأن الفرد يتركز أو يهمل عمله مجرد أنه لا يحب أو يرغب في أدائه، وإنما توفير الانسجام بالقدر المستطاع.

ت- **ربط الأهداف بالشخصية:** يجب أن ترتبط مجهودات الأداء مع أهداف الموظف، واهتماماته الشخصية، وإن هذه العلاقة ما بين الأهداف الشخصية وخطط تحسين سوف تزيد من واقعية الموظف من أجل تحقيق التحسين المرغوب.

2- **تحسين الوظيفة:** أن محتويات الوظيفة أمر مهم في تدني وارتفاع مستوى الأداء فإذا فاق مستوى الأداء مهارات الموظف، أو احتوت الوظيفة على مهام غير مناسبة للموظف فسوف يسهم ذلك في تدني مستوى الأداء، وهناك أساليب تساهم في تحسين الوظيفة كالاتي:

أ- **المهام الضرورية:** أي دراسة كل مهمة من مهام الوظيفة، ومدى مناسبتها وضرورتها والعمل على تقليصها إلى عناصرها الأساسية فقط.

ب- **تبادل الوظائف:** أي العمل على جعل الموظفين يقومون بتبادل وظائفهم لفترة من الوقت وذلك لإزالة الملل وزيادة الدافعية لديهم، وتحديد وزيادة حماس الموظف باستمرار.

ت- **التكليف بالمهام الخاصة:** يجب إعطاء فرص لموظف من فترة إلى أخرى ومشاركة في حل مشاكل مما يجد لديهم الهم، ويحفزه على العمل بنشاط ودافعية.

3- **تحسين الموقف:** إن الموقف أو البيئة تنتج فرص لتغير الذي قد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء المطلوب.

4- **التخطيط لمكان العمل:** من حيث إعادة النظر في كيفية الطريقة التي يتم فيه التخطيط لمكان العمل، وذلك لتحسين أسباب العمل والقضاء على الوقت الضائع.

5- الجداول: يمكن تغيير جداول العمل على حسب مصلحة العمل الذي يجب عليهم انجازها في الوقت المحدد ومناسب.

6- المشرف: إعادة النظر في عملية الإشراف، وهل توجد مغالاة في ذلك وهل تحققت درجة مناسبة من التناسق بين أسلوب الإشراف ومستوى المشرف الذي يتمتع به الموظف.

الحادي عشر: نظريات الأداء الوظيفي: من أهم النظريات التي تناولت موضوع الدراسة هي: النظريات الكلاسيكية:

11-1- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور: 1856-1915: يطلق عليه البعض الأب الروحي للإدارة العلمية بدأ كمراقب لعمال الخط في شركة أمريكية للحديد والعلب وتدرج إلى أن أصبح رئيساً للمهندسين من خلال مسيرته المهنية لاحظ تايلور أن العمال يهدرون الكثير من الجهد في حركات لا حاجة لها مما يؤدي إلى إهدار الوقت وبالتالي ضعف الإنتاج، هذه الأسباب دفعت تايلور إلى دراسة ذلك دراسة علمية للأداء عمال حركة بحركة تطبيق المنهج العلمي حي يرى أن الإدارة العلمية هي المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين أداؤهم والتأكد من أنهم يعملون بأحسن الطرق وأقلها تكلفة وتوصل من خلال دراسته إلى تأليف كتاب بعنوان مبادئ الإدارة العلمية ومن أهم مبادئه التي قدمها:

- الاعتماد على الأساليب الفنية في العمل.
- الاختبار العلمي وتطوير الايجابي للعمال بحيث لا يسد العمل الشخص الذي هو كفؤ له.
- تتحمل الإدارة بصف مسؤولية العمل، إذ أنها تتحمل مسؤولية تنمية مواهب العامل.
- تدريب وتعليم العامل حتى يتسنى له أن يرفع من مستواه، ويتمكن من أداء عمله بطريقة علمية.

11-2- نظرية تقسيم الإداري: هنري فايول 1841-1925 هو فرنسي الجنسية من عائلة برجوازية، قدم

تفسير جيداً لظاهرة التنظيم اعتمد فيه على مبادئ تفرض الرشد والعقلانية في العلاقات التنظيمية، وتمت الاستفادة من هذه النظرية من خلال ما يلي:

11-2-1 مبادئ الإدارة: تتمثل فيك وحدة الأجر، وحدة التوجيه، التدرج والترتيب، النظام، مكافأة الأفراد،

المساواة، الخضوع، السلطة والمسؤولية، المركزية، الاستقرار في العمل، الانضباط، تقسيم العمل، المبادرة والابتكار، روح التعاون.

11-2-2 وظائف الإدارة: لخص فايول وظائف الإدارة في خمسة ناصر هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه،

التنسيق والرقابة.

جاءت هذه النظرية بالعديد من الأفكار القيمة في الإدارة تمثلت في وظائف الإدارة والمبادئ الأربعة عشر وإلى الصفات المطلوبة في العاملين.

11-2-3 نظرية البيروقراطية: لماكس فيبر 1864-1920

اهتم بدراسة المنظمات كبيرة الحجم والتي كانت تنصف الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية وقد اقترح نموذجاً مثالياً للتنظيم أطلق عليه النموذج المثالي للبيروقراطية واعتبره الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق الأهداف المنظمة، لكونه يعتمد على الرشد في اتخاذ القرارات.

11-3-1 مبادئ البيروقراطية: من أبرز المبادئ التي جاء بها فيبر ما يلي:

أ- **تقسيم العمل:** بناء على هذا المبدأ تقسم الوظائف إلى أجزاء ونشاطات وعمليات بطريقة تنظيمية وتخصيصية تسهل على الأفراد أداء وظائفهم وهذا ما يضاعف الكفاءة والإنتاجية.

ب- **القوانين والقواعد الإجرائية:** هذه العناصر تشكل نظاماً أو دستوراً ثابتاً للعمل لا يتأثر بتغير المدبرين وتساعد هذه القوانين الرسمية على جميع الموظفين تضبط أداؤهم وتوجهه نحو تحقيق الأهداف.

ت- **اللاشخصية الوظيفية:** ويتطلب هذا المبدأ تطبيق القواعد والإجراءات والقوانين الرسمية على جميع الموظفين دون تمييز أي الفصل بين متطلبات الوظيفة وشخصية الموظف.

ث- **التسلل الهرمي الواضح:** يعني ذلك التدرج الهرمي للسلطات والمسؤوليات الأمر الذي يضمن متابعة الأعمال وتواصلها في كافة المستويات المنظمة.

ج- **التقدم والتطور المهني:** يستند هذا المبدأ إلى تقييم واختبار الأفراد على أساس الجدارة والفعالية والكفاءة بهدف تطويرهم وتقديمهم وبالتالي استخدم ذلك في عملية ترقيةهم في السلام الإداري⁵¹.

11-2- النظريات السلوكية: وضمن هذه المدرسة السلوكية سيتم التطرق بإيجاز إلى:

- حركة العلاقات الإنسانية.
- نظرية الحاجات لأبراهم ماسلو.
- نظرية العاملين لفريدريك هرزبورغ.

11-2-1- حركة العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات ونتيجة الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع هاورثون التابعة للشركة الكهربائية الغربية في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية وقد أجرت هذه الدراسات في الفترة الممتدة بين (1927-1932) وكانت التجارب تحت إشراف **التون مايو** وزملائه الذين حاولوا في بداية الأمر اختبار فرضية حول العلاقات بين الظروف الفيزيكية العمل والأداء وبالتالي إمكانية تأثير هذه

⁵¹ - حزم أرفيس: الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغيير الاجتماعي، العدد 6، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص

الظروف على إنتاجية العمل، وبعد ذلك تطورت هذه الدراسات لتشمل جماعات العمل من حيث البناء والروح والمعنوية، والاتجاهات، القين المعايير والدافعية⁵².

- وقد توصل فريق البحث من خلال التجارب الإمبريقية إلى بعض النتائج منها:
- إن العمل الذي يؤديه العامل لا يمكن تحديده وفقا لقدرته الفيزيكية فقطن ولكن لابد من الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل.
- للمكافآت غير الاقتصادية (المعنوية) تأثيراتها الهامة في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الإشباع النفسي للعامل، بمعنى أن هذه المكافآت ترفع الروح المعنوية للموظف وهذا يساعد على تحسي أدائه وبالتالي الزيادة في الإنتاجية .
- لا يتحقق التخصص المميز عن طريق الكفاءة في تقسيم العمل فقط فللعامل نصيب في تحديد هذا التخصص من خلال نظرهم أي أنه من الأفضل إشراك العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وتقسيمه وكيفية انجازه وما إلى ذلك⁵³.
- هذا وقد أثبتت تلك التجارب الدور الفعال الذي تلعبه الجماعات غير الرسمية في المنظمة العمل والتي يمكن اعتبارها استجابة لحاجات العمال لإبراز عواطفهم وانفعالاتهم، وقد لخص شنيذر وظيفة الجماعة غير رسمية في العمل على أنها تقدم للعمل ما يلي:⁵⁴
- تخفيف الشعور بالتعب والملل .
- توفير الفرص لتشكيل وضع الفرد (بمعنى تحديد مكانة الفرد) .
- توفير الأمان للفرد.

⁵² - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الاجتماعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 ص104.

⁵³ - نفس المرجع: ص104.

⁵⁴ - نفس المرجع، ص 104.

وعليه وحسب ما جاء به إلتون مايو أن الأفراد في مختلف المنظمات يميلون.

11-2-2 نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو: تقوم هذه النظرية على حاجات الفرد إلى خمسة أنواع وذلك

حسب التسلسل الهرمي الذي قدمه أبراهام ماسلو سنة 1954 وهي كالاتي:

- أ- **الحاجات الفيزيولوجية** : وتتمثل في الحاجات الأساسية للفرد من غذاء وماء نوم وغيره.
- ب- **الحاجات إلى الأمن**: وتتمثل في حاجة الفرد إلى جو تسوده السكينة والطمأنينة لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياته أو استقراره.
- ت- **الحاجات الاجتماعية**: وتتمثل في رغبة الفرد في أن يكون محبوبا من طرف من يحيطون به سواء كان ذلك في الأسرة أو منظمة العمل او في المجتمع ككل.
- ث- **حاجات احترام الذات**: تبدو هذه الحاجات في رغبة الفرد بالشعور بالأهمية والمكان البارزة في السلم الإداري أو بين أقرانه وبقدرته على تحمل المسؤولية والأداء الفعال لوظيفته.⁵⁵

11-3-2 نظرية العاملين لهرزنبوغ:

اقترح فريدريك هرزنبوغ سنة 1858 نظري العاملين، وذلك لأنها تفترض حاجات فطرية يجب إشباعها وهذه الحاجات يمكن تصنيفها على مجموعتين هما:

- أ- **حاجات صعبة**: ويطلق عليها أيضا الحاجات الوقائية وهي ضرورية لتوفير محيط ملائم للحياة وعمل الفرد وتتمثل الحاجات الصحية في ميدان العمل في كل من الأجر، ظروف العمل، وزملاء العمل....إلخ
- ب- **حاجات دافعة**: تمثل الحاجات الدافعة ذات مستوى أعلى وهي تميز الإنسان عن باقي الحيوانات حيث تتمثل في رغبات فطرية في النمو بالنسبة لمختلف المجالات بحيث تدفعه إلى البحث عن مسؤولية والاستقلالية

⁵⁵ - نفس المرجع، ص104.

وقبول التحدي الذي يطرح في مجال العمل، وتدعو هذه النظرية إلى رفع الأفراد من المستوى الأول إلى المستوى الثاني وذلك لتحقيق دافع ذاتي لهؤلاء الأفراد مما يجعلهم يبذلون جهد أكبر وبالتالي الوصول إلى الأداء الوظيفي أفضل، ولتحقيق ذلك يقترح هرز بوغ إغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة ومغرية للموظف⁵⁶.

⁵⁶ - نفس المرجع: ص 105.

خلاصة:

من خلال ما سبق نستنتج أن نجاح أي منظمة أو مؤسسة يتوقف على أداء موظفيها، ولكي يكون هذا الأداء فعالاً لا يستوجب تفرع بعض الشروط لتحديد أنشطة العمل والتصميم المناسب لها والمواصفات المطلوبة في الفرد الذي يقوم بتأدية العمل، حيث يعتبر هذا الأخير أحد مقومات الإنتاج الأساسية، ولذا يجب على الإدارة أن تسعى لتحقيق كفاءة أداء موظفيها والعمل على إزالة ما يعيقهم ويؤثر على إنتاجيتهم، ويتم ذلك من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، وتقديم الحوافز لهم سواء كانت مادية أو معنوية وهذا ما يتطلب وجود إدارة فعالة للأداء الوظيفي.

الفصل الرابع: الإجراءات

المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً: مجالات الدراسة.

ثانياً: منهج الدراسة.

ثالثاً: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خامساً: خصائص العينة.

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة أهمية كبيرة في البحث العلمي بعد أن عرضنا الجانب النظري سيتم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة التي أعطت للجانب الميداني صبغته العلمية، وقد نمت عبر عدة خطوات تكمن في مجالات الدراسة التي تمثلت في المجال الزمني والمكاني والبشري، وبعد ذلك تحدثنا عن الإجراءات المنهجية للدراسة حيث حددنا المناهج المستخدمة في الدراسة وهو المنهج الكمي، أما أدوات جمع البيانات فاعتمدنا على الاستمارة والعينة، وفي الأخير تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة وهو برنامج الحزم الإحصائي للعلوم الاجتماعية **spss**، ثم قمنا بتفريغها.

أولاً: مجالات الدراسة:

أ- المجال الجغرافي للدراسة:

بما أن دراستنا تبحث عن أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي فلقد كان اختيارنا لمكان الدراسة بمستشفى طاهر ميموني دائرة السوكر ولاية تيارت التي تعد من أهم المنشآت الحيوية التي لا يمكن الاستغناء عنها فهو يسعى للحفاظ على صحة المواطن وذلك بعلاجه وتوفير الأدوية له وتوعيته من مختلف الأمراض التي تهدد البشرية حيث سخرت مجهودات كبيرة من أجل ضمان صحة المواطن ولقد نشأ هذا المستشفى بتاريخ 28 أكتوبر 1988 من طرف رئيس الجمهورية السابق السيد شاذلي بن جديد وهو يتسع لـ 120 سرير موزعة حسب عدة أجنحة من بينها جناح الاستجالات الطبية الجراحية، جناح الجراحة العامة (نساء ورجال)، جناح الطب الداخلي (نساء ورجال)، جناح طب الأطفال، جناح التوليد وأمراض النساء، وجناح الأشعة*، تم إجراء وتطبيق الدراسة الميدانية بجناح التوليد وأمراض النساء.

ب- المجال البشري للدراسة: قمنا برصد جميع الأفراد بمسح شامل لكل النساء المتزوجات أو سبق لهن الزواج بقسم التوليد وأمراض النساء بالمؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني سوكر ولاية تيارت، وقد أفراد العينة بـ 64 مبحوثة قدر متوسط سهم بـ 45.06 سنة أي أعلى نسبة تخصص الفئة العمرية من (30-39 سنة) وأعلى نسبة للمتغير المستوى التعليمي حسب الإحصائيات التي تحصلنا عليها هو التعليم العالي 37.1 % وأغلبهم مرضات بـ 51.6 %.

* - حسب وثيقة مقدمة من قبل رئيس مصلحة مستشفى طاهر ميموني السوكر، ولاية تيارت ، ص01.

المجال الزمني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة طيلة السنة الدراسية 2021-2022 ومرت بعدة مراحل وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: تمثلت في اختيار الموضوع المناسب والمرغوب فيه والدراسة الاستطلاعية الاستكشافية جمع المادة العلمية لكل من الكتب والمجلات والمذكرات والمواقع الالكترونية... إلخ، والتواصل والالتقاء مع الأستاذة المشرفة من أجل تصحيح الخطأ فبدأنا بتحديد وفهم مشكلة البحث وبناء الإشكالية واستخراج الأبعاد والمؤشرات لكل متغير وصياغة الفروض ووضع خطة والشروع في الجانب النظري وقد دامت هذه المرحلة منذ اختيار الموضوع أي من نوفمبر إلى غاية فيفري.

المرحلة الثانية: كانت من فيفري إلى نهاية شهر مارس حيث قمنا بالذهاب إلى مدير مستشفى طاهر ميموني من أجل التحدث عن دراستنا وتلقينا سهولات من طرفه ومن طرف إدارة علم الاجتماع ومن هنا تم القبول لإجراء دراستنا، ثم قمنا بإعداد استمارة أولية انطلاقاً من فرضيات الدراسة ووزعناها على عينة استطلاعية مكونة من 10 مبحوثات، وبعد ذلك قمنا بتعديل الاستمارة وتحكيمها من طرف الأستاذة المشرفة والأساتذة في التخصص للوصول إلى استمارة نهائية أكثر وضوحاً وتلاءم مع موضوع دراستنا وبعدها تم الخروج باستمارة نهائية.

المرحلة الثالثة: هي مرحلة النزول إلى الميدان وتوزيع الاستمارة النهائية التي كانت في ظرف أسبوع من 25 أبريل إلى غاية 5 ماي قمنا بتوزيع وسحب استرجاع حوالي 10 استمارات في المتوسط خلال اليوم الواحد.

المرحلة الرابعة: وهي آخر مرحلة من ماي إلى غاية الانتهاء من دراستنا وإيداع المذكرة، فعند جمع الاستمارة قمنا بتفريغ البيانات عبر نظام SPSS والخروج بجداول إحصائية وحللناها ووصلنا إلى أهداف ونتائج لدراستنا ثم كان التصحيح النهائي للمذكرة وطبعها.

ثانيا: منهج الدراسة:

يعرف المنهج على أنه مجموعة من الطرق والأساليب التي تساعد الباحث في تحليل وتنظيم وتنسيق المهام والتوصل للنظريات والقواعد والقوانين على الوجه العام أو التعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية، فكل دراسة علمية في أي مجال تستدعي مناهج متكاملة للوصول إلى نتائج سليمة فالمنهج حسب عبد الباقي زيدان "هو الطريق الذي يستعمله الباحث للوصول إلى النتائج"⁵⁷.

وفي دراستنا الحالية اعتمدنا على المنهج الكمي حيث قمنا بجمع معطيات كيفية لوصف وتفسير كيفية تأثير تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي وتحويلها إلى معطيات إحصائية... فالمنهج الكمي هو مجموعة من الإجراءات المستعملة لقياس الظواهر كما يراه موريس أنجرس أنه مجموعة من التقنيات المنهجية الإحصائية مثل الاستمارة التي تتطلب في تحليلها استعمال الجداول الإحصائية وبعض المقاييس الإحصائية كالنسب المئوية، المتوسط الحسابي... إلخ، والتي لها دور كبير في تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة والتي تفيد في الأخير الوصول إلى نتائج علمية⁵⁸، فالطريقة الكمية "تعرض فيها النتائج بأسلوب رقمي يعبر عن كمية الظواهر الموجودة في شيء معين"⁵⁹.

وهذا ما قمنا به في دراستنا الميدانية

ثالثا: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات:

1- الاستمارة: تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية هذا ما يدفع الباحث إلى الاجتهاد أكثر من أجل صياغة استمارة البحث بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة، فهي نموذج

⁵⁷ - عبد الباقي زيدان: قواعد البحث الاجتماعي، دار المعارف، مصر، ط2، 1974، ص173.

⁵⁸ - احسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار طلعة للطباعة والنشر، بيروت، ط2، 1986، ص25.

⁵⁹ - جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية، دار الثقافة، عمان، ط4، 2011، ص183.

يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ما ويتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد⁶⁰.

2- **العينة:** "يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث، فتعرف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي"⁶¹، هناك عدة أنواع للعينة ولكن اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة التي يتم اللجوء إليها في حالة توفر قاعدة الصبر.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد تجميع البيانات التي تم الحصول عليها من خلال قيام بالدراسة الميدانية تأتي الخطوة التالية وهي إدخال البيانات إلى الحاسوب الآلي ليتم الوصول إلى النتائج الإحصائية اعتمد البحث على برنامج الحزم الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات الدراسية، "وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها ويستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية"، وبالتالي لأصل إلى فهم أكثر وضوحاً للظاهرة محل الدراسة، وقد استخدمنا العديد من الأساليب الإحصائية شملت: التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، كاي تربيع.

⁶⁰ - جائزة كيران: محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2008، ص

54.

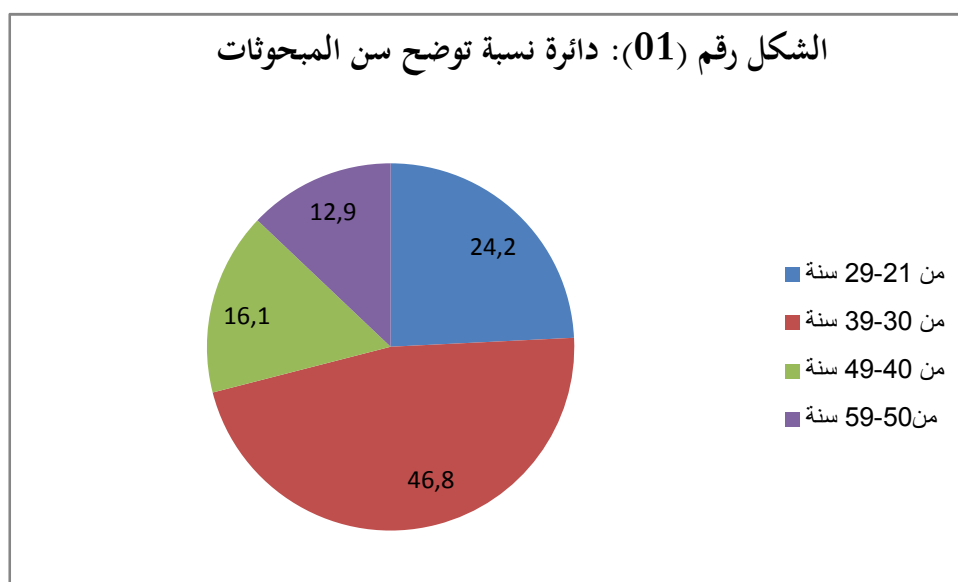
⁶¹ - السعدي الغول السعدي، مناهج البحث العسنت وأنواعها، ص 2.

خامسا: خصائص العينة:

جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
من 21-29 سنة	15	24.2%
من 30-39 سنة	29	46.8%
من 40-49 سنة	10	16.1%
من 50-59 سنة	8	12.9%
المجموع	62	100%

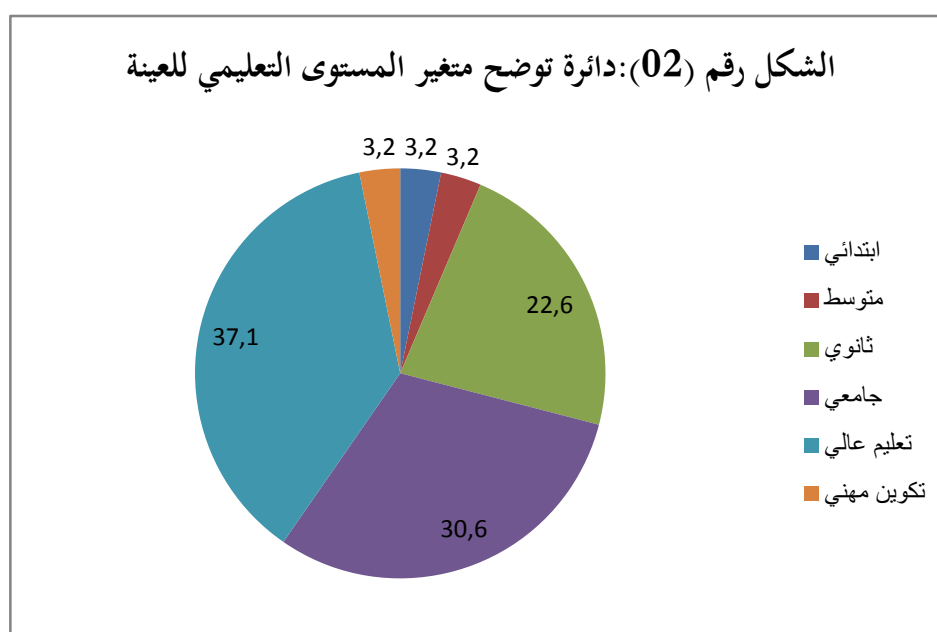
من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول متغير السن قدرت أعلى نسبة بـ 46.8% تخص الفئة العمرية من (30-39 سنة)، تليها نسبة 24.2% تخص الفئة العمرية من (20-29 سنة)، و 16.1% تخص الفئة العمرية من (40-49 سنة)، و 12.9% تخص الفئة العمرية من (50-59 سنة).



جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ابتدائي	2	3.2%
متوسط	2	3.2%
ثانوي	14	22.6%
جامعي	19	30.6%
تعليم عالي	23	37.1%
تكوين مهني	2	3.2%
المجموع	62	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول متغير المستوى التعليمي للمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 37.1% تخص مستوى تعليم عالي تليها نسبة 30.6% تخص مستوى تعليمي جامعي و 22.6% تخص مستوى تعليمي ثانوي وكانت النسب متساوية بـ 3.2% تخص مستويات تعليمية (ابتدائي، متوسط وتكوين مهني). ومنه يمكن القول أن المبحوثات ينتمين لمستويات تعليمية مختلفة يرتبط بعضها بالأقدمية وبطبيعة العمل.

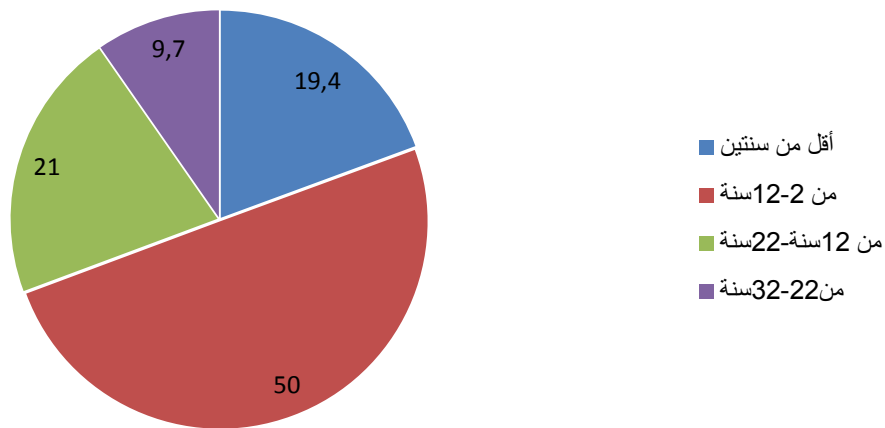


جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الزواج.

النسبة	التكرار	مدة الزواج
19.4%	12	أقل من سنتين
50.0%	31	من 2-12 سنة
21.0%	13	من 12 سنة-22 سنة
9.7%	6	من 22-32 سنة
100%	62	المجموع

من خلال النسب المشار إليها أعلاه حول متغير مدة الزواج للمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص مدة الزواج من (2-12 سنة)، تليها نسبة 21.0% تخص مدة الزواج (من 12-22 سنة)، و 19.4% تخص مدة الزواج (أق من سنتين)، تليها نسبة 9.7% تخص مدة الزواج من (22-32 سنة).

الشكل رقم (03): دائرة نسبية توضح متغير مدة الزواج لأفراد العينة

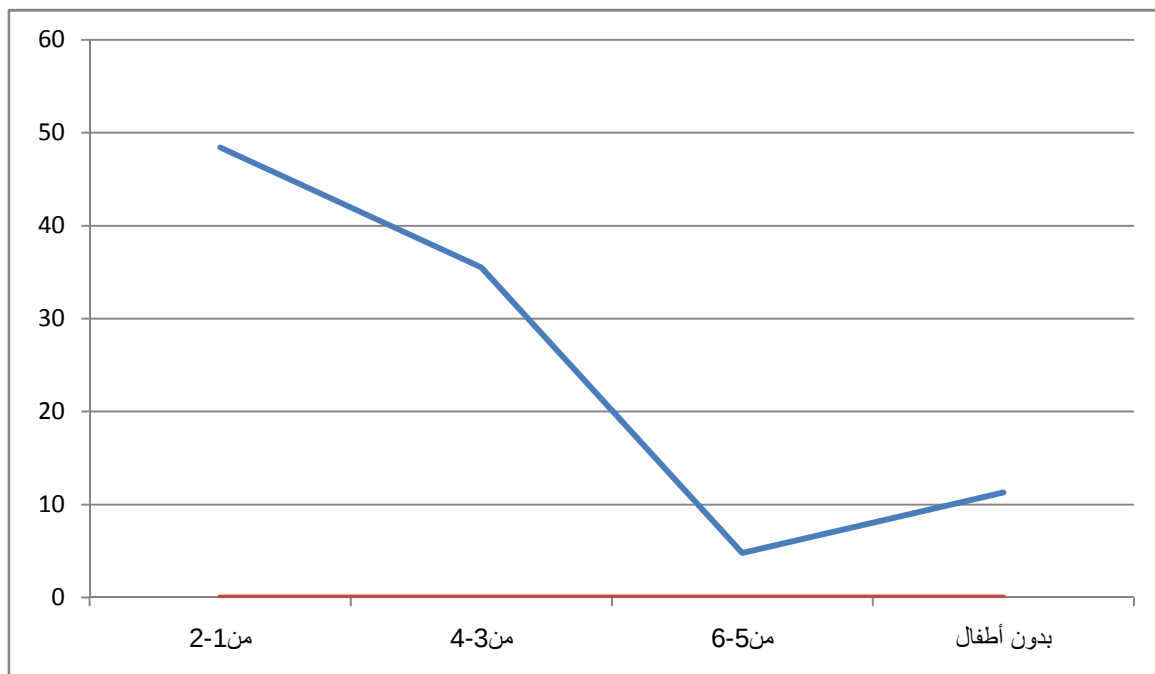


جدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأبناء.

عدد الأبناء	التكرار	النسبة
2-1	30	48.4%
من 4-3	22	35.5%
من 6-5	3	4.8%
بدون أطفال	7	11.3%
المجموع	62	100%

من خلال النسب المشار إليها أعلاه حول متغير عدد الأبناء قدرت أعلى نسبة بـ 48.4% تخص عدد أبناء من (2-1)، تليها نسبة 35.5% تخص عدد البناء من (4-3)، و 4.8% تخص عدد الأبناء من (6-5)، وقدرت نسبة بدون أطفال بـ 11.3%. ومنه نلاحظ وجود فروقات بين عدد الأبناء لدى المبحوثات وهذا راجع لمدة الزواج وطبيعة المنصب الذي تشغله المبحوث داخل المؤسسة.

الشكل رقم (04): منحنى بياني يوضح عدد الأبناء للنساء العاملات

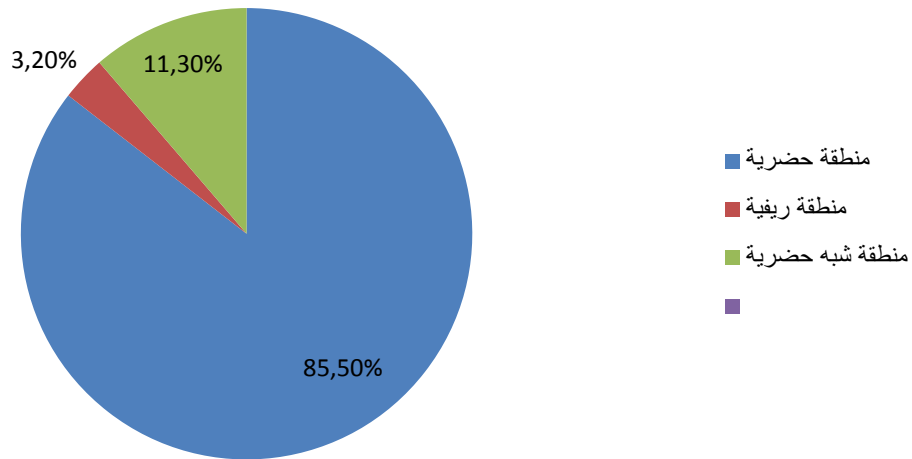


جدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة.

مكان الإقامة	التكرار	النسبة
منطقة حضرية	53	85.5%
منطقة ريفية	2	3.2%
منطقة شبه حضرية	7	11.3%
المجموع	62	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول حول متغير مكان الإقامة خاص بالمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 85.5% تخص مكان الإقامة منطقة حضرية تليها نسبة 11.3% تخص مكان الإقامة منطقة شبه حضرية و 3.2% تخص مكان الإقامة منطقة ريفية. ومنه يمكن القول أن أغلب المبحوثات ينتمين إلى الوسط الحضري

الشكل رقم (05): دائرة نسبية توضح متغير مكان الإقامة لأفراد العينة



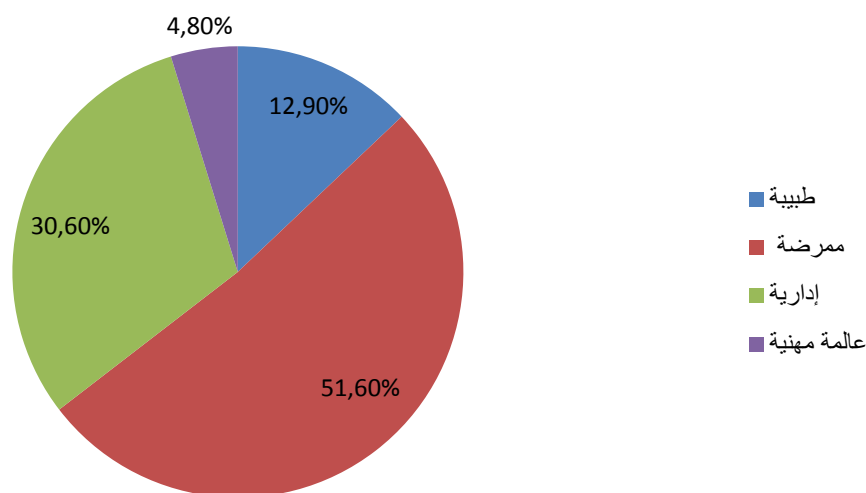
بحكم نوع الوظيفة ومدى قربها أو بعدها عن مكان العمل.

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب.

المنصب	التكرار	النسبة
طبية	8	12.9%
ممرضة	32	51.6%
إدارية	19	30.6%
عالمة مهنية	3	4.8%
المجموع	62	100%

من خلال النسب المشار إليها حول نوع المنصب خاص بالمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 51.6% تخص منصب ممرضة تليها نسبة 30.6% تخص منصب إدارية و 12.9% تخص منصب طبية و 4.8% تخص منصب عاملة مهنية. ومنه يمكن القول أن توزع تباين تخصص لدى المبحوثات له علاقة بنوع التخصص وبالمستوى التعليمي.

الشكل رقم (06): دائرة نسب توضح متغير المنصب لأفراد العينة

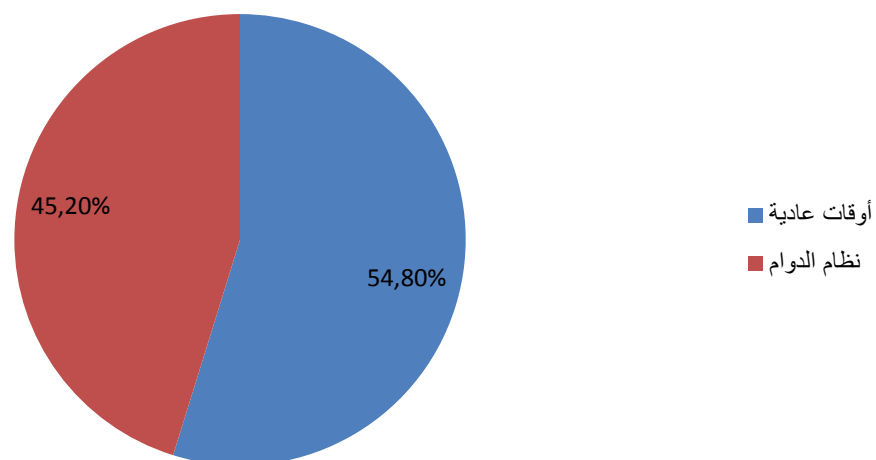


جدول رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نظام العمل.

النسبة	التكرار	نظام العمل
54.8%	34	أوقات عادية
45.2%	28	نظام الدوام
100%	62	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول حول متغير نظام العمل خاص بالمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 54.8% تخص نظام العمل (أوقات عادية)، تليها نسبة 45.2% تخص (نظام الدوام)، وهذا الاختلاف مرده إلى نوع الوظيفة وحجم الأعباء الملقاة على عاتق المرأة العاملة.

الشكل رقم (07): دائرة نسب توضح متغير نظام العمل لأفراد العينة

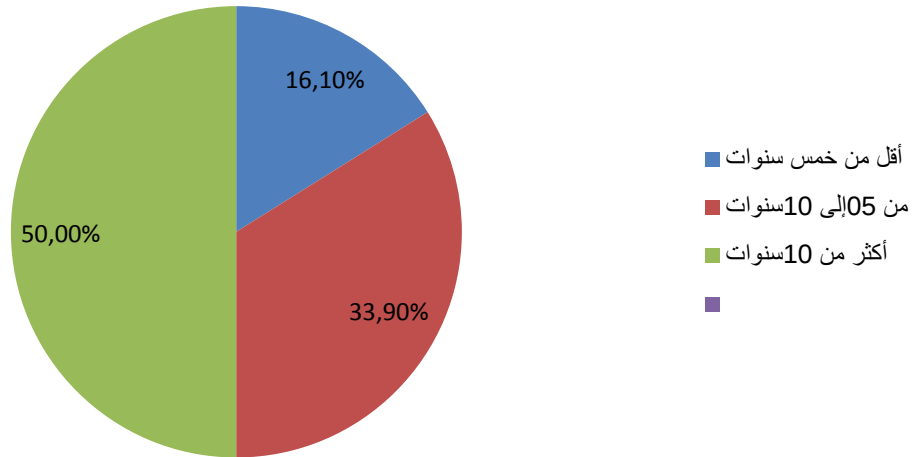


جدول رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من خمس سنوات	10	16.1%
من 05 إلى 10 سنوات	21	33.9%
أكثر من 10 سنوات	31	50.0%
المجموع	62	100%

من خلال النسب المشار إليها في الجدول حول الخبرة المهنية للمبحوثات قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص الخبرة المهنية (أكثر من 10 سنوات)، تليها نسبة 33.9% تخص الخبرة المهنية (من 5 إلى 10 سنوات)، و 16.1% تخص الخبرة المهنية (أقل من خمس سنوات)، وعليه من خلال هذه القراءة الإحصائية نلاحظ فروقات في سنوات الخبرة لدى المبحوثات وهذا مرده إلى نوع المنصب الذي تشغله المبحوثة وعلاقته بأدواره المتنوعة بين فضاء العمل وفضاء البيت.

الشكل رقم (08): دائرة نسبية توضح متغير الخبرة المهنية لأفراد العينة



الفصل الخامس: عرض البيانات

وتحليلها ومناقشة النتائج

أولاً: جداول الفرضية الأولى

ثانياً: جداول الفرضية الثانية.

ثالثاً: الاستنتاج العام للفرضيات.

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض معطيات الدراسة الميدانية معتمدين على ذلك التحليل الكمي ثم محاولة الوصول إلى إجابات منطقية وموضوعية للتساؤلات التي طرحناها من خلال التحليل الإحصائي وذلك لمعالجة الفرضيات ومناقشتها، ولننهي دراستنا باستخلاص النتائج العامة للدراسة.

أولاً: جداول الفرضية الأولى :

استناداً إلى معالجة البيانات المجمعة من ميدان الدراسة توصلنا إلى عدة نتائج التي على ضوئها نستطيع التحقق من صحة الفرضية الأولى التي كانت حول أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة على الأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل، وذلك من خلال أجوبة المبحوثات على عدة أسئلة من بينها الحالة العائلية، مدة الزواج، بعد وقرب مكان العمل عن مكان الإقامة ونوع الأسرة أي مع من تسكنين، والتي سنوضحها في الجداول والتحليلات التالية:

تأثير الحالة العائلية على إنتاجية العمل :

جدول رقم(09): بين العلاقة بين الحالة العائلية وتناسب أجر المبحوثة مع أدائها في العمل.

المجموع	تناسب الأجر مع الأداء			الحالة العائلية
	أحيانا	لا	نعم	
47 %100	6 %12.8	29 %61.7	12 %25.5	متزوجة
11 %100	2 %18.2	5 %45.5	4 %36.4	مطلقة
4 %100	1 %25.0	2 %50.0	1 %25.0	أرملة
62 %100	9 %14.5	36 %58.1	17 %27.4	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الحالة العائلية للمبحوثات وتناسب الأجر مع الأداء جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء التي أجابن بلا حول عدم تناسب الأجر مع أدائهن قدرت أعلى نسبة ب 61.7% تخص متزوجة و 50.0% تخص أرملة تليها نسبة 45.5% تخص مطلقة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بنعم حول تناسب الأجر مع أدائهن قدرت أعلى نسبة ب 36.4% تخص مطلقة تليها نسبة 25.5% تخص متزوجة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا قدرت أعلى نسبة ب 25.0% تخص أرملة و 18.2% تخص مطلقة و 12.8% تخص متزوجة. ومنه يمكن القول أن هذا الاختلاف بين المبحوثات حول تناسب الأجر مع أدائهن الوظيفي مرتبط بنوع الوظيفة التي يشغلنهن كما يرتبط بحجم المسؤوليات الملقاة على

عائقهن داخل المؤسسات التي ينتمين إليها وهذا ما يجعل الأجر حسب تصورهن لا يتناسب مع أدائهن ما ينعكس على المرأة العاملة نفسيا واجتماعيا، ومنه يعتبر الأجر أو الدخل المادي أساسي لدى المرأة العاملة. جدول رقم(10): بين العلاقة بين الحالة العائلية واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.

المجموع	استفادة المؤسسة من قدرات مواردها			الحالة العائلية
	أحيانا	لا	نعم	
47 %100	14 %29.8	15 %31.9	18 %38.3	متزوجة
11 %100	2 %18.2	2 %18.2	7 %63.6	مطلقة
4 %100	1 %25.0	0 %0.0	3 %75.0	أرملة
62 %100	17 %27.4	17 %27.4	28 %45.2	المجموع

من خلال النسب المشار إليها أعلاه حول الحالة العائلية للمبحوثات والاستفادة المؤسسة من قدرات مواردها جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول الحالة العائلية قدرت أعلى نسبة ب75.0% تخص أرملة تليها نسبة ب63.6% تخص مطلقة و38.3%تخص متزوجة أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول عدم الاستفادة المؤسسة من قدرات مواردها قدرت أعلى نسبة ب31.9% تخص متزوجة و18.2% تخص مطلقة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا ما تستفيد المؤسسة من قدرات مواردها قدرت أعلى نسبة ب29.8% تخص متزوجة تليها نسبة ب25.0% تخص أرملة و18.2% تخص مطلقة. ومنه يمكن القول أن طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة له دور في تحديد حجم الاستفادة من الموارد البشرية والاقتصادية، فالاستغلال الأمثل للموارد ينعكس إيجابا على المؤسسة فحسب المبحوثات فإن المؤسسة اللاتي ينتمين لها ل قدرة على الاستفادة من مواردها وهذا راجع لفعالية المسؤولين عنها كما يرتبط بخبرات موظفيه، فالمرأة أصبحت اليوم تمثل ركن أساسي في عملية التنمية في سيق الازدواجية الدور بين(البيت ومجال العمل المؤسستي).

جدول رقم(11): بين العلاقة بين الحالة العائلية و امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائها لمهامها.

الحالة العائلية	امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائك لمهامك			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
متزوجة	33 %70.2	1 %2.1	13 %27.7	47 %100
مطلقة	9 %81.8	2 %18.2	0 %0.0	11 %100
أرملة	2 %50.0	0 %0.0	2 %50.0	4 %100
المجموع	44 %71.0	3 %4.8	15 %24.2	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الحالة العائلية للمبحوثات و وهل لديك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت أند أدائك لمهامك جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات التي أجبن بنعم حول الاستغلال الأمثل للوقت أثناء أداء مهام قدرت أعلى نسبة بـ 81.8% تخص مطلقة، تليها نسبة 70.2% تخص متزوجة و 50.0% تخص أرملة أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا حول الاستغلال الأمثل للوقت أثناء أداء المهام قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص مطلقة تليها نسبة 27.7% تخص متزوجة أما بالنسبة للمبحوثات التي أجبن بلا حول الاستغلال الأمثل للوقت قدرت أعلى نسبة بـ 18.2% تخص مطلقة. ومنه يمكن القول أن نوع الوظيفة التي تشغلها ونظام العمل يحدد للمرأة العاملة طرق وأساليب للاستغلال الأمثل للوقت أثناء أداء المهام دون تجاهل العمل المنزلي الذي يدخل ضمن اختصاص المرأة فأغلب المبحوثات أكدن حسن استغلالهن للوقت وذلك مرتبط بمهارات التي تتميز بها، فالمرأة أصبح في ظل التغيرات الراهنة قادرة على مجازاة كل التحديات خصوصا العاملة منها وذلك له علاقة وثيقة بالمستوى المعرفي الذي تمتلكه. ومنه يمكن القول أن الوضعية العائلية للمبحوثات لها علاقة وثيقة بالإنتاجية في العمل.

تأثير الحالة العائلية على جودة العمل :

جدول رقم(12): يبين العلاقة بين الحالة العائلية والتخطيط المسبقا لعمل من أجل تحقيق الأداء الجيد؟

الحالة العائلية	تخطيطين مسبقا لعملك من أجل تحقيق الأداء الجيد			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
متزوجة	31 %66.0	3 %6.4	13 %27.7	47 %100
مطلقة	8 %72.7	3 %27.3	0 %0.0	11 %100
أرملة	4 %100	0 %0.0	0 %0.0	4 %100
المجموع	43 %69.4	6 %9.7	13 %21.0	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الحالة العائلية للمبحوث وهل تخطيطين مسبقا لعملك من أجل تحقيق الأداء الجيد جات النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول وجود تخطيط مسبق من أجل أداء جيد قدرت أعلى نسبة ب100% تخص أرملة تليها نسبة 72.7% تخص مطلقة و66.0%تخص متزوجة أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول عمد وجود تخطيط مسبق من أجل أداء جيد قدرت أعلى نسبة ب27.3% تخص مطلقة و6.4% تخص متزوجة أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا حول التخطيط المسبق قدرت أعلى نسبة ب27.7% تخص متزوجة. ومنه نلاحظ اختلاف في مسألة التخطيط للعمل كمؤشر لزيادة الأداء داخل المؤسسة حيث أكدت معظم المبحوثات على أنهن يخططن مسبقا للعمل من أجل رفع مستوى الأداء وهذا مرتبط بحسن الاستغلال الوقت وتوافر الامكانيات والبيئة المناسبة للعمل، حيث أن البيئة تؤثر بشكل مباشر على الإنسان فإما أن تكون دافعة لتحقيق الانجازات أكبر أو معرقة له، دون تجاهل نوع النشاط الذي تمارسه المؤسسة، فبحكم تنقل المرأة بين المجالين تصبح على دراية بوتيرة العمل وكيفية انجازه من أجل تحقيق الأمثل للأداء وزيادة مردودية الانتاج. وعليه ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن للحالة العائلية للمبحوثات أثر على جودة العمل.

تأثير الحالة العائلية على الابتكار في العمل

جدول رقم(13): يبين العلاقة بين الحالة العائلية و يتطلب عملك درجة كبيرة من التركيز.

الحالة العائلية	يتطلب عملك درجة كبيرة من التركيز			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
متزوجة	34 %72.3	5 %10.6	8 %17.0	47 %100
مطلقة	8 %72.7	2 %18.2	1 %9.1	11 %100
أرملة	0 %0.0	0 %0.0	4 %100	4 %100
المجموع	42 %67.7	7 %11.3	13 %21.0	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول الحالة العائلية وهل يتطلب عملك قدرا من التركيز والانتباه، جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بنعم حول أن عملهن يتطلب قدرا من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة ب 72.7% تخص مطلقة ومتزوجة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا حول أن عملهن يتطلب قدرا من الانتباه والتركيز قدرت أعلى نسبة ب 100% تخص مطلقة تليها نسبة 17.0%تخص متزوجة أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول أن عملهن لا يتطلب قدرا من التركيز والاهتمام قدرت أعلى نسبة ب 18.2% تخص مطلقة تليها نسبة 10.6% تخص متزوجة.، من خلال هذه القراءة الاحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات لديهن قدرة على التركيز في مجال تخصصهن الإداري وبالرجوع للبيانات الشخصية نلاحظ أن مسألة التركيز والانتباه ترتبط بنوع الوظيفة التي تشغله المرأة ولهذا علاقة وثيقة بالابتكار في العمل المبني حسب درجة الاطلاع لدى المرأة العاملة.

تأثير مدة الزواج على إنتاجية العمل

جدول رقم(14): يبين العلاقة بين مدة الزواج وأنت راضية عن أدائك داخل المؤسسة.

المجموع	أنت راضية عن أدائك داخل المؤسسة			مدة الزواج
	أحيانا	لا	نعم	
12 %100	0 %0.0	0 %0.0	12 %100	أقل من سنتين
31 %100	1 %3.2	2 %6.5	28 %90.3	من 2-12 سنة
13 %100	1 %7.7	0 %0.0	12 %92.3	من 12-22 سنة
6 %100	1 %16.7	0 %0.0	5 %83.3	من 22-32 سنة
62 %100	3 %4.8	2 %3.2	57 %91.9	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول مدة الزواج ورضا عن أداء داخل المؤسسة جاءت النسب على الشكل التالي قدرت أعلى نسبة بـ 100% تخص مدة الزواج أقل من سنتين تليها نسبة 92.3% تخص مدة الزواج من 12 إلى 22 سنة و 90.3% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة و 83.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا قدرت أعلى نسبة بـ 16.7% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة تليها نسبة 7.7% تخص مدة الزواج من 12 سنة إلى 22 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم الرضا على أدائهن داخل المؤسسة قدرت أعلى نسبة بـ 6.5% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة. ومنه يمكن القول أن من أسباب الرضا لدى النساء راجع لعدة عوامل لعل أبرزها (الدخل، نظام العمل وبيئة العمل دون تجاهل مسألة تقسيم المهام بين الموظفين).

جدول رقم(15): يبين العلاقة بين مدة الزواج وحجم العمل الذين تقومين به يفوق طاقتك.

مدة الزواج	حجم العمل الذين تقومين به يفوق طاقتك			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
أقل من سنتين	5 %41.7	1 %8.3	6 %50.0	12 %100
من 2-12 سنة	11 %35.5	7 %22.6	13 %41.9	31 %100
من 12-22 سنة	5 %38.5	2 %15.4	6 %42.2	13 %100
من 22-32 سنة	4 %66.7	0 %0.0	2 %33.3	6 %100
المجموع	25 %40.3	10 %16.1	27 %43.5	62 %100

من خلال النسب المشار إليها أعلاه في الجدول حول مدة الزواج وحجم العمل الذين تقومين به يفوق طاقتك جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بنعم قدرت أعلى نسبة بـ 66.7% تخص مدة الزواج من 22 إلى 32 سنة تليها نسبة 41.7% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 38.5% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة 35.5% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة ، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا أن حجم العمل يفوق طاقتك قدرت أعلى نسبة بـ 50.0% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 42.2% تخص مدة الزواج من 12 سنة إلى 22 سنة و 41.2% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول أن حجم العمل يفوق قدرتهن قدرت أعلى نسبة بـ 15.4% تخص مدة الزواج من 12 سنة إلى 22 سنة تليها نسبة 22.6% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة. ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثات أكدن على أن حجم العمل يفوق قدرتهن وهذا راجع لحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهن في البيت والمؤسسة دون تجاهل المسؤوليات الأخرى من تربية الأبناء والتدبير المنزلي الذي يجعل المرأة تعيش ضغوطات اجتماعية ونفسية وحتى جسدية تؤثر على واجباتها داخل المؤسسة ما ينعكس سلبا على إنتاجية العمل.

تأثير مدة الزواج على جودة العمل :

جدول رقم(16): يبين العلاقة بين مدة الزواج ولديك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بهما.

مدة الزواج	امتلاك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بهما			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
أقل من سنتين	8 %66.7	0 %0.0	4 %33.3	12 %100
من 2-12 سنة	23 %74.2	1 %3.2	7 %22.6	31 %100
من 12-22 سنة	7 %53.8	0 %0.0	6 %42.2	13 %100
من 22-32 سنة	3 %50.0	1 %16.7	2 %33.3	6 %100
المجموع	41 %66.1	2 %3.2	19 %30.6	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مدة الزواج والقدرة على حل المشاكل المتعلقة بالمهام جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول قدرة على حل المشاكل قدرت أعلى نسبة بـ 74.2% تخص مدة الزواج من 2 إلى 12 سنة تليها نسبة 66.7% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 53.8% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة و 50.0% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا قدرت أعلى نسبة 42.2% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة وكانت النسب متساوية بـ 33.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة وأقل من سنتين أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم القدرة على حل المشاكل قدرت أعلى نسبة بـ 16.7% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة. من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكن القول أن النساء المبحوثات لديهن القدرة على حل المشاكل متعلقة بأداء المهام وهذا راجع لتحكمهن الجيد في التقنيات المستخدمة في مجال العمل، كما ترتبط المشكلات أحيانا بمسألة الاتصال والتواصل والعمل ضمن فريق، كلها قد تصبح عقبات تؤثر على عمل المرأة داخل المؤسسة، فالتخطيط المسبق يمكن العاملة من تفادي وقوع مشاكل تحد من فعاليتها وأداءها الوظيفي ومنه فمدة الزواج لها أثر واضح على جودة العمل.

تأثير مدة الزواج على الابتكار في العمل :

جدول رقم(17): يبين العلاقة بين مدة الزواج واستفادات المبحوثات من دورات تكوينية في مجال عملها

مدة الزواج	واستفادات المبحوثات من دورات تكوينية في مجال عملها			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
أقل من سنتين	6 %50.0	6 %50.0	0 %0.0	12 %100
من 2-12 سنة	11 %35.5	12 %38.7	8 %25.8	31 %100
من 12-22 سنة	8 %61.5	5 %38.5	0 %0.0	13 %100
من 22-32 سنة	4 %66.7	2 %33.3	0 %0.0	6 %100
المجموع	29 %46.8	25 %40.3	8 %12.9	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مدة الزواج وهل استفدت المبحوثات من دورات تكوينية في مجال العمل جاءت النسب على الشكل التالي: بالنسبة للمبحوثات التي استفدت من دورات تكوينية قدرت أعلى نسبة ب 66.7% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة تليها نسبة 61.5% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة و 50.0% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 35.5% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي لم تستفد من دورات تكوينية قدرت أعلى نسبة ب 50.0% تخص مدة الزواج أقل من سنتين وكانت النسب متساوية ب 38.0% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة و 22-12 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي استفدن من دورات تكوينية(أحيانا)، قدرت أعلى نسبة ب 25.8% تخص مدة الزواج من 2-22 سنة.

جدول رقم(18): يبين العلاقة بين مدة الزواج ووجود صعوبات في تأدية المبحوثة لوظيفتها.

المجموع	وجود صعوبات في تأدية المبحوثة لوظيفتها			مدة الزواج
	أحيانا	لا	نعم	
12 %100	4 %33.3	3 %25.0	5 %41.7	أقل من سنتين
31 %100	7 %22.9	9 %29.0	15 %48.4	من 2-12 سنة
13 %100	7 %53.7	3 %23.1	3 %23.1	من 12-22 سنة
6 %100	2 %33.3	2 %33.3	2 %33.3	من 22-32 سنة
62 %100	20 %32.3	17 %27.4	25 %40.3	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مدة الزواج هل تجد صعوبة في تأديتك مهامك جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنهن يجدن صعوبة في تأدية مهامهن قدرت أعلى نسبة ب 48.4% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة تليها نسبة 41.7% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 33.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة و 23.1% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة، أما بالنسبة للنساء اللاتي لم يجدن صعوبات في مهامهن قدرت أعلى نسبة ب 33.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة تليها نسبة 29.0% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة و 25% تخص مدة الزواج أقل من سنتين، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنهن أحيانا ما يجدن صعوبات قدرت أعلى نسبة ب 53.7% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة تليها نسبة 33.3% تخص مدة الزواج أقل من سنتين و 22-32 سنة.

جدول رقم(19): يبين العلاقة بين مدة الزواج وتطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

المجموع	تطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه			مدة الزواج
	أحيانا	لا	نعم	
12 %100	2 %16.7	0 %0.0	10 %83.3	أقل من سنتين
31 %100	5 %16.1	4 %12.9	22 %71.0	من 2-12 سنة
13 %100	0 %0.0	3 %23.1	10 %76.9	من 12-22 سنة
6 %100	2 %33.3	0 %0.0	4 %66.7	من 22-32 سنة
62 %100	9 %14.5	7 %11.3	46 %47.2	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول مدة الزواج وهل تقومين بابتكار طرق تتلاءم مع متطلبات وظيفتك جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على ابتكار طرق تتلاءم مع متطلبات وظيفتك قدرت أعلى نسبة بـ 83.3% تخص مدة الزواج أقل من سنتين تليها نسبة 76.9% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة و 71.0% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة و 66.7% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأحيانا حول ابتكار طرق تتلاءم مع الوظيفة قدرت أعلى نسبة بـ 33.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة، تليها نسبة 16.7% تخص مدة الزواج أقل من سنتين، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على عدم ابتكار طرق تتلاءم مع الوظيفة قدرت أعلى نسبة بـ 23.1% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة.

جدول رقم(20): يبين العلاقة بين مدة الزواج وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها.

المجموع	حرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها			مدة الزواج
	أحيانا	لا	نعم	
12 %100	0 %0.0	0 %0.0	12 %100	أقل من سنتين
31 %100	7 %22.6	1 %3.2	23 %74.2	من 2-12 سنة
13 %100	3 %23.1	2 %15.4	8 %61.5	من 12-22 سنة
6 %100	2 %33.3	0 %0.0	4 %66.7	من 22-32 سنة
62 %100	12 %19.4	3 %4.8	47 %75.8	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول مدة الزواج وهل تحرصين على تطوير مهارتك باستمرار أثناء أدائك لعملك جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على تطوير مهارتهن قدرت أعلى نسبة بـ 100% تخص مدة الزواج أقل من سنتين تليها نسبة 74.2% تخص مدة الزواج من 2-12 سنة، أما 12 سنة و 66.7% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة و 61.5% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أحيانا ما يحرصن على تطوير مهارتهن قدرت أعلى نسبة بـ 33.3% تخص مدة الزواج من 22-32 سنة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على عدم تطوير مهارتهن في مجال العمل قدرت أعلى نسبة بـ 15.4% تخص مدة الزواج من 12-22 سنة.

تأثير قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة على إنتاجية العمل :

جدول رقم(21): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل و استفادة المؤسسة من قدرات مواردها.

المجموع	استفادة المؤسسة من قدرات مواردها			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	3 %18.8	3 %18.8	10 %62.5	نعم
46 %100	14 %30.4	14 %30.4	18 %39.1	لا
62 %100	17 %27.4	17 %27.4	28 %45.2	المجموع

من خلال النسب الواردة في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل وتستفيد المؤسسة بشكل جيد من قدرات مواردها جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أكدن على استفادة المؤسسة من قدرات مواردها قدرت أعلى نسبة بـ 62.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 39.1% عدم قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على عدم استفادة المؤسسة من قدرات مواردها قدرت أعلى نسبة بـ 30.4% تخص بعد مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 18.8% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أن المؤسسة أحيانا ما تستفيد من قدرات مواردها قدرت أعلى نسبة بـ 30.4% تخص بعد مكان الإقامة من العمل و 18.8% تخص قرب مكان الإقامة من العمل.

تأثير قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة على جودة العمل
جدول رقم(22): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل والتزام المبحوثة بمواعيد عملها لضمان
جودته.

المجموع	التزام المبحوثة بمواعيد عملها لضمان جودته			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	1 %6.3	0 %0.0	15 %93.8	نعم
46 %100	6 %13.0	3 %6.5	37 %80.4	لا
62 %100	7 %11.3	3 %4.8	52 %83.9	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل وتلتزمين بمواعيد عملك
لضمان جودته جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأنهن يلتزمين بمواعيد العمل قدرت
أعلى نسبة بـ 93.8% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 80.4% تخص بعد مكان الإقامة من
العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما تلتزم بمواعيد العمل قدرت أعلى نسبة بـ 13.0% تخص
بعد مكان الإقامة من العمل و 6.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن
على عدم التزامهن بمواعيد العمل قدرت أعلى نسبة بـ 6.5% تخص بعد مكان الإقامة عن العمل.

جدول رقم(23): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وحرص المبحوثة على أدائها لوظيفتها بجودة عالية.

المجموع	حرص المبحوثة على أدائها لوظيفتها بجودة عالية			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	0 %0.0	0 %0.0	16 %100	نعم
46 %100	5 %10.9	2 %4.3	39 %84.8	لا
62 %100	5 %8.1	2 %3.2	55 %88.7	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل وتقسيم المهام وضمان جودة الأداء الوظيفي جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على تقسيم المهام قدرت أعلى نسبة بـ100% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 84.8% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على أحيانا ما يتم تقسيم المهام لضمان جودة الأداء الوظيفي قدرت أعلى نسبة بـ10.9% تخص بعد مكان الإقامة من العمل ، أما بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على أنه لا يتم تقسيم المهام قدرت أعلى نسبة بـ4.3%تخص بعد مكان الإقامة من العمل.

جدول رقم(24): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل والتخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد.

المجموع	التخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	6 %37.5	2 %12.5	8 %50.0	نعم
46 %100	7 %15.2	4 %8.7	35 %76.1	لا
62 %100	13 %21.0	6 %9.7	43 %69.4	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل وهل تخططين مسبقا لعملك من أجل تحقيق الأداء الجيد جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أن لديهن تخطيط مسبق قدرت أعلى نسبة بـ 76.1% تخص بعد مكان الإقامة عن العمل تليها نسبة 50.0% تخص قرب مكان الإقامة عن العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنهن أحيانا ما يكون هناك تخطيط مسبق للعمل قدرت أعلى نسبة بـ 37.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل و 15.2% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنه لا يوجد تخطيط مسبق للعمل قدرت أعلى نسبة بـ 12.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 8.7% تخص بعد مكان الإقامة من العمل.

جدول رقم(25): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وتأدية المبحوثة للمهام المطلوبة بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.

قرب مكان الإقامة من العمل	تأدية المبحوثة للمهام المطلوبة بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
نعم	12 %75.0	1 %6.3	3 %18.8	16 %100
لا	31 %67.4	3 %6.5	12 %26.1	46 %100
المجموع	43 %69.4	4 %6.5	15 %24.2	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل وهل يؤدين مهام مطلوب منك بالقدر المطلوب في الوقت المحدد، جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على أنهن يؤدين المطلوب منهن قدرت أعلى نسبة بـ 75.0% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 67.4% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على أحيانا ما يؤدين المطلوب منهن قدرت أعلى نسبة بـ 26.1%تخص بعد مكان الإقامة من العمل و 18.8% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاقي أكدن على أنهن لا يؤدين المطلوب منهن كانت النسب متقاربة بـ 6.5% تخص بعد وقرب مكان الإقامة من العمل.

تأثير قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة على الابتكار في العمل :
جدول رقم(26): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل واستفادة المبحوثة من دورات تكوينية.

المجموع	استفادة المبحوثة من دورات تكوينية.			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	1 %6.3	5 %31.3	10 %62.5	نعم
46 %100	7 %15.2	20 %43.5	19 %41.3	لا
62 %100	8 %12.9	25 %40.3	29 %46.8	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب مكان الإقامة من العمل واستفادة من دورات تكوينية في مجال العمل جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول استفادة من دورات تكوينية قدرت أعلى نسبة بـ 62.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 41.3% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على عدم استفادتهن من دورات تكوينية قدرت أعلى نسبة بـ 43.5% تخص بعد مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 31.3% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنهن أحيانا ما يستفدن من دورات تكوينية قدرت أعلى نسبة بـ 15.2% تخص بعد مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 6.3% تخص قرب مكان الإقامة من العمل.

جدول رقم(27): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وإيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها.

المجموع	إيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	6 %37.5	4 %25.0	6 %37.5	نعم
46 %100	14 %30.4	13 %28.3	19 %41.3	لا
62 %100	20 %32.3	17 %27.4	25 %40.3	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول العلاقة بين قرب من مكان الإقامة وصعوبات في تأدية المهام جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول وجود صعوبات في تأدية مهام قدرت أعلى نسبة بـ 41.3% تخص بعد مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 37.5% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بأنه أحيانا ما توجد صعوبات في تأدية المهام قدرت أعلى نسبة بـ 37.5% تخص قرب من مكان العمل تليها نسبة 30.4% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بلا حول عدم وجود صعوبات في مجال العمل قدرت أعلى نسبة بـ 28.3% تخص بعد المكان الإقامة عن العمل تليها نسبة 25.0% تخص قرب مكان الإقامة من العمل.

جدول رقم(28): يبين العلاقة بين قرب مكان الإقامة من العمل وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها

المجموع	حرص المبحوثة على تطوير مهاراتها باستمرار أثناء أدائها لعملها			قرب مكان الإقامة من العمل
	أحيانا	لا	نعم	
16 %100	3 %18.8	0 %0.0	13 %81.3	نعم
46 %100	9 %19.6	3 %6.5	34 %73.9	لا
62 %100	12 %19.4	3 %4.3	47 %75.8	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول قرب من مكان الإقامة وحرص على تطوير مهارات باستمرار أثناء أدائها جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على تطوير مهارتهن قدرت أعلى نسبة بـ 81.3% تخص قرب مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 73.9% تخص بعد مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنهن أحيانا ما يقمن بتطوير مهارتهن قدرت أعلى نسبة بـ 19.6% تخص بعد مكان الإقامة من العمل تليها نسبة 18.8% تخص قرب مكان الإقامة من العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على عدم تطوير مهارتهن في زيادة الأداء في العمل قدرت أعلى نسبة بـ 6.5% تخص بعد مكان الإقامة من العمل.

تأثير نوع الأسرة على إنتاجية العمل :

جدول رقم(29): يبين العلاقة بين نوع الأسرة وتناسب أجر المبحوثة مع أدائها في العمل.

نوع الأسرة	تناسب أجر المبحوثة مع أدائها في العمل			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	11 %28.2	24 %61.5	4 %10.3	39 %100
عائلة ممتدة	6 %26.1	12 %52.2	5 %21.7	23 %100
المجموع	17 %27.4	36 %58.1	9 %14.5	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نوع الأسرة وتناسب الأجر مع أداء في العمل جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول تناسب الأجر مع الأداء قدرت ب 61.5% تخص عائلة نووية تليها نسبة ب 52.2%تخص عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول تناسب الأجر مع أدائهن قدرت أعلى نسبة ب 28.2%تخص عائلة نووية تليها نسبة ب 26.1% تخص عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أكدن على أنه أحيانا ما يتناسب الأجر مع أدائهن قدرت أعلى نسبة ب 21.7% تخص عائلة ممتدة تليها نسبة ب 10.3% تخص عائلة نووية.

جدول رقم(30): يبين العلاقة نوع الأسرة وامتلاك المبحوثة للقدرة على الاستغلال الجيد للقدرات عند أدائها لعملها.

نوع الأسرة	امتلاك المبحوثات القدرة على الاستغلال الجيد للقدرات عند أدائها لعملها.			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	26 %66.7	2 %5.1	11 %28.2	39 %100
عائلة ممتدة	18 %78.3	1 %4.3	4 %17.4	23 %100
المجموع	44 %71.0	3 %4.8	15 %24.2	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نوع الأسرة خاصة بالمبحوثات والقدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائها لمهامك، جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول أن لديهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت قدرت أعلى نسبة بـ 78.3% تخص عائلة ممتدة تليها نسبة 66.7% تخص عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يكون لهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت قدرت أعلى نسبة بـ 28.2% تخص عائلة نووية تليها نسبة 17.4% تخص عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم امتلاك قدرة على الاستغلال الأمثل للوقت قدرت اعلى نسبة بـ 5.1% تخص عائلة نووية تليها نسبة 4.3% تخص عائلة ممتدة.

تأثير نوع الأسرة على جودة العمل

جدول رقم (31): يبين العلاقة نوع الأسرة والتزام المبحوثة بمواعيد عملها من أجل ضمان جودته.

نوع الأسرة	التزام المبحوثة بمواعيد عملها من أجل ضمان جودته			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	35 %89.7	1 %2.6	3 %7.7	39 %100
عائلة ممتدة	17 %73.9	2 %8.7	4 %17.4	23 %100
المجموع	52 %83.9	3 %4.8	7 %11.3	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نوع الأسرة والتزام بمواعيد عمل لضمان جودته جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول التزامهن بمواعيد العمل قدرت أعلى نسبة بـ 89.7% تخص عائلة نووية تليها نسبة 73.9% تخص عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يلتزم بمواعيد عمل قدرت أعلى نسبة بـ 17.4% تخص عائلة ممتدة تليها نسبة 7.7% تخص عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم التزامهن بمواعيد العمل قدرت أعلى نسبة بـ 8.7% قدرت أعلى نسبة بـ 8.7% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 2.6% تخص نمط عائلة نووية.

جدول رقم (32): يبين العلاقة نوع الأسرة وحرص المبحوثة على أداء وظيفتها بجودة عالية.

نوع الأسرة	حرص المبحوثة على أداء وظيفتها بجودة عالية			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	36 %92.3	0 %0.0	3 %7.7	39 %100
عائلة ممتدة	19 %82.6	2 %8.7	2 %8.7	23 %100
المجموع	55 %88.7	2 %3.2	5 %8.1	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نوع الأسرة خاصة بالمبحوثات والحرص على أداء وظيفة بجودة عالية جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول حرصهن على أداء الوظيفة بجودة عالية قدرت أعلى نسبة بـ 92.3% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 82.6% تخص نمط عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يكون لهن الحرص على أداء الوظيفة بجودة عالية قدرت أعلى نسبة بـ 8.7% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 7.7% تخص نمط عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم حرصهن على أداء الوظيفة بجودة عالية قدرت أعلى نسبة بـ 8.7% تخص نمط عائلة ممتدة.

جدول رقم(33): يبين العلاقة نوع الأسرة و لتخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد

نوع الأسرة	التخطيط المسبق لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	26 %66.7	4 %10.3	9 %23.1	39 %100
عائلة ممتدة	17 %73.9	2 %8.7	4 %17.4	23 %100
المجموع	43 %69.4	6 %9.7	13 %21.0	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نمط الأسرة خاص بالمبحوثات والتخطيط المسبق للعمل من أجل أداء جيد جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول وجود تخطيط مسبق لأداء جيد قدرت أعلى نسبة بـ 73.9% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 66.7% تخص نمط عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يكون هن تخطيط مسبق لأداء جيد قدرت أعلى نسبة بـ 23.1% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 17.4% تخص نمط عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم وجود تخطيط مسبق لأداء جيد قدرت أعلى نسبة بـ 10.3% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 8.7% تخص نمط عائلة ممتدة.

تأثير نوع الأسرة على الابتكار في العمل :

جدول رقم(34): يبين العلاقة نوع الأسرة وإيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها.

نوع الأسرة	إيجاد المبحوثة لصعوبات في أدائها لوظيفتها			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	17 %43.6	11 %28.2	11 %28.2	39 %100
عائلة ممتدة	8 %34.8	6 %26.1	9 %39.1	23 %100
المجموع	25 %40.3	17 %27.4	20 %32.3	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نمط الأسرة خاص بالمبحوثات و وجود صعوبات في تأدية الوظيفة جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول وجود صعوبات أثناء تأدية مهامك قدرت أعلى نسبة بـ 43.6% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 34.8% تخص نمط عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يجدن صعوبات في أداء المهام قدرت أعلى نسبة 39.1% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 28.2% تخص نمط عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم وجود صعوبات أثناء تأدية المهام قدرت أعلى نسبة بـ 28.2% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 26.1% تخص نمط عائلة ممتدة،

جدول رقم(35): يبين العلاقة نوع الأسرة وتطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

نوع الأسرة	تطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	29 %74.4	3 %7.7	7 %17.9	39 %100
عائلة ممتدة	13 %56.5	4 %17.4	6 %26.1	23 %100
المجموع	42 %67.7	7 %11.3	13 %21.0	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نمط العائلة خاص بالمبحوثات وهل يتطلب عملك درجة كبيرة من التركيز والانتباه جاءت النسب على الشكل التالي بالنسبة للنساء اللاتي أجبن بنعم حول أن عملهن يتطلب قدرا من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة بـ 74.4% تليها نسبة تخص نمط عائلة نووية 56.5% تخص نمط عائلة ممتدة، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا حول أن عملهن يتطلب قدرا من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة بـ 26.1% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 17.9% تخص نمط عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول أن عملهن لا يتطلب قدرا من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة بـ 17.4% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 7.7% تخص نمط عائلة نووية.

جدول رقم(36): يبين العلاقة نوع الأسرة واستخدام المبحوثة لمهارات أثناء أدائها لوظيفتها.

نوع الأسرة	استخدام المبحوثة لمهارات أثناء أدائها لوظيفتها.			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
عائلة نووية	31 %79.5	0 %0.0	8 %20.5	39 %100
عائلة ممتدة	14 %60.9	4 %17.4	5 %21.7	23 %100
المجموع	45 %72.6	4 %6.5	13 %21.0	62 %100

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه حول نمط الأسرة خاصة بالمبحوثات واستخدام المهارات أثناء أداء مهام جاءت النسب على الشكل التالي، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بنعم حول استخدامهن للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي قدرت أعلى نسبة بـ 79.5% تخص نمط عائلة نووية تليها نسبة 60.9% تخص نمط عائلة ممتدة، بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بأحيانا ما يستخدم مهارات في أدائهن الوظيفي قدرت أعلى نسبة بـ 21.7% تخص نمط عائلة ممتدة تليها نسبة 20.5% تخص نمط عائلة نووية، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بلا حول عدم استخدامهن للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي قدرت أعلى نسبة بـ 17.4% تخص نمط عائلة ممتدة.

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال التحليلات الإحصائية التي أشرنا إليها يمكننا القول أن الفرضية المتعلقة بأثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة على أدائها الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل محققة، وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي توصلنا إليها من طرف المبحوثات، فحسب البيانات الشخصية المتعلقة بالمرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي من حيث إنتاجية العمل نجد أن متغير تناسب الأجر مع الأداء، فكانت الإجابة بالنسبة للحالة العائلية للنساء أغلبهم متزوجات مما أثر على إنتاجية عملهم، أما بالنسبة لاستفادة المؤسسة من قدرات مواردهم نجد نسبة عالية تخص النساء الأرامل وبالتالي فإن المرأة تلعب دور كبير في عملية التنمية في ظل ازدواجية أدوارها بين عملها في بيتها والعمل في مؤسستها وهذا ما أثر على إنتاجية عملهن، فيما يخص إمتلاك القدرة للاستغلال الجيد للوقت عند أداء مهام نجد أغلب المبحوثات مطلقات، فإن الوضعية العائلية للمبحوثات تؤثر على الإنتاجية في العمل، أما بالنسبة لتأثير الحالة العائلية لجودة العمل لمؤشر التخطيط المسبق لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد كانت أعلى نسبة تخص المبحوثات الأرامل وهذا ما أثر على جودة العمل، فيما يخص الحالة العائلية على الابتكار في العمل يتطلب العمل درجة كبيرة من التركيز أجنب بنعم كل من متزوجات ومطلقات، فمسألة التركيز والانتباه ترتبط بنوع الوظيفة، وهذا ما قد لا يؤثر كثيرا على الابتكار في مجال عملهن، فيما يخص تأثير مدة الزواج على إنتاجية العمل لمتغير رضا عن الأداء داخل المؤسسة فكانت أغلبهن أقل من سنتين زواج، وبالتالي الرضا لدى النساء راجع لعدة عوامل مما قد يؤثر على إنتاجية العمل، فحسب نتائج الدراسة توصلنا إلى أن حجم العمل الذي تقوم به المرأة يفوق طاقتها، كانت أعلى نسبة من 22 إلى 32 سنة وهذا راجع إلى تعدد أدوارها مما أثر سلبا على إنتاجية عملهن، تأثير مدة الزواج على مدة العمل حسب الإجابة على عبارة امتلاك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بالمهام اللواتي أجنب بنعم كانت تخص من سنتين إلى 12 سنة زواج، فمدة الزواج تؤثر على جودة العمل، أما بالنسبة لتأثير مدة الزواج على الابتكار في العمل فإجابة المبحوثات بنعم استفدن من دورات تكوينية في مجال عملهن تخص مدة الزواج من 22 إلى 32 سنة زواج وهذا ما جعلنا نستنتج أن الدورات التكوينية تساعد وتؤثر في الابتكار في العمل، أما بالنسبة للنساء العاملات التي يجدن صعوبة في تأدية مهامهن كانت أعلى نسبة تخص مدة الزواج من 02 إلى 12 سنة زواج وهذا ما أثر على الابتكار في مجال العمل، أما بالنسبة لمدة الزواج وتطلب عمل المبحوثات درجة كبيرة من التركيز والانتباه نجد أعلى نسبة تخص أقل من سنتين زواج فهي تؤثر على المثابرة في العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجنب بنعم عل متغير حرص لتطوير مهارات باستمرار أثناء أداء العمل كانت تخص مدة الزواج أقل من سنتين، فمدة الزواج تؤثر

على تطوير المهارة والابتكار في العمل، أما بالنسبة لمتغير التأثير بعد وقرب مكان العمل عن مكان الإقامة على إنتاجية العمل واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها كانت أعلى نسبة أجبن بنعم وهذا ما أثر على إنتاجية عملهن، وفيما يخص تأثير كان العمل عن مكان الإقامة على جودة العمل فأكدت إجابة المبحوثات بنعم بالتزام بمواعيد عملهن لضمان جودته، أما العبارة المتعلقة بحرص المبحوثات على أدائهن الوظيفي بجودة عالية كانت أعلى نسبة تخص قرب وبعد مكان الإقامة عن مكان العمل، أما تأدية المبحوثة للمهام قدر المطلوب في وقت محدد نجد أعلى نسبة تخص قرب مكان الإقامة من مكان العمل ونستنتج أن قرب مكان الإقامة من مكان العمل يؤثر على نوعية وجودة العمل، فيما يخص مؤشر تأثير قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة على الابتكار في العمل بإجابة المبحوثات بنعم استفادتهن من دورات تكوينية تخص قرب مكان الإقامة من مكان العمل، أما فيما يخص قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة لعبارة إيجاد المبحوثات صعوبات لأدائهن لوظيفتهن، أما بالنسبة على إجابة المبحوثات لحرص على تطبيق مهارتهن باستمرار أثناء أدائهن لعملهن أجبن بنعم لقرب مكان من مكان العمل، فبالتالي نجد أن قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة يؤثر على الابتكار في العمل، فبالنسبة للمبحوثات التي أجبن بنعم حول امتلاكهن قدرة على استغلال جيد لقدراتهن عند أدائهن للعمل كانت أعلى تخص العائلة الممتدة وعليه فإن نوع الأسرة لا تؤثر بشكل كبير على الكمية والإنتاجية في العمل، أما بالنسبة للمتغير تأثير نوع الأسرة على جودة العمل حسب إجابة المبحوثات التزام بمواعيد عملهن من أجل ضمان جودته كانت أعلى نسبة تخص العائلة النووية، أما فيما يخص التخطيط المسبق من أجل تحقيق الأداء الجيد كانت أعلى نسبة تخص نمط العائلة الممتدة، وبالتالي نوع الأسرة قد لا يؤثر كثيرا على نوعية وجودة العمل، فيما يتجلى تأثير نوع الأسرة على الابتكار في العمل كانت إجابة المبحوثات متغير إيجاد صعوبات في أدائهن لوظيفتهن تخص العائلة النووية، أما بالنسبة لعبارة تطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة تخص العائلة النووية، أما فيما يخص إجابة المبحوثات على استخدامهن لمهارات لأدائهن الوظيفي كانت تخص العائلة النووية فبالتالي نستنتج أن نوع الأسرة يؤثر على الابتكار والمثابرة في العمل، وفي الأخير حسب إحصائيات الفرضية الأولى نستنتج أن هناك أثر حول تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزاء إلى متزوجة على الأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل وبالتالي فإن الفرضية الأولى تحققت نسبيا.

ثانيا: جداول الفرضية الثانية :

من خلال توصلنا إلى عدة نتائج التي على ضوءها نستطيع التحقق من صحة الفرضية الثانية التي كانت حول تأثير تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من متزوجة إلى أم على أدائها الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل، وذلك من خلال أجوبة المبحوثات على عدة تساؤلات من بينها، عدد الأطفال ورعايتهم ومن يساعدها في ذلك والضغوطات وأسباب هذه الضغوطات التي سنوضحها في الجداول والتحليل التالية:

تأثير عدد الأبناء على إنتاجية العمل

جدول رقم (37): يبين العلاقة بين عدد أبناء ورضا العاملة على أدائها في المؤسسة.

رضا العاملة على أدائها في المؤسسة								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	3,3	01	6,7	02	90	27	1 – 2 طفل
100	22	4,5	01	–	–	95,5	21	3 – 4 طفل
100	03	33,3	01	–	–	66,7	02	5 – 6 طفل
100	55	5,5	03	3,6	02	90,9	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن راضيات على أدائهن في المؤسسة بنسبة 90,9 %، مقابل 5,5 % مثلت المبحوثات اللواتي صحن أنهن أحيانا ما يكن راضيات على أدائهن في المؤسسة، لتأتي في الأخير نسبة 3,6 % مثلت المبحوثات غير الراضيات على أدائهن في المؤسسة.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد البناء بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على موقف المبحوثات حول رضاهن عن أدائهن في المؤسسة بحيث جاءت معظم إجاباتهن مدعمة للاتجاه العام للجدول، حيث سجلنا نسبة 95,5 % مثلت المبحوثات اللواتي لديهن من 3 - 4 طفل وصرحن أنهن راضيات على أدائهن في المؤسسة، كما سجلنا أيضا نسبة 90 % مثلت المبحوثات اللواتي لديهن من 1-2 طفل وصرحن أيضا أنهن راضيات على أدائهن في المؤسسة، في حين نجد نسبة 66,7 % وهي منخفضة نوعا ما مقارنة مع النسبتين السابقتين مثلت المبحوثات اللواتي لديهن من 5-6 طفل وهن راضيات على أدائهن في المؤسسة.

إن عدد البناء أثرى نوعا ما على مدى رضا المبحوثات على أدائهن في المؤسسة بحيث نجد النسبة المنخفضة في خانات التقاطع التي تعبر على رضا العاملة على أدائها في المؤسسة مثلت المبحوثات اللواتي لديهن أكبر عدد من الأبناء (5 - 6 طفل) وهذا ما يبين العبء الثقيل التي تتحمله الأم والذي يؤثر بطبيعة الحال على أدائها في عملها وبالتالي يؤثر على إنتاجيتها في العمل.

جدول رقم (38): يبين العلاقة بين عدد الأطفال وحجم عمل المبحوثة يفوق طاقتها.

حجم عمل المبحوثة يفوق طاقتها								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	46,7	14	16,7	05	36,7	11	1 – 2 طفل
100	22	45,5	10	9,1	02	45,5	10	3 – 4 طفل
100	03	33,3	01	–	–	66,7	02	5 – 6 طفل
100	55	45,5	25	12,7	07	41,8	23	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن حجم عملهن أحيانا ما يفوق طاقتهن بنسبة 45,5 %، مقابل نسبة 41,8 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن حجم عملهن يفوق طاقتهن، لتأتي في الخير نسبة 12,7 % فقط مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن حجم عملهن لا يفوق طاقتهن. بإدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت نتائج الجدول أنه أثر نوعا ما على رأي المبحوثات حول أن حجم عملهن يفوق طاقتهن بحيث سجلنا أعلى نسبة في خانات التقاطع لدى المبحوثات اللواتي لديهن من (5 - 6 طفل) صرحن أن حجم عملهن يفوق طاقتهن والتي قدت بـ 66,7 %، مقابل 45,5 % مثلت المبحوثات اللواتي لديهن من (3 - 4 طفل) صرحن أيضا أن حجم عملهن يفوق طاقتهن، في حين نجد نسبة 36,7 % فقط من المبحوثات اللواتي لديهن من (1 - 2 طفل) صرحن هن أيضا أن حجم عملهن يفوق طاقتهن. وبالتالي عدد الأبناء أثر على رأي المبحوثة حول حجم عملها يفوق طاقتها بحيث كلما ارتفع عدد الأبناء لدى المبحوثات كلما ارتفعت تصريحاتهن حول أن حجم عملهن يفوق طاقتهن.

جدول رقم (39): يبين العلاقة عدد الأبناء و امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.

امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	20	06	3,3	01	76,7	23	1 – 2 طفل
100	22	18,2	04	4,5	01	77,3	17	3 – 4 طفل
100	03	66,7	02	–	–	33,3	01	5 – 6 طفل
100	55	21,8	12	3,6	02	74,5	41	المجموع

يظهر من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل والتي قدرت نسبتهن بـ 74,5 %، مقابل نسبة 21,8 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل، في حين نجد نسبة 3,6 % فقط من المبحوثات صرحن أنهن لا يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت معطيات الجدول أنه أثر نوعا ما على رأي المبحوثة حول امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل، بحيث لم يؤثر على فئتي المبحوثات اللواتي صرحن أنه لديهن من (3 - 4 طفل) واللواتي لديهن من (1 - 2 طفل) بحيث معظمهن صرحن أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل وقدرت نسبتهن على التوالي 77,3 % و 76,7 %، في حين نجد نسبة 66,7 % عبرت على المبحوثات اللواتي لديهن من (5-6 طفل) وأنهن أحيانا ما يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد عند أدائهن لعمل.

وبالتالي عدد البناء الكبير يعتبر عائق أمام المرأة العاملة لكي تنتج أكثر بحيث كثرة الأعباء المنزلية بسبب رعاية البناء وتحقيق متطلباتهم يرهق المرأة العاملة وبالتالي لا تستطيع أن تؤدي عملها على أكمل وجه ويؤثر على إنتاجيتها للعمل.

تأثير عدد الأبناء على جودة العمل :

جدول رقم (40): يبين العلاقة بين عدد الأبناء وامتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها.

امتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	23,3	07	3,3	01	73,3	22	1 – 2 طفل
100	22	36,4	08	4,5	01	59,1	13	3 – 4 طفل
100	03	33,3	01	–	–	66,7	02	5 – 6 طفل
100	55	29,1	16	3,6	02	67,3	37	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتوجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن والتي قدت نسبتهن بـ 67,3 %، مقابل نسبة 29,1 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، في حين نجد نسبة 3,6 % فقط من المبحوثات صرحن أنهن لا يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت نتائج الجدول انه لم يؤثر على إجابات المبحوثات حول امتلاكهن للقدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن بحيث بينت معظم تصريحات المبحوثات أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن مهما كان عدد الأبناء اللواتي أنجن، حيث عرفت فئة المبحوثات اللواتي لديهن من (1-2 طفل) أعلى نسبة من حيث تصريحهن بأنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن والتي قدرت بـ 73,3 %، تليها نسبة 66,7 % مثلت المبحوثات اللواتي لديهن من (5-6 طفل) وأيضاً صرحن أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، ونجد أيضاً فئة المبحوثات اللواتي لديهن من (3 – 4 طفل) صرحن أكثر من نصفهن أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن بـ 59,1 %.

الأمر الذي قد يفسر معطيات هذا الجدول هو عامل الخبرة المهنية بحيث برغم من أن المبحوثات لديهن عدد كبير من الأطفال إلا أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن خاصة بما يتعلق بالمبحوثات اللواتي لديهن من (5 - 6 طفل) بحيث لم نسجل ولا إجابة حول أنهن لا يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، والعدد الكبير من الأطفال يدل على خبرتهن المهنية بحيث سجلنا 50 % من مجموع المبحوثات تفوق خبرتهن المهنية 10 سنوات⁶².

وبالتالي متغير عدد البناء لم يؤثر على جودة العامل بما يخص امتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن.

جدول رقم (41): يبين العلاقة بين عدد الأبناء و تخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.

تخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	16,7	05	6,7	02	76,7	23	1 – 2 طفل
100	22	22,7	05	18,2	04	59,1	13	3 – 4 طفل
100	03	–	–	–	–	100	03	5 – 6 طفل
100	55	18,2	10	10,9	06	70,9	39	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء وقدرت نسبتهن بـ 70,9 %، مقابل 18,2 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد، في حين نجد نسبة 10,9 % من المبحوثات اللواتي لا يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.

⁶² أنظر جدول رقم 8 من خصائص العينة.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت معطيات الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على قيام المبحوثة بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد، بحيث صرح كل المبحوثات 100 % اللواتي لديهن من (5-6 طفل) أنهن يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد، مقابل 76,7 % مثلت نسبة المبحوثات اللواتي لديهن من (1 - 2 طفل) أيضا هن يقمن بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد، وأيضا بينت معطيات الجدول أن المبحوثات اللواتي لديهن من (3 - 4 طفل) أكثر من نصفهن 59,1 % يقمن بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد.

وجود الأطفال في حياة المرأة العاملة يجعلها تفكر أكثر من غيرها كيف توفق بين مسؤولية الأطفال ورعايتهم ومتطلبات البيت بصفة عامة وبين تأديتها لعملها على أكمل وجه الأمر الذي جعل المرأة العاملة تخطط مسبقا لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد، بالتالي وجود الأطفال حافز للمرأة العاملة لتحقيق جودة العمل وليس العكس.

تأثير عدد الأطفال على الابتكار في العمل :

جدول رقم (42): يبين العلاقة بين عدد الأبناء وإيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	30	09	33,3	10	36,7	11	1 - 2 طفل
100	22	27,3	06	31,8	07	40,9	09	3 - 4 طفل
100	03	100	03	-	-	-	-	5 - 6 طفل
100	55	32,7	18	30,9	17	36,4	20	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يجدن صعوبات في تأديتهن لواجباتهن وقدرت نسبتهن بـ 36,4 % تليها مباشرة نسبة 32,7 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يجدون صعوبة في تأديتهن لواجباتهن، مقابل 30,9 % من المبحوثات صرحن أنهن لا يجدن صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على رأي المبحوثات حول إيجاد صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، بحيث سجلنا نسبة 100 % من المبحوثات اللواتي لديهن من 5 - 6 أطفال صرحن أنهن أحيانا ما يجدن صعوبات في تأدية واجباتهن، في حين نجد كل من المبحوثات اللواتي لديهن من (3 - 4 طفل) واللواتي لديهن من (1 - 2 طفل) صرحن أنهن يجدن صعوبة في تأديتهن لواجباتهن بنسبة 40,9 % و 36,7 % على التوالي.

وبالتالي عدد الأبناء لم يؤثر على إيجاد المبحوثات لصعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

جدول رقم (43): يبين العلاقة بين عدد الأبناء واستخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي

استخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي								عدد الأبناء
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	13,3	04	6,7	02	80	24	1 – 2 طفل
100	22	27,3	06	27,3	01	68,2	15	3 – 4 طفل
100	03	33,3	01	–	–	66,7	02	5 – 6 طفل
100	55	20	11	5,5	03	74,5	41	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يستخدمنا المهارات أثناء أدائهن الوظيفي بنسبة 74,5 %، مقابل 20 % من المبحوثات صرحن أنهن أحيانا ما يستخدمن المهارات أثناء أدائهن الوظيفي، في حين نجد المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يستخدمن المهارات أثناء أدائهن الوظيفي وقدرت نسبتهن 5,5 % فقط.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في عدد الأبناء بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر على تصريجات المبحوثات حول استخدامهن للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي، بحيث عند ملاحظتنا لخانات التقاطع نجد أنه مهما كان للمبحوثات من أطفال إلا أنهن صرحن أنهن يستخدمنا المهارات أثناء أدائهن الوظيفي، إلا أنها تنخفض نسب تصريجاتهن لهن كلما ارتفع عدد الأطفال لدى المبحوثات، حيث سجلنا نسبة 80% مثلت المبحوثات اللواتي

لديهن من (1 - 2 طفل) تليها نسبة المبحوثات اللواتي لديهن من (3 - 4 طفل) بـ 68,2 % لتأتي في الأخير نسبة المبحوثات اللواتي لديهن عدد الأبناء من (5 - 6 طفل).

وبالتالي عدد الأبناء لم يؤثر كثيرا على استخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن الوظيفي خاصة عند اللواتي لديهن عدد منخفض من البناء.

تأثير رعاية الأم للأبناء بمفردها على الإنتاجية في العمل :

جدول (44): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.

استفادة المؤسسة من قدرات مواردها								رعاية الأم
نعم		لا		أحيانا		المجموع		للأبناء
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	بمفردها
12	44,4	09	33,3	06	22,2	27	100	نعم
11	39,3	06	21,4	11	39,3	28	100	لا
23	41,8	15	27,3	17	30,9	55	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن المؤسسة تستفيد من مواردها بنسبة 41,8 % تليها نسبة 30,9 % من تصريحات المبحوثات يرين أنه أحيانا ما يتم استفادات المؤسسة بشكل جيد من مواردها، مقابل 27,3 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه لا يتم استفادة المؤسسة بشكل جيد من مواردها، وعموما نلاحظ تقارب بين تصريحات المبحوثات.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت معطيات الجدول أنه لم يكن له الأثر الكبير على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة بشكل جيد من مواردها بحيث تقاربت إجابات المبحوثات فيما بينها، ونقرأ النسب الكبيرة التي عبرت عن المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن يرين

أن المؤسسة تستفيد من مواردها بشكل جيد وقدرت نسبتهم بـ 44,4 %، مقابل نسبة 33,3 % منهم يرين أن المؤسسة لا تستفيد بشكل جيد من مواردها كما صرح 22,2 % منهم أن المؤسسة أحيانا ما تستفيد من مواردها بشكل جيد، في حين نجد نسبة 39,3 % من المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يقدمن برعاية الأطفال بمفردهن مثلت كل منهم اللواتي يرين أن المؤسسة تستفيد من مواردها واللواتي يرين أنها تستفيد أحيانا من مواردها بالشكل الجديد، بينما نجد نسبة 21,4 % مثلت المبحوثات اللواتي يرين أن المؤسسة لا تستفيد من مواردها بالشكل الجديد.

وبالتالي متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها لم يؤثر كثيرا على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من مواردها بالشكل الجديد.

جدول رقم (45): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وامتلاك المبحوثات القدرة على الاستغلال للوقت أثناء أداء العمل.

امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل								رعاية الأم
نعم		لا		أحيانا		المجموع		للأبناء
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	بمفردها
22	81,5	02	7,4	03	11,1	27	100	نعم
19	67,9	-	-	09	32,1	28	100	لا
41	74,5	02	3,6	12	21,8	55	100	المجموع

يظهر من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل والتي قدرت نسبتهم بـ 74,5 %، مقابل نسبة 21,8 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل، في

حين نجد نسبة 3,6 % فقط من المبحوثات صرحن أنهن لا يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل.

وبعد إدخالنا للمتغير المستقل والممثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت معطيات الجدول انه لم يؤثر على امتلاك المبحوثات القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن لعملهن، بحيث معظم المبحوثات مهما كن يتحملن مسؤولية رعاية الأبناء بمفردهن أو يتم مساعدتهن في ذلك صرحن أنهن نعم يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن لعملهن، ونجد نسبة 81,5 % مثلت اللواتي يقمن برعاية الأبناء بمفردهن، و 67,9 % عند اللواتي لا يقمن برعاية الأبناء بمفردهن.

وبالتالي متغير رعاية الأم لأطفالها لم يؤثر على امتلاك المبحوثات القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن للعمل.

تأثير رعاية الأم لأطفالها لمفردها على جودة العمل :

جدول رقم(46): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها و امتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها.

امتلاك المبحوثات القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامها								رعاية الأم
المجموع		أحيانا		لا		نعم		للأبناء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	بمفردها
100	27	11,1	03	–	–	88,9	24	نعم
100	28	7,1	02	3,6	01	89,3	25	لا
100	55	9,1	05	1,8	01	89,1	49	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتوجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن والتي قدت نسبتهن بـ 89,1 %، مقابل نسبة 9,1 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، في حين نجد نسبة 1,8 % فقط من المبحوثات صرحن أنهن لا يمتلكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن.

بعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية المبحوثات للأبناء بمفردهن بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر على تصريجات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، بحيث تقاربت تصريجات المبحوثات حيث سجلنا نسبة 89,3 % مثلت المبحوثات اللواتي لا يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن وصرحن أنهن يملكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، ونسبة 88.9 % مثلت المبحوثات اللواتي يقمن برعاية الأبناء بمفردهن وأيضا صرحن أنهن يملكن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن.

وبالتالي المتغير المتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها لم يؤثر على جودة العمل.

جدول رقم (47) : يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وتخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.

تخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد								رعاية الأم
نعم		لا		أحيانا		المجموع		للأبناء
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	بمفردها
19	70,4	03	11,1	05	18,5	27	100	نعم
20	71,4	03	10,7	05	17,9	28	100	لا
39	70,9	06	10,9	10	18.2	55	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل

تحقيق الأداء وقدرت نسبتهن بـ 70,9 %، مقابل 18,2 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما

يقمن بالتخطيط مسبقاً لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد، في حين نجد نسبة 10,9 % من المبحوثات اللواتي لا يقمن بالتخطيط مسبقاً لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر على تصريحات المبحوثات حول قيامهن بالتخطيط مسبقاً لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد، حيث سجلنا نسبة 71,4 % و70,4 % مثلت على التوالي المبحوثات اللواتي لا يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن واللواتي يقمن بذلك بمفردهن صرحن أنهن يقمن بالتخطيط مسبقاً لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد.

وبالتالي متغير رعاية الأم للأبناء لم يؤثر على جودة العمل.

جدول رقم (48): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء و تأدية المبحوثات للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.

تأدية المبحوثات للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد								رعاية الأم
المجموع		أحيانا		لا		نعم		للأبناء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	بمفردها
100	27	14,8	04	–	–	85,2	23	نعم
100	28	28,6	08	14,3	04	57,1	16	لا
100	55	21,8	12	7,3	04	70,9	39	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد بحيث قدرت نسبتهن 70,9 %، مقابل نسبة 21,8 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد، في

حين نجد نسبة 7,3 % فقط من المبحوثات صرحن أنهن لا يقمن بتأدية المهام المطلوب منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت نتائج الجدول أنه أثر على تصريحات المبحوثات حول تأديتهن للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد، بحيث سجلنا نسبة 85,2 % من المبحوثات اللواتي يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن صرحن أنهن يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد، مقابل 14,8 % منهن صرحنا أنهن أحيانا ما يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد، في حين نجد المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن صرح 57,1 % منهن يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد، مقابل 28,6 % منهن صرحنا أنهن أحيانا ما يقمن بتأدية المهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد، كما صرحن أيضا 14,3 % منهن أنهن لا يقمن بتأدية المهام المطلوب منهن بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد.

ولاختبار العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها و تأدية المبحوثات للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد طبقنا اختبار كا تربيع (حسب نتائج برنامج SPSS) عند درجة الحرية 2 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0,01 وبالتالي هو أقل من 0,05 بمعنى أنه ترفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يدل على أن رعاية الأم للأبناء بمفردها أثر على تأدية المبحوثات للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.

تأثير رعاية الأم لأطفالها لمفردها على الابتكار في العمل
جدول رقم(49): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء وإيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن								رعاية الأم
المجموع		أحيانا		لا		نعم		للأبناء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	بمفردها
100	27	25,9	07	37	10	37	10	نعم
100	28	39,3	11	25	07	35,7	10	لا
100	55	32,7	18	30,9	17	36,4	20	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يجدن صعوبات في تأديتهن لواجباتهن وقدرت نسبتهن بـ 36,4 % تليها مباشرة نسبة 32,7 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا ما يجدون صعوبة في تأديتهن لواجباتهن، مقابل 30,9 % من المبحوثات صرحن أنهن لا يجدن صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت معطيات الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على متغير إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، بحيث تقاربت نسب تصريحات المبحوثات مهما كن يقمن برعاية الأبناء بمفردهن أو مع المساعدة في ذلك.

جدول رقم(50): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها و يتطلب عمل المبحوثات درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

يتطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز و الانتباه								رعاية الأم
المجموع		أحيانا		لا		نعم		للأبناء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	بمفردها
100	27	18,5	05	22,2	06	59,3	16	نعم
100	28	21,4	06	–	–	78,6	22	لا
100	55	20	11	10,9	06	69,1	38	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنعملهن يتطلب درجة كبيرة من التركيز والانتباه والتي قدرت نسبتهن بـ 69,1 %، مقابل 20 % من المبحوثات صرحن أنه أحيانا ما يتطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه، في حين نجد نسبة 10,9 % من المبحوثات صحن أن عملهن لا يتطلب درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

وعند ربط العلاقة بالمتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت نتائج الجدول أنه أثر على رأي المبحوثات حول تطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه، بحيث سجلنا أعلى نسبة في خانات التقاطع عرفنها المبحوثات اللواتي لا يقدمن برعاية أبنائهن بمفردهن صرحن أن عملهن يتطلب درجة كبيرة من التركيز والانتباه وقدرت بـ 78,6 %، ولهذا السبب نجدهن لا يستطعن تحمل رعاية الأبناء بمفردهن عكس المبحوثات اللواتي يقدمن برعاية الأبناء بمفردهن بحيث صرحن 59,3 % منهن أن عملهن يتطلب درجة كبيرة من التركيز والانتباه، مقابل 22,2 % يرين أن عملهن لا يتطلب درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

ولاختبار العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها و رأي المبحوثات حول تطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه طبقنا اختبار كا تربيع (حسب نتائج برنامج SPSS) عند درجة الحرية 2 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0,00 وبالتالي هو أقل من 0,05 بمعنى أنه ترفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يدل على أن رعاية الأم للأبناء بمفردها أثر على رأي المبحوثات حول تطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه.

وبالتالي متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها يؤثر على الابتكار في العمل.

جدول رقم(51): يبين العلاقة بين رعاية الأم للأبناء بمفردها وحرص المبحوثة على تطوير مهاراتها أثناء أدائها لعملها.

حرص المبحوثة على تطوير مهاراتها أثناء أدائها لعملها								رعاية الأم
نعم		لا		أحيانا		المجموع		للأبناء
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	بمفردها
19	70,4	02	7,4	06	22,2	27	100	نعم
22	78,6	01	3,6	05	17,9	28	100	لا
41	74,5	03	5,5	11	20	55	100	المجموع

من خلال النسب المشار إليها في الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يحرصن على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل وقدرت نسبتهن بـ 74,5 %، مقابل 20% صرحن أنهن أحيانا ما يحرصن على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل، في حين نجد نسبة 5,5 % فقط مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يحرصن على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في رعاية الأم للأبناء بمفردها بينت معطيات الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على متغير حرص المبحوثات على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل، سجلنا نسب متقاربة بين تصريحات المبحوثات بحيث تعد أعلى نسبة 78,6 % عبرت على المبحوثات اللواتي لا يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن صرحن أنهن يحرصن على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل، مقابل نسبة 70,4 % مثلت المبحوثات اللواتي يقمن برعاية أبنائهن بمفردهن صرحن أيضا أنهن يحرصن على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل.

وبالتالي متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها لم يؤثر كثيرا على حرص المبحوثات على تطوير مهارتهن أثناء أدائهن للعمل.

تأثير وجود ضغوطات عند المبحوثات على إنتاجية العمل :

جدول رقم (52): يبين العلاقة بين وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها.

واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها								وجود
المجموع		أحيانا		لا		نعم		ضغوطات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	عند
100	21	33,3	07	33,3	07	33,3	07	المبحوثات
100	12	–	–	33,3	04	66,7	08	نعم
100	29	34,5	10	20,7	06	44,8	13	لا
100	62	27,4	17	27,4	17	45,2	28	أحيانا
100	62	27,4	17	27,4	17	45,2	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن المؤسسة تستفيد من مواردها بنسبة 45,2 % تليها نسبة 27,4 % من كل تصريحات المبحوثات اللواتي يرين أنه أحيانا ما يتم استفادات المؤسسة بشكل جيد من مواردها، واللواتي صرحن أنه لا يتم استفادة المؤسسة بشكل جيد من مواردها، وعموما نلاحظ تقارب بين تصريحات المبحوثات.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت بينت نتائج الجدول أنه أثر على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من مواردها بشكل جيد، بحيث سجلنا أعلى نسبة عند المبحوثات اللواتي لا يواجهن ضغوطات في البيت صرحن أن المؤسسة تستفيد من مواردها وقدرت نسبتهن بـ 66,7 %، مقابل نسبة 44,8 % مثلت المبحوثات اللواتي أحيانا ما يواجهن ضغوطات في البيت صرحن أن المؤسسة تستفيد من قدرات مواهبها، في حين نجد نسبة 33,3 % من المبحوثات اللواتي يواجهن ضغوطات في البيت هن أيضا صرحن بأن المؤسسة تستفيد من مواردها، وبالتالي كلما كانت المرأة العاملة تتعرض لضغوطات في البيت كلما انخفض أداؤها في العمل.

ولاختبار العلاقة بين وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت و رأيين حول استفادة المؤسسة من مواردها بشكل جيد طبقنا اختبار كا تربيع (حسب نتائج برنامج SPSS) عند درجة الحرية 4 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0,04 وبالتالي هو أقل من 0,05 بمعنى أنه ترفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يدل على أن وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت و يؤثر على رأيين حول استفادة المؤسسة من مواردها بشكل جيد.

جدول رقم (53): يبين العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت وامتلاك القدرة على

الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل

امتلاك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل								وجود
المجموع		أحيانا		لا		نعم		ضغوطات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	لدى المبحوثة
100	21	42,9	09	–	–	57,1	12	نعم
100	12	25	03	8,3	01	66,7	08	لا
100	29	10,3	03	6,9	02	82,8	24	أحيانا
100	62	24,2	15	4,8	03	71	44	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يملكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل وقدرت نسبتهن بـ 71 %، تليها نسبة 24,2 % مثلت المبحوثات اللواتي صحن أنهن أحيانا ما يملكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل، في حين نجد نسبة 4,8 % فقط مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يملكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في وجود ضغوطات عند المبحوثات في البيت بينت نتائج الجدول أنه أثر نوعا ما على امتلاكهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل، بحيث سجلنا أعلى نسبة لدى المبحوثات اللواتي أحيانا ما يواجهن ضغوطات في البيت صرحن أنهن يملكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت أثناء أدائهن للعمل والتي قدرت بـ 82,8 %، مقابل نسبة 66,7 % من المبحوثات اللواتي لا يواجهن ضغوطات في

البيت صرحن أيضا أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت أثناء أداء العمل، في حين نجد نسبة 57,1 % من المبحوثات اللواتي يواجهن ضغوطات في البيت أنهن يملكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت أثناء أداء العمل.

وبالتالي كلما كانت المرأة العاملة تعاني من ضغوطات في البيت كلما افتقدت القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.

تأثير وجود ضغوطات عند المبحوثات على الجودة في العمل :

جدول رقم (54): بين العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت و تخطيطها مسبقا لعملها من أجل تحقيق الأداء الجيد.

تخطيط المبحوثات مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد								وجود
المجموع		أحيانا		لا		نعم		ضغوطات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	لدى المبحوثة
100	21	14,3	03	19	04	66,7	14	نعم
100	12	16,7	02	8,3	01	75	09	لا
100	29	27,6	08	3,4	01	69	20	أحيانا
100	62	21	13	9,7	06	69,4	43	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صحن أنهن يقمن بالتخطيط مسبقا لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد وقدرت نسبتهن بـ 69,4 %، مقابل 21 % مثلت المبحوثات اللواتي

صحن أنهن أحيانا ما يقمن بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد، في حين نجد المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يقمن بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد قدرت نسبتهن بـ 9,7 %.

وبعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت بينت نتائج الجدول أنه لم يؤثر كثيرا على قيام المبحوثة بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد بحيث نجد معظم المبحوثات صرحن أنهن يقمن بالتخطيط مسبقا مهما كن يعانين من ضغوطات أو لا ولكن بنسب متفاوتة، بحيث صرح 75 % من المبحوثات اللواتي لا يواجهن ضغوطات في البيت بأنهن يقمن بالتخطيط المسبق، في حين نجد 66,7 % من المبحوثات اللواتي يعانين من ضغوطات صحن هن أيضا بأنهن يقمن بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد.

وبالتالي وجود ضغوطات لدى المبحوثات يجعل منها أكثر حرصا على التخطيط مسبقا لتحقيق الجودة في العمل بحيث دون ذلك لا يمكنها تحقيق الأداء الجيد.

تأثير وجود ضغوطات عند المبحوثات على الابتكار في العمل :

جدول رقم (55): يبين العلاقة بين وجود ضغوطات لدى المبحوثة في البيت و إيجاد صعوبات في تأديتها لواجباتها.

إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن								وجود
المجموع		أحيانا		لا		نعم		ضغوطات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	لدى المبحوثة
100	21	28,6	06	19	04	52,4	11	نعم
100	12	41,7	05	25	03	33,3	04	لا
100	29	31	09	34,5	10	34,5	10	أحيانا
100	62	32,3	20	27,4	17	40,3	25	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يجدن صعوبة في تأديتهن لواجباتهن والتي قدرت نسبتهن بـ 40,3 %، تليها نسبة 32,3 % مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنهن أحيانا يجدنا صعوبة في تأديتهن لواجباتهن، مقابل نسبة 27,4 % من المبحوثات صرحن أنهن لا يجدن صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

بعد إدخال المتغير المستقل والمتمثل في وجود ضغوطات لدى المبحوثة بينت نتائج الجدول أنه أثر على معطيات الجدول بحيث كلما كانت المرأة العاملة تعاني من ضغوطات في البيت كلما صرحت بأنها تجد صعوبات في تأديتها لواجباتها، وهذا ما بينته نسبة 52,4 % من المبحوثات اللواتي يتعرضن لضغوطات صرحن أنهن يجدن صعوبة في

تأديتهن لواجباتهن، مقارنة مع المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يواجهن ضغوطات بينت نتائج الجدول أن 33,3 % فقط منهن صرح أنهن يجدن صعوبات في نادية واجباتهن.

وبالتالي وجود الضغوطات يؤثر بطريقة أو أخرى على أداء المبحوثة الوظيفي خاصة إذا كانت هذه الضغوطات من جراء تغير دورها الاجتماعي من متزوجة إلى أم .

تحليل نتائج الفرضية الثانية :

من خلال هذا العنصر حاولنا أن نبين كيفية تأثير تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي بما يتعلق بالإنتاجية في العمل وجودة العمل وأيضا الابتكار في العمل بحيث توصلنا إلى النتائج التالية:

فيما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على الإنتاجية في العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء أثر على رضا العاملات على أدائهن في المؤسسة كما نجده أثر على رأي المبحوثات حول أن حجم عملهن يفوق طاقتهن، بالإضافة إلى أنه أثر نوعا ما على تصريجات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند الأداء.

بما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء لم يؤثر على تصريجات المبحوثات ول امتلاكهن القدرة على حل مشاكلهن المتعلقة بالعم، كما لم يؤثر على قيام المبحوثات بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد.

بما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء لم يؤثر كثيرا على متغير إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، كما نجده لم يؤثر كثيرا على استخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن لواجباتهن.

وبالتالي نستنتج أن متغير عدد البناء أثر على إنتاجية المبحوثات في العمل ولم يؤثر على جودة العمل والابتكار في العمل.

بما يخص متغير رعاية الأم لأبنائها بمفردها وت تأثيره على إنتاجية العمل بينت نتائج الدراسة أن رعاية الأم لأبناء بمفردها لم يؤثر على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من قدرات مواهبها، كما تجده لم يؤثر على تصريحات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن لعملهن.

فيما يخص تأثير متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر على تصريحات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، كما نجده لم يؤثر أيضا على قيام المبحوثة بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد، إلا أن رعاية الأم لأبناء بمفردها أثر على تصريحات المبحوثات حول تأديتهن للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.

بما يخص متغير رعاية الأم لأبناء بمفردها وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر كثيرا على تصريحات المبحوثات حول إيجاد صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، في حين نجده أثر على رأي المبحوثات حول بتطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه، إلا أنه لم يؤثر كثيرا على حرص المبحوثات على تطوير مهارتهن أثناء تأديتهن لعملهن.

بما يخص متغير وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيرها على إنتاجية العمل بينت النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الحالية أنه أثر على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من قدرات مواهبها، كما نجده أثر نوعا ما على تصريحات المبحوثات حول أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.

بما يتعلق بمتغير وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيره على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر كثيرا على تصريحات المبحوثات حول قيامهن بالتخطيط المسبق من أجل تحقيق الأداء الجيد.

بما يخص وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أنه أثر على تصريحات المبحوثات حول إيجاد صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

وبالتالي الفرضية الثانية للدراسة تحققت نسبيا.

ثالثا: الاستنتاج العام للدراسة :

بعد عرضنا لمختلف الفرضيات والتعمق في تحليل متغيراتها من خلال الأبعاد والمؤشرات الخاصة بتغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة وتأثيره على أدائها الوظيفي، التي ارتأينا أنها تساعدنا للوصول إلى بعض النتائج التي تزيل الإبهام انطلاقا من هذه الدراسة والخروج بإجابات عن الإشكالية المطروحة توصلنا إلى ما يلي:

من خلال تحليل الفرضية الأولى بينت نتائج الدراسة التي أشرنا إليها يمكننا القول أن الفرضية المتعلقة بأثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة على أدائها الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل محققة، وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي توصلنا إليها من طرف المبحوثات، فحسب البيانات الشخصية المتعلقة بالمرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي من حيث إنتاجية العمل نجد أن متغير تناسب الأجر مع الأداء، فكانت الإجابة بالنسبة للحالة العائلية للنساء أغلبهم متزوجات مما أثر على إنتاجية عملهم، أما بالنسبة لاستفادة المؤسسة من قدرات مواردهم نجد نسبة عالية تخص النساء الأرمال وبالتالي فإن المرأة تلعب دور كبير في عملية التنمية في ظل ازدواجية أدوارها بين عملها في بيتها والعمل في مؤسستها وهذا ما أثر على إنتاجية عملهن، فيما يخص امتلاك القدرة للاستغلال الجيد للوقت عند أداء مهام نجد أغلب المبحوثات مطلقات، فإن الوضعية العائلية للمبحوثات تؤثر على الإنتاجية في العمل، أما بالنسبة لتأثير الحالة العائلية لجودة العمل لمؤشر التخطيط المسبق لعملهن من أجل تحقيق الأداء الجيد كانت أعلى نسبة تخص المبحوثات الأرمال وهذا ما أثر على جودة العمل، فيما يخص الحالة العائلية على الابتكار في العمل يتطلب العمل درجة كبيرة من التركيز أجبن بنعم كل من متزوجات ومطلقات، فمسألة التركيز والانتباه ترتبط بنوع الوظيفة، وهذا ما قد لا يؤثر كثيرا على الابتكار في مجال عملهن، فيما يخص تأثير مدة الزواج على إنتاجية العمل لمتغير رضا عن الأداء داخل المؤسسة فكانت أغلبهن أقل من سنتين زواج، وبالتالي الرضا لدى النساء راجع لعدة عوامل مما قد يؤثر على إنتاجية العمل، فحسب نتائج الدراسة توصلنا إلى أن حجم العمل الذي تقوم به المرأة يفوق طاقتها، كانت أعلى نسبة من 22

إلى 32 سنة وهذا راجع إلى تعدد أدوارها مما أثر سلباً على إنتاجية عملهن، تأثير مدة الزواج على مدة العمل حسب الإجابة على عبارة امتلاك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بالمهام اللواتي أجبن بنعم كانت تخص من سنتين إلى 12 سنة زواج، فمدة الزواج تؤثر على جودة العمل، أما بالنسبة لتأثير مدة الزواج على الابتكار في العمل فإجابة المبحوثات بنعم استفدن من دورات تكوينية في مجال عملهن تخص مدة الزواج من 22 إلى 32 سنة زواج وهذا ما جعلنا نستنتج أن الدورات التكوينية تساعد وتؤثر في الابتكار في العمل، أما بالنسبة للنساء العاملات التي يجدن صعوبة في تأدية مهامهن كانت أعلى نسبة تخص مدة الزواج من 02 إلى 12 سنة زواج وهذا ما أثر على الابتكار في مجال العمل، أما بالنسبة لمدة الزواج وتطلب عمل المبحوثات درجة كبيرة من التركيز والانتباه نجد أعلى نسبة تخص أقل من سنتين زواج فهي تؤثر على المثابرة في العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي أجبن أعلى نسبة بنعم على متغير حرص لتطوير مهارات باستمرار أثناء أداء العمل كانت تخص مدة الزواج أقل من سنتين، فمدة الزواج تؤثر على تطوير المهارة والابتكار في العمل، أما بالنسبة لمتغير التأثير بعد وقرب مكان العمل عن مكان الإقامة على إنتاجية العمل واستفادة المؤسسة من قدرات مواردها كانت أعلى نسبة أجبن بنعم وهذا ما أثر على إنتاجية عملهن، وفيما يخص تأثير كان العمل عن مكان الإقامة على جودة العمل فأكدت إجابة المبحوثات بنعم بالتزام بمواعيد عملهن لضمان جودته، أما العبارة المتعلقة بحرص المبحوثات على أدائهن الوظيفي بجودة عالية كانت أعلى نسبة تخص قرب وبعد مكان الإقامة عن مكان العمل، أما تأدية المبحوثة للمهام قدر المطلوب في وقت محدد نجد أعلى نسبة تخص قرب مكان الإقامة من مكان العمل ونستنتج أن قرب مكان الإقامة من مكان العمل يؤثر على نوعية وجودة العمل، فيما يخص مؤشر تأثير قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة على الابتكار في العمل بإجابة المبحوثات بنعم استفادتهن من دورات تكوينية تخص قرب مكان الإقامة من مكان العمل، أما فيما يخص قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة لعبارة إيجاد المبحوثات صعوبات لأدائهن لوظيفتهن، أما بالنسبة على إجابة المبحوثات لحرص على تطبيق مهارتهن باستمرار أثناء أدائهن

لعملهن أجبن بنعم لقرب مكان من مكان العمل، وبالتالي نجد أن قرب وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة يؤثر على الابتكار في العمل، فبالنسبة للمبحوثات التي أجبن بنعم حول امتلاكهن قدرة على استغلال جيد لقدراتهن عند أدائهن لعملهن كانت أعلى تخص العائلة الممتدة وعليه فإن نوع الأسرة لا تؤثر بشكل كبير على الكمية والإنتاجية في العمل، أما بالنسبة للمتغير تأثير نوع الأسرة على جودة العمل حسب إجابة المبحوثات التزام بمواعيد عملهن من أجل ضمان جودته كانت أعلى نسبة تخص العائلة النووية، أما فيما يخص التخطيط المسبق من أجل تحقيق الأداء الجيد كانت أعلى نسبة تخص نمط العائلة الممتدة، وبالتالي نوع الأسرة قد لا يؤثر كثيراً على نوعية وجودة العمل، فيما يتجلى تأثير نوع الأسرة على الابتكار في العمل كانت إجابة المبحوثات متغير إيجاد صعوبات في أدائهن لوظيفتهن تخص العائلة النووية، أما بالنسبة لعبارة تطلب عمل المبحوثة درجة كبيرة من التركيز والانتباه قدرت أعلى نسبة تخص لعائلة النووية، أما فيما يخص إجابة المبحوثات على استخدامهن لمهارات لأدائهن الوظيفي كانت تخص العائلة النووية وبالتالي نستنتج أن نوع الأسرة يؤثر على الابتكار والمثابرة في العمل، وفي الأخير حسب إحصائيات الفرضية الأولى نستنتج أن هناك أثر حول تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة على الأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل وبالتالي فإن الفرضية الأولى تحققت نسبياً.

من خلال تحليل نتائج الفرضية الثانية للدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

فيما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على الإنتاجية في العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء أثر على رضا العاملات على أدائهن في المؤسسة كما نجده أثر على رأي المبحوثات حول أن حجم عملهن يفوق طاقتهن، بالإضافة إلى أنه أثر نوعاً ما على تصريحات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند الأداء.

بما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء لم يؤثر على تصريحات المبحوثات ولامتلاكهن القدرة على حل مشاكلهن المتعلقة بالعم، كما لم يؤثر على قيام المبحوثات بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد.

بما يخص متغير عدد الأبناء وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أن عدد الأبناء لم يؤثر كثيرا على متغير إيجاد المبحوثات صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، كما نجده لم يؤثر كثيرا على استخدام المبحوثات للمهارات أثناء أدائهن لواجباتهن.

وبالتالي نستنتج أن متغير عدد البناء أثر على إنتاجية المبحوثات في العمل ولم يؤثر على جودة العمل والابتكار في العمل.

بما يخص متغير رعاية الأم لأبنائها بمفردها وت تأثيره على إنتاجية العمل بينت نتائج الدراسة أن رعاية الأم لأبناء بمفردها لم يؤثر على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من قدرات مواهبها، كما تجده لم يؤثر على تصريحات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائهن لعملهن.

فيما يخص تأثير متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر على تصريحات المبحوثات حول امتلاكهن القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامهن، كما نجده لم يؤثر أيضا على قيام المبحوثة بالتخطيط مسبقا من أجل تحقيق الأداء الجيد، إلا أن رعاية الأم للأبناء بمفردها أثر على تصريحات المبحوثات حول تأديتهن للمهام المطلوبة منهن بالقدر المطلوب في الوقت المحدد.

بما يخص متغير رعاية الأم للأبناء بمفردها وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر كثيرا على تصريحات المبحوثات حول إيجاد صعوبات في تأديتهن لواجباتهن، في حين نجده أثر على رأي المبحوثات حول بتطلب عملهن درجة كبيرة من التركيز والانتباه، إلا أنه لم يؤثر كثيرا على حرص المبحوثات على تطوير مهارتهن أثناء تأديتهن لعملهن.

بما يخص متغير وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيرها على إنتاجية العمل بينت النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الحالية أنه أثر على رأي المبحوثات حول استفادة المؤسسة من قدرات مواهبها، كما نجده أثر نوعا ما على تصريحات المبحوثات حول أنهن يمتلكن القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.

بما يتعلق بمتغير وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيره على جودة العمل بينت نتائج الدراسة أنه لم يؤثر كثيرا على تصريحات المبحوثات حول قيامهن بالتخطيط المسبق من أجل تحقيق الداء الجيد.

بما يخص وجود ضغوطات لدى المبحوثة وتأثيره على الابتكار في العمل بينت نتائج الدراسة أنه أثر على تصريحات المبحوثات حول إيجاد صعوبات في تأديتهن لواجباتهن.

وبالتالي الفرضية الثانية للدراسة تحققت نسبيا.

وبعد مناقشة الفرضية الأولى والثانية للدراسة توصلنا إلى النتائج العامة التالية :

- من أهم النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا الحالية أن أفراد عينة بحثنا يتمتعون بأدائهن الجديد في عملهن بما يخص الإنتاجية في العمل والجودة في العمل وأيضا الابتكار في العمل .

- كما توصلنا أيضا أن تغيير المرأة العاملة لدورها الاجتماعي سواء من عزباء إلى متزوجة أو من متزوجة إلى أم لم يكن له التأثير الكبير على أداء المبحوثات الوظيفي بحيث بينت نتائج الدراسة أنهن كن دائما يعين على الوصول إلى أفضل أداء مهما كانت وضعيتهن الأسرية.

- كما بينت نتائج الدراسة أن في الكثير من الأحيان يعتبر وجود الأبناء في حياة المرأة العاملة حافز على جودة عملها بحيث نجدها تسعى للتخطيط مسبقا لكي تصل إلى الداء الجيد.

خاتمة

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل وخاصة المتزوجة والأم من أبرز الظواهر الاجتماعية في العصر الحديث، ذلك لأنها لا تعيق عن دورها الرئيسي في الأسرة بوصفها زوجة وربة بيت وأم بل أنها أضافت دورا آخر وهو دور عملها الخارجي أي في مختلف الميادين الذي كان من قبل حكرا على الرجل وحده، ولقد حاولت هذه الدراسة أن تتطرق إلى موضوع أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي، وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة على مدى تأثير دور النساء العاملات على أدائهن الوظيفي داخل المؤسسة الاستشفائية الطاهر ميموني.

فمن خلال دراستنا اتضح لنا أن الفرضية تحققت نسبيا، وتوصلنا إلى أن تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة ومن متزوجة إلى أم أثر نسبيا على الأداء الوظيفي، فالمرأة العاملة يجب أن تجدد اهتمام زائد بعض الشيء لكي لا تجد إشكال في مجال العمل أو أثناء تأديتها لمهامها وذلك من حيث ضمان إنتاجية وكمية العمل والجودة ونوعية العمل والمثابرة والابتكار في العمل، ولا يسعنا أن ننهي دون أن نخرج بتوصيات مفادها التقليل من هذه الآثار والمشاكل وهي كالتالي:

- 1- الاهتمام بشؤون المرأة العاملة من حيث توفير منح وعطل ورفع الأجور وهذا ما يشجعها على أداء عملها.
- 2- توفير جو ملائم لظروف العمل.
- 3- تأمين خدمات النقل والمواصلات لجميع العاملات.
- 4- توعية العاملات حول مخاطر ترك الأبناء بدون متابعة ومراقبة خلال فترة عملهن لتفادي الانحرافات الاجتماعية لدى الأبناء.
- 5- ضرورة توفير خدمات رعاية الطفولة ودور الحضانة للعناية بهم وقت عمل الأم حتى تطمئن عليهم تتمكن بالقيام بأدائها الوظيفي على أكمل وجه.
- 6- المرأة العاملة عنصر قادر على العطاء ولكن دائما يؤثر على الأداء الوظيفي عدة مشاكل، فلا يجب التغاضي عنها أو إهمالها.
- 7- إلقاء محاضرات ودورات تساعد المرأة العاملة في قطاع الصحة على معرفة القوانين والأنظمة المعمول بها في هذا القطاع حتى تتعرف على حقوقها وواجباتها.
- 8- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

قائمة المصادر

والمراجع

الكتب باللغة العربية:

1. إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار طلعة للطباعة والنشر، بيروت، ط2، 1986.
2. أحمد الأصفر وأديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم علم الاجتماع، 2012.
3. أحمد زكي بدوي محمد كامل مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984.
4. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2004.
5. بلال خلف السكارنة: التخطيط الاستراتيجي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2010.
6. جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، الإنجليزي دار المريخ للنشر، جامعة منصور، الرياض، ط1 د س.
7. جازية كيران: محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2008.
8. جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية، دار الثقافة، عمان، ط4، 2011.
9. حسين محمد الحراشنة: إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، عمان، 2014.
10. السعدي الغول السعدي، مناهج البحث العسنت وأنواعها.
11. سهيلة عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجياتها، دار الواصل للنشر، عمان، ط2، 2006.
12. عبد الباقي زيدان: قواعد البحث الاجتماعي، دار المعارف، مصر، ط2، 1974.
13. عبد المحسن نعساني: إدارة الأداء الوظيفي، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض 2018.
14. علي سلمى: إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
15. عمرو صيفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار الواصل لنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2009.
16. كاميليا عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة، نخصة مصر، القاهرة، 1990.
17. كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجيا المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة، ط1، القاهرة، 1972.
18. الكسندرا كولونتا، تحرير المرأة العاملة.
19. محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003.
20. مرفت العشماوي وعثمان العشماوي: دور الحياة، دراسة للعادات والتقاليد الشعبية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.

21. مصطفى عشوي: أسس علم النفس الاجتماعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
22. مصطفى محمد: الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار بن النفيس للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.
23. نزار عوني اللبدي: تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2015.
24. هارون هانيز: إدارة الأداء، دليل شامل للإشراف الفعال، (ترجمة محمود مرسي، زهية الصباغ)، 1998.
25. أرفنج زايكلن: النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، تر: محمود عودة و إبراهيم عثمان، منشورات ذات السلاسل الشامية، الكويت ط1، 1989.
26. فايز عبد الرحمان الفروخ: التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
- المذكرات والرسائل الجامعية:
27. توفيق عطية، توفيق العجلى: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على وزارة قطاع غزة لنيل رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009.
28. جلال الدين بوعطيط: الاتصال التطبيقي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير: علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2008-2009.
29. عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم، علم النفس، جامعة وهران2، الجزائر، سنة 2016، .
30. عز الدين هروم: واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في مؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة مستوري، قسنطينة.
31. لبنى زياد خالد الساكت: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية استعمالا للحصول على درجة الماجستير في الإدارة، قسم الإدارة، جامعة عمان، 2014.
32. مرشح طاهر شكري حسن علي: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية، دراسة للحصول على شهادة ماجستير، في الإدارة التربوية، بكلية الدراسات العليا في جامعة نابلس، فلسطين.
33. ناجية دايلي: الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق، مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص لعلم نفس العيادي لنيل شهادة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، سنة 2012، 2013.

الملتقيات والمجلات:

34. إبراهيم الذهبي ومكك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 11، جوان 2015.
35. بوفدوس فريد، الأدوار الاجتماعية للمرأة و الفتاة في ظل منهاج الإصلاح التربوي الجزائري مخبر البحوث الاجتماعية و التاريخية جامعة معسكر العدد الأول 2011.
36. بوقريس فريد: الأدوار الاجتماعية للمرأة والفتاة في ظل منهاج الإصلاح التربوي الجزائري، الناصرية لمخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، العدد 1، 2016.
37. حزم أرفيس: الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغيير الاجتماعي، العدد 6، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
38. وثيقة مقدمة من قبل رئيس مصلحة مستشفى طاهر ميموني السوكر، ولاية تيارت.
39. رمضان عمومن: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، ملتقى، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 10/9 أفريل 2013.
40. زهير عبد السلام وزوليخة معنصري: أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، جامعة باتنة، الجزائر.
41. شيخ داوي: تحليل أسس لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 7، جامعة الجزائر.
42. صالح سليمان عبد العظيم: النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ، ملحق 1، جامعة الأردنية المجلد 41، 2014.
43. عبد المليك مزهودة: الأداء بين الكفاءة الفعالية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2001.
44. فاتحة حقيقي: موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية، مجلة الوحدة، عدد 1985.
45. فريال عباس، العزوبة النسوية في الخطاب المجتمعي المتداول بالجزائر، المجتمع المحلي بمدينة قسنطينة مقارنة انتروبولوجية 2005.
46. ليندساي جيرمان، تر: نور منصور: النظريات البطرزكية، أبحاث يسارية واشتراكية شيوعية، حوار حول الحركة النسائية والحقوقية والتقدمية في الأردن، سنة 2017.
47. مجد خضر مفهوم التغيير، موضوع، مقال نشر في 17 مارس 2012، إطلاع 15 أفريل 2022.

48. Bartran timothy, casimigian : the relationship letwen leadership and follower in rol performance and satis faction with leader, leadership organization development journal 2007, Vol28, issue1.
49. Cast Kap, C.J. Bamber, J M Sharp : Factor of ferting succesful implementation of hight performance management 2001-Vol7, issue 7/8.
50. Wilson John and Wester steven, Performare appraisal and obslach to training a and development, 2001.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مسار علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة بحث بعنوان:

أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بالمؤسسة
الاستشفائية طاهر ميموني - السوقر - تيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الاستاذة:

حسني خيرة

إعداد الطالبتين:

- العرابي فتيحة

- بوهلالي شيماء

في إطار طلب اجراء دراسة ميدانية لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم

وعمل بعنوان أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية لعينة من النساء

العاملات بالمؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني - السوقر - تيارت.

نرجو منكم المساعدة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وذلك بالتفضل بوضع علامة X في الخانة التي تناسب

وجهة نظرهم ، مع العلم أن هذه المعلومات استبعدت لأغراض علمية فقط.

وشكرا على تعاونكم

السنة الجامعية: 2021-2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- السن:
- 2- المستوى التعليمي: 1- ابتدائي ☐ 2- متوسط ☐ 3- ثانوي ☐
- 4- جامعي ☐ 5- تعليم عالي ☐ 6- تكوين مهني ☐
- 3- الحالة العائلية: 1- متزوجة ☐ 2- مطلقة ☐ 3- أرملة ☐
- 4- مدة الزواج:
- 5- عدد الأطفال:
- 6- هل أنت التي تقومين برعاية أطفالك : ☐ نعم ☐ لا
- 7- حالة الإجابة ب لا فمن الذي يقوم بذلك: 1- الزوج ☐ 2- أهل الزوج ☐
- 3- أهلك ☐ 4- الروضة ☐

- أذكر أخرى:

- 7- مكان الإقامة: 1- منطقة حضرية ☐ 2- منطقة ريفية ☐ 3- منطقة شبه حضرية ☐
- 8- للنسب: 1- طبية ☐ 2- مخرضة ☐
- 3- إدارية ☐ 4- عاملة مهنية ☐
- 9- نظام العمل: 1- أوقات عادية ☐ 2- نظام الدوام ☐
- 10- الخبرة المهنية: 1- أقل من 05 سنوات ☐ 2- من 05-10 ☐ 3- أكثر من 10 سنوات ☐
- 11- هل مكان عملك بعيد عن مكان إقامتك: ☐ نعم ☐ لا
- 12- مع من تسكنين: سكن خاص ☐ سكن عائلي ☐
- 13- هل لديك ضغوطات في البيت: نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم ب نعم أو أحيانا . فما هي أسباب هذه الضغوطات؟

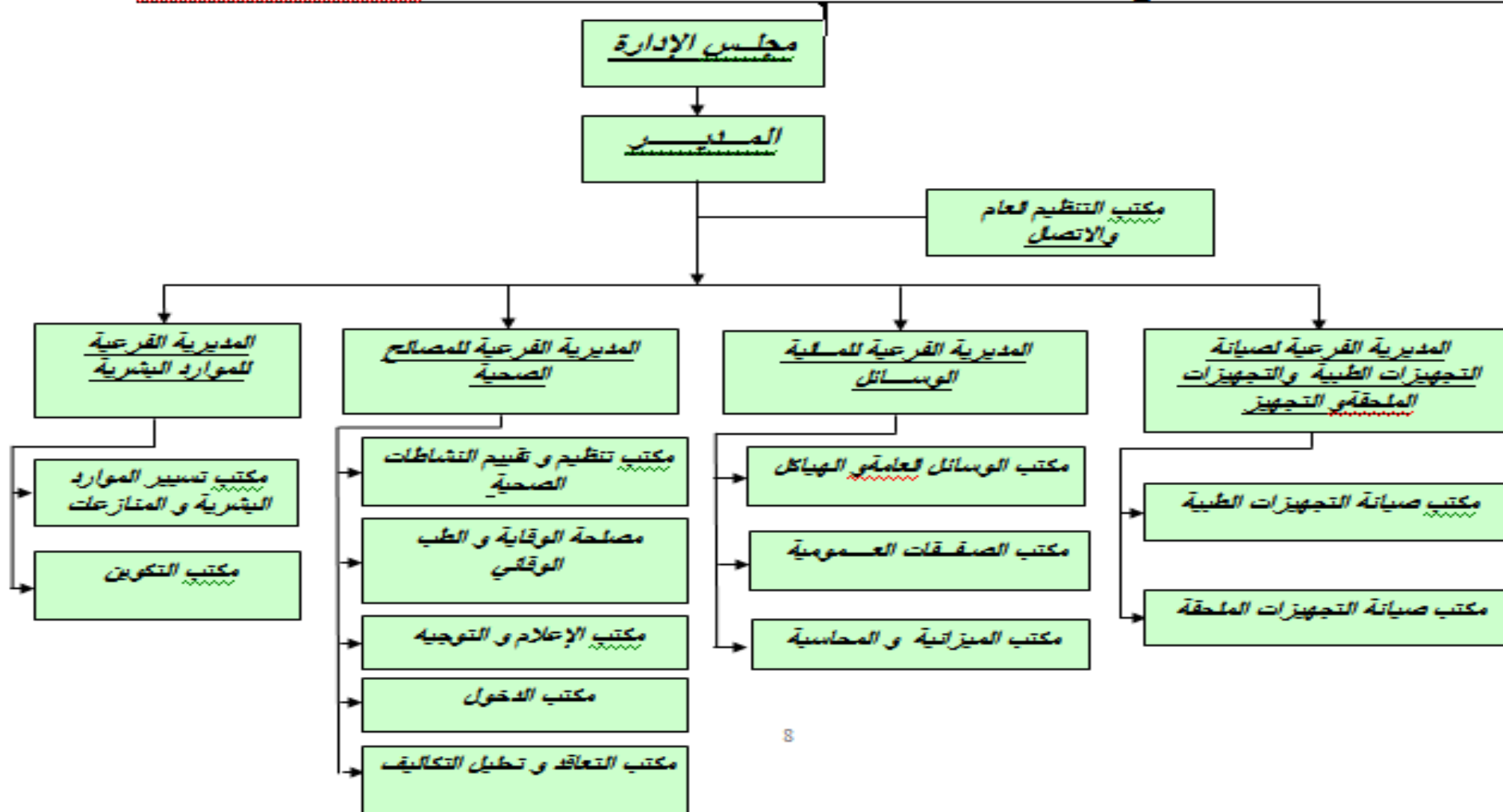
- الزوج ☐ أبناء ☐ عائلة الزوج ☐ أهلك ☐

أذكر أخرى

المحور الثاني: الأداء الوظيفي:

الرقم	إنتاجية العمل	نعم	لا	أحياناً
14	أنت راضية على أدائك في مؤسستك؟ في الإجابة ب لا فلماذا			
15	حجم العمل الذين تقومين به أكبر من طاقتك			
16	يتناسب أجرك مع أدائك لعملك			
17	تستفيد المؤسسة بشكل جيد من قدرات مواردها			
18	تحرصين دائماً على الاستغلال الجيد لقدراتك عند أدائك لمهامك			
19	لديك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أدائك لعملك			
20	اعتراف الرئيس بأهميتك كفرد متميز ساهم في تطوير أدائك الوظيفي			
	جودة العمل			
21	تلتزمين بمواعيد عملك لضمان جودته			
22	تحرصين على أداء وظيفتك بجودة عالية			
23	تقسيم المهام يضمن جودة الأداء الوظيفي			
24	لديك القدرة على حل المشاكل المتعلقة بمهامك			
25	عدالة النظام في تقديم الحوافز تحقق الجودة في أدائك الوظيفي			
26	تخططين مسبقاً لعملك من أجل تحقيق الأداء الجيد			
27	تؤدين مهام مطلوب منك بالقدر المطلوب في الوقت المحدد			
	ابتكار في العمل			
28	استفدت من دورات تكوينية في مجال عملك			
29	تجدين صعوبات في تأديتك لوظيفتك			
30	تقومين بابتكار طرق تتلاءم مع متطلبات وظيفتك			
31	يتطلب عملك درجة كبيرة من التركيز والانتباه			
32	تحرصين على تطوير مهاراتك باستمرار أثناء أدائك لعملك			
33	تستخدمن مهارات أثناء أدائك الوظيفي			
34	توظفين خبرتك في أداء مهامك			

الهيكل التنظيمي لمديرية المؤسسة العمومية الاستشفائية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

مديرية الصحة لولاية تيارت

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالسوقر

الرقم 1833 / 222

مقرر

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية بالسوقر

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- نظرا لطلب إجراء فترة تربص

يقدر

المادة الأولى : توجه السيدة بوهلائي شيماء بصفتها طالبة (ماستر) في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة

إبن خلدون تيارت تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل إلى مصلحة الولادة لإجراء فترة التربص

إثناء من : 2022/04/19 إلى 2022/04/25.

المادة الثانية : يكلف السيد المدير الفرعي للموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر .

19 أفريل 2022

حرر بالسوقر في

المدير

المدير



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

مديرية الصحة لولاية تيارت

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالسوقر

الرقم 1834/22

مقرر

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية بالسوقر

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 لتتضمن مملوكة العميين والفسير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- نظرا لطلب إجراء فترة تربص

يقـرر

- المادة الأولى : توجه السيدة العراي فتححة بصفتها طالبة (ماستر) في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل إلى مصلحة الولادة لإجراء فترة التربص ابتداء من: 2022/04/19 إلى 2022/04/25.
- المادة الثانية : يكلف السيد المدير الفرعي للموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر .

19 أفريل 2022

حميد بالسوقري

المدير

هزوات بشار





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المنعلق بالولاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) العربي عبد الحميد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 201004549 والصادرة بتاريخ 2013.02.02

المسجل (ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

التغيير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة عند الكفاءات الوظيفيات

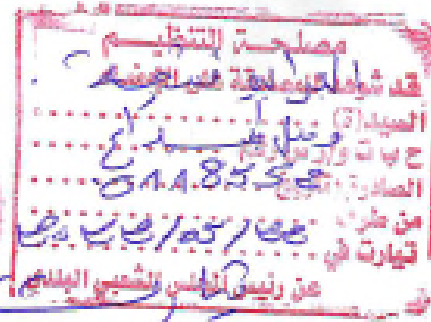
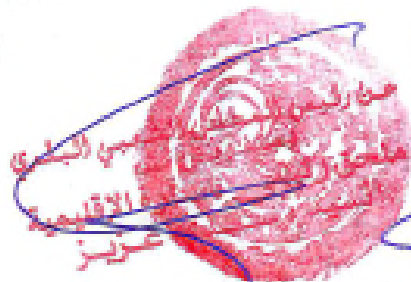
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

12.2 MAI 2022

التاريخ

إمضاء المعني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

إلى السيد : رئيس الجامعة
الاستاذة فاضلة مسعودي الطاهر
الموضوع طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تسيير وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الإجتماعية يشرفني أن أتمنى من سيادتكم الترخيص

للطالبة: الطالبة: فاضلة مسعودي

السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل لإجراء دراسة ميدانية

لمدة: أسبوع

الدكتور: حفصة طاهر
رئيس قسم العلوم الإجتماعية
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
جامعة ابن خلدون - تيارت
قسم العلوم الإنسانية والإجتماعية
جامعة ابن خلدون - تيارت
العميد

الجامعة الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الكلية الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة ابن خلدون - تيارت
مختبر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد : رئيس الجامعة

السيد : الدكتور محمد
الموضوع طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تميّز وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن ألتبس من سيادتكم الترخيص

للطالبة: لدراسة ميدانية...

السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل لإجراء دراسة ميدانية

لمدة ... أسابيع.

تيارت في:

العميد



ملاحظات شخصية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
رقم القيد: / ق.ع. 1 / 2022

استمارة موافقة المشرف على الطبع والمناقشة

تخصص:
أنا المحضى أسفله الأستاذة(ة):
أوافق على طبع ومناقشة مذكرة نهاية التخرج الموسومة بـ:

أشرف تقي الدين - المرأة العاملة على المرأة الوحدانية

للطلبة الأتية أسماؤهم:

العصراني خديجة
بو هلال شيماء

تيارت في: 2022/06/07

إمضاء الأستاذ المشرف

Harni

الإدارة

الملخص:

لقد تناولت الدراسة موضوع أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني دائرة السوقر ولاية تيارت، تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من عزباء إلى متزوجة ومن متزوجة إلى أم على الأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية والجودة والابتكار في العمل، وذلك من خلال إبراز أهم العوامل التي تؤثر على المرأة العاملة أثناء قيامها بعملها وازدواجية أدوارها والجانب الميداني الذي يتناول إجابة المبحوثات الذي يستنتج منه أن الفرضية تحققت نسبيا أي أن هناك أثر نسبي لتغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، الأداء الوظيفي.

Abstract :

The study dealt with the subject of the impact of changing the social role of working women on job performance in the hospital institution Taher Mimouni, Sougar district, Tiaret state. at work, And that is by highlighting the most important factors that affect the working woman while she performs her work and the duplication of her roles and the field aspect that deals with the answer of the respondents, from which it is concluded that the hypothesis was achieved relatively, that is, there is a relative impact of changing the social role of the working woman on job performance.

Keywords: working women, job performance.