



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم الاجتماع التنظيم والعمل الموسومة بـ:

إنعكاسات الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

"أستاذات جامعات أنموذجا"

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-قسم علم الاجتماع

جامعة ابن خلدون تيارت

من إعداد الطالبتين:

- بشير فاطيمة الزهراء

- جليل العابدية

تحت إشراف:

أ. بلجوهر خالد

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر-أ-	شامي بن سادة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر-ب-	بلجوهر خالد
مناقشا	أستاذ محاضر-ب-	بن براهيم دليلة

السنة الجامعية : 2024/2023



شكر وعرّفان

أول شكرا لله سبحانه وتعالى على ما أدامه علينا من نعم، وعلى تيسير السبيل وتوفيقه لإنجاز هذا العمل.
فله الحمد والشكر في كل وقت وحين .

قال رسول الله ﷺ

"من لم يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بالشكر والعرّفان والإمتنان إلى ماكان له الفضل بعد الله عز وجل في إتمام هذه المذكرة.

نخص بالذكر الدكتور المشرف "بلجوهر خالد".

الذي لم ييخل علينا بالنصح وتوجيهه وفقك الله وأدامك لخدمة العلم والمعرفة.

كما نشكر على أساتذة علم الإجتماع وزملائنا في دفعة "الماستر".

ونخص كذلك بالشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين وافقوا وتكرموا على مناقشة هذه المذكرة.

وفي الأخير

لقوله عزوجل: " وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم إلا بفضلته وما تخطى العبد عن عتبات وصعوبات إلا لتوفيقه ومعونته، بفضل الله أتممت مسيرتي الجامعية فاللهم إنفعني بما علمتني والحمد لله على حسن التمام والختام.

أهدي هذا النجاح.

إلى روح أبي الطاهرة الذي لم يشاهدني وأنا في هذه الأيام الأخيرة من مشواري هذا فكم كنت أتمنى أن تكون بجاني في هذه اللحظة الجميلة من حياتي ولكن وعدا يا أبي سأرفع رأسك عاليا بكل عزيمة وإصرار رحمك الله و أنار قبرك يا أعلى سند وأعلى أن رحل عن الدنيا، أرجو من الله أن يرحمه ويسكنه فسيح جناته الفردوس الأعلى يارب.

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي حملتني في بطنها تسعة أشهر إلى التي كانت مثل النور في حياتي أمني الغالية أطل الله في عمرها وأتمنى لها دوام الصحة والعافية.

إلى التي كان لها الفضل في نجاحي إلى التي كانت مثل الأم الثانية مهما قولت لن أوفيتها حقها خالتي أطل الله في عمرها كنتي سندا لي طيلة مشواري الدراسي.

إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى من مدت لي أيديهم في ضعفي، إلى ضلعي الثابت وأمني أيامي إلى أصحاب الإبتسامة التي لا تزول على وجوههم إخواني: "ناصر - ميلود- مخطار- عبد القادر - بو علام- عبد الرحمن" حفظكم الله ورعاكم .

إلى التي كانت معي طيلة هذه السنة في إتمام هذا العمل إلى رفيقتي في المذكرة فاطمة الزهراء حفظك

الله

إلى كل صديقاتي والقريبات على قلبي اللواتي ساندي في عملي هذا حليلة، سناء، إلهام، منى، فاطيمة، غالية.

إلى كل الأهل والأقارب، كل بإسمه ومقامه، إلى العائلة الكريمة: " جليل " و " فرح " .

إلى أستاذي الكريم بلجوهر خالد الذي لا أنسى فضله علينا حفظك الله ورعاك. العابدية

إهداء

إلى من يطيب الليل إلا بشكره ولا يطيب النهار إلى بطاعته ولا تطيب اللحظات إلا بذكره ولا تطيب الآخرة إلا بعفوه ولا تطيب الجنة إلا برؤيته الله تعالى عز وجل.
إلى التي ربّنتي وكبرتني وسهرت الليالي من أجلي أمي الغالية حفظها الله وأطال
بعمرها.

إلى سندي ومسندي أبي الطيب الوقار الذي أكن له كل التقدير والإحترام أطال
الله بعمره

إلى نصفي الثاني إخوتي سيد أحمد وعبد الغاني حفظهم الله.

إلى روح جدتي "عابدي فاطمة الزهراء" رحمها الله ورزقها جنة الفردوس.

إلى صديقتي الغاليات إلهام، سناء، شيماء، آمينة، زهور، العابدية، تركية.

إلى إبنة عمتي "حنان" الغالية حفظها الله وأطال في عمرها ورزقها فرحة العمر.

إلى كل العائلة الكريمة عائلة "بشير" و"بن سليمان"

إلى أستاذي الفاضل، بلجوهر خالد الذي لأنسى دعمه وإرشاده وتوجيهه لنا في

إنجاز هذه المذكرة.

فاطمة الزهراء

فهرس المحتويات

شكر وعرفان 3

مقدمة أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد: 3

أولاً : أسباب اختيار الموضوع : 4

ثانياً: أهداف الدراسة: 4

ثالثاً: أهمية الدراسة: 4

رابعاً: الإشكالية: 4

خامساً : الفرضيات: 5

سادساً: تحديد المفاهيم: 6

سابعاً: الدراسات السابقة: 8

الفصل الثاني: سوسولوجيا المرأة العاملة.

تمهيد 18

أولاً: السياق التاريخي لعمل المرأة. 19

ثانياً: تطور خروج المرأة لميدان العمل: 19

– ثالثاً: واقع عمل المرأة 20

رابعاً: حقوق المرأة العاملة ونظرة الإسلام لها. 21

خامساً: دوافع خروج المرأة للعمل. 23

سادساً: الإنعكاسات الإيجابية لعمل المرأة. 24

سابعاً: الظروف الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة. 25

28 ثامناً: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

31 خلاصة

الفصل الثالث: سيوسولوجيا الأداء الوظيفي.

33 تمهيد

34 أولاً: السياق التاريخي للأداء الوظيفي.

34 ثانياً: أساسيات حول الأداء الوظيفي:

37 ثالثاً: معوقات الأداء الوظيفي:

38 رابعاً: ماهية تقويم الأداء الوظيفي:

44 رابعاً: نظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

47 خلاصة

الفصل الرابع: الاطار التطبيقي

49 تمهيد

50 أولاً: إجراءات المنهجية

52 ثانياً: تفرغ البيانات وتحليلها:

78 خاتمة

80 قائمة المصادر والمراجع:

85 الملاحق

89 ملخص الدراسة:

مقدمة

مقدمة:

إن التطور الذي حصل في المجتمعات الجزائرية مس بشكل كبير مكانة ووظيفة المرأة بحيث حصلت على حقوقها الاجتماعية والإقتصادية وذلك من خلال إستفادتها من فرص التعليم، ودخولها عالم الشغل في مختلف القطاعات كأستاذة أو مهندسة أو طبيبة، ونجد أنها بعدما كانت تقوم بمسؤولية الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين الواحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة التي تعمل بها، حيث نجد أن دراسة سلوك المرأة العاملة وأدائها الوظيفي من أهم المواضيع المهمة، وقد حظيت على الإهتمام العديد من الدراسات والبحوث في مختلف المجالات خاصة في علم الاجتماع وذلك من خلال دراسة كيفية تأثير الظروف الاجتماعية لديها على أدائها الوظيفي، وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا هذه التي حاولنا من خلالها التركيز على قضية تأثير الظروف الاجتماعية على أداء المرأة داخل جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، يضم هذا البحث إطارين أساسيين الأول نظري والثاني تطبيقي، قسمنا الإطار النظري إلى عدة فصول فتطرقنا في الفصل الأول المنهجي إلى مقدمة وإشكالية البحث ثم فرضياته والأسباب التي دفعت بنا إلى إختياره، الأهداف المرجوة من القيام بهذا الموضوع كذلك تحديد المفاهيم المتعلقة به وأهميته، وتطرقنا إلى الدراسات السابقة التي شابهت دراستنا، أما الفصل الثاني فقد خصصناه حول سوسيولوجيا المرأة العاملة، وقسمناه إلى ثمانية مباحث تضمن المبحث الأول السياق التاريخي لعمل المرأة عبر المجتمعات البدائية والمجتمعات الجاهلية، ثم المبحث الثاني تطور خروج المرأة لميدان العمل خاصة في العالم والجزائر، إضافة إلى المبحث الثالث تضمن واقع عمل المرأة في المجتمع العربي والجزائري، والمبحث الرابع يتجلى في حقوق المرأة العاملة ونظرة الإسلام لها.

إضافة إلى المبحث الخامس المتمثل في واقع خروج المرأة إلى العمل، ثم المبحث السادس تطرقنا إلى إنعكاسات الإيجابية للعمل المرأة من خلال منح السلطة، والاستقلالية، إضافة إلى المبحث السابع يتجلى في الظروف الاجتماعية التي تواجه المرأة من مشكلات أسرية ومهنية ونفسية لتصل في الأخير إلى المبحث الثامن حيث تطرقنا إلى النظريات المفسرة لعملها الا وفي النظرية الوظيفية والماركسية والنظرية النسوية، ثم عرضنا إلى الفصل الثالث الذي تناول سوسيولوجيا الأداء الوظيفي حيث قسمناه إلى خمسة مباحث، تضمن المبحث الأول السياق التاريخي للأداء الوظيفي من خلال النظرة التاريخية له، ثم المبحث الثاني المتمثل في أساسيات حول الأداء الوظيفي حيث إشمملت على مجموعة من العناصر المتعلقة بالمفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، ثم أنواع ومحددات ومعايير الأداء الوظيفي، لنصل إلى المبحث الثالث تطرقنا إلى معوقات الأداء الوظيفي من خلال المشكلات التي ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية وإلى أداءه، حيث تطرقنا في المبحث الرابع إلى تقويم أداء العاملين من خلال تحديد مفهومه وأهميته وأهدافه ومعايير وأهم مجالات إستخدام نتائج تقييم الأداء في المؤسسة دون أن ننسى مشكلات عملية تقييم أداء العاملين، لنصل في أخير إلى المبحث الخامس المتمثل في النظريات المفسرة الأداء الوظيفي حيث قسمناها إلى نظريات كلاسيكية والنيوكلاسيكية والحديثة ويتجلى ذلك في نظرية الإدارة العلمية والتقسيم الإداري ونظرية العلاقات الإنسانية لننتهي بنظرية التوقع، أما الإطار التطبيقي فنضمن اجراءات المنهجية للدراسات الميدانية، حيث تطرقنا إلى ضبط مجالات الدراسة وإبراز المنهج المستخدم

لهذه الدراسة وكذا إيضاح الأداة والتقنية التي إستعملناها وتحديد العينة وكذا تفرغ البيانات وتحليلها سوسولوجيا ثم مناقشة نتائجها، وفي الختام وضعنا خاتمة البحث.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

أولاً: أسباب إختيار الموضوع

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: إشكالية

خامساً: الفرضيات

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة السوسيولوجية

تمهيد:

يعتبر موضوع إنعكاسات الظروف الإجتماعية والأداء الوظيفي للمرأة العاملة من بين المواضيع التي أثارت اهتمامنا، وذلك من خلال السعي لتحقيق أهداف الدراسة وأهميتها والبحث عن أهم الأسباب التي دفعتنا لمعالجة هذه الدراسة إنطلاقاً من الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة و الفرضيات وتحديد المفاهيم الأساسية وعرض أهم الدراسات السابقة وصولاً إلى الإطار النظري للدراسة المتضمن تأثير الظروف الإجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، والذي يلعب دوراً بالغ الأهمية من أجل تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها هذه الدراسة.

أولاً : أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب ذاتية:

- الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع المرتبطة بالمرأة العاملة.
- إندراج هذا الموضوع ضمن تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل.
- الرغبة في إكتشاف كل الجوانب المحيطة بهذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية:

- معرفة أهم الدوافع التي كانت سبباً في توجه المرأة إلى العمل.
- معرفة أهم النظريات التي تتماشى مع هذا الموضوع.
- فهم الموضوع ودراسته ميدانياً.

ثانياً: أهداف الدراسة:

- معرفة أهم المعوقات التي تواجه الأستاذات "جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإجتماعية "ومدى تأثير ذلك على الأداء الوظيفي.
- التعرف على طبيعة تأثير الظروف الإجتماعية إذا كانت إيجابية أو سلبية لدى عينة من الأستاذات .
- محاولة معرفة مدى تأثير بيئة العمل على أداء المرأة العاملة.
- معرفة العوامل التي تساعد المرأة في التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.
- توعية الأفراد والمجتمعات بالصرعات التي تقع فيها المرأة العاملة إتجاه أدوارها الأسرية والمهنية وذلك من أجل دعمها وتقديم مساعدات لها لتخفيف من حدة صراع الأدوار لديها.
- محاولة معرفة كيفية تعامل رئيس العمل مع الظروف الإجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على واقع عمل المرأة.
- معرفة أهم التغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري بعد خروج المرأة للعمل .
- التعرف على مدى تأثير المهام الأسرية والمنزلية لدى المرأة العاملة.
- التعرف على مدى تأثير العلاقة الزوجية بسبب خروج المرأة للعمل.

رابعاً: إشكالية:

الحديث عن العمل تظاهرة إجتماعية هو الحديث يقودنا إلى تسليط الضوء على السياق التاريخي لها، فتطور هذه الظاهرة عرف عدة مراحل منها العمل التقليدي وهو ذلك السياق الذي كانت فيه الظاهرة قائمة على أدوات بسيطة وبعد الثورة التي عرفتها المجتمعات خاصة الصناعية تطور مفهوم العمل عند المجتمعات خاصة التقسيمات الجديدة له ما أحرزته من مخرجات نقلت المجتمع نقلة حضارية أين أصبح مفهوم الفردانية مثلاً يمثل حلقة مركزية في المجتمع الحديث على وجود قيمة ومعنى جديد

للعمل في حد ذاته، إن التركيز على فهم هذه الظاهرة إنما هو تركيز على رسم مسار جديد للمجتمع والدولة، وظهور كل من الدولة والمجتمع يبرز الشكل الجديد يقود إلى المفهوم فئات إجتماعية جديدة ونوع إجتماعي جديد ساهم وانخرط في بلورة معالم الحضارة الجديدة، لقد كان النوع الإجتماعي خاصة المرأة منه في العديد من المراحل يساهم مساهمته كبيرة في نقل المجتمعات من وضعية إجتماعية إلى وضعية إجتماعية أخرى، ولكن بالرغم من ذلك فإن مساهمة هذا النوع في نقل المجتمعات نقلة نوعية خاصة إذا تعلق الأمر بالنقطة نحو الرفاهية إلا أن ذلك لم يؤخذ ظروفها الإجتماعية بعين الإعتبار سواء كان الوضع الإجتماعي لها مرتبط بطريقة عضوية بمكان العمل أو خارجه، ولعل المساهمات السوسولوجية التي اهتمت بدراسة المرأة وأوضاعها الإجتماعية خير دليل على ذلك ما جعل المرأة تشغل بطريقة ثورية أحيانا مؤطرة وأحيانا أخرى غير مؤطرة، من أجل الإهتمام والالتفات حول وضعها الإجتماعي وتحقيق وضعية إجتماعية مناسبة وملائمة لها، عامل يؤسس المردودية كبيرة وأداء عال لها خاصة إذا ما إعتبرت أن النوع الإجتماعي في العمل في إطار المقارنة البسيطة ما بين الرجل والمرأة، كانت أغلب مخرجاته إلتزام المرأة وإنضباطها الأمر الذي يقودنا إلى تحقيق مستوى عال من الأداء، إنه ومن خلال دراستنا المتواضعة حول عمل المرأة في الجزائر وذلك بالأخذ بعين الاعتبار ظروفها الإجتماعية وإنعكاسات ذلك على أدائها الوظيفي، أردنا أن نفق عند مختلف المحاولات السوسولوجية التي تناولت موضوع المرأة في الجزائر من خلال دخولها إلى عالم الشغل، وعليه يتبين لنا أن رغم الجهود الكبيرة المبذولة لتحسين وضعية المرأة الإجتماعية، خاصة في مكان العمل يتضح بأن هذه الجهود تبقى متواضعة، ما أثر ذلك على أدائها الوظيفي، وعليه تطرح التساؤل العام التالي :

- ما هي الظروف الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة؟

والذي تنفرع منه أسئلة فرعية متمثلة في:

هل يؤخذ بعين الإعتبار النوع الإجتماعي في مرحلة تقسيمات العمل وكيف يؤثر ذلك على الأداء الوظيفي للمرأة؟

هل تؤخذ الجوانب الإجتماعية بعين الإعتبار لهذا النوع لوضعهم في أحسن وضعية مهنية؟

خامسا : الفرضيات:

الفرضية العامة :

-إن كل ما هو إجتماعي سواء في المحيط الرسمي أو غير رسمي يمكن أن يؤثر على مخرجات المرأة العاملة.

الفرضيات الفرعية :

-إن التقسيم الإجتماعي للعمل يقتضي بالضرورة الأخذ بعين الاعتبار النوع الإجتماعي كعامل مهم في تحديد مستوى أداء عمل المرأة .

- الظروف الإجتماعية للمرأة العاملة بعيدا عن مكان العمل تساهم في التأثير على مستوى أدائها إنطلاقا من وضعيتها المهنية.

سادسا: تحديد المفاهيم:

1- العمل :

المفهوم الاصطلاحي : "العمل هو المحور الرئيسي للحياة، الكثير من الناس سواء كان ذلك على صعيد الحياة اليومية أو الأهداف التي يتوخى الإنسان تحقيقها وعنصر جوهري في حياتنا اليومية".¹

- وعرفه أنتوني غيندنز: "العمل نشاط واع هادفا يحقق الإنسان من خلاله قيما إجتماعية وأخلاقية في الواقع المعاش وبه يضمن إستقرار النوع الإنساني".²

- عرفه أوجست كونت: "أنه التغير النافع للمحيط الخارجي من طرف الإنسان".³

المفهوم الاجرائي:

العمل هو كل جهد إنساني سواء كان عضلي أو ذهني، وهو مصدر رزق للإنسان لتحقيق الحاجيات والمتطلبات الضرورية سواءً اقتصادية أو إجتماعية.

2- الوظيفة

المفهوم الاصطلاحي: "تستعمل كلمة الوظيفة بصورتين مختلفتين فهي تارة تعني نطاقا من الحركات الحياتية، بعض النظر عن نتائجها و تارة أخرى على علاقة التوافق بين هذه الحركات وبين حاجات الجهاز العضوي".⁴

- ويعرفها ميرتون: "أنها الآثار والنتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين، وقد ميز ميرتون بين وظيفتين : وظيفة كامنة، ووظيفة ظاهرة".⁵

المفهوم الإجرائي:

حسب دراستنا هي المنصب التي تشغله المرأة العاملة في أي مجال بحيث أن هناك وظيفتين تقوم بها وهي الوظيفة الأسرية والوظيفة المهنية.

3- المرأة:

المفهوم الاصطلاحي:

عرفتها كاميليا عبد الفتاح: "هي نصف المجتمع".⁶

المرأة هي: " مؤنث الإنسان"¹

¹ أحمد زكي بدوي: "معجم مصطلحات علم الاجتماع"، مكتبة لبنات، بيروت، 1982، ص 236.

² أنتوني غيندنز: "علم الاجتماع"، ط4، ترجمة: فأيز الصياغ، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005، ص137.

³ محمد هشار، "مفهوم ومكانة العمل"، في مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، مج10، ع 2، جامعة الجزائر، 2017، (من 1113 إلى 1154)، ص 1145.

⁴ إيميل دوركايم : "تقسيم العمل الإجتماعي"، ط4، ترجمة حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت، 1982، ص 73.

⁵ فضل عبد الله الربيعي : " التغير الإجتماعي"، دار الحكمة، العراق، 2020، ص 156.

⁶ سيمون دي بوفوار: "كيف تفكر المرأة"، المركز العربي، الاسكندرية، (د.س.ن)، ص08.

المفهوم الاجرائي:

المرأة إنسان له خصائص وصفات بيولوجية تختلف عن الرجل وفي مكملتها لكل أسرة.

4- المرأة العاملة :

المفهوم الاصطلاحي: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل محلي أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين هامين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة".²

"هي التي تعمل خارج بيتها مقابل أجر مادي معين مع احتفاظها بدور الأساسي كزوجة وأم".³

- المفهوم الاجرائي :

حسب دراستنا هي المرأة التي تعمل في قطاع التعليم وهي التي تقوم بدورين هامين دور ربة بيت ودور موظفة سواء كانت متزوجة أو عازبة، وهي تواجه إشكالية التوفيق بين الوظيفتين.

5- الأداء:

المفهوم الاصطلاحي: "هو قيام المشتغل بتنفيذ أعماله وواجباته المكلف بيها من قبل المنظمة".⁴
"هو الطريقة التي تنجز بها الأعمال المحددة لتحقيق أهداف المؤسسة".⁵

المفهوم الإجرائي:

هو الممارسات التي تقوم بها المرأة العاملة لإنجاز أي مهمة بغرض رفع مستوى مردودية المؤسسة.

6- الأداء الوظيفي :

المفهوم الاصطلاحي : "مفهوم الأداء بمنظور العلوم، فإنه حسب علم النفس مرتبط بالدوافع والقيادة، كما ركز علم الاجتماع في دور الأداء في مقابلة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة إتجاه المجتمع، أما علم الإدارة فدرس طرق تحسين أداء العمليات، وعلم الإقتصاد فيعتبر الأداء هدفاً إقتصادياً".⁶

يعرفه كود الأداء: "على أنه الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، ويعرفه كذلك "على أنه المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاطا من الأنشطة".¹

¹ أحمد زكي بدوي: مرجع سبق ذكره، ص 238.

² كاميليا عبد الفتاح: "سيكولوجية المرأة العاملة"، نهضة مصر، القاهرة، 2009، ص 110.

³ مصطفى عوفي، "سلطة المرأة في إتخاذ القرار داخل المؤسسة"، في مجلة دراسات 2017، (من 166 إلى 174)، ص 167.

⁴ زرزار العياشي وعبد الغاني بو شمال: "إدارة رأس المال الفكري وإنعكاساته على الأداء الوظيفي"، ط1، الناشر الفا للوثائق النشر استيراد وتوزيع كتب، عمان، الأردن، 2020، ص 163-164.

⁵ حاتم عثمان محمد خير: "نحو الأداء المتميز"، دار الحكومات تجربة جمهورية السودان، المؤتمر العالمي حول الأداء للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005، ص 01.

⁶ حسين محمد الحراشنة: "إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي"، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص ص

حيث يشير مفهوم: "الأداء الوظيفي على أنه النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة أو مو محصلة الجهد المبذول من فرد أو جماعة بمساعدة آلة أو بدون خلال زمن محدد".²

المفهوم الاجرائي:

حسب دراستنا هو كل ما تبذله المرأة العاملة من جهد حسب قدرتها الشخصية لأداء أي مهمة للوصول إلى أفضل النتائج.

7- الظروف الإجتماعية :

التعريف الاجرائي :

هي كل ما تواجهه المرأة العاملة من مشاكل تعيق أدائها سواء كانت مشاكل أسرية أو مهينة أو نفسية.

سابعاً: الدراسات السابقة:

أ- دراسات المتعلقة بموضوع عمل المرأة:

الدراسة الأولى : قامت بهذه الدراسة التي جاءت العنوان: "عمل المرأة في المجتمع الحضري وإنعكاساته على الأسرة الجزائرية"، الباحثة. بريكة حميدة، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، في تخصص ثقافي تربوي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر، سنة 2016.

وقد إنطلقت الباحثة من التساؤل المركزي التالي:

- ما هي العوامل التي تساعد المرأة العاملة في المجتمع الحضري على التوفيق بين دورها الأسري والوظيفي ؟

وعلى ضوء هذا التساؤل تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل لعملية التغيير الإجتماعي المستمر علاقة بمشاركة المرأة العاملة في قرارات الأسرية؟
 - كيف هو أثر عمل المرأة على نمط الاتصال الأسري وعلى مكانتها في المجتمع الجزائري ؟
 - ما هي الصعوبات والمعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة في المجتمع الحضري في ظل التغيرات الإجتماعية الحاصلة ؟
- وتم صياغة الفرضية العامة:

- يساهم عامل إعادة توزيع الأدوار في مساعدة المرأة العاملة بدرجة كبيرة على التوفيق في أداء دورها الأسري والوظيفي.

الفرضيات الجزئية:

- تؤدي عملية التغيير الإجتماعي المستمر إلى زيادة حجم مشاركة المرأة في سلطة اتخاذ القرارات الأسرية.
- يضاعف عمل المرأة من تغير نمط الاتصال الأسري ويحدد لها مكانة جديدة في الأسرة الحضارية.
- تواجه المرأة العاملة ضغوطات إجتماعية تؤثر على أدائها المهني.

¹ مفيدة عيسى يحيوي وآخرون: "المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات"، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن - عمان، 2014، ص 44.

² بلال خلف السكارنة : "التخطيط الإستراتيجي"، دار المسيرة النشر والتوزيع والطباعة، عمان، 10 20، ص 317.

وقد اعتمدت على: المنهج الكمي إلى جانب المنهج الوصفي.

وتمثلت العينة التي استخدمتها في العينة التراكمية هي التي تعتبر من أنواع العينة العمدية.

وقد اعتمدت على أدوات جمع المعطيات التالية : 1- الاستمارة، 2- الملاحظة.

مجالات هذه الدراسة:

المجال المكاني: تم اجراء هذه الدراسة بمقاطعات الجزائر العاصمة.

المجال الزمني: من بداية شهر ديسمبر 2015 إلى غاية ماي 2016.

المجال البشري : النساء العاملات بجامعة الجزائر.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

-فيما يخص دوافع خروج المرأة العمل في وسط الحضري اختلفت بين الدافع الطموح وتحقيق الذات ودافع إستقلال المادي كما توجد دوافع أخرى للأسرة والبحث عن المركز الإجتماعي مرموق.

- موقف الزوج اتجاه عمل المرأة يرتبط قدرة المرأة على التوفيق بين الدور الأسري والدور المهني كما أصبح الزوج أكثر تقبلا لعمل المرأة نتيجة التغيرات الإجتماعية كما وضحت الدراسة مساهمة أغلبية النساء العاملات في إنفاق الأسري من أجل رفع مستوى المعيشي للأسرة.

- إتضح من خلال الدراسة أن خروج المرأة للعمل أدى إلى إعادة توزيع أدوار في الأسرة نتيجة غيابها من البيت لساعات طويلة هذا ما جعلهم يتكيفون مع الوضع الجديد، وبالتالي مساعدة الزوج في بعض الأعمال كمتابعة الأولاد دراسيا.

- كشفت الدراسة أيضا عن دور المستوى التعليمي بعملية تواصل أسري، حيث كل ما زاد إرتفاع المستوى التعليمي للمرأة زاد واعيها، بأهمية الحوار في عملية التواصل مع الزوج.

- كما توصلت إلى أن المرأة العاملة تواجه مشكلات في بيئة العمل كالتمييز بين النساء والرجال في مهام وغيرها كما تواجه أزمة صراع أدوار نتيجة تراحم بين ضغوط العمل والمهام الأسرية.

التعقيب على الدراسة:

أوجه التشابه: كلاهما يتشابه في المجال البشري المتمثل في النساء العاملات.

كلاهما يتشابه في إستخدام المنهج الكيفي.

كلاهما يدور في دراسة تأثير الظروف الإجتماعية للمرأة العاملة.

أوجه الاختلاف:

تختلف دراستنا مع دراستها في إتمادها على أثر عمل المرأة على الاسرة في المقابل كانت تتمحور حول دراسة مدى تأثير الظروف الإجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، بالإضافة إلى إختلاف في إختيار العينة، فالعينة التي إعتدتها الباحثة بريكة حميدة متمثلة في العينة التراكمية، أما في دراستنا اعتمدنا على العينة القصدية، إضافة إلى اختلاف في أدوات جمع المعطيات فقد اعتمدت الباحثة على الاستمارة والملاحظة، أما في دراستنا اعتمدنا على تقنية المقابلة.

الدراسة الثانية: قام بهذه الدراسة التي جاءت بعنوان: "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار"، الباحث الصادق عثمان، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تخصص التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013 .

وقد انطلق الباحث من التساؤل المركزي التالي:

- ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت و الصراع بين أدوارها؟

وعلى ضوء هذا التساؤل تم صياغة الفرضيات وهي كالآتي:

الفرضية الأولى:

- يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار الذي تعيشه ومنه الفرضيات الجزئية:

- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها شؤون بيتها.
 - يتسبب عمل المرأة خارج البيت في عدم اشباعها لحاجات أبنائها.
 - يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج.
 - يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها إتجاه الأقارب.
- وقد إعتمد على المنهج الوصفي.

وقد إعتمد على أدوات جمع البيانات الاستمارة الملاحظة، المقابلة:

مجالات هذه الدراسة:

المجال المكاني: المؤسسة العمومية الاستشفائية برفان.

المجال الزمني: امتدت حوالي ثلاث أشهر من أوائل شهر جويلية 2013 إلى أواخر سبتمبر 2013.

المجال البشري: النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية: 87 عاملة.

نتائج دراسة الصادق عثمان:

- قد توصل الصادق عثمان في دراسته إلى النتائج التالية:
- أن العاملات يحدثن تشجيع أزواجهن وأسرهن عن العمل.
- تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة ووجود تطور لمكانتها الإجتماعية .
- كما أشارت الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في إحضار الخادمت إلى البيوت.
- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر.
- إشباع حاجات الأبناء لا يزال يؤرق الامهات العاملات، ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة أتعاب الام العاملة.

- الموروث الثقافي والإجتماعي له تأثير كبير في تصرفات العاملات فهو يشجع عن العمل أو يعيقه بحسب طبيعة المجتمع والأعراف والتقاليد.

التعقيب على الدراسة:

أوجه التشابه: كلاهما تطرقوا إلى دراسة عمل المرأة .

- هناك تشابه في الجانب النظري من ناحية استخدام تقنية المقابلة.

- كلاهما تشابه في المجال البشري المتمثل في النساء العاملات.

- كلاهما تطرقا إلى نفس النظريات السوسيولوجية.

أوجه الاختلاف :

الإختلاف في العينة في دراستهم تطرق إلى العينة الطبقية وفي دراستنا تطرقنا إلى العينة القصدية أيضا هناك اختلاف في

المنهج المستخدم إعتمدوا على المنهج الوصفي أما في دراستنا إعتمدنا على المنهج الكيفي وأيضا من ناحية أداة جمع البيانات إعتمدوا على الإستمارة والملاحظة.

ب/ دراسات المتعلقة بموضوع الأداء الوظيفي:

الدراسة الأولى : قام بهذه الدراسة التي جاءت بعنوان: " تأثير الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية"

الباحث تيطراوي خالد وهي رسالة مقدمة نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، في تخصص التنظيم والعمل، كلية العلوم

الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر - 2، سنة 2012.

وقد انطلق الباحث من التساؤل المركزي التالي:

- هل تؤثر الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمال داخل المؤسسة ؟

وعلى ضوء هذا التساؤل تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية :

- هل للثقافة الفرعية أثر في تحسين أداء العمال داخل المؤسسة ؟

- هل للعوامل السوسيومهنية الموجودة في المؤسسة اثر في تحسين أداء العمال؟

وتم صياغة الفرضية العامة:

- تؤثر الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمال داخل المؤسسة.

الفرضيات الجزئية :

- للثقافة الفرعية من خلال توافق القيم التي يحملها العمال مع القيم التنظيمية للمؤسسة أثر في تحسين أدائهم داخل المؤسسة.

- للعوامل السوسيومهنية من خلال توفير الإدارة الشروط المناسبة للعمل من جهة والتزام العمال بالقوانين التنظيمية للمؤسسة من

جهة أخرى، أثر في تحسين أدائهم داخل المؤسسة.

وقد اعتمد على: المنهج الوصفي، وقد تمثلت العينة التي استخدمها في العشوائية البسيطة التي تعتمد على الصدفة المقصودة.

وقد إعتمد على أدوات جمع المعطيات التالية : الملاحظة، الاستمارة، المقابلة .

مجالات هذه الدراسة :

المجال المكاني: تم اجراء هذه الدراسة بمؤسسة الوطنية للأقمشة الصناعية TANDAL الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية لولاية المسيلة .

المجال الزمني: ما بين بداية فيفري 2011 إلى غاية نوفمبر من نفس السنة.

المجال البشري: تمثل في عمال التنقية للمؤسسة تبدال.

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

قد توصل تيطرأوي خالد في دراسته إلى النتائج التالية:

- أن العمال الأكثرنا لا يتأخرون عن العمل، لذا فكلما زاد سن العمال كلما زاد احترام أوقات العمل، فالقيم التي يؤمن بها الأفراد الأكبر سنا هي التي صنعت الفارق بين الفئات العمرية، على إعتبار أن القيم التي كانت في السابق هي غيرها التي نجدها اليوم.

- تلعب نظرة العامل للعمل دورا في التقليل من التأخر وزيادة الأنضباط في الوقت، فتجد من يرون أن العمل هو وسيلة لتحقيق الذات من الأقل تأخرا، حيث تسهم هذه النظرة للعمل في خلق درجة عالية من الإخلاص والتفاني في العمل.

- العمال ذو الأصل الريفي الأكثر احترام المواعيد الدخول والخروج، باعتبار أن الأصل الجغرافي من مكونات وثقافة الفرد داخل المؤسسة.

- غياب المشاكل داخل المؤسسة من شأنه أن يسهم في التقليل من ظاهرة التأخر عن العمل، ويزيد من احترام العمال للقوانين التنظيمية داخل المؤسسة.

كما توصل أيضا إلى أن ظروف العمل التي تسهل الأداء إلى عدم تحاؤن العمال بانجاز المهام وعليه العامل يرغب دائما بظروف مناسبة ليقوم بإنجاز المهام دون ملل أو عدم رغبة في العمل.

التعقيب على الدراسة :

أوجه التشابه :

- كلاهما يتشابه في تحديد مفاهيم حول الأداء الوظيفي، المتمثلة في محددات الأداء والعوامل المؤثرة له ومعوقاته.

- كلاهما يتشابه في كيفية تقييم الأداء العاملين وتحديد معايير وطرقه.

- كلاهما تطرقوا إلى نفس النظريات التي تفسر الأداء الوظيفي.

أوجه الاختلاف :

تختلف در استنا مع دراسته في استخدام المنهج حيث اعتمد على المنهج الوصفي في مقابل دراستنا استعملنا المنهج الكيفي.

اختلاف في مكان الدراسة الميدانية حيث قام بها تيطرأوي خالد في مؤسسة الأقمشة الصناعية المسيلة. في مقابل دراستنا في

جامعة ابن خلدون- تيارت.

إضافة إلى اختلاف في أدوات جمع المعطيات حيث اعتمد على المقابلة الملاحظة والاستمارة عكس دراستنا حيث اعتمدنا على تقنية المقابلة.

- العينة التي اعتمدها تيطراوي خالد هي العينة العشوائية البسيطة عكس دراستنا فقد اعتمدنا على العينة القصدية.

ثامنا: المقاربة السوسولوجية:

يمكن مقارنة هذا الموضوع سوسولوجيا من خلال النظرية البنائية الوظيفية وهي من أهم النظريات الكبرى والمعروفة بعلم الاجتماع، يمكن إدراجها أو إسقاط على موضوع دراستنا، الذي هو تحت عنوان "إنعكاسات الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، وتقوم هذه النظرية على مفهومي البناء والوظيفة في تفكيكها لبنية المجتمع والوظائف، التي يقوم بها وفي تحليلها للظواهر الاجتماعية".¹

"ترى هذه النظرية أن المجتمع بناء مستقل وثابت نسبيا، يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها البعض، وكل منهما يؤدي بالضرورة وظيفة إيجابية، من أبرز أعلامها "تالكوت بارسونز" و" روبرت ميرتون".²

"وقد أكد بارسونز على ضرورة تقسيم العمل ما بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل".³

وقد أكدت هذه النظرية على الاهتمام بالأداء الوظيفي والدور الذي يقوم به كل جزء من أجزاء المجتمع في إطار القيم والمعايير في المنظمات والجماعات التي يتكون منها المجتمع، كما أشارت هذه النظرية إلى أن عمل المرأة خاصة المتزوجة يعد ضارا وظيفيا ومن بين المعوقات الوظيفية، نظراً لأنه يضعف إشراف الآباء على الأبناء، ونجد أن التحليل الوظيفي للأسرة يكشف عن الكثير.

¹ محمد غربي، "النظرية البنائية الوظيفية"، في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع 18، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2016، (من 181 إلى 198)، ص 185.

² محمد عبد الكريم الحوراني: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار مجدلاوي، الأردن، 2008، ص 39.

³ أرفينج والتر: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع". ترجمة محمود عودة ابراهيم، دار المعرفة، الكويت، (د.س.ن)، ص 27.

الفصل الثاني: سوسيولوجيا المرأة العاملة.

تمهيد

أولاً: السياق التاريخي لعمل المرأة

1. في المجتمعات البدائية.

2. في المجتمعات الجاهلية.

ثانياً: تطور خروج المرأة لميدان العمل.

1. في العالم

2. في الجزائر

ثالثاً: واقع عمل المرأة.

1. في المجتمع العربي

2. المجتمع الجزائري

رابعاً: حقوق المرأة العاملة ونظرة الإسلام لها.

1. حقوق المرأة العاملة.

2. موقف الدين الإسلامي.

خامساً: دوافع خروج المرأة للعمل.

1. دوافع اقتصادية وإجتماعية.

2. دوافع نفسية.

سادساً: إنعكاسات الإيجابية لعمل المرأة.

1. منح السلطة.

2. الإستقلالية.

سابعاً: الظروف الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة

1. مشكلات أسرية ومهنية.

2. مشكلات نفسية.

ثامناً: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

1. النظرية الوظيفية والنظرية الماركسية.

2. النظرية النسوية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

ان خروج المرأة للعمل كان نقطة تأثير ومعارضة في العديد من المجتمعات خاصة في المجتمع الجزائري، وقد شهد النقاش حول عمل المرأة عدة تطورات في العالم والمجتمعات العربية والجزائرية، والتي كانت أحد الأسباب التي مكنتها من إقتحام مجالات عديدة، وذلك لإثبات وجودها ومكانتها، قد إنعكس ذلك على أدائها ومهامها الأسرية، فوجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين الأولى إتجاه أسرتها والأخرى إتجاه عملها، وفي هذا الإطار تعددت النظريات التي عاجلت هذه الظاهرة والتي سوف نتطرق إلى إبرازها من خلال هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان "سوسيولوجيا المرأة العاملة".

أولاً: السياق التاريخي لعمل المرأة.

مُنذ أن دُرَج الإنسان على هذه الأرض ومشكلة المرأة بين مد وجزر وأخذ وعطاء، باعتبارها المعنى الثاني المكمل لحياة الفرد في المجتمع الذي نعيش فيه، سواء كان بدائياً أو متطوراً.

1. المرأة في عصر المجتمعات البدائية:

"نجد أن المرأة في المجتمعات البدائية لم تكن لها أي قيمة بل حددت مكانتها تبعاً لعاملين، أحدهما أنها أنثى أهلتها الطبيعة لأداء مهام معينة من خلال إدارة شؤون بيتها، والعامل الآخر من خلال توفير الطمانينة لزوجها. وهنا نجد أن دور المرأة في هذه المجتمعات كان يقتصر على الوظيفة الأسرية فقط، ولم تعطى لها أي مكانة فكان ينظر إليها على أنها ربت بيت تسند إليها واجبات نحو أسرتها عليها القيام بها".¹

2. المرأة في عصر المجتمعات الجاهلية:

كان يُنظر إلى المرأة على أنها من طبيعة إنسانية ضعيفة قيست لطبيعة الرجل وكانت تابعة له ومهددة الحقوق، ولكن عندما أخذت المجتمعات الجاهلية تخرج من إطار العشوائية إلى التنظيم، وكان هناك تقسيم للعمل إنفرد فيه الرجل بالقتال والحرب والمرأة بتدبير شؤون اقتصاد أسرتها، ورغم كل ذلك إلا أن المرأة في هذه المجتمعات احتلت مكانة لا يمكن انكارها حيث كانت تعني بشؤون بيتها ورعاية أطفالها وتساعد زوجها في مهنته لبعض الصناعات الغزل والتجارة، وأما في الحرب كان يوكل إليها مهنة التمريض وتحميس المحاربين، ولقد زاولت المرأة العربية منذ الجاهلية كثيراً من الحرف: كجمع الحطب والقوت ورعاية المواشي ومن أهم صناعاتها الغزل من الصوف والوبر واشتغلت أيضاً في التجارة.²

ثانياً: تطور خروج المرأة لميدان العمل:

1. عمل المرأة في العالم:

لقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل العالمي، ففي دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بلغ عدد النساء العاملات 169,4 مليون في عام 1980. إلا أن هذه الزيادة كانت أكثر في كل من إسبانيا وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا ودول الشمال معدل مشاركة إذ تمثل حوالي نصف اليد العاملة، معدل مشاركة المرأة في سوق العمل ارتفع في الهند إلى 88% إلى 63% والصين 54% بين عام 1980 و1990، ورغم أن دخول المرأة في سوق العمل كان كثيراً إلا أن أكثر عمل للنساء في الوظائف أقل أجراً.³

¹ باسمة كيال: "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عزيدين للنشر، لبنان، 1981، ص 11.

² حميدة بركة: "العمل المرأة في المجتمع الحضري وإنعكاساتها على الأسرة الجزائرية"، أطروحة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة الجزائر، 2017-2018، ص 67.

³ مائة رمضان: "عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية"، في مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 1، 0، جامعة الجزائر، 2022، (من 87 إلى 106)، ص 92.

- وفي "انجلترا اتجهت المرأة الإنجليزية نحو الاصلاحات الإجتماعية ولم تتدرج في الوظائف العامة، كما نجد في روسيا ارتفعت أيضا مكانة المرأة".¹

" لذلك قد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى تحقيق بعض المكاسب في مختلف البلدان التي مكنتها من مزأولة هذا النوع من النشاط، وقد ارتفعت مكانة المرأة عالياً في الخمسين من سنة الأخيرة في معظم الدول مثل ألمانيا وفرنسا".²

2. تطور عمل المرأة في الجزائر:

- يُمكننا أن نبرز تطور عمل المرأة من خلال مرحلتين وهي مرحلة الإستعمار ومرحلة بعد الإستقلال والتي ظهرت فيهما الحاجة إلى تدخل المرأة كعامل مهم في النهوض بالمجتمع الجزائري.

2.1 تطور عمل المرأة الجزائرية في مرحلة الاستعمار:

- نجد الكثير من الحقائق التاريخية التي شهدت بأن المرأة الجزائرية لعبت دوراً كبيراً في النضال أثناء الثورات والأنتفاضات الشعبية ضد المستعمر منذ 1830، ومن الثورات التي شاركت فيها نجد كفاح البطلة الجزائرية "لالة فاطمة نسومر" التي ضربت بسهم صائب في مظمار الجهاد من أجل تحرير دون أن تنحني للعدو.³

2.2 تطور عمل المرأة بعد الإستقلال:

بعد الاستقلال لقد كان الإهتمام بتعليم المرأة أحد أهم الأولويات أين وضعتها الدولة، بحيث كان دخول واسع للفتيات إلى الجامعات وحصولهن على الشهادات العليا لذلك كان من الضروري ادماج المرأة في عالم الشغل لتقوم بدورها الاقتصادي، كما قد توالى القوانين محدثة تطور هائلاً فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة وسأوت بينها وبين الرجل، ونجد أن نظرة المجتمع إلى العمل النسوي وكل هذا ساهم في تشجيع ودفع المرأة إلى الخروج الى ميادين العمل بنسب متساوية، فالمرأة الجزائرية اليوم تعمل من أجل تحسين معيشة الأسرة ومن أجل التحرر الإجتماعي وتمكنت من ممارسة حريتها الشخصية بفضل عملها.⁴

- ثالثاً: واقع عمل المرأة

1. واقع عمل المرأة في المجتمع العربي:

في المجتمعات العربية يصاحب عمل المرأة صراعات الأدوار، ففي معظم الأحوال المرأة العاملة خاصة المتزوجة لديها أبناء تتولى شؤونهم وتنشئتهم أو لديها كبار في أسرتها تتكفل برعايتهم، وصراع هو نتيجة للموازنة بين أعباء العمل والصراع هو تدعمها لا أعباء المنزل التي تقع على عاتقها لوحدها، وبعض المؤسسات التقليدية والتشريعات التي تنحاز إلى الفضل في ما تقوم به المرأة وما يقوم به الرجل، وهذا ما مهد لعقد مؤتمر قمة عربية بالقاهرة في شهر نوفمبر كخطوة ممهدة لتفعيل دورها على جميع الأصعدة، ومن أجل

¹ زكريا ابراهيم: "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار مصر للطباعة، 2009، ص23.

² كاميليا عبد مفتاح: مرجع سبق ذكره، ص43.

³ أنيسة بركاته، "نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت، الجزائر، 1985، ص13.

⁴ فوزية صغيري: "واقع العمل النسوي في الجزائر"، في مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 29، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017، (من 257 إلى 264)، ص258.

دعم مسيرة المرأة في التقدم والعمل للقضاء على الفقر والتخفيف من آثار الأسرة، مع إعطاء حدة إهتمام خاص للخدمات الموجهة للمرأة في المناطق الريفية والبدوية والأحياء الفقيرة في إطار متكامل.¹

كما نجد أن العادات والتقاليد التي تسود في الوطن العربي العامل المسؤول عن ارتفاع نسبة البطالة بالنسبة للنساء وعدم تحرر المرأة، غير أنه هناك في الوطن العربي من يقر بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة دون التعارض مع التقاليد ويعترف بحقها في العمل في نطاق وظائف معينة مثلاً: في مجال الصحة التعليم التي يراها تتلائم مع طبيعة دورها في المجتمع.

وحسب رأي البعض الآخر يعارضون عمل المرأة الريفية بموقفهم لا يرجع بتعاليم الدين ويرون في اختلاطها وعملها خارج المنزل فساد للأخلاق، لكنهم يعترضون على مساهمة المرأة الريفية في العمل الزراعي، وهذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفه يرجع لأسباب دينية عليها بل للتقاليد والرغبة في امتلاك المرأة والسيطرة عليها.²

وما نلاحظه في المجتمعات العربية أنه تضاربت الآراء بين مؤيد لعمل المرأة وبين معارض لعملها بسبب العادات والتقاليد ونظرة المجتمع لها.

2. واقع عمل المرأة في المجتمع الجزائري:

- لقد خضع المجتمع الجزائري لجملة من التغيرات الثقافية والاجتماعية والإقتصادية.

ويعود ذلك لتضافر عدة عوامل من بينها العولمة والحداثة وما تعرفه من مفاهيم تتعارض وتتصادم مع الكثير من القيم المجتمعية، إضافة إلى وسائل الإعلام وما تنقله من رسائل قيمة لإقناع الملتقي بها. ومن بين هذه القيم خروج المرأة للعمل، فقد توسع مجال عملها خاصة المتزوجة ولم تعد مقتصرًا على بيتها من خلال خروجها للعمل النظامي لتنظيم قوى العاملة النشطة.³

كما نجد أن العاملة القوى ومراحلها خاصة مرحلة التعليم العالي، تعتبر أحد العوامل التي ساهمت في زيادة مستوى الوعي لديها ومن ثم الدفع لتحريك عجلة التغيير لوضعيتها ومكانتها في المجتمع كما ساهم تعليمها في زيادة فرص وإمكانيات الحصول على منصب عمل.⁴

رابعاً: حقوق المرأة العاملة ونظرة الإسلام لها.

1. حقوق المرأة العاملة في الجزائر:

لقد أعطت السلطات السياسية في استراتيجية التنمية إرادتها في ترقية إدماج المرأة، في الحياة المهنية، بوضع اجراءات قانونية وتنظيمية قائمة على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، في الاستفادة من التربية، الصحة، التكوين، التشغيل، الحماية الاجتماعية.¹

¹ فتال صليحة: "عمل الأم وتأثيره على الضبط الاجتماعي"، (مذكرة ماجستير في علم إجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص109.

² رمضان مائة، مرجع سابق، ص 94.

³ لامية بويبيدي، "مشكلات الدور لدى المرأة المتزوجة"، في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة خيضر، بسكرة، العدد 33، 2014، (من 11 إلى 27)، ص16.

⁴ اسماء منصور: "محاولة تحليل سوسيولوجي لنساء مسيرات"، مذكرة ماجستير تخصص علم الإجتماع التربوي، جامعة الجزائر 2، 2011-2012، ص49.

وإن من أهم الحقوق التي نص عليها الدستور نستخلص في النقاط التالية:

- الحق في حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة، وذلك لسلامة صحتها.
 - الحق في الحماية في مرحلة الحمل والولادة، وتوفير الضمانات القانونية وإعطاءها مدة اجازة الأمومة.
 - الحق للمرأة العاملة في رعاية أطفالها بحيث يجب منحها فترة لإرضاع أطفالها ومنحها إجازة لرعايته، وإلزام رب العمل بتوفير دار الحضانة للأطفال العاملات.
 - الحق في المساواة في الأجور بين الجنسين.
 - الحق في تقاعد النساء الأجيرات.²
- كما يجب احترام كرامة المرأة وما نلاحظه أن الدولة الجزائرية دعمت المرأة العاملة وأعطتها كل الحقوق للنهوض بها في المجتمع الجزائري والاستفاد منها في الإقتصاد.

2. موقف الدين الإسلامي من عمل المرأة:

إن الإسلام عالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقاً لدورها في الحياة الإنسانية، ومسئولياتها المباشرة لرعاية الأسرة، وانسجاماً مع ما منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية، واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة، يمكن أن تُتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة، ومن خلال استقراء النص القرآني، يتضح لنا أن المعلم القرآنية في مجال عمل المرأة تقوم على ثلاثة دعائم وهي:

- الدعامة الأولى: وهي الإصلاح.
 - الدعامة الثانية: وهي الأيمان.
 - الدعامة الثالثة: وهي الثواب.³
- ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات الإصلاح والأيمان والثواب، يمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة. قوله تعالى: «مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ».⁴

فقد أجاز الإسلام للمرأة العمل بشرط أن تحفظ كرامتها وعفتها، وأن يتناسب العمل مع فطرتها وتدير شؤون بيتها وأولادها، مع عدم الاختلاط بالنوع الآخر على قدر الإمكان إلا للضرورة.¹

¹ حميدة بريكة: مرجع سابق، ص 74.

² زيد محمود العقائلي، "حقوق المرأة العاملة"، من مجلة المفكر، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين، جامعة الامارات العربية، العدد 8، (من 408 إلى 436)، ص 417.

³ عبير فرحات البشاشة: "المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها"، دار حامد للنشر، عمان، 2008، ص 78.

⁴ القرآن الكريم: سورة النحل، الآية 97.

كما أن نساء النبي ﷺ ونساء أصحابه رضوان الله عليهم يمارسن العمل في الجهاد، وزوجة النبي كانت تعمل في التجارة.

خامساً: دوافع خروج المرأة للعمل.

قد تخرج المرأة للعمل من أجل تحقيق ذاتها أو اثبات شخصيتها أو للحفاظ على مستواها المعيشي، وتلبية حاجياتها الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية، والتي تجدها في النقاط الآتية:

1. الدافع الاقتصادي:

"والذي يتمثل في الحاجة الضرورية والأساسية لتلبية المتطلبات المادية للأسرة، وذلك لعدم قدرة الزوج على التغطية الكاملة لحاجيات الأسرة المتزايدة باستمرار، وأيضاً يحكم الزيادة في عدد الأفراد وغلاء المعيشة. لذلك نجد أنها تتوجه نحو العمل لدعم زوجها ومساعدته في توفير الإحتياجات الأساسية للأسرة".²

- وبغض النظر عن كل ذلك نجد أن المرأة العاملة تسعى إلى تحقيق احتياجتها الشخصية من ماكل وملبس وتحقيق الرفاهية المادية لها وذلك من خلال الأجر الذي تحصل عليه وبهذا فإن الدافع المادي هو من أهم الأسباب التي كانت سبباً في توجيهها إلى ميدان الشغل.

2. الدافع الإجتماعي:

نجد أن للثروة الصناعية دوراً بارزاً في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن، فالمرأة تعمل في مختلف المجالات لكن السبب الجوهري وراء ذلك هو التصنيع فقد أتاح لها الكثير من الفرص في العمل، كما غير من أحوالها الإجتماعية نحو الأحسن والأفضل ويضعف الأدوار الإجتماعية التي تحملها.³

- لذلك نجد أن المرأة في وقتنا الحالي تسعى إلى كسب التقدير الإجتماعي، وتحقيق مكانة ومركز داخل المجتمع، وهذا ما حفزها للعمل خارج المنزل، من أجل كسب الخبرات والمهارات وتكوين علاقات إجتماعية واكتساب ثقافات جديدة.

3. الدافع النفسي:

والذي يتمثل في تأكيد الذات والرغبة في مشاركة الحياة العملية وشغل وقت الفراغ والإحساس بذاتها ككيان له وجود مستقل.

فالمرأة بحاجة إلى الشعور بالإنتماء ومدى أهميتها في المجتمع كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة، لأن المكانة تلعب دور في تحسین نفسية المرأة ولها دور في شعورها بالقوة والقدرة على الإنتاج.⁴

¹ نوال زبونجي: "المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في تربية أبنائها في مجلة سوسيولوجيا"، جامعة شلف، 2023، (من 43- إلى 56)، ص45.

² زوييدة بن صديق: "دوافع عمل المرأة"، في مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية"، المجلد 04، العدد 1، 2020، (من 575 إلى 587)، ص576.

³ سناء خولي، "الأسرة والحياة العائلية"، دار النهضة ببيروت، 1984، ص158.

⁴ عبد الله بن العربي، "دوافع خروج المرأة إلى سوق العمل"، في مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة لونسلي علي، البلدة (2023)، المجلد 8، العدد 01، 2023، (من 1431 إلى 1444)، ص1437.

- وبالتالي كل الدوافع التي كانت مذكورة أعلاه هي من أهم العوامل التي دفعت المرأة إلى التوجه نحو العمل المهني وتحقيق مكانة إجتماعية والمساهمة في العملية الإنتاجية.

سادسًا: الإنعكاسات الإيجابية لعمل المرأة.

1. الاستقلالية والتقدير الإجتماعي للمرأة:

ينتج عن العمل النسوي تغيرات على خصائص وتصرفات المرأة العاملة، وعلى مستوى محيطها العائلي والإجتماعي، فالعمل وما يحققه من إستقلالية ولو نسبية وقدرة اقتصادية يمنح لها ضمانا لم تحصل عليه سابقا، فنظريًا أصبحت متساوية مع الرجل فيما يخص الحقوق والواجبات، ففي حياتها المنزلية تحاول أخذ القرارات، والحصول على قدر معين من المساواة.¹

وما نلاحظه أن برغم العوائق والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة إلا انه بفضل وظيفتها حققت لها قيمة وتقدير واستقلالية.

2. تحقيق مكانة إجتماعية:

إن المكانة الإجتماعية التي وفرها العمل للمرأة العاملة تعد من دوافع خروج المرأة للعمل. فهي تسعى إلى إشباع الحاجة الإجتماعية وتحقيق الإنتماء الإجتماعي والذي يتحقق من خلال الانضمام إلى جماعات صغيرة وتكوين صداقات وما توصلت إليه الدراسات الميدانية معظم العاملات يعملن من أجل تحقيق مكانة إجتماعية وتدعيم قيمتها الإجتماعية كما أن دوافع عملها تكمن في إشباع حاجاتها الإجتماعية.²

وما نلاحظه هذا أن أهم ما توصلت له المرأة العاملة هو تحقيق المكانة الإجتماعية واعتراف المجتمع بها وبأدوارها.

3. منح السلطة داخل الأسرة:

إن عمل النساء خارج البيت له تأثير على سلطتهن في إتخاذ القرارات الأسرية، فظاهرة عمل المرأة أحدثت تغيرات جذرية في بنية ووظيفة الأسرة من خلال مشاركتها في السلطة الأسرية التي لاطالما كانت حكرا على فئة الرجال حيث ينتج لديها شعور بالإحساس والكفاءة والمسؤولية التي تجعلها صاحبة القرار والسلطة وكثير ما كانت تطغى على العلاقات الأسرية خاصة الزوجية وفكرة السلطة والقيادة للرجل دون سواه، إلى أن مشاركة المرأة ومساهمتها جانبا إلى جانب مع زوجها عدل كثير وأعطاهم طابع المساواة والتكفل الثنائي بحاجيات الأسرة.³

¹ زهرة سعدأوي: "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري"، رسالة ماجستير في علم إجتماع عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص50.

² عجب بومدين: "الآثار الأسرية المترتبة عن عمل المرأة"، الشهادة دكتورا في علم النفس جامعة وهران، 2016 - 2017، ص46.

³ صليحة فتال: مرجع سابق، ص138.

سابعاً: الظروف الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة.

1. المشكلات الأسرية:

1.1 التناقض بين الواجبات المنزلية والمهنية:

- "إن على المرأة مهام أسرية تتطلب بذل مجهود وتخصيص مدة طويلة والسهر على راحة الأسرة، ورعايتها وتلبية كلى حاجياتها الضرورية وإضافة إلى تلك الواجبات فهي أيضا تؤدي واجبات مهنية المنزلية في مكان عملها، وذلك ما يوقع بها في التناقض فيما بينهما".¹

وكل ذلك يجعل المرأة العاملة تقع في حيرة أمام هذين الدورين دورها التقليدي كزوجة أو أم ودورها الحديث الذي يرتبط بواقع وظروف اجتماعية ومهنية وبكل ما يقترن بها من عمل ومكاسب مهمة.²

2.1 مشكلة تربية الأطفال:

باعتبار المرأة هي الزوجة والأم وريث البيت، فهي مسؤولة عنهم مسؤولة مباشرة وضرورية، إضافة إلى مسؤوليتها خارج البيت وخروجها إلى العمل لفترة طويلة، حيث تخرج مبكرة وتترك أولادها وبذلك يفتقدونها، بحيث لا يمكنها قضاء وقت أطول معهم إلا في العطلة الأسبوعية، وهذا أكيد له انعكاسات وأثر عليهم نفسياً وخلقياً وتربوياً وجسدياً، فإن غيابها عنهم وانقطاعها قد يحدث لهم صدمة عاطفية.³

ويعتقد الكثير من الباحثين وأفراد المجتمع بأن عمل المرأة خارج المنزل ينعكس سلباً على شخصية الطفل خصوصاً خلال السنوات الأولى من عمره وأكدت مدرسة التحليل النفسي عن أهمية تلك السنوات، وبغياب الأم المتكرر عن أطفالها يشعره بالشقاء.⁴

1.3 مشكلة تأزم الحياة الزوجية:

فمن المحتمل حدوث تغير في العلاقة الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، حيث يتضح وجود اختلافاً بين الأسرة التي تكون فيها الزوجة عاملة والأسرة التي تعمل فيها الزوجة خارج المنزل، لذلك فإن من المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة هو توتر علاقتها الزوجية واضطرابها وذلك بسبب غيابها لساعات طويلة والملل بسبب انهماكها في أداء الواجبات وتعرضها للتعب وإهمالها لزوجها وعدم تقديم العناية المطلوبة له.⁵

¹ احسان محمد حسن: "علم اجتماع المرأة"، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص79.

² غزالة بن فرحات، "المرأة الجزائرية وصراع الدور في المجتمع الحديث"، في مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 22، العدد 2، 2023، (من 24 إلى 43)، ص29.

³ إحسان محمد حسن: مرجع سابق، ص 80.

⁴ نوال زبونجي، مرجع سابق، ص52.

⁵ زينب دليوح، "المرأة بين الأسرة والعمل"، في مجلة الدراسات والبحوث جامعة الشهيد الوادي، العدد 1، مجلد 8، 2020 (من 53 إلى 63)، ص58.

2.2 المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة:

2.1 مشكلة مواظبة المرأة على العمل:

"إن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعاً، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل بصورة مفاجئة وغير متوقعة، ونجد ظاهرة الغياب متواجدة بين النساء العاملات لأسباب قد تكون فوق طاقتها"¹.
 فيجد المرأة العاملة المتزوجة خاصة تعاني من تشتت وجودها بين العمل والمنزل، مثلاً: مرض أحد أطفالها، تدفعها هذه المشكلة إلى التغيب، كما أن العزباء هي الأخرى تعاني من الملل في مكان عملها، ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل بها، ويؤدي بها إلى عدم امكانية الانضباط في العمل، ولذلك إن عدم التزام العاملة بإحترام المواعيد، يُسبب تدني انتاجيتها في المؤسسة.²
 كما تظهر حالات التغيب في حالات عدم الرضا الوظيفي وانخفاض الإلتزام التنظيمي، ونجد أن ظاهرة الغياب تظهر عند المتزوجات أكثر من العازبات وذلك راجع الى مشاكلها الأسرية وواجباتها المنزلية، وكل هذا يشكل عائقاً أمام إنتظام العاملة وحضورها إلى العمل.³

2.2 مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة المسؤولين:

"إن توافر العلاقة المهنية والإجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة المسؤولين يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، بذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات"⁴.
 ولكن نجد المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس عليها سياسة الضغوط العقوبات لي إجبارها على البقاء في العمل ومزولته كيف ما كانت ظروفها، إضافة على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكفئات المادية والمعنوية التي يحفزها على الاستمرار في العمل والقيام به في أحسن وجه.⁵

2.3 ضعف الإلتزام التنظيمي عند المرأة العاملة:

ويظهر ذلك من خلال انخفاض الإنتاجية وعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الإلتزام، فخاصة العاملة المتزوجة محرومة من تطوير نفسها أثناء الخدمة ورفع كفاءتها بسبب أعبائها جهة وحرصها على تجنب المتاعب المنزلية من متاعب الزوج من جهة ثانية مما يؤثر

¹ نجية مادوي، "استراتيجيات التوفيق للمرأة العاملة بين أدوارها المهنية والأسرية والعمل الخارجي"، في مجلة الحكمة الإجتماعية، المجلد 2، العدد 4، 2014، (من 126 إلى 141)، ص132.

² عجب بومدين: مرجع سابق، ص29.

³ عثمان الصادق، مرجع سابق، ص 85.

⁴ احسان محمد حسن، مرجع سابق، ص 87.

⁵ عثمان الصادق: مرجع سابق، ص87.

عليها لذلك تتنازل عن حقها في تطوير نفسها، لذا نجد غالبية في النساء العاملات لا يشاركن في الدورات والمؤتمرات، مخافة من تراكم المهام عليها، وذلك يُعيق تنمية شخصيتها وإكسابها للخبرات اللازمة لرفع أدائها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية.¹

3. المشكلات النفسية:

ان خروج المرأة للعمل وإكسابها لدور العاملة مع قيامها في الوقت نفسه بأدوارها الطبيعية كأم وزوجة وربة بيت وما تأديه من مسؤوليات عديدة ومتنوعة، يجعلها أكثر عرضة لعمليات التضارب بين مختلف المتطلبات، حيث أكدت الدراسات السيكولوجية أن المرأة العاملة تواجه جملة من المشكلات النفسية، نتيجة خروجها إلى ميدان العمل ولعل من أبرز هذه المشاكل نجد:²

1.3 مشكلة الإحساس بالذنب:

تشعر المرأة العاملة بالإحساس بالذنب، نتيجة لضغط بعض العوامل الاجتماعية والنفسية على شخصيتها فهي نفسياً مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه، وما بين أسرتها وأطفالها، وهذه الحالة تجعلها في توتر نفسي مستمر وإن شعورها بتقصير في أداء واجباتها يعرضها إلى الإحساس بالذنب، لعدم قيامها بمهامها على أكمل وجه، وذلك يهدد بناء شخصيتها وينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها.³

3.2 مشكلة الاكتئاب:

- تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب نتيجة ضغط من ضغوطات النفسية والاجتماعية، على شخصيتها وذلك ينعكس على سلامتها النفسية فهي قانطة ومكتئبة وهي أكثر عرضة للإحساس بالاكتئاب، والذي يرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الثانوية، منها:
- فقدان الشهية، الأرق، البكاء المتكرر، وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض، فتصبح مريضة عاجزة عن القيام بأي نشاط.⁴

3. مشكلة الإرهاق النفسي:

- "إن قيام المرأة العاملة بمهامها الأسرية والمهنية، ليس بالأمر السهل فهي تتعرض إلى بذل جهد أكثر وذلك يسبب لها إرهاق، فهي تحتاج إلى ساعات أطول لإنجاز ما عليها من مهام لإحساسها بضيق الوقت، وذلك يعرضها إلى تعب نفسي وتعب جسدي".⁵

¹ خضر عباس بارون، "دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمال"، في المجلة التربوية، عدد 25، الجزائر، 1999، (من 10 إلى 114)، ص 68.

² حكيمة حاج علي، "مصادر الضغط النفسي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي"، في مجلة -أبحاث-، المجلد 06، العدد 2، 2011، (من 89 إلى 162)، ص 98.

³ حكيمة حاج علي، مرجع نفسه، ص 99.

⁴ مليكة بن زيان: "عمل الزوجة وإنعكاساته على العلاقات الأسرية"، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة منصور، قسنطينة، 2010-2011، ص 199.

⁵ عاجية يومدين: مرجع سابق، ص 141

ثامناً: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

1. النظرية الوظيفية: 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 للمجتمع¹.

- ترى أن "المجتمع نسقا من الأجزاء المترابطة تعمل بسلاسة وسهولة، وأن أجزائه تعمل سويا لتحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته"².

- وقد اتخذت هذه النظرية أوجه متباينة وهيا كالآتي:

1.1 النظرية الوظيفية المطلقة: يمثلها "مالينوفسكي" يرى أن المجتمع يقوم بوظيفته الضرورية والمهمة أيزاء المجتمع، ولا يستطيع أي عضو آخر القيام بها³.

- وما نلاحظه هنا أن كل فرد يقوم بوظيفة خاصة به بمعنى له وظائف محددة عليه القيام بها وذلك من شأنه يساهم في توازن واستقرار العائلة وتكامل الأنساق أي أن كل جزء يكمل الجزء الأخر.

2.1 الوظيفة النسبية: صاحبها "روبرت ميرتون" الذي أكد على ضرورة قبول الإجماعين للحقيقة التي تذهب إلى أن البناءات الاجتماعية البديلة، أنها تؤدي وظائف ضرورية ذاتها لإستقرار المجتمع وأن العضو ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وذلك من خلال عناصر بديلة⁴.

- والبدايل الوظيفية تعني عندما لا تكون المرأة متواجدة يمكن أن يكون مكانها البديل مثلاً: الزوج أو الأم إضافة إلى المؤسسات الاجتماعية مثل: الروضة فهي أيضاً ساعدت المرأة العاملة في التربية والإهتمام بالطفل، كما أن تحليل الوظائف الذي يقوم بها أحد مكونات المجتمع يتطلب منا أن نبين الدور الذي تلعبه المرأة في استمرار وجوده ودوام عافيته، فأنها تؤدي وظيفتها المهنية والأسرية سوياً لتحقيق الإستقرار والتكامل بصورة متناسقة وذلك يعود بالنفع على الأسرة⁵.

- وما نلاحظه هنا أن "روبرت ميرتون" أكد لنا أن المرأة تقوم بوظيفة العمل المهني دون أن تؤثر مسؤولياتها الأسرية على إلتزاماتها المهنية وأنها قادرة على تحقيق التوافق بينهم.

¹ أحمد سويبي، "واقع المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الاجتماعية"، في مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، العدد 18، مجلد 2، جامعة عمار ثليجي، الجزائر 2023، (من 169 إلى 186)، ص 178.

² جميل حمداوي: "نظريات علم الاجتماع"، شبكة الأولة لنشر، د س، ص 50.

³ أحمد سويبي، مرجع سابق، ص 179.

⁴ غريب عبد السميع غريب: "علم الاجتماع (مفاهيم، موضوعات، دراسات)"، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2009، ص 231.

⁵ جميل حمداوي، مرجع سابق، ص 52.

1.3 البنائية الوظيفية:

تعتبر البنائية الوظيفية من أحد الإتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر، وتستخدم كإطار لفهم موضوعات الأسرة، من خلال دراسة المواضيع المرتبطة بالعلاقات بين الزوج والزوجة والأبناء، وكذلك تأثيرات مختلف الأنساق الأخرى للمجتمع كالتعلم والإقتصاد والمهنة على الحياة الأسرية وكذا تأثير الأسرة على تلك الأنساق.¹

- يعتبر "تالكوت بارسونز" من مترجمي هذا الإتجاه الذي أكد على ضرورة تقسيم العمل بين الجنسين حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الإقتصادية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق التوازن داخل النسق الإجتماعي وتأمين التضامن للعائلة.²

- كما أكدت "البنائية الوظيفية" على الإعتماد المتبادل بين الأجزاء والتساند فيما بينهما يعمل على المحافظة على الكل، وأن تقسيم العمل بين الجنسين الأم والأب يؤدي إلى المحافظة على تضامن الأسرة.³

ولقد قدم "جون بأولي" منظورًا وظيفيًا آخر عن تربية الأطفال الذي يعتبر فيه دور الأم المحور الأساسي لتنشئة الإجتماعية للأطفال، إذ غابت الأم تنشأ حالة من الحرمان ويعرض الطفل للخطر، بسبب التنشئة الإجتماعية القاصرة.⁴

- وما نلاحظه من خلال النظرية البنائية الوظيفية هو أنها أكدت لنا على ضرورة تقسيم العمل بين الجنسين، معنى ذلك أن تختص المرأة بمهامها الأسرية والمنزلية، فخرج للعمل خاصة إذا كانت متزوجة ولديها أطفال، ينعكس سلبيا على أسرتها، ويسبب لها مشاكل على تربية أبنائها ورعايتهم، لذلك فإن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها ربة بيت.

2. النظرية الماركسية:

يعتبر "الماركسيون" من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا إحتياطيا، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية، أعطى كل اهتماما خاصا بقضية من "ماركس" "إنجلز" و"بيل" المرأة وأكادو على خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الإقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية وأكد "أنجلز" فعلى الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها فضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأمومية.⁵

- كما ركز مؤيد وهذا الإتجاه الماركسي على ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين وزيادة مشاركة النساء في العمل بجميع مستوياته وسن قوانين تتساوى بين الرجل والمرأة في الأجور وجميع الإمتيازات وأيجاد علاقات جديدة بين الزوج والزوجة على أساس المشاركة في العمل وإتخاذ القرار.⁶

¹ صليحة فتال: مرجع سابق، ص 93.

² ابراهيم بن مبارك: "الأسرة والمجتمع"، دار عالم الرياض، 2009، ص 40.

³ زينة بن حسان: "مطبوعة بيداغوجية في مقياس نظريات علم الاجتماع"، جامعة 8 ماي 1945، قالمه، 2020-2021، ص 31.

⁴ جميل حمداوي: مرجع سابق، ص 192.

⁵ عثمان الصادق، مرجع سابق، ص 44.

⁶ إجلال الحلبي: "علم إجتماع الزواج والأسرة"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، د س، ص 75.

3. النظرية النسوية:

يعتقد أصحاب هذه النظرية بعدم وجود مساواة بين مركز النساء ومركز الرجال، في الكثير من المواقف الاجتماعية ونجد أن النساء أقل قوة وحرية وإحترام، لذلك فإن هذه المظاهر لعدم المساواة بين النوعين تدعم الاعتقاد بأن النساء أقل مكانة من الرجال.

1

- وقد ظهرت حركة نسائية في "إنجلترا" خلال القرن الثامن عشر، تسعى إلى تحقيق المساواة بينهم، ومن أهم مواقفها:
- معارضة الإفتراء الذكوري وإساءة معاملة النساء، هدفها تحرير المرأة بأنها ليست مضطرة إلى أن تكون لها أي علاقة مع الرجل، تسعى إلى إعادة تنظيم العالم على أساس المساواة بين الجنسين في جميع العلاقات الإنسانية.²
 - كما أشارت هذه النظرية إلى أن المرأة إنسان له نفس حقوق الرجل، يتوجب أن نساوي بينهم في مختلف الميادين خاصة في مكان العمل، وإن النموذج النسائي يدعو إلى ضرورة الدعم العاطفي للعاملات قبل الزملاء في العمل على النحو الذي يحدث بطريقة نموذجية بين جماعة الأصدقاء الذين يرتبطون بعلاقات أولية، وتشجيع على المشاركة في حل المشكلات الشخصية للعاملات وعدم تجاهلها.³
 - وما نلاحظه هنا أن هذه النظرية أقرت بوجود نوع من التمييز بين الجنسين، وجاءت من أجل محاربتة، ودعمت المرأة العاملة للوصول إلى مساواة كاملة بينها وبين الرجل، وتحريرها من كل القيود وفرض وجودها ومكانتها والإعتراف بها.

¹ ابراهيم طلعت لطفي: مرجع سابق، ص 119.

² ويندي كيه كولمار: "النظرية النسوية"، ترجمة: عماد ابراهيم، دار الأهلية للنشر، عمان، 2010، ص 22.

³ غريب عبد السميع غريب، مرجع سابق، ص 231.

خلاصة الفصل:

- ما توصلنا إليه أن خروج المرأة للعمل راجع لعدة دوافع منها ما هي إجتماعية ومنها ما هي إقتصادية ونفسية تسعى إلى تحقيقها، كما أنها تجاوزت فكرة ونظرة المجتمع لها بأنها ربة بيت فقد مكنتها الظروف والتغيرات الراديكالية من توجه إلى العمل، كما أن توجه النساء نحو العمل أحدث ذلك أثارًا إيجابية وأثارًا سلبية، فكانت الإنعكاسات الإيجابية من خلال تلبية حاجيات أسرتهن وتحقيق ذاتها وكذا تحقيق مكانة إجتماعية وإستقلالية وتقدير إجتماعي.

وكانت الإنعكاسات السلبية من خلال صعوبة التوفيق ما بين المسؤوليات الأسرية والمهنية إضافة إلى مشكلة تربية الأطفال التي واجهت النساء العاملات المتزوجات وكذا ما واجهته المرأة العاملة المتزوجة هو مشكلة تأزم علاقتها الزوجية وظهور مشاكل بينها وبين الزوج، إضافة إلى مشاكل مهنية واجهتها داخل بيئة العمل التي تمثلت في مشكلة عدم قدرتها على المواظبة في العمل ومشكلة في علاقتها ما بين زملاء والمرؤوسين في مكان عملها، وبالتالي كل تلك الصعوبات التي واجهتها أوقعتها في مشاكل نفسية تمثلت في التوتر، القلق الاكتئاب.

الفصل الثالث: سيوسولوجيا الأداء الوظيفي.

تمهيد

أولاً: السياق التاريخي للأداء الوظيفي.

1. النظرة التاريخية للأداء الوظيفي.

ثانياً: أساسيات حول الأداء الوظيفي.

1. المفاهيم المرتبطة به

2. أنواع ومعايير الأداء.

3. محددات الأداء.

4. العوامل المؤثرة في الأداء.

ثالثاً: معوقات الأداء الوظيفي.

1. المشكلات التي ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية.

2. المشكلات التي ترجع إلى الأداء الوظيفي.

رابعاً: ماهية تقويم الأداء الوظيفي.

1. مفهوم تقييم أداء العاملين

2. أهمية وأهداف تقييم أداء العاملين.

3. خصائصه ومعايره.

4. طرق ومجالات استخدام نتائج تقييم الأداء في المؤسسة.

5. مشكلات عملية تقييم أداء العاملين.

خامساً: النظريات المفسرة لأداء الوظيفي.

1. نظريات الكلاسيكية المفسرة للأداء الوظيفي:

1.1 نظرية الإدارة العلمية.

2.1 نظرية التقسيم الإداري.

2. نظريات النيوكلاسيكية المفسرة للأداء:

نظرية العلاقات الإنسانية.

3. نظريات الحديثة:

نظرية التوقع

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية التي نجدها في الإدارة، لأنه أخذ حيز كبير من التفكير لدى أصحاب القرار من خلال تأثيره على المؤسسة، حيث يعتبر محصلة الجهد المبذول من الفرد والجماعة وعليه نجد أن الأداء الوظيفي هو الركيزة الأساسية التي من خلالها تنصب حوله جهود المرؤوسين لتحقيق أهداف المؤسسة، ومعرفة كفاءة العمال عن طريق تقييم أدائهم من أجل معرفة إمكانية الضعف وقوة إنجاز هذه الأعمال الموجه لهم، وكذلك وضع معايير موضوعية للأجور والترقية والتحفيز أو حتى الاستغناء عن الأفراد في المؤسسة، على نطاقها يمكن رفع الإنتاج.

أولاً: السياق التاريخي للأداء الوظيفي

1. النظرة التاريخية للأداء الوظيفي:

يشير تتبع التاريخي للأداء والاهتمام به منذ الحضارات القديمة وتطور مفهومه بتطور وسائل القياس، فبدأت عملية الأداء منذ بدأ الإنسان يفكر فيما يدور حوله، ويقبل تصرفات ويرفض أخرى ويزن أداء الآخرين بحسب تصوراتهم، وإن الشواهد كانت تشير إلى أن القدامى الصينيون والفرعنة كانوا يهتمون بتقديم غلة الواحد من الحاصلات الزراعية وفق اعتبارات نوعية التربة وتوفير المياه وحماس الفلاحين وخبرتهم في العمل والإنجاز، لقد انطلقوا من حسابات بسيطة بالمعايير الحالية، لكنها مفيدة في تقدير الأشياء وتحقيق الأهداف، إن التطور الحاصل في الأداء وإدارته جاء على مراحل متعاقبة سواء في العالم الصناعي كمنظمات أعمال أو المنظمات الدولية.¹

لقد حظي موضوع الأداء بقدر كبير من اهتمامات المفكرين والباحثين لأهميته ودوره في تحقيق أهداف المنظمة، ومن بين الإسهامات نجد أن "آدم سميث" عالِم موضوع تقسيم العمل داخل الوحدة الإنتاجية وأثره على مستوى الأداء، ونصح بأن يخصص كل عامل لأداء عمل معين، ولا يتغير حتى يتمكن من الإلمام بجميع نواحيه، وبالتالي يستطيع إتقانه وفريدريك تايلور قام بمجموعة من الأبحاث والدراسات قائمة على فكرة التنظيم بطريقة علمية تؤدي إلى رفع مستوى الأداء، وهذا من خلال تحليل العمل وتجزئته إلى مهام بسيطة ودراسة الحركات من أجل الوصول إلى مستوى الفعالية في الأداء.²

ثانياً: أساسيات حول الأداء الوظيفي:

1. المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

1.1 الكفاءة: وتمثل العلاقة بين الموارد والمخرجات المتحققة وتقاس بإحتساب نسبة المخرجات إلى المدخلات والتي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وتتجسد في مجموعة من المخرجات وتصاغ معادلة بشكل رياضي كما يلي:

$$\text{الكفاءة} = \text{قيمة المدخلات} / \text{قيمة المخرجات}.$$

2.1 الفاعلية: وهي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المخططة، وتقاس في فترتها إلى بلوغ نتائج مقارنة مع ما ترغب في تحقيقه بموجب الخطة الموضوعية، وبذلك فإن الفاعلية تتحدث عن كمية المخرجات النسائية دون النظر إلى كمية الموارد المستخدمة في تحقيقها.³

¹ غني دحام تناي الزبيدي وآخرون: "إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2018، ص ص 223-224.

² كامل محمد المغربي: "السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط3، 2004م، ص 254.

³ مجيد الكرعي: "مؤشرات الأداء الرئيسية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 29.

2. أنواع الأداء: ينقسم الأداء إلى نوعين: الأداء الداخلي والذي يرتبط بالكفاءة، أي استغلال الموارد لتحقيق الأهداف فهو ينتج أساساً ما يلي:

الأداء البشري والذي يبين مدى تمكن المؤسسة من استغلال مواردها البشرية لتحقيق أهدافها، ثانياً الأداء التقني والمتضمن سعي المؤسسة لبلوغ أهداف تقنية كالرغبة في السيطرة على مجال تكنولوجيا ما من خلال تكتيف برامج تكوين الأفراد وتشجيع البحوث العلمية فيه، ثالثاً أداء المالي والذي يوضح مدى قدرة الوظيفة المالية على تحقيق أهدافها من خلال استغلال مواردها المالية.

الأداء الخارجي والذي يرتبط بالفعالية، أي تحقيق الأهداف التي تقوم على إرضاء الزبائن ويتضمن مايلي:

الأداء الإنتاجي وهو يبين مستويات الأهداف التي تبلغها وظيفة الإنتاج من خلال الإستهلاك الأمثل للموارد، الأداء التسويقي والذي يعكس كفاءة وفعالية التسويق بالمؤسسة والأداء التمويني والذي يبين أداء الكلي للمؤسسة من حيث التموين بإعتبار هذا الأخير يضمن القاعدة المادية لباقي الوظائف خاصة الإنتاج والتسويق.¹

1. معايير الأداء الوظيفي:

هي تلك العناصر التي تستعمل كركائز لتقييم وتصنف هذه المعايير إلى :

- معايير نواتج الأداء: تختص بقياس كمية وجودة الأداء.
- معايير سلوك الأداء: مثل معالجة شكوى العملاء، إدارة الاجتماعات كتابة التقارير، المواظبة على العمل والتعاون مع الزملاء... إلخ. معايير صفات شخصية، مثل: الأتنباه، دافعية عالية والإتزان الأنفعالي ... إلخ.²
- " يتم تحديد المعايير المساهمة في الأداء الفعال وغير الفعال لكل من السلع الملموسة وغير الملموسة، وكذلك تحديد أداء الفرد ومدى مسؤوليته عن هذا الأداء، إضافة إلى أن القياس في الغالب لا يبنى على تحديد الأداء الفعلي للفرد، وإنما على تصورات وأحكام القائم بالعملية كالمشرف المباشر أو مدير القسم أو الضيف".³

4. محددات الأداء:

- لقد إختلف الباحثون والعلماء في تحديد العوامل المحددة للأداء الوظيفي فمنهم من جعلها في عنصرين ومنهم من جعلها في ثلاثة عوامل وهكذا نجد البعض يرى ضرورة توفر عنصرين أساسيين في الأفراد القائمين بالعمل هما:
- رغبة العاملين في العمل: وتشمل كفاءة العوامل المتعلقة بشخصية الفرد وأسلوب تفكيره ودوافعه وحاجاته وثقافته بالإضافة إلى تلك العوامل المتعلقة بجماعات العمل والعوامل المتعلقة بالتكوين الإجتماعي والحضاري للإنسان، ومختلف الظروف المادية والإجتماعية الأخرى المحيطة بالعمل.

¹ مفيدة عيسى يحيوي وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص51.

² نزار عوني اللبدي: "تنمية الأداء الوظيفي والإداري"، دار دجلة ناشرون وموزعون، الأردن، عمان، 2015، ص 20.

³ عدنان عبد الجبار موفق الحميري وآخرون: "هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق"، إثراء للنشر والتوزيع، مكتبة الجامعة الشارقة، الأردن، عمان، 2011، ص211.

- قدرة العاملين في العمل: وتشمل جوانب المعرفة الأداء العمل مثل المستوى التعليمي والتدريب والمهارات الشخصية للعاملين. وهناك من يعتقد أن الأداء الذي يقوم به الفرد تحدده ثلاثة عوامل رئيسية هي الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.¹

- إنطلاقاً من أن الأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، لذلك تدخل ضمن هذا السياق هذه العوامل ومن تتفاعل فيما بينها لتعطي مستوى الأداء وهي كالتالي:

- **الجهد:** وهو الجهد الناتج عن حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية التي يبذلها العامل لأداء مهمته.

- **القدرات:** ونعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحياناً بالكفاءات أو السمات الشخصية كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة، أي التي لا بد من توافرها فيمن يقوم بوظيفة ما.

- **إدراك الدور:** ويشير إلى الإتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.²

5. العوامل المؤثرة في الأداء:

- إن الأداء يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي: الدافعية الفردية، ومناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل، لذلك يتأثر الأداء بشكل كبير بالاتجاهات حيث تؤثر اتجاهات الأفراد نحو العمل على أدائهم فالفرد الذي يجب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته ويزداد إقباله على العمل يوماً بعد يوم، والفرد الذي يرغب في الانتقال ينخفض مستوى أدائه ولا يأبه بالعمل ولا يُقبل عليه، فأهمية الاتجاهات تكمن في تأثيرها المباشر على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم، حيث إن تكوين اتجاه مضاد للعمل يدفع الفرد إلى محاولة الانتقال منه إلى عمل آخر، مع تدني الروح المعنوية وانخفاض مستوى الأداء، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية بينما تكون إتجاه مساند للعمل يعني إرتفاع الروح المعنوية وزيادة معدلات الرضا الوظيفي.³

- يجب أن يأخذ المسؤولون في إعتبارهم عند تقييم الأداء لمنظمة ما مجموعة عوامل قد تؤثر في الأداء، ومن بين تلك العوامل ما يأتي:

1. الإختلاف الملحوظ في حجم العمل قد يؤثر في الأداء.

2. وجود أو عدم وجود الأعمال المتأخرة قد يؤثر في معدل الإنتاج.

3. التحسينات التنظيمية والإجرائية ذات الأثر مباشر على الأداء.

¹ أمينة قهوجي، "صراع الدور وتأثيره على الأداء الوظيفي"، في مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، مجلد 2، العدد 12، 2018، (من 24 إلى 37)، ص 26.

² المحاسنة ابراهيم محمد: "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 1423هـ-2013م، ص 113-114.

³ حسين محمد الحراشنة: مرجع سبق ذكره، ص 93-94.

4. نوعية وحدة العمل التام قد تقضي إلى معدلات مختلفة في الإنتاج بمعدلات الأداء الكمية بطبيعتها، وقد تحتوي على متغيرات عن نوعية العمل المنجز وقد تظهر عملية ما، مثلا: معدلا جيدا للإنتاج لكنها من ناحية النوعية قد تتمثل في أداء ردي.¹

ثالثاً: معوقات الأداء الوظيفي:

- فهناك العوامل التي يتوقف عليها أداء العامل التي تؤثر فيه وأهمها: الإضاءة، الحرارة الضوضاء، التهوية وغيرها من العوامل الفيزيائية وكذا عدم الكفائية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات، والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة، إلا أن هذه العوامل، يطلق عليها العوامل الخارجية ليست وحدها المؤثرة على أداء العامل وإنتاجه، ولكن يتفاعل معها العوامل الداخلية والتي يمكن أن ترتبها شخصية العامل ذكاؤه، قدراته الخاصة، سماته الشخصية وخبرته، تدريبه على ما يمارسه من عمل، إضافة إلى أن النقص في التدريب يمكن أن يسبب في استغلال سيء للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فإنه من أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة نجد:

- توفير ظروف عمل مناسبة للعاملين.

- توفير بيئة تنظيمية مدعمة تقل فيها عوائق الأداء.²

ونقصد في هذه النقطة أن معدل أداء المؤسسة ينخفض بحيث يمكن تقسيم مشكلات الأداء إلى :

1. المشكلات التي ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية: تتمثل في:

- إثارة المتاعب مثل المزاج الحاد، الاعتداء، التهجم.
- عدم التعاون مع الزملاء.
- الانشغال بإنجاز الأعمال الشخصية أثناء ساعات العمل.
- الغياب والتأخر ومغادرة العمل مبكراً.
- عدم النزاهة.

2. المشكلات التي ترجع إلى الأداء الوظيفي:

- عدم الكفاءة مثل الإهمال إنخفاض في جودة العمل، إرتفاع نسبة الخطأ.
- التمرد مثل رفض تنفيذ واجبات الوظيفة، رفض العمل الإضافي.
- عدم إتباع تعليمات المشرف أو الرئيس.³

¹ محمد توفيق عبد المحسن، "تقييم الأداء مداخل جديدة"، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، مكتبة النهضة المصرية المكتبة الأكاديمية، الطبعة 2003-2004، ص40.

² خالد تيطراوي: "تأثير الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2، 2011-2012، ص56-57.

³ فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد: "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2005، ص277-278.

رابعاً: ماهية تقويم الأداء الوظيفي:

1. مفهوم تقييم أداء العاملين:

- يمكن تعريفه على أنه: "عملية التي بموجبها يتم تقسيم فعالية الأداء والحصول على المعلومات المرتدة حول هذه الفعالية واستخدامها لإبراز نقاط القوة والضعف في أداء الأفراد والجماعات والمؤسسات، والتي على ضوءها يتم إتخاذ الكثير من القرارات التنظيمية.¹

يقصد بتقييم أداء العاملين أيضاً: "بدراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى ذات شأن ومسؤوليات أكبر.²

كما عرف كذلك "بأنه الإجراء الذي يصدق إلى يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة معينة للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية، وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل وأخيراً على معاملته لزملائه ومرؤوسيه.³

2. أهمية تقييم أداء العاملين:

يغطي تقويم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحيوية ونشاط، حيث يجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر ويدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية ويستخدم تقويم الأداء بالإضافة إلى ما سبق في تحقيق مجموعة من الأهداف منها: تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم وتحديد زيادات الأجر، والمكافآت والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد وذلك كنوع من المقابل للأداء، تعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المدرسة إلى الفرد، وكذلك اكتشاف العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشتغال المناصب القيادية في المؤسسات.⁴

يتمتع بتقييم أداء العاملين بأهمية واسعة خاصة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة في المنظمة والتحقق من مدى إلتزام الأفراد العاملين بإنجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء، وتتجلى ذلك في تخطيط الموارد البشرية تحسین الأداء وتطويره، وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت وكذلك إنجاز

¹ كامل بربر: "إدارة الموارد البشرية إتجاهات وممارسات"، دار المنهل اللبناني، الطبعة الأولى، بيروت - رأس النبع، شارع محمد الحوت، 2008، ص 172-173.

² أنس عبد الباسط عباس: "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص 259.

³ منير نوري: "الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)"، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 163.

⁴ سعد عامر أبو شندي: "إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن - عمان، 2011، ص 95-96.

عمليات النقل والترقية، ومعرفة معوقات ومشاكل العمل حيث يساهم تقييم أداء العاملين، في توفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا، بمكامن الخلل أو الضعف في اللوائح والسياسات والبرامج والإجراءات والتعليمات.¹

3. أهداف تقييم أداء العاملين:

تستهدف عملية تقييم الأداء العاملين من خلال مجالين:

في المجال الإداري: يتم استخدام تقييم الأداء في ترقية الموظفين وكذلك نقل الموظفين إلى وظائف أكثر ملائمة لهم، ويستخدم في تحديد العقوبات التأديبية والفصل، ويتم استخدام تقويم أداء العاملين في الكشف عن الإحتياجات التدريبية كوسيلة لتطوير الأداء. في المجال تطوير المنظمة والفرد: يسعى تقييم الأداء إلى تحقيق بعض الأهداف التي تسهم في آن واحد بتطوير أداء الفرد والمنظمة لكل من خلال الكشف عن نقاط الضعف عند الموظف والعمل على تدريبه من أجل رفع إنتاجيته وبالتالي إنتاجية المنظمة من خلال جهود العاملين ومن هذه الأهداف وسيلة لتطوير الأداء الذاتي وتنمية الكفاءة لدى الرؤساء والكشف عن الإحتياجات التدريبية.²

- يشمل تقييم الأداء زاويتين رئيسيتين وهما الكفاءة الإنتاجية واستعداد الأفراد للتقدم، فإنه يسعى لتحقيق المزايا الآتية: اختيار الأفراد الصالحين للترقية، تفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم بناء عليها الترقية أو زيادة الأجور تنمية المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم.

تسهيل تخطيط القوى العاملة عن طريق معرفة الأفراد الذين يمكن أن تتدرجوا في مناصب أعلى في المستقبل، مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم وتحسين الإتصال بهم مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين، وزيادة التعاون بينهم لرفع الكفاءة الإنتاجية من ناحية، والتنمية قدرات الأفرح من ناحية أخرى للاستفادة من فرص التقدم.³

تهدف عملية تقييم إلى تتبع أداء الموظف ومراقبته على وجه الدوام فتقارير الكافية يمكن أن تستخدم كأداة للرقابة والإشراف إذ تسمح للرئيس المباشر بأن يهتم بصفة مستمرة بسير العمل وملاحظة أداء الموظفين لأعمال، وتهدف كذلك إلى دفع العاملين للاجتهاد في العمل، وتحديد إمكانية تثبيت الموظف الجديد حيث يفيد تقويم أداء في تحديد قدرات وإمكانات وأداء الموظف الجديدة النهوض بمستوى الأداء بالمنظمة، تقدير صلاحية الأنظمة الأخرى للموارد البشرية حيث تعتبر عملية تقييم الأداء بمثابة إختبار مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في الإختيار والتعيين، وكذلك كشف بعض المشكلات الإدارية والتنظيمية حيث تكفل الدراسة التحليلية لنتائج تقارير الكافية.⁴

4. خصائص تقويم أداء العاملين:

¹ خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة: "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ط 2، 2009، ط 3، 2010، ص 152 - 153 - 154.

² فيصل حسونة: "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2011، ص 148.

³ راوية حسن ومحمد سعيد سلطان: "إدارة الموارد البشرية تنمية المديرية -تقييم الأداء- المتغيرات-تعيوضات الأفراد"، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011، ص 238 - 239.

⁴ صبرينة سيدي صالح وزهير بغول: "إدارة الموارد البشرية"، دار الباحث للنشر والإشهار، الجزائر، 2022، ص 158 - 159.

1. تمتاز عملية تقييم الأداء بمجموعة من الخصائص التي من الممكن تحديد أهمها كالاتي: نتائج عملية تقييم الأداء يبني عليها قرارات وظيفية مختلفة مثل الترقية زيادة الأجر أو المكافآت، النقل، الفصل ... الخ.
2. قياس وتقييم الأداء عملية مستمرة تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية.
3. تتطلب عملية القياس وجود شخص يلاحظ ويراقب الأداء بتشكيل مستمر ليكون القياس موضوعيا وسليما.
4. عملية القياس تتطلب وجود معايير للأداء ليتم مقارنة أداء الموظف بها والحكم على كفاءته.
5. القياس والتقويم لا يعني فقط الحكم في نهاية فترة معينة على ما يستحقه الفرد من تقدير يبني على أساسه بقاؤه في العمل.¹

¹ غني دحام تتأي الزبيدي وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 227-230.

5. معايير تقييم الأداء:

يتم تقييم أداء العاملين باستخدام معايير محددة يستند إليها في الحكم على صلاحية السلوك والكفاءة الأدائية للعاملين، ويقصد بمعايير الأداء الأساس الذي ينسب إليه الفرد، وتنقسم معايير الأداء إلى نوعين: ذاتية سلوكية وتسمى بعناصر الأداء، ومعايير موضوعية وتسمى بمعدلات الأداء، تهتم معايير السلوكية بكيفية قيام العامل بأداء وإنجاز العمل، وقد تشمل سلوكيات إيجابية ذات علاقة بأداء العمل أو سلوكيات غير بناءة عامة، مثل: التغيب عن العمل، التأخر عن العمل، الإهمال وغيرها، بالنسبة للسلوكيات الإيجابية فيمكن إستخدامها لأعمال عديدة مختلفة، حيث تعني معايير الموضوعية بقياس ما تم إنجازه وإنتاجه فعلياً بدلاً من كفاءة إنجازه أو إنتاجه، وقد تكون مناسبة إذا كانت المنظمة غير معنية وغير مهتمة بكيفية تحقيق النتائج، ولكنها لا تناسب كل الأعمال وهذه المعايير تستخدم على نطاق واسع على مستوى فرق العمل، وتصنف معايير الموضوعية غالباً إلى أربعة أنواع وهي: معايير كمية، معيار تكلفة، جودة، معايير زمنية.¹

إن تحديد هذه الجوانب هو الذي يسمى تحديد معايير تقييم الأداء استراتيجياً يعتبر تحديد هذه المعايير أمراً ضرورياً لنجاح نظام تقييم الأداء لأنها تشكل المركز الأساس الذي ينطلق منه أصحاب العلاقة لاسيما العاملون ورؤسائهم وفائدة هذه المعايير أنها تساهم في تعريف الموظف بما هو مطلوب منه بخصوص الأهداف، فقد اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير ومجالات تطبيقها، فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى تنظيمي أو إداري، ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الأعمال أو الوظائف الإدارية، ومن الأمثلة على هذه المعايير: معرفة العمل، القيادة، الإبداع، القدرة على حل المشاكل، ومهما يمكن من تعدد هذه المعايير فلا بد أن أو تؤكد على جانبين أساسيين: موضوعي، ذاتي أو سلوكي.²

6. مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء:

يمكن للمنظمة الاستفادة من نتائج تقييم أداء العاملين في المجالات التالية:

1. التخطيط وإعادة التخطيط الاستراتيجي: ترتبط عملية تحديد أو تغيير الخطط الاستراتيجية في المنظمة بالكثير من المتغيرات البيئية.
2. تطوير الأفراد تستخدم نتائج التقييم في تطوير الأفراد في المنظمة من خلال ما توفره من معلومات حول نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين.
3. رفع دوافع الأفراد: إن المعلومات المرجعة للأفراد العاملين ذات أهمية كبيرة إذ تعد أحد العناصر الأساسية في الإثراء الوظيفي، إن كل ذلك يتيح الفرصة للعاملين في إشباع دوافعهم نحو العمل والمنظمة.

¹ حسين حريم: "إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)"، دار ومكتبة الحامد النشر والتوزيع، عمان، 1434هـ-2013، ص257-258.

² سعيد مؤيد السالم: "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي"، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن- عمان، 2014، ص 241-242.

4. بناء نظام عادل للحوافز التشجيعية: تخدم نتائج تقويم الأداء، إذ إن هناك أسس في تصميم الحوافز تختلف باختلاف الوظائف والمتغيرات البيئية المؤثرة على الأداء، ولذلك فإن نظام تقويم الأداء لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار هذه المتغيرات لتوفير المعلومات.¹

تعتبر النتائج التي تتوصل إليها المنظمة بعد إنتهاء عملية تقييم أداء العمال أداة موضوعية تعتمد عليها في اتخاذ القرارات الإدارية المتنوعة الخاصة بتسيير الموارد البشرية، تدرج الترقية خاصة بتسيير الموارد البشرية تدرج الترقية ضمن التوظيف الداخلي لشغل المناصب الشاغرة داخل التنظيم، وتقييم الأداء لتحديد مستوى الكفاءة، حيث يعتبر تقييم الأداء عاملاً من عوامل الأنضباط لأن الفرد الذي تشير تقارير التقييم بشكل مستمر على أنه عديم الكفاءة، يتم تحديد سياسة الأجور، والتي يجب أن تكون عادلة بين كل العاملين حسب المناصب التي يشغلونها ليسود الرضا بينهم ولا يتوقف الأمر بتوفير الأجور لهم، يعطي التكوين لتقييم الأداء كذلك فكرة واضحة تحت نقاط الضعف والقصور في الأداء كل لفرد في المنظمة، والتي يجب تداركها بتحديد الاحتياجات التدريبية.²

تتمثل أهم مجالات استخدام تقييم الأداء فيما يلي:

1. تطوير وتنمية الأداء: عن طريق التعرف على التصرفات المناسبة والسلوك الواجب إتباعه التحسين وتنمية الأداء.
2. تصحيح أخطاء تصميم الوظائف: قد يمثل الأداء السيء إنعكاساً وعلامة على سوء تصميم الوظائف، ويعمل تقييم الأداء على مساعدة الإدارة لتشخيص وتحديد الأخطاء.
3. إتاحة الفرص العادلة للعاملين: يعد تقييم الأداء الجيد بمثابة القياس الحقيقي للأداء الوظيفي وعليه يمكن استخدام نتائجه في إتخاذ قرارات الإحلال بصورة موضوعية لا تعتمد على التمييز في المعاملة.
4. دراسة أثر العوامل الخارجية: يتأثر الأداء بالعوامل التي تقع خارج بيئة العمل، مثل: الأسرة، والنواحي المالية، والنواحي الصحية وغيرها من المتغيرات الشخصية والاجتماعية.³
7. طرق تقييم أداء العاملين في المؤسسات:

تستخدم طرق عديدة منذ عشرات السنين في عملية تقييم الأداء، والمنظمات الكبيرة تستخدم طرق جديدة تعكس وتستجيب للتحسينات الفنية والمتطلبات القانونية وأيضاً تستجيب للأغراض والأهداف المرجوة من عملية التقييم، ويمكن تصنيف هذه الطرق إلى : طرق السمات فإن مناهج السمات المستخدمة في قياس وتقييم الأداء تصمم من أجل قياس الخصائص والسمات العامة للأفراد مثل الإستقلال، وتنقسم طرق السمات إلى الطرق الفرعية التالية: طريقة المقياس المتدرج حيث يقوم المشرف ببحث درجة توافق كل سمة أو خاصية فالموظف أو العامل المطلوب تقديمه، طريقة مقياس المعيار المختلط وهي طريقة من طرق تقييم أداء

¹ سهيلة محمد عباس: "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجياً"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2006، ص 139-140.

² سعيد جبدال: "علاقة مستوى الأداء المشي بأنماط الواقعية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2011-2012، ص 78-80.

³ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة"، د ط، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007، ص 169-170.

العاملين في إطار السمات والصفات والخصائص المتوافرة لدى العاملين طريقة النتائج تعتمد هذه الطريقة على قياس النتائج التي يتوصل إليها العامل.¹

- هناك طرق متعددة للتقييم يمكن تصنيفها إلى طرق تقليدية وطرق حديثة وهي كالاتي: الطرق التقليدية وتشمل: طريقة التقييم لبحث الصفات أو السمات طريقة الترتيب، طريقة المقارنة الزوجية بين العاملين، طريقة التوزيع الاجباري، طريقة القوائم.
- المطرق الحديثة وتشمل: طريقة الاختيار الاجباري.
- طريقة الاحداث الجوهرية أو المهمة.
- طريقة الادارة بالأهداف.²
- ومن الطرق المستخدمة لتقييم الأداء أهمها:
- وضع توقعات الأداء، مراقبة التقدم في الأداء (التحديد الإنحرافات ومحاوله علاجها وتفاديها).
- تقييم الأداء الفعلي بالتوقع، مستويات الأداء.
- التغذية العكسية.

- اتخاذ القرارات الإدارية وضع خطط تطوير الأداء ومن الطرق المستخدمة لتقييم الأداء والمعايير المدرجة المرهونة وطريقة الترتيب بالتعاقب والمقارنة المزدوجة إضافة الطرق الحديثة التي يستخدم القياس بناء على المعايير السلوكية والتقييم بالأهداف وهناك دورة متخصصة بموضوع تقييم أداء العاملين.³

8. مشكلات عملية تقييم أداء العاملين:

هناك عدد من المشكلات أو الأخطاء أو أوجه الضعف وبعض هذه الأخطاء يكون شائعا في بعض الطرق التقسيم عن الأخرى، كما يتضح لنا على الوجه التالي التأثيرات التنظيمية بجانب الاعتبارات الشخصية في عملية تقييم الأداء نجد أيضا أن التقديرات الخاصة باللقاء تتوقف حسب المجال الذي سوف تستخدم فيه بواسطة الإدارة من المشكلات نجد التحيز حيث يشعر المشرف اتجاه كل شخص من رؤوسيه سواء كان ذلك الشعور بالولاء أم الكره له تأثير كبير على تقديراته لأدائهم، ومن أخطاء التي نجدها في عملية تقييم أداء العاملين تأثير الهالة والميل للتساهل أو التشدد حيث يتجه بعض المشرفين إلى السخاء أو التشدد في تقديراتهم، يعارض بعض القائمين على التقييم أن يقيموا بكفاءة رؤوسيه عند نهاية المقياس المدرج وغالبا ما يكون السبب في هذا الإتجاه نحو الوسط في تقدير الكفاءة.⁴

¹ جاد سيدي محمد الرب: "استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات العملية)"، د ط، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، 2009، ص70-71-72-79.

² سنان الموسوي: "إدارة الموارد البشرية .. وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلأوي للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 1428 هـ - 2008م، 2004، ص169.

³ إبراهيم عباس الحلبي: "تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013، ص114.

⁴ عامر عبد المطلب سامح: "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، دار الفكر ناشرون وموزعون، 2011، الأردن- عمان، ص232 - 233.

تتجسد المشكلة الأساسية في عملية تقييم أداء الموظف في كيفية ضمان الموضوعية وعدم التحيز لدى الرئيس أو المدير وتحسينه ضد احتمالات الأخطاء، فقد لوحظ من خلال البحوث الميدانية أن المدير أو القائم بأعمال التقييم قد يمارس أخطاءً عديدة من شأنها هدم أدق عمل في إدارة الموارد البشرية وهو تقييم أداء الموظف، إن من بين الأخطاء التي قد يمارسها الرئيس هو وعدم مقدرته، مثلاً: على الفرز الدقيق بين معايير التقييم (جيد جداً، جيد، مقبول)، كما أن بعض المديرين يجد نتيجة التقييم التي يقدمها إنعكاس مباشر لطبيعة علاقته مع المرؤوسين.¹

ولو كان من الممكن تقييم جميع الأفراد العاملين على أساس عدد الوحدات المنتجة أو قيمة المبيعات أو غير ذلك من المعايير الموضوعية لأصبح دور عملية التقسيم بسيطاً، إلا أن معظم حالات التقييم تتم على أساس التقديرات الشخصية مما يعرض عملية التقييم للكثير من الأخطاء منها: التحيز من جانب المقيم للعوامل التي يفضلها والتأثر سلوك الأفراد قبيل فترة التقييم، التحيز الشخصي إتجاه التقييم بعيداً عن الحقيقة.²

رابعاً: نظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

1. نظريات الكلاسيكية المفسرة للأداء الوظيفي:

1.1 النظرية الإدارية العلمية: إن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا علمياً في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من أجل المزيد من عطاء والبذل ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية، وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة ولقد تبلورت فلسفة الإدارة العلمية في كتاب "فردريك تايلور" بعنوان مبادئ الإدارة العلمية كالتالي:

- أن يتم تنظيم العمل في المنظمة بين الإدارة والعمال.
 - أن يتم اختيار الفرد للعمل في المنظمة بطريقة تناسب العمل.
- لقد عمل "تايلور" على دراسة الأعمال اليدوية والبحث عن الطريقة المثلى لتحسين الأداء، وبالتالي محاولة صياغة علم إدارة المؤسسات، وإهتم من جهته "فايول" بعمل المديرين والمسيرين وقد أدخل مصطلح الوظيفة الإدارية والتي حدد لها خمس نقاط.
- التنبؤ - التنظيم - الإشراف - التنسيق - المراقبة، والتي أخذت توسع لتصل إلى الهيئة الوسطى التنفيذية.³
- يعتبر "فريدريك تايلور" أن العمال ينتجون إنتاجاً يقلعن طاقتهم الإنتاجية كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج، كما أوصت النظرية بضرورة الإختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة الأداء العمل، وقد قدمت وسائل التخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت

¹ سعيد مؤيد سالم: مرجع سبق ذكره، ص 255.

² منير نوري وفريد كورتل: "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2011، ص 340 - 341.

³ بطرس حلاق: "السلوك التنظيمي"، د ط، منشورات الجامعية الافتراضية الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 20-21.

العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية.¹

نلاحظ أن هذه النظرية تحدثت على أن كلما زادت ساعات العمل زاد إنتاج ومن هنا يمكن أن يتحقق الأداء في المؤسسة.

2.1 نظرية التقسيم الإداري: من أبرز رواد هذه النظرية هو "هنري فايول"، وتركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف وتبرز أيضا هيكل التسلسل الإداري حيث تندفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض.²

حاول "فايول" تلخيص الأسس التي تستند إليها عملية الإدارة في مؤلفه الشهير: "فايول" أن الوظيفة الإدارية تنشأ مع أعضاء التنظيم والجماعات الإنسانية فيه، وأن نظام العمل السليم بين الجماعات التنظيمية ينهض على بعض الإشتراطات المتميزة، حيث وجد "هينري" أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية نشاطات فنية نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية.³

عالجت هذه النظرية مشكلة عدم الكفاءة، وراجع ذلك إلى انخفاض جودة الإنتاج من خلال تخصيص أنشطة من أجل تحقيق الكفاءة وتقسيم النشاط إلى مجموعات بين الجماعات التنظيمية.

2. نظريات النيوكلاسيكية المفسرة للأداء:

– **نظرية العلاقات الإنسانية:** من روادها "إلتون مايو" ولقد جاءت كرد فعل لنظرية الإدارة العلمية، وتفترض مدرسة العلاقات الإنسانية أن الإنسان مخلوق إجتماعي يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين، وأن أفضل سمة هي التعاون وليس التنافس، وبناء عليه انعكس ذلك على كيفية تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به والتحكم فيه، أوضحت النظرية كذلك أن للعاملية أهدافاً وتطلعات قد تختلف عن أهداف المنظمة وقد تتعارض معها لذلك يصبح لازماً على الإدارة أن تناقش هذه الأهداف والتطلعات مع العاملين، وأن تسعى إلى تحقيقها عن طريق تفويض بعض السلطات العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تمهم وهذا ما يشعر العاملين بإنسانيتهم وكرامتهم وبالتالي المزيد هذا ما من الإنتاج والعطاء.⁴

وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها "إلتون مايو" وزملاءه، التي أجريت في مصانع "هاوثورن"، إن نقص الإنتاج يعزي إلى عدم الإهتمام بحل هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئاسية وتخفيف قيود العمل، زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية، كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الإقتصادي لا يمثل القوة إلى والدافع الوحيد الذي ينسحب إليه المرؤوس، وإنما تتأثر الإنتاجية بعلاقته لزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار

¹ النمر محمد: "السلوك الإداري"، مطابع الملك سعود، الرياض، 1990، ص 08.

² حامد أحمد بدر، "السلوك التنظيمي، د ط، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1982، ص 229.

³ محمد علي محمد: "علم إجتماع التنظيم مدخل التراب والمشكلات والموضوع والمنهج"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع لحقوق الطبع محفوظة، الإسكندرية، ص 141.

⁴ لطفي إبراهيم طلعت: مرجع سبق ذكره، ص 100.

نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها "كيرت ليون" والتي توصل من خلالها أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل، كما كشفت دراسة عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد.¹ وعليه توصلنا أن هذه النظرية تتلاءم مع موضوع دراستنا، حيث عاجلت كثير من مشكلات التي تؤثر في أدا المرأة العاملة في المؤسسة حيث أكدت على تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتهدف وصول العاملين إلى أفضل إنتاج داخل بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.

3. النظريات الحديثة المفسرة للأداء الوظيفي:

- نظرية التوقع:

تعتبر هذه النظرية الصيغة الصحيحة والتكوين السليم للدافعية التي تأخذ في اعتبارها الفروقات الفردية، فهي النظرية التي قدمها "فيكتور فروم"، وترتكز على الافتراض بأن الدافعية تبدأ برغبة الفرد للحصول على شيء ما سواء كان ذلك مادياً أو معنوياً، ولذلك فإن الإنسان عند إتحاقه بالعمل يتوقع أن يحصل على مردود مادي أو معنوي، يشبع حاجات هامة لديه في مقابل ما يتطلبه التنظيم منه في بذل قصارى جهوده لإنجاز عمله ويرى "فروم" أن الرابطة بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم.² يستند "فيكتور" قدوم هذه النظرية إلى أن الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل ستبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، أي أن الدافعية هي تتابع لرغبة الإنسان في شيء وتقديره لإحتمال أن سلوكاً ما سيحقق له ما يريد ويمكن وضع ذلك في معادلة: الدافعية = التوقع X الرغبة X الوسيلة.

وبكلمات أخرى فإن قوة الدافعية عند الفرد لبذل جهد اللازم لإنجاز عمل ما يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز وهذا هو التوقع الأول، إذا حقق الفرد إنجازاً فإنه سيتساءل هل سيكافأ على هذا الإنجاز أم لا وهذا هو التوقع الثاني ويعتبر أن الإنجاز وهو المستوى الأول للتوقع وسيلة لتحقيق التوقع الثاني وهو المكافأة أي أن الفرد ينظر إلى الإنجاز كوسيلة في تحقيق المنفعة أو الهدف الذي يطمح له.³

إتضح من هذه النظرية أنها اهتمت بدافعية وذلك حسب رغبة الفرد مما تساعده في الأداء ولها أثر كبير في تحقيق متطلباته من خلال توقع في النجاح، تحقيق الرضا الوظيفي ورفع الإنتاج.

¹ عمار بوحوش: "نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين"، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 2006، ص 22-23.

² ابراهيم حسن بلوط: "إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي"، دار النهضة العربية، 2002، بيروت - لبنان، ص 308-309.

³ محمد حسن محمد حمادات، "السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2008، ص 140-141.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل لقد تم معرفة السياق التاريخي للأداء الوظيفي وتحديد أساسياته من مفهوم وأنواع ومعايير وأهم معوقات الأداء، والعوامل المؤثرة فيه، ثم الانتقال إلى تقييم أداء العاملين، من خلال تحديد مفهومه وأهميته وخصائصه وطرق تقييمه في المؤسسات، بغية معرفة مدى إنجاز العامل لمهامه وكفاءته وفعاليته ومدته بالمعلومات المرتدة على ذلك بغية تطوير وتحسين أدائه، ثم الانتقال إلى النظريات المفسرة لأداء الوظيفي.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

أولا : إجراءات المنهجية

تمهيد :

1- مجالات الدراسة .

1.1 المجال المكاني .

2.1 المجال البشري

3.1 المجال الزمني .

2. المنهج المستخدم .

3. عينة الدراسة وكيفية اختبارها .

4. التقنيات المستعملة.

ثانيا : تفرغ البيانات وتحليلها .

1. عرض المقابلات

2. تحليل المقابلات .

3. مناقشة وتحليل نتائج الفرضيات .

4. استنتاج العام

خاتمة

تمهيد :

بعدها تطرقنا إلى أهم الأطر المعرفية وتعرضنا إلى المشكلة البحثية وحصرها في مجموعة من الأهداف والتساؤلات والفروض، نحاول في هذا الفصل التعرض إلى التقنيات الخاصة بالإطار الميداني، الذي يقودنا إلى إختبار مدى صدق الفرضيات والتساؤلات وذلك بالإستعانة بأدوات منهجية مناسبة وهنا تكمن أهمية منهج البحث وأدواته بإعتبارها المسار الفاصل بين الاطار النظري والإطار التطبيقي.

أولاً: إجراءات المنهجية

1. مجالات الدراسة

1.1 المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية بقسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون "تيارت"، حيث شملت عدد من الأساتذات الموجودين في الكلية.

ملحة عن قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية :

تحتوي على خمسة مباني معدة للتكوين والتعليم وتعتبر من أملاك الدولة وهي فرع من فروع جامعة ابن خلدون تيارت . حيث تقع الكلية في طريق كارمان بلدية تيارت يحدها شمالا كلية القديمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية واقامة سعدي مُجَد "كارمان 1" للإناث ويحدها جنوبا دار البناء ومركز الشرطة وغربا اقامة خليفة الجيلالي "كارمان 2" الخاصة بالذكر ويحدها شرقا مديرية جامعة ابن خلدون.

يحتوي قسم علم الاجتماع على عدة تخصصات من كالأتي:

علم الاجتماع، علم الاجتماع التنظيم والعمل، علم الاجتماع الاتصال، علم الاجتماع الحضري، علم النفس العيادي، علم النفس المدرسي، علم النفس التنظيم والعمل، الفلسفة العربية، الإسلامية، الغربية الحديثة والمعاصرة.

2.1 المجال الزمني:

بدأت دراستنا في 18 جانفي إلى غاية 20 أفريل 2024.

3.1 المجال البشري:

يبلغ مجموع عدد الأساتذات الجامعيات بقسم علم الاجتماع حوالي 68 أستاذة وقد سحبتنا منهم 15 أستاذة.

2. منهج الدراسة :

إنه من الضروري لأي بحث علمي وسوسيولوجي، الإعتماد على منهج معين يساعد الباحث في دراسته وتشخيص موضوع بحثه. يعرفه مُجَد بدوي بأنه: مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية أو أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

ومن جهة أخرى يعرف الدكتور عامر مصباح المنهج بأنه مجموعة الخطوات العلمية الواضحة والدقيقة التي يسلكها الباحث في مناقشته أو معالجة ظاهرة إجتماعية أو سياسية أو إعلامية معينة.

ويعرفه موريس أنجوس: بأنه عبادة عن جواب لسؤال كيف؟ نصل إلى أهداف في حين أن التقنيات تشير إلى الوسيلة التي يتم إستخدامها للوصول إلى هذه الأهداف¹.

وفي هذه الدراسة إعتدنا على المنهج الكيفي وذلك لملائمته مع طبيعة موضوعنا وأيضاً كون أن الدراسة تتعلق بتأثير الظروف الإجتماعية على أداء المرأة العاملة وأنها تسعى إلى معرفة رأي النساء العاملات، في تلك الإنعكاسات فإنه يتعين علينا إستخدام المنهج الكيفي، وعليه يعرف بأنه: "أحد أنواع البحوث التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم المتعمق والفهم الشمولي لظاهرة إجتماعية يدرس الإنسان بمختلف أدواته المعرفية كالملاحظة بالمشاركة المقابلة الحرة والمعمقة"².

3. العينة وكيفية اختيارها :

إن العينة المعنية بدراستنا مكونة من الأستاذات الجامعيات وبالأخص اللواتي لهن دورين على العموم خاصة المتزوجات والتي كانت غالبية في مجتمع دراستنا وعليه كانت عينتنا قصدية مكونة من 15 أستاذة.

وتعرف العينة القصدية بأنها: "أسلوب اختيار غير عشوائي يتم فيه اختيار العناصر من المجتمع المستهدف على أساس مطابقتها و ملائمتها لأهداف الدراسة، وتسمى أيضا العينة الهادفة"³.

ولذلك كانت عينتنا معبرة وموضوعية من أجل الاستنتاج السوسولوجي.

4. أداة وتقنيات الدراسة:

تمثلت في المقابلة وتعرف أنها من الأدوات الميدانية لجمع البيانات تستخدم خاصة في البحوث الإجتماعية، وهي إتصال مباشر بين الباحث المبحوث تعتمد على السؤال الشفوي وهي وسيلة أساسية للحصول على بيانات ومعلومات حول الموضوع المحدد، للكشف عن آراء تتحدد كما أو كيفاً حسب خطة البحث"⁴.

وبذلك كانت أداتنا في الدراسة هي المقابلة بحيث اعتمدنا على الحد المتوسط في هذا النوع من البحوث، فقد قمنا بـ 15 مقابلة قد أجريت مع الأستاذات وكانت خاصة بموضوعنا تحت عنوان: "إنعكاسات الفروق الإجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة" على مستوى قسم علم الإجتماع كلية الإجتماعية الإنسانية بجامعة ابن خلدون تيارت.

¹ ليندا لطاد وعائشة عباس وآخرون: "منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية"، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ألمانيا-برلين، 2019، ص ص 13-14.

² عبد القادر عبد الله عرابي: "المناهج الكيفية في العلوم الإجتماعية"، دار الفكر، دمشق، 2007، ص 195.

³ عمر طالب الريماوي: "العينات في البحوث العلمية"، دار المعنز، الأردن - عمان، ص 86.

⁴ إبراهيم البيومي غانم: "مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الإجتماعية"، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008، ص 99.

ثانياً: تفرغ البيانات وتحليلها:

عرض المقابلة 1:

الحالة العائلية: متزوجة، السن : 38 سنة، الإقامة: تيسمسيلت، طبيعة المهنة: أستاذة التعليم العالي، الخبرة المهنية: 10 سنوات، المستوى التعليمي: جامعي، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/02/26 .

ترى الباحثة أن هناك توافق كبير ما بين تقسيم العمل الاجتماعي وما بين طبيعة ظروفها الاجتماعية، بحيث لا يوجد أي تأثير جانبي أو هامشي للظروف مع طبيعة المهام التي تؤديها، ومن ناحية أخرى ترى الباحثة أن هناك تفاعل طبيعي ما بين النوع الاجتماعي للأستاذات فيما بينهم أو الأساتذة أو الإداريين فالتعامل حسب رأيها مع الذكور يساهم في خلق ثقة أكثر من الإناث، وبعيدا عن العلاقات الاجتماعية وتأثيراتها الهامشية هناك جزء هام من المسؤوليات التي تجعل الباحثة في حالة أين ينخفض فيها مستوى أدائها الوظيفي بحيث صرحت على أنها تصطدم بشيء من المسؤوليات، التي تجعلها تأتي إلى مكان العمل مرهقة "نحي تعبانة وما نقدمش المعلومة الكافية" إنه في ظل هذا التعب يتعامل معها المسؤول بطريقة جيدة ومتفهم جدا لظروفها الاجتماعية وفي إطار إسناد مهام خارج التخصص، صرحت الباحثة من خلال سؤال رقم 06 على أن لديها القدرة الكافية للمهام التي تستند إليها ومن جهة أخرى في ظل هذه القدرة المكتسبة تجد الباحثة صعوبة نوعا ما في التوفيق ما بين المهام الرسمية وغير الرسمية، كما أنها تعمل جاهدة وتحاول أن توافق بينهما حيث صرحت قائلة لنا "نحاول نوفق بيناتهم قدر المستطاع"، إن للمكانة الاجتماعية تأثير في مسار المهني للباحثة من خلال إقامة علاقات جيدة مع رئيس العمل، وعلى نظير آخر لا يمكن للانتماءات الاجتماعية أن تؤثر على الباحثة بالعكس من ذلك كان لها تأثيرا إيجابيا على أدائها الوظيفي ففي تعاملاتها مع الزميلات والزملاء خارج الولاية كانت معاملة جيدة، من خلال هذه المقابلة قد صرحت أن الوظيفة قدمت لها ثقافة إجتماعية، وجعلت منها فردا فعالا في المجتمع من خلال المشاركة في الجمعيات والنوادي الثقافية، وعلى نقيض آخر من خلال الإجابة على رقم السؤال 12 صرحت الباحثة على أن المناصب السامية قدمت لها جانب مادي فكلما تحصلت على ترقية تحصلت على راتب أعلى مما حسن الكثير من وضعيتها وحالتها المادية والاجتماعية، وقد قدمت لها أيضا التجديد والتغيير في الحياة الشخصية وتوسيع علاقاتها الاجتماعية والمعيشية كإقامة علاقات مع أشخاص جدد.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 01:

من خلال هذه المقابلة إتضح لنا أن الباحثة لم تواجه أي تأثير لظروفها الاجتماعية على تقسيم عملها، وعندما تحدثت على طبيعة العلاقة بينها وبين النوع الاجتماعي إستنتجنا أن هناك تفاعل فيما بينهم وأنها تتعامل مع جنس الذكور أكثر من الإناث وذلك من خلال خلق ثقة وهذا مانبهنا إلى وجود مشكلة خفية متمثلة في عدم تعاملها مع زميلاتها العاملات وذلك بسبب إنعدام الثقة بينهم، كما لاحظنا أن الباحثة واجهت مشكلة جسدية متمثلة في التعب ومشكلة نفسية متمثلة في الإرهاق النفسي وقد أشارت أن المسؤول متفهم ومقدر لظروفها الاجتماعية ومن هنا يتضح لنا أنها لا تعاني من أي مشكلة معه، وأنه لايسند إليها أي مهام خارج نطاق تخصصها كما تحدثت على النقص والغياب الذي يلتمسه العامل في فهم حقوقه من خلال عدم توفر كل إمكانيات اللازمة، وأدى ذلك إلى تدني مستوى أدائها الوظيفي وينعكس ذلك على إنتاجية المؤسسة، ومنه نشير إلى نظرية

العلاقات الإنسانية: التي إهتمت بالعامل من كل جوانبه وأنه ليس كالألة يؤدي المهام التي على عاتقه فقط فهو يحتاج إلى توفير بعض الحقوق من خلال السهر على راحته سواء نفسية أو جسمية، ومن هنا يتوجب على كل جامعة أن توفر كل ما يحتاجه الأستاذ من مكاتب الإشراف، تخصيص ساعة بيولوجية من أجل التوجه إلى تناول الوجبات، وذلك يحفزهم على تقديم مهامهم في أكمل وجه في مستوى عالي، كما أضفت لنا المبحوثة أنها تجد صعوبة نوعاً ما ما بين المهام الرسمية وغير الرسمية ومن هنا نلاحظ نشوء مشكلة تناقض بين واجبات المنزلية والمهنية، ومن الجانب الاجتماعي نجد أن للمكانة الاجتماعية أثر كبير على مسارها المهني، ويتضح لنا أن الدافع الاجتماعي هو من أهم العوامل التي حفزت المبحوثة للعمل خارج المنزل، كما نجد أن تحقيق المكانة الاجتماعية من الإنعكاسات الإيجابية لعمل المرأة، إضافة إلى أن الانتماء الاجتماعي والذي يتحقق من خلال الانضمام إلى جماعات العمل الذين ليسو من نفس الجهة من خلال تكوين صداقات معهم، وهذا ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي، كما بينت لنا المبحوثة أن الوظيفة قدمت لها الإستقلال المادي، وأكسبتها التقدير والإحترام وتحقيق الذات وتلبية الحاجات التي أكدت لنا أن للإنسان حاجات يسعى إلى تحقيقها حسب تسلسلها الهرمي فقد أكدت هذه النظرية أن تحقيق هذه الحاجات يؤدي إلى النجاح في المهمات الحياتية، التي تحصل عليها من خلال توجيهها إلى العمل، بدون أن ننسى الحاجات الفيزيولوجية من توفير الملابس والمال وغيرها من ذلك.

عرض المقابلة رقم 02 :

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 38 سنة، الإقامة: تيسمسيلت، طبيعة المهنة: أستاذة تعليم عالي، الخبرة المهنية : 12 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، التاريخ: 2024/02/27، المدة: نصف ساعة.

ترى المبحوثة أن هناك توافق ما بين تقسيم العمل وما بين طبيعة الظروف الاجتماعية، حيث كشفت لنا أنها تعمل يومين في الأسبوع فقط وهذا ماجعلها تقسم مهامها الوظيفية مع طبيعة ظروفها الاجتماعية، ومسؤولياتها الأسرية حيث تتفرغ في أيام الراحة لمسؤولياتها، وكذلك في وقت نوم أولادها تقوم بالمهام المكلفة بها من تصحيح وتحضير المحاضرات، ومن الناحية أخرى ترى المبحوثة في علاقتها مع النوع الآخر أنها علاقة سطحية، ولا تتعامل معهم بحكم أنها متزوجة تتعامل مع الأساتذات بكثرة وبحكم أن في الإدارة وظيفي "نائب رئيس" وهذا ماجعلها لا تتعامل مع الذكور، وبعيدا عن العلاقات الاجتماعية هناك جزء هام يجعل المبحوثة في حالة انخفاض مستوى تقديم عملها بحيث أعلنت أنه ينخفض أداؤها أحيانا وأن تقديم المحاضرة يكون ضعيف، بحيث تكلمت "كي نكون تعبانة وتعرض لظروف خاصة ينقص أدائي" حيث ترى بأن عند انخفاض ظروفها الاجتماعية تعمل بطريقة أحسن وبمستوى أعلى، ومن جهة أخرى وحسب رأيها كشفت لنا عن معاملة رئيس العمل بأن معاملته جيدة وأنه متفهم ومساعد ومقدر لظروفها الاجتماعية، ولا توجد أي مشاكل لذلك ليس هناك أي إشكال أو تأثير سلبي في علاقتها معه، بل العكس لها تأثير إيجابي على أدائي الوظيفي، وفي إطار إسناد مهام خارج التخصص أباحت بأنها لا تسند إليها أي مهام خارج تخصصها، ولكن بناء على رغبتها تشارك في ملتقيات خارج التخصص، وأكدت أن في المهام البيداغوجية ليست مجبرة على ذلك، ولقد أجابت المبحوثة من خلال السؤال رقم 06 أن كل مهمة تقوم بها أو كل واجب تؤديه تأخذ حقوقها الكاملة عليه، ولا يوجد أي إجحاف وكل مجهود إلا وتؤجر عليه، كما صرحت أن كل ما يسند إليها من مهام يكون وفق قدراتها الشخصية ولا تجد أي صعوبة فيه كما

أكدت بأن كل ماكانت الرتبة أعلى كل ما كانت المهام في إنخفاض، ومن جهة أخرى ترى المبحوثة أن هناك صعوبة في عملية التوفيق ما بين مهام الرسمية وغير الرسمية، فقد أقرت أنها في عملية تدريس أولادها غير قادرة وتشغل عنهم وأن وظيفتها في العمل إستدعتها أن تتركهم وتتفرغ لأنشغالاتها وذلك ماسبب لها قلق على أولادها كما أجابت المبحوثة عن السؤال رقم 10 أن للمكانة الإجتماعية تأثير إيجابي على أدائها الوظيفي، بحيث تكلمت وقالت "نعم دارولي حساب لمكانتي الإجتماعية وكي نريكلامي حقي يرجعلي"، إضافة إلى أن زوجها في بعض الأحيان يتدخل في حل مشاكلها وأمورها لأن لديه تواصل مع زملائها في العمل، كما ترى حسب رأيها أن الإنتماءات الإجتماعية لها تأثير سلبي على أدائها الوظيفي وتجد مشكلة في ذلك بحيث قالت "مايعغوش تاع تيسمسيلت" وعلى سبيل المثال الملتقيات يوجد فيها إنتماءات إجتماعية لأنهم يقدمونها لأصحاب البلاد ولاحظت المبحوثة عند توجيهها للعمل في ولاية تيارت فروقات ما بين أنك تكون من البلاد و خارجها، ومن خلال إجابتها على السؤال رقم 11 ترى أن الوظيفة لها تأثير إيجابي في حياتها المهنية والإجتماعية فقد وفرت لها الجانب المادي الذي حقق دوافعها المادية فهي تعمل من أجل تحقيق هذا الجانب، من خلال توفير السكن، سيارة، وجميع متطلباتها.

كما أكدت أن المناصب السامية بإمكانها تقديم الكثير لها في مسارها من خلال إرتفاع منصبها وترقيتها وإنخفاض مهامها البيداغوجية، وتزيد نسبة البحث عندها ويقل التكاليف أيضا من الناحية المادية الأجر يرتفع، ومن الناحية المعنوية تحصل على تحفيزات للإرتقاء أكثر.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 2:

ملاحظناه في المقابلة الثانية أن المبحوثة في البداية قالت أنها لا تتأثر بالظروف الإجتماعية في تقسيم عملها ولكن بعد مأسألتها للمرة الثانية عن إنخفاض مستوى أدائها فقد كشفت لنا أن أدائها ينخفض وتقديم المحاضرة يكون ضعيف وتعرض لتعب الجسدي وهذا ما يوضح لنا وجود مشكلة جسدية تعاني منها المبحوثة، وبعد الإلحاح عليها فقد كشفت لنا أيضا أنها تعاني من مشكلة أسرية ومهنية من خلال عدم قدرتها على التوفيق ما بين المهام الأسرية والمهنية، إضافة إلى تعرضها إلى مشكلة نفسية المتمثلة في التوتر والقلق بسبب أدوارها الأسرية.

وما نستنتجه هنا أن المبحوثة تهربت في البداية وكانت غير متجاوبة ولم تكشف لنا كل المشاكل الخفية إلا بعد الإلحاح عليها أقرت بأن هناك ظروف إجتماعية تنعكس سلبا على أدائها الوظيفي، كما وضحت لنا أن للمكانة الإجتماعية دور عامل مهم على المستوى المهني قد يكون لها أثر إيجابي وأثر سلبي ويبدو أن الإنتماءات الإجتماعية تأخذ بعين الإعتبار في تعاملاتها مع الموظفين في العمل، وقد تمكنت من تحقيق الدافع المادي والوصول على الرفاهية والإكتفاء وتلبية كل الحاجيات وهذا ما يثبت لنا أنه من أهم الدوافع والأسباب التي تدفع المرأة إلى الخروج للعمل هو الدافع المادي وكذلك لها طموح للوصول إلى مناصب سامية من أجل ترقية المنصب وإرتفاع الأجر.

عرض المقابلة رقم 03:

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 35، الإقامة: تيارت، طبيعة المهنة: أستاذة تعليم عالي، الخبرة المهنية: 6 سنوات، المستوى التعليمي: جامعي، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 06/03/2024.

ترى الباحثة أنه لا يوجد توافق مابين تقسيم العمل الاجتماعي الذي تقوم به وما بين ظروفها الاجتماعية، فقد بينت أن هناك صعوبة في تقسيم المهام بحكم أنها تعمل وظيفتين في الجامعة ووظيفة العمل الإدارية ووظيفة أستاذة وفي الوقت نفسه لها مهام أسرية فهي تدير شؤون أسرتها وأولادها وهذا ماجعلها تحت ضغط كبير، ولكنها تسعى وتحاول أن توفق بينها، من خلال إيجابتها على السؤال رقم 02 في إطار علاقتها مع النوع الآخر أنها تتعامل معهم معاملة عادية وعلاقتهم عبارة "سلام سلام فقط"، وذلك بحكم خبرتها المهنية وإنعدام الثقة بين زملاء العمل بحيث قالت أن "كل عامل يكون بوجهين"، ومن جهة أخرى في إطار إنخفاض التزاماتها وأدائها في العمل وقد أعلنت أنه برغم ماتواجهه من مسؤوليات أسرية تحاول أن تفصل بين مشاكلها وشؤونها الأسرية عن الحياة العملية، وترى أنه يجب أن يكون توازن وتنظيم للوقت لكي لا تتعرض إلى مشكلة إنخفاض الأداء وهي تبذل كل مجهود لمواجهة هذه المشكلة، حسب وجهة نظرها في معاملة رئيس العمل لها وضحت بأنه متفهم ولديه أسلوب لين ومتعاون، بحيث أكدت أن هناك مهام أخرى تسند إليها خارج تخصصها لأنها مقرررة لجنة وعاملة إدارية وفي نفس الوقت أستاذة، بالمقابل تجد الباحثة أن هناك تأثير مابين الحقوق المتحصل عليها في المؤسسة وواجباتها فهي تقوم بواجباتها بأكمل وجه وتعمل بضمير مهني وأخلاقي ولكن لاحظت أن الأستاذ الجامعي لا يأخذ حقه الكامل فمثلا الأستاذ الجامعي مستأجر لسكن إذا كان من ولاية أخرى وإضافة إلى أن التبرصات على مستوى الكلية غير متوفر كما أن دائما هناك تأخر في صب الأجر، وتفشي ظاهرة البيروقراطية في الجامعة وترى من الناحية الاجتماعية الأستاذ يعمل من ساعة 08 إلى 12، يتعرض للتعب والإرهاق لأنه لا يجد مكان لراحة وعدم توفر مقهى ومطعم، إضافة إلى ذلك مشكلة تعطل المصعد وهذا ما يتعب العاملات من خلال الصعود والنزول من السلام، وكذلك قلة المكاتب فأغلب الأساتذة لم توفر لهم مكاتب خاصة للإشراف على الطلبة، لهذا أقرت الباحثة أنه يجب على المؤسسة أن تكون منظبطة وتلبي حاجات العمال ولكي يكون الأداء والإنتاج مرتفع، وفيما يخص المهام التي تقوم بها الباحثة فقد صرحت بأنها وفق قدراتها الشخصية، كما بينت لنا أنها تجد صعوبة في عملية التوفيق بين المهام الرسمية وغير الرسمية فقد كشفت لنا أن المسؤولية صعبة وعملية التوفيق تتطلب الجهد وأن المرأة تتعرض للتعب جسديا ونفسيا وذهنيا ويؤدي بها ذلك إلى توتر وقلق لأن لها دورين، دور في البيت ودور في العمل لكن ترى هذه الباحثة أن الأسرة رقم واحد عندها، ولا تقدم أي شئ على حساب أسرتها، وبالنسبة إلى تأثير مكانتها الاجتماعية على أدائها الوظيفي أعلنت الباحثة أنه من ناحية الأسرية أسرتها متوسطة ولكن سبب نجاحها والدتها ودعم والدها ومشاركته لها في كل صغيرة وكبيرة ومشاركته في الأمور الإدارية، لذلك الأسرة تلعب دور أكبر من المكانة الاجتماعية لهذا تعتبر الباحثة أنه لا يوجد تأثير سواء سلبى أو إيجابى للمكانة الاجتماعية على أدائها الوظيفي وبالنسبة إلى تأثير الإنتماءات الاجتماعية فتراه إيجابى حيث قالت أن لديها إنتمائين الولاية التي تربت فيها دائرة مشرع الصفا والجامعة معسكر التي أعطتها الدكتوراه وولاية تيارت التي أعطتها التوظيف، كما أقرت الباحثة أن الوظيفة باعتبارها جزءا أساسيا من مسارها المهني حققت لها المشاركة في الملتقيات والوصول إلى أعلى مراتب وأنها تطمح للوصول إلى مكانة "البروفيسور"، كما أنه يمكن للمناصب السامية أن تضيف لها الكثير مثلا تصل إلى هدف عميد الكلية والذي هو هدفها الرئيسي في الوقت الحالي، وأنها كانت مرشحة في البرلمان وكنصيحة قدمتها للأساتذة أنهم يجب أن يخرجوا في الانتخابات ولا يبقوا منحصرين في الجامعة فقط، ويجب أن يكون هناك تفاعل فيما بينهم فالهدف واحد هو نجاح جامعة ابن خلدون.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 03 :

كانت المبحوثة في هذه المقابلة متعاونة معنا ومتجاوبة مع كل الأسئلة التي عرضناها عليها فقد نهتتنا أن هناك صعوبة في تقسيم المهام خاصة للعاملية المتزوجة وأيضا للعاملية التي تؤدي وظيفتين في الجامعة وينتج عن هذه المشكلة مشاكل أخرى خفية، وهي تعرضها للضغط الكبير نتيجة تراكم المهام عليها والذي يعتبر مشكل نفسي ينعكس على تصرفاتها في مكان العمل، كما لاحظنا وجود مشكلة مهنية متمثلة في طبيعة علاقتها مع زملاء في العمل لعدم تعاونهم مع بعض وإنعدام خلق العلاقات المهنية الجيدة بينهم، بحيث كشفت لنا أن كل عامل مسؤول على وظائفه فقط دون الإختلاط والتواصل مع الآخرين وهذا ينعكس سلبا عليهم وعلى الأداء في المؤسسة، فهو من الضروري خلق علاقات مهنية جيدة بينهم مبنية على التعاون والتفاعل للوصول إلى نتائج أفضل، فقد أكدت نظرية العلاقات الإنسانية: أن الجماعة التي ينتمي إليها العامل تؤثر على جوانب عديدة من سلوكه، وأكدت على ضرورة خلق التعاون الفعال بين الإدارة والزملاء في العمل لأنهم في مكان العمل ليسوا أفراد منعزلين عن بعضهم البعض ولا يمكن النظر إليهم كوحدات متفرقة، فهم يشكلون جماعة واحدة وتعاونهم وحماستهم في عملهم يتحقق هدف كل مؤسسة، ويتحسن الأداء، لذلك على المرأة العاملة خلق نوع من العلاقات المهنية الجيدة لما له من أثر إيجابي عليها وعلى أدائها في مكان العمل.

كما استنتجنا من هذه المقابلة، أن الأستاذات الجامعيات لا يؤخذون حقوقهم بأكمل وجه وهناك إجحاف إضافة إلى بعض النقائص غير متوفرة في الجامعة كما أشارت لنا مثلا، تعطل المصعد في أغلب الأوقات وذلك يسبب لها تعب جسدي من خلال صعود ونزول على المدرجات وعدم توفر الساعة البيولوجية للأكل والراحة والتأخر في صب الأجر، عدم توفير السكن الوظيفي للعاملات الذين هم من انتماء جهوي بعيد عن مكان العمل وغيرها من المشاكل...، لذلك من الضروري أن تكون ظروف العمل جيدة لأنها تؤثر كثيرا على المرأة العاملة في أي مؤسسة كانت وبشكل كبير، فتوفير ظروف عمل ملائمة يخلق جو من التحفيز ويساهم في رفع الأداء، وقد أشارت نظرية العلاقات الإنسانية في هذا الجانب: إلى ضرورة الإهتمام بالعامل من مختلف جوانبه وظروفه في مكان العمل، وتوفير الطمأنينة والاستقرار والرضى الوظيفي لهم والمعاملة الحسنة للعاملات من أجل رفع الروح المعنوية وزيادة قابليتهن على الأداء بمستوى عالي، لذلك يجب على المؤسسة أن تكون ساهرة على توفير الأريحية للعاملات فكل ذلك ينعكس إيجابي على أدائها.

عرض المقابلة رقم 04:

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 39، الإقامة: وهران، طبيعة المهنة: أستاذة تعليم عالي، الخبرة المهنية: 11 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، التاريخ: 03/03/2024، المدة: نصف ساعة.

أباحنا لنا المبحوثة أنها موفقة بين العمل الذي تقوم به مع ظروفها الإجتماعية بحكم أنها تعمل يومين في الأسبوع ولا يوجد أي تأثير من طرف ظروفها الإجتماعية على العمل الذي تقوم به ولا يوجد صراع بينهما وترى أن كل جزء يكمل الجزء الآخر وهناك توازن، وإن علاقاتها الإجتماعية مع النوع الآخر أقرت بأن لها أهمية كبيرة من خلال التعاون وتبادل المعلومات معهم وأن لها أثر إيجابي على أدائها الوظيفي بحيث أفصحت أنها تفضل التعامل مع النوع الآخر أكثر من زميلات العاملة لأن هناك تجاوب

وتعاون أكثر وأن الأمور تكون سلسلة ولا توجد أي خلفيات كما وضحت لنا أن إلزاماتها بالعمل مبدأ أساسي ولا يتأثر مع ما تواجهه من مسؤوليات وأنها تشعر بالراحة النفسية عند قيامها به بحيث قالت "خدمتي نخدمها مليح وكى نجي للخدمة نهرب من حياتي الإجتماعية " كما تحدثت عن تعامل رئيس في العمل معها أنه مبني على أسلوب التفاهم والمرونة ولا يوجد أي إشكال في علاقتها معه ولا يشكل أي عقبة على أدائها بالعكس له تأثير إيجابي، ومن ناحية إسناد مهام خارج التخصص فقد قالت أنها لم تجبر على القيام بأي مهمة خارج إطار تخصصها الجامعي.

وحسب وجهة نظر المبحوثة إتجاه تأثير الحقوق المتحصل عليها مع واجباتها، فقد بينت لنا أنها تعمل بدون مقابل كما أفرت بأنه لا تؤخذ الحقوق بعين الإعتبار وأي نقص موجود في الجامعة لا يعيق أدائها، وأن كل مايسند إليها من مهام يكون وفق قدراتها الشخصية، كما أنها تستطيع التوفيق بين مهامها الرسمية وغير الرسمية بحكم أن والدتها تساعدها في مهامها غير الرسمية فعندما تتوجه إلى العمل تترك أولادها مع والدتها وليس لديها أي مشكلة كما لمحت لنا المبحوثة أنه لا يوجد أي دخل أو تأثير من طرف مكانتها الإجتماعية على أدائها الوظيفي، بحيث قالت "خدمة 11 سنة كانت المعاملة على حساب تعليمي وخبرتي وليس على حساب مكاني الإجتماعية " كما أن للمبحوثة نظرة إيجابية حول الإنتماءات الإجتماعية وكان لها تأثير إيجابي بحيث عملت في ولاية تيارت ولم تلاحظ أي تمييز داخل الجامعة وإن فرص التطور والإرتقاء كانت أكثر.

كما فسرت لنا بأن الوظيفة قدمت لها تحقيق الجانب المادي وحققت لها الرفاهية بحيث قالت "ناكل واش نبعي ونلبس واش نبعي" وحققت لها الاستقلالية وتقدير الذات وإحيائها من جديد وإعادة ترميمها كما طورت من شخصيتها وتعرفت على أشخاص جدد من كل الأصناف في ميدان عملها، وأن الوظيفة كانت كفيلة بتحقيق كل من الجوانب سواء على الصعيد المادي والوجداني على جميع الجهات، كما لمحت لنا بأن المناصب السامية بإمكانها تحقيق مكانة إجتماعية الإعتزاز الإجتماعي، وتحقيق الطموحات والترقيات وكذلك من ناحية الاستثمار في الذات.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 04:

ما إكتشفناه من هذه المقابلة أن العمل بالمداومة له تأثير إيجابي على المرأة العاملة مما يسهل عليها تقسيم مهامها الأسرية والمهنية قد تبين لنا أيضا في جانب العلاقات المهنية كثرت تعاملها مع الجنس الآخر، ولكن ذلك ليس له أثر سلبي في تعاملها مع زميلاتها، وذلك لأهمية التعاون والتفاعل الإجتماعي مابين العمال، وذلك يعود بالنفع على إنتاجية أي مؤسسة وعلى رفع الأداء بحيث أنهم يعملون من أجل تحقيق هدف مشترك وهو نجاح جامعة ابن خلدون، وهذا ما أشارت إليه نظرية العلاقات الإنسانية: بأن تكون الأهداف بين العمال مشتركة.

وأكدت لنا أن عملها في الجامعة له قيمة إجتماعية وأنه مبدأ أساسي، كما نهنتنا إلى ضرورة الفصل ما بين الحياة الإجتماعية والمهنية، ونجد أن المبحوثة لم تعطي أي أهمية لنقائص الموجودة في الجامعة، مما تبين لنا أن العامل الطموح لا ينظر إلى العراقيل بل يسعى إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء داخل المؤسسة وما يجب إشارة إليه في هذه المقابلة هو أن العناصر البديلة عامل مساعد في عملية التوفيق ما بين المهام الأسرية والمهنية.

وما استنتجناه من خلال تصريحها بأنها تستعين بوالدتها أو زوجها عند غيابها عن البيت وهذا ما أشارت إليه النظرية الوظيفية النسبية: بأنه يمكن للعضو ذاته أن يؤدي وظائف متعددة من خلال عناصر بديلة والبدائل الوظيفية تعني عندما لا تكون المرأة متواجدة يمكن أن يكون مكانها البديل مثلا: الزوج والأم يقوم بوظيفتها الأسرية إضافة إلى وجود مؤسسات الإجتماعية مثل: الروضة فهي تساعد المرأة على التربية والإهتمام بالطفل أثناء غيابها، وهذا ما أكد لنا إمكانية قيام المرأة بوظيفة العمل المهني دون أن تؤثر مسؤولياتها الأسرية على إلتزاماتها المهنية وأنها قادرة على تحقيق التوافق بينهم.

وفي الأخير توصلنا إلى أن عمل المرأة له إنعكاسات إيجابية على هذه المبحوثة من خلال تحقيق الإستقلال المادي واستقلالية التقدير الإجتماعي، كما وفرت لها مكانة إجتماعية فهي تسعى إلى إشباع الحاجة الإجتماعية وتحقيق الإلتزام الإجتماعي والذي تحقق من خلال علاقاتها مع زملائها وتفاعلهم معهم، لذلك إن الوظيفة كفيلة بتحقيق كل الجوانب سواء على الصعيد المادي أو العلائقي والوجداني.

عرض المقابلة رقم 05 :

الحالة العائلية: عزباء، السن: 34، الإقامة: تيارت، طبيعة المهنة: أستاذ محاضر قسم "ب"، المستوى التعليمي: جامعي/دكتوراه، الخبرة المهنية: 3 سنوات، التاريخ: 2024/03/04، المدة: نصف ساعة .

ترى المبحوثة أن الظروف الإجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي فهي أحيانا تجد صعوبة التوفيق بين عملها ووظفها الإجتماعية، لأنه بقصد أو بغير قصد فحتما الحالة النفسية أو الإجتماعية وحتى المادية قد تشكل عائق أمام أداء الوظيفة كما يجب حسب وجهة نظرها في العلاقة الإجتماعية مع النوع الآخر أن تتم بالتواصل فهو مهم جدا في عملية أداء الوظيفة فيجب على الإنسان توسيع علاقته مع الآخرين وقد أقرت أن ذلك يكون في إطار الاحترام والنقاش والحوار من أجل نجاح المؤسسة التي تعمل بها حيث كل عامل له دور وظيفي يكمل الآخر فلا يمكن للموظف وحده أن يقوم بجميع الأدوار، وفيما يخص انخفاض الإلتزام بالعمل بسبب مسؤولياتها فقد وضحت لنا أنه بالرغم من المسؤوليات والارتباطات والظروف الخاصة إلا أنها تتحمل مسؤولياتها اتجاه وظيفتها حيث صرحت لنا أن العامل يجب أن يكون مسؤول وملتزم في أداء عمله وهذا يدخل في إطار تحقيق الذات وتقديره حيث إستشهدت بقول الفيلسوف سارتر: "الالتزام خاصية الذات الإنسانية فالعامل الملتزم هو الذي يكون مرتبط بالقيم والمبادئ الإنسانية" وقد كشفت لنا عن تعامل الرئيس بأنه متفهم للطرف الآخر وظروفه الإجتماعية، فالتفاهم بين العامل ورئيس القسم مهم جدا، بحيث لا يسند لها مهام خارج تخصصها، وترى هذه المبحوثة أن الواجب يكمل الحق متى ما كنت حريصة على أداء واجباتها داخل العمل حيث تحصل على حقوق في المقابل، كما صرحت أنها تستطيع التوفيق بين مهامها الرسمية وغير الرسمية من خلال تنظيم الوقت وترتيب المهام، قد وضحت لنا أن للمكانة الإجتماعية أثر كبير على الأداء الوظيفي وقد إستشهدت بقول ابن خلدون: "الإنسان ابن بيئته" فقد تؤثر إما بالسلب أو الأيجاب، وبالنسبة للإلتزامات الإجتماعية ترى أن لها أثر إيجابي فقد حققت لها نتائج مرضية سواء داخل المؤسسة التي تعمل بها أو بالنسبة للطلبة الذين تدرسه، ساعدتها في تكوين شخصية ومعرفة التسيير والتعامل مع الآخرين، كما وضحت أن الوظيفة قدمت لها أشياء كثيرة وفوائد فالهدف الوظيفي هو طموح أي شخص، حيث صرحت قائلة: "فشخصيا الأشياء التي استفدت منها من خلال وظيفتي الحصول على المكانة

الإجتماعية، وتقدير الذات وتحقيق العديد من الإنجازات للحصول على الإستقلال المادي والتواصل الإجتماعي وتكوين علاقات والإبداع والإبتكار من خلال توظيف خبرتي داخل المجتمع الذي أعيش فيه"، وإلى جانب المناصب السامية وما تقدمه في المسار المهني والحياة الإجتماعية فهذه المبحوثة من خلال وظيفتها يمكنها تأسيس نخبة من أفراد واعين وتوسيع آفاقهم والعلاقة بين الأفراد وخلق مجتمع إنساني وإستغلال الطاقات الشبابية، كل هذا هو الإضافة التي منحتها لها الوظيفة.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 05 :

ما لاحظناه في هذه المقابلة أن المبحوثة تعرضت إلى مشكلة التوفيق بين المهام المنزلية والمهنية، وما تبين لنا أيضا وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر وأيضا مع جنس الإناث، وبررت ذلك بقولها أن كل دور يقوم به أي عامل يكمل دور الآخر، أي يحقق تكامل بينهم هذا ما أشارت إليه النظرية الوظيفية: التي ترى أن المجتمع نسقا من الأجزاء تعمل بسلاسة وسهولة وأن أجزاء تعمل سويا في تحقيق الإستقرار.

ومنه نستنتج أن تعاون أفراد العمل يحقق استقرار وظيفي ويساهم في رفع الأداء الوظيفي، فالعمل الجماعي المشترك مهم جدا لأنه هو مفتاح النجاح للموظف والمؤسسة، وفيما يخص إنخفاض إلتزامات المهنية ما نبهتنا إليه هذه المبحوثة أنه يجب على العاملة تجاوزها من خلال تنظيم وتقسيم الوقت وتقسيم المهام.

كما استنتجنا أن رئيس العمل عندما يكون متفهم لظروف الموظفين، لذلك أن المعاملة الجيدة لرئيس العمل مع التعاملات يساهم للوصول إلى النجاح ويحقق الرضا الوظيفي لهم، كما توصلنا إلى أن الإلتزامات الإجتماعية المختلفة تحقق نتائج إيجابية داخل المؤسسة من خلال تكوين علاقات مهنية مع مختلف البيئات، وما يجب الإشارة إليه أن هذه المبحوثة متمسكة بعملها لم تفكر في تركه فقد حقق لها دوافع مادية وإجتماعية ونفسية، وهنا نشير إلى نظرية التوقع: التي ترى أن الدافعية تبدأ برغبة الفرد للحصول على شئ ما سواء كان ذلك ماديا أو معنويا، ولذلك فإن الإنسان عند إلتحاقه بالعمل يتوقع أن يحصل على مردود مادي أو معنوي يشبع حاجات هامة لديه في المقابل يبذل جهده لإنجاز عمله.

عرض المقابلة رقم 06:

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 37 سنة، الخبرة المهنية: 04 سنوات، الإقامة: فرندة / قصر الشلالة، المستوى التعليمي: دكتوراه علوم، طبيعة المهنة: أستاذ محاضر "أ"، التاريخ: 03 مارس 2024، المدة: نصف ساعة.

حسب وجهة نظر المبحوثة هناك توافق بين مهامها مع ظروفها الإجتماعية خاصة أن التدريس ليس يوميا بل لساعات محدودة فقط وهذا الأمر الذي جعلها أغلب الوقت في البيت، وبالنسبة إلى علاقاتها إجتماعية مع النوع الآخر، فهي مبنية على الإحترام المتبادل وترك مسافة بينهم لتجنب تدخل أي طرف في خصوصيات الآخر، كما أنها مبنية على التعاون والتساند والتوافق في مجال العمل، بحيث نجد هذه المبحوثة أن مسؤولياتها لا تؤثر على إلتزاماتها بالعمل وإلى جانب طبيعة علاقاتها مع رئيس العمل وحسب معاملته لها فقد أقرت أنه جد متفهم وقائد جيد، وفي إطار إسناد المهام خارج تخصصها المهني فقد أكدت أنها تقوم فقط بالتدريس والتأطير ومتابعة الطلبة ولا يسند لها غير ذلك، وبالنسبة إلى ما يتعلق في حقوق المتحصل عليها في المؤسسة مع واجباتها أنها تتأثر إلى حد كبير جدا ما عدا انعدام الحق في السكن الوظيفي فهي تجد صعوبة التنقل من مدينة فرندة إلى مدينة تيارت وقد

تتعرض للتأخر أحيانا، وبالنسبة لتأثير المكانة الاجتماعية على الأداء الوظيفي فقد قالت: لا تؤثر لأنها تستطيع الفصل بين الوظيفة وبقية الأمور الحياتية الأخرى، إضافة إلى تأثير إنتماءات إجتماعية قد كشفت لنا لها تأثير سلبي لعدم تفهم الوظيفة وعدم تقدير المكانة الاجتماعية وعدم تقدير الشهادة العلمية وكذلك عدم الثقة والتعامل بدونية، إحساس البعض بالنقص وذلك بسبب إختلاف في الإنتماء الجهوي لكل عامل.

ومن خلال هذه المقابلة كشفت لنا المبحوثة أن الوظيفة هي أكبر جزء من إنجازاتها الشخصية وطريقة إثبات الذات والنفعة والاستفادة منها ماديا ومعنويا وهي وسيلة للتواصل مع الآخرين والإستفادة منهم.

التحليل السوسولوجي رقم 06:

ما اكتشفناه من هذه المقابلة أنه لا يوجد لتأثير الظروف الاجتماعية على أدائها الوظيفي وذلك لأن أوقات التدريس مقسمة وبالنسبة إلى طبيعة علاقتها مع النوع الآخر، فهي مبنية على احترام والتعاون والتفاعل فيما بينهم لفائدة المؤسسة، ورفع الأداء كما أنها ملتزمة بعملها كما أن رئيسها في العمل بأنه قائد ناجح، ومع ذلك انتبهنا إلى وجود مشكلة خفية متمثلة في أن المؤسسة لم تعطها الحق في السكن الوظيفي وذلك ما سبب لها صعوبة التنقل من الرقعة جغرافية التي تنتمي إليها إلى مكان عملها، يبحث يستغرق ذلك وقت للوصول كما يعرضها ذلك إلى تأخر في أداء وظيفتها، مما يشكل عائق أمام أدائها الوظيفي، كما وضحت لنا أن للإنتماءات الاجتماعية أثر كبير على المخرجات الوظيفية، مما جعلها لا تنتمي إلى العمال الذين هما من جهة أخرى، كما استنتجنا أن الدافع الإقتصادي والنفسي هم من أهم العوامل التي تجعل المرأة تتوجه إلى ميدان العمل فدوافع الإقتصادية تتمثل في تحقيق الإستقلال المادي ودوافع النفسية تتجلى في إثبات الذات، تطوير الشخصية، الإستفادة من الوظيفة معنويا وتقدير الذات .

عرض المقابلة رقم 07:

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 38، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة تعليم العالي، الخبرة المهنية: 5 سنوات، الإقامة: الجلفة، التاريخ: 2024/03/3، المدة: نصف ساعة

ترى المبحوثة أنه لا يوجد تأثير لظروف الاجتماعية على أدائها الوظيفي، وبررت ذلك من خلال أنها تدرس يومين في الجامعة وبالنسبة إلى مشكلة الأولاد لم تواجهها لأنها كانت تتركهم عند أهلها، وفي طبيعة العلاقة بينها وبين الجنس الآخر هناك علاقة مهنية بينهم كانت تتواصل مع الأساتذة في بداية تدريسها تطلب المساعدة منهم كما أنها أيضا تتعامل مع جنس الإناث، وبالنسبة إلى مشكلة إنخفاض الأداء بسبب المسؤوليات فقد صرحت أنها فاصلة بين عملها ومسؤولياتها الأسرية، ولا تدخل مشاكلها الأسرية في وظيفتها، فحسب وجهة نظرها أن العمل هو مكان للتفرغ وإبتعاد عن المشاكل الأسرية، يضمن راحة النفسية للعامل وفيما يخص معاملة الرئيس لها فقد سردت لنا أنها معاملة جيدة وفي فترة عملها منذ 5 سنوات أن رؤساء العمل من أولهم إلى حين قدرو ظروفها وتفهموها، بحيث لا يسند إليها أي مهمة خارج مجال تخصصها وحسب رأيها في جانب الحقوق المتحصل عليها في المؤسسة ترى أنهم لم يضمنوا لها السكن الوظيفي، إضافة إلى عدم توفر الحمامات، مكاتب الاشراف، المقهى الجامعي للراحة، قلة عدد القاعات لأن هناك عدد كبير من الطلبة، كما ترى أنها لديها القدرة في إنجاز مهامها دون تأثير تلك

العوائق وإلى جانب تأثير المكانة الاجتماعية فقد قالت أنها لم تؤثر عليها ولا على أدائها وفي المقابل ترى أن الإنتماءات الاجتماعية لها أثر إيجابي على المخرجات الوظيفية فقد كانت معاملة جيدة مع الزملاء والزميلات الذين لا ينتمون إلى نفس المحيط وبحكم أنها كانت من ولاية بعيدة جدا عن مكان عملها، انعكس ذلك بإيجاب عليها فكانوا يتعاملون معها بعطف حيث قالت: "لو خيروني أني نسكن هنا ويعطوني سكن وظيفي، نسكن عادي لأنني أحسست بإنتماء إليه ."

وفيما يخص الأشياء التي قدمتها الوظيفة لها فقد أجابت بأنها أعطتها قيمة إجتماعية ومكانة، إضافة إلى أنها دعمتها ماديا فكان لديها ولد يحتاج إلى زرع قوقعة ومهنتها وفرت لها أجر من أجل لتوفير تلك مصاريف العملية، وفي إطار المناصب السامية فهي ترى بأن منصبها يكفيها وراضية به .

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 07 :

ما استنتجناه من هذه المقابلة قد تكون الظروف الاجتماعية عامل يساعد ويحفز على أداء المهام بشكل مستقر، فالظروف السيئة التي تعيشها الباحثة جعلتها تتمسك بالمنصب من أجل ضمان راحة إنبتها ومساعدته في العلاج، كما أن هذه الباحثة تعمل بالمداومة كذلك لم تعاني من مشكلة التوفيق بين مهامها الأسرية والمهنية ولم تقع في صراع بينهم، وفيما يخص طبيعة العلاقات المهنية بينها وبين النوع الآخر فهي علاقة مهنية وطيدة، وهناك تواصل بينها وبين الزملاء والزميلات إضافة إلى علاقة جيدة مع رئيس العمل وهذا ما يدل على عدم وجود مشكلة في طبيعة العلاقة، ما بين الزملاء والمرؤوسين في مكان العمل وما نلاحظه أن توفر العلاقة المهنية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمرؤوسين وكذا مع الأساتذة والأستاذات يحقق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم، كما توضح لنا أنه عندما تفصل المرأة العاملة بين مهامها الأسرية وبين مهامها المهنية لا تدخل في مشكلة إنخفاض الأداء، ولاحظنا أن هذه الباحثة تعاني من مشكلة عدم توفر السكن الوظيفي الذي شكل لها عائق في حياتها المهنية بحكم بعد المسافة، كما أن هذه الباحثة نهتت إلى مشكلة خفية لم يتطرق إليها العاملات السابقة وهي مشكلة قلة القاعات في الجامعة وكثرة عدد الطلبة مما يوقع الأستاذة الجامعية تحت ضغط كبير سبب إكتظاظ القاعة وقد يساهم ذلك أحيانا في نقص الأداء وقلة وصول المعلومة للطلاب بسبب الفوضى التي تحدث جراء هذا الإكتظاظ، وهنا نشير إلى نظرية العلاقات الإنسانية: التي تؤكد على إلزامية الإدارة ومناقشة التطلعات والنقائص مع العاملين وتسعى إلى تحقيقها وهذا ما يشعر العاملين بإنسانيتهم وكرامتهم وبالتالي يرتفع الأداء.

كما أشارت تجارب هاوثورن "أن نقص الأداء يرجع إلى عدم إهتمام بحل مشكلات العاملات والعمال، وتخفيض من وطأة الضغوط وتخفيف قيود العمل، كما أكدت هذه النظرية أن للإدارة والمرؤوسين أثر في تحفيز العمال على الأداء الجيد".

كما إتضح لنا من خلال هذه المقابلة أن لا يوجد تأثير للمكانة الاجتماعية على الأداء، في حين أن للإتتماءات الاجتماعية أثر إيجابي على المخرجات الوظيفية أفادتنا هذه المقابلة بأن الدوافع المادية أثر كبير جدا على الأداء الوظيفي بحيث هذه الباحثة كانت تسعى إلى تلبية متطلباتها واحتياجاتها أسرية وذلك من أجل إدخار الأجر لتوفير مصاريف عملية إنبتها الذي كان يحتاج إلى زرع قوقعة في الأذن، إضافة إلى أنها أعطتها قيمة اجتماعية ومكانة اجتماعية ودعمتها نفسيا، وهنا نشير إلى نظرية التوقع التي تفترض أن الدافعية تبدأ برغبة الفرد للحصول على شئ ما سواء كان ذلك ماديا أو معنويا وما يتضح لنا هنا أن هذه الباحثة كان لها رغبة في أن تحصل على مردود مادي يساعدها في علاج إنبتها.

عرض المقابلة رقم 08 :

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 40، الإقامة: تيارت، المستوى التعليمي: دكتوراه/علوم، طبيعة المهنة: أستاذ باحث، التاريخ: 2024/03/04، المدة: نصف ساعة.

ترى هذه الباحثة أن هناك توافق نوعا ما بين الظروف الاجتماعية والعمل المهني إذ تقوم بترتيب الأولويات حسب كل وضع سواء مهني أو إجتماعي، وفي جانب العلاقات الاجتماعية مع النوع الآخر قد صرحت بأنه لا توجد فروق بين العلاقات الاجتماعية مع النوع الآخر قد صرحت بأنه لا توجد فروق بين الجنسين، هناك تعاون بينهم وفيما يخص إنخفاض المرأة ملتزمة

بمسؤوليات كثيرة كلما نقص التركيز، وانخفض الإلتزام خاصة بتواجد الأطفال، كما أشارت لنا في تعامل الرئيس معها وأنه توجد مرونة في التعامل خاصة عندما تكون الإلتزامات المقدمة في المستوى وإلى جانب إسناد المهام خارج نطاق التخصص فقد صرحت أن طبيعة الوظيفة التي تمارسها لا تسمح لها بممارسة مهام خارج تخصص لذلك ترفضها مباشرة، وإلى جانب رأيها في الحقوق المتحصل عليها في المؤسسة فترى أن هناك نوع من الرضى ولكن تكلمت عن بعض الحقوق التي تفتقدها العاملات في المؤسسة كالمكتب والمرحاض والمقاهي، وهذا حتى أن توفر يضمن الراحة أثناء تأدية المهام، وبالرغم من ذلك أن هذه المبحوثة قادرة على أداء أي مهمة وفق قدرتها الشخصية لأن الوظيفة تفرض ذلك والنسبة إلى امكانية التوفيق بين المهام الرسمية وغير الرسمية فقد بينت أنها قادرة على الموازنة بينهم فكلما تعددت المهام تعلم الإنسان الكفاءة في الموازنة بينهم، في البداية يكون ذلك صعب ولكن بالعود يصبح أمر عادي، كما ترى أنه لا يوجد أي تأثير للمكانة الإجتماعية على الأداء الوظيفي فحسب رأيها في الجامعة يكون التوظيف على أساس الشهادة والمسابقات ولا دخل لمكانتها الإجتماعية في أداؤها، وفي مقابل الإلتزامات الإجتماعية ترى أن هناك إشكالية الصراع والتمييز ولكن بعدها كونت إلتزامات وكونت علاقات إجتماعية، وما قدمته لها الاستقلال المادي والمعنوي من خلال تحقيق الذات وتوفير كل المتطلبات التي تحتاجها، كما صرحت بأن المناصب السامية يمكنها الترقية في المنصب، الإستفادة من الإمتيازات والترقيات والخرجات العلمية.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 08 :

ما استنتجناه أن تنظيم الوقت وترتيب أولويات حسب كل وضع يقلل من نسبة الوقوع في مشكلة التوفيق بين المهام المهنية والمهام الأسرية وأن تعاون العاملات مع النوع الآخر ومع الزميلات العاملات يحقق أعلى مستوى من الأداء، كما انتبهنا أن وجود مشكلة تعيق الأداء الوظيفي لهذه المبحوثة متمثلة في مشكلة تربية الاطفال، فالمرأة العاملة المتزوجة تقع بنسبة كبيرة في هذه المشكلة، فمسؤولياتها اتجاه أبناء والتزامها بالعمل المهني يسبب لها الضغط وصراع بينهم وهنا نشير إلى نظرية البنائية الوظيفية وما قدمه جون باولي: "من منظور وظيفي عن تربية الأطفال الذي يعتبر فيه دور الام المحور الاساسي لتنشاتهم اذا غابت الام تعرض الطفل إلى حرمان بسبب تقصيرها. وما أكدت هذه النظرية هو ضرورة ان تحتص المرأة بمهامها الأسرية والمهنية في خروجها للعمل خاصة اذا كانت متزوجة ولديها أطفال ينعكس سلبا على أسرتها ويسبب لها مشاكل على تربية أبنائها ورعايتهم، كما اكتشفنا من خلال هذه المقابلة أن هناك نقص في توفر بعض الحقوق كعدم توفر مكاتب ومقاهي وغيرهم من ذلك، فيجب على كل مؤسسة أن تسهر علة توفير كافة الحقوق للعمال لكي يكون الأداء مرتفع وفي حالة عدم توفرها تسبب ذلك في نقص الأداء وهنا يشير إلى نظرية العلاقات الإنسانية التي تدهو إلى ضرورة توفير الظروف الملائمة للعمال، والسهر على ضمان كافة حقوق العمال للحصول على أعلى مستوى من الأداء كما إتضح لنا من هذه المقابلة أن لا يوجد تأثير المكانة الإجتماعية على الأداء الوظيفي لأن توظيف في الجامعة يكون حسب الشهادات والمسابقات ولا دخل للمكانة الإجتماعية، ولكن هناك أثر سلبي للإلتزامات الإجتماعية على المخرجات الوظيفية وذلك من خلال ظهور مشكلة التمييز ما بين العمال والعاملات الذين لا ينتمون إلى نفس الجهة، وذلك يشكل عقبة أمام الأداء الوظيفي وهنا نشير إلى النظرية الماركسية: التي تؤكد على ضرورة تحقيق المساواة بين

الجنسين، كما إتضح لنا أن الوظيفة كفيلة في تحقيق الدوافع المادية والإجتماعية والنفسية وأن المناصب السامية تضمن الإرتقاء إلى مستوى أكثر.

عرض المقابلة رقم 09 :

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 37 سنة، الإقامة: تيارت، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة التعليم العالي، الخبرة المهنية: 12 سنة، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/03/11 .

فيما يخص رأي المبحوثة حول مسألة توافق العمل الذي تقوم به مع طبيعة الظروف الاجتماعية تجد أنها موفقة بصعوبة جدا خاصة حاليا مقارنة سابقا عندما كانت عازبة وبدون أولاد فقد واجهت إشكالية التوفيق بعدما تزوجت خاصة في الوقت الحالي كونها أم ل3 أولاد زادت المسؤوليات وزاد الضغط عليها وكذا مشكلة تأثير الظروف زادت حدة تأثيرها، إضافة إلى وجود مشكل السكن الوظيفي بحكم أنها مستقرة بملاكو في سكن وظيفي خاص بزوجها وهذا يعتبر من المشاكل التي أثرت عليها وعلى أدائها وفيما يخص جانب العلاقات الاجتماعية مع النوع الآخر فقد أقرت أنها تتعامل مع كلا الجنسين وليس لديها أي مشكل كونت علاقة مهنية وطيدة معهم، وهم يعملون كعائلة واحدة سواءا الأساتذة والأستاذات والإداريين. فيما يخص التزامها الوظيفي وإنخفاضه بسبب ماتواجهه من مسؤوليات فهي تحاول قدر الإمكان أن يكون أداؤها مرتفع وتحرص على تقديم المعلومة الكافية للطلبة وللمؤسسة التي تعمل بها، فرغم كل ظروفها الاجتماعية والضغوطات الأسرية إلا أنها تمكنت من أداء مهامها، وإضافة إلى تدريس محاضرات والتطبيقات أقامت ورشات تكوينية لفائدة الطلبة وتوجيههم لإنجاز مذكرات، كما تكلمت عن طريقة تعامل رئيس العمل معها بأنه متفهم ولا يوجد أي اشكال معها، وإتضح من هذه المقابلة أن إسناد المهام خارج مجال تخصص المبحوثة فقد أشارت إلى أن تخصصها جنائي حضري لكنها درست جميع التخصصات، إضافة إلى تدريس اللغة الأجنبية ولم تبقى محصورة في مجال تخصصها فقط بل إقترنت بالتخصصات الأخرى.

وفيما يتعلق في مسألة الحقوق المتحصل عليها بالمؤسسة فتري أن معظم الحقوق لم تلبها الجامعة مثلا هناك مشكل دفع المستحقات المالية دائما هناك تأخر ولا تصب في وقت المحدد، عدم توفر مكاتب الإشراف وعدم وضع ساعة بيولوجية من أجل أخذ قسط من الراحة والأكل لمواصلة عملها، هناك ضغط كبير في أوقات العمل ولكن بالرغم من ذلك هي قادرة على أداء أي مهمة تسند إليها وتكون وفق قدراتها الشخصية، فقد درست عدة مقاييس قادرة على أدائهم مثلا مقياس المنهجية ومقياس اللغة الأجنبية وغيره من ذلك، كما أشارت لنا أنه لا دخل لمكانتها الاجتماعية مع أدائها الوظيفي، وأنها توظفت من خلال المقابلات قامت بها وإلى جانب الإنتماءات الاجتماعية فقد وضحت لنا أن هناك جهوية من خلال قولها "انتشار عقلية تنوما برانية" لذلك ترى هذه المبحوثة أن مشكل الإنتماء ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي ويخلق مشكلة التمييز ما بين الأساتذة والأستاذات وحتى الإداريين، فتصبح المرأة العاملة لا تسعى إلى تكوين علاقات مهنية مع جميع أفراد العمل، تقوم بالمهمة التي عليها فقط لا تسعى إلى أداء أكثر من ذلك، ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم 11 فقد صرحت بأن الوظيفة قدمت لها إسهامات كثيرة في الجانب الاجتماعي من خلال تعرف على أناس جدد، إضافة إلى ذلك توفير الأجر الذي تستحقه، وإلى جانب الوصول إلى المناصب السامية فقد سردت لنا أنه قد تم إقتراح عليها منصب النيابة ورفضته بسبب الضغط والظروف الاجتماعية، بحيث قالت "باش نخدم خدمة وما نخدمهاش على أكمل وجه مانقدرش" وبالرغم أن هذا المنصب يزيد من الجانب المادي لها ويرفعها في الترقيات

والمكانة إلا أنها لم تقبل به وفضلت أن تبقى في مهنة تقديم المحاضرات والتطبيقات لا تسعى إلى المناصب السامية لأنها تحاول الموازنة مع ظروفها الإجتماعية.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 09 :

ما إستنتجناه من هذه المقابلة أن المبحوثة واجهت مشكلة التوفيق بين المهام المهنية والظروف الإجتماعية عندما تزوجت وأنجبت أولاد، إضافة إلى وجود مشكل عدم توفر السكن الوظيفي الذي أثر على أدائها وما إتضح لنا من هذه المقابلة أن المبحوثة تتعامل مع كلا الجنسين دون الإنفراد بالجنس الآخر والواقع هنا أن إنفرادها بمسؤولياتها أحيانا يكون زائدا عن حده خاصة أنها لديها أطفال وما نبهتنا المبحوثة أن هناك إهمال في الجامعة لبعض الحقوق اللازمة لكل عاملة، فقد أشارت نظرية العلاقات الإنسانية إلى ضرورة الاهتمام بجميع الجوانب النفسية أو الإجتماعية للعمال وضمان أرياحية التامة لهم من أجل تحقيق أفضل النتائج في الأداء ومن ثمة تحقيق الرضى الوظيفي لكل عامل، كشفت لنا هذه المبحوثة أن مشكلة التمييز كانت بسبب الإلتماءات الإجتماعية هي أكبر عائق أمام الأداء الوظيفي، فقد أشارت كل من النظرية الماركسية والنظرية النسوية: إلى ضرورة المساواة ما بين العمال والعاملات كما أفادتنا هذه المقابلة بأن الظروف الإجتماعية تقف عائق أمام التطوير والإرتقاء، فالمرأة لا تسعى إلى المناصب العليا فهي تنحصر فقط ضمن الوظيفة التي تؤديها ولا تسعى للتجديد وإكتساب المهارات الجديدة لكثرة الضغوطات وعبئ المسئوليات الأسرية .

عرض المقابلة رقم 10:

الإقامة: تيارت، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة التعليم العالي اعلامية، الخبرة المهنية: 10 سنوات، المدة: نصف ساعة حسب وجهة نظر هذه المبحوثة أن هناك توافق مابين عملها وظروفها الإجتماعية، فهي قادرة على تنظيم الوقت وتنظيم الأولويات في الحياة لا تحالط بين عملها وظروفها الإجتماعية، في إطار علاقاتها الإجتماعية مع النوع الآخر فقد صرحت أن هناك علاقة أخوة وزمالة وصدافة وتضامن وتواصل وتأزر فيما بينهم لتوجيه الخدمة العمومية في المجتمع عامة ومؤسسة الدولة خصوصا، كما تحدثت عن معاملة رئيس العمل لها أنها معاملة جيدة ومقدر للظروف، ولايسند إليها أي مهمة خارج مجال تخصصها وفيما يخص مدى تأثير الحقوق مع الواجبات فقد أشارت أن واجباتها أكثر من حقوقها، لأن معظم الحقوق ليست متوفرة مثلا: عدم توفر مكاتب للأساتذة، في إطار إسناد المهام وفق قدراتها الشخصية فقد أقرت أنها قادرة عليهم فهي تقوم إضافة إلى التدريس بتنشيط في المناسبات الرسمية للجامعة، ورغم من ذلك إلى أنها موفقة بين مهامها الرسمية وغير الرسمية، وفيما يخص مسألة تأثير المكانة الإجتماعية فقد كشفت لنا أن لا يوجد أي تأثير لها وإنما المردودية التي تخص الطلبة والتحصيل الدراسي ونسبة النجاح الطلبة في المقاييس التي تدرسها هي، وفيما يخص جانب الإلتماءات الإجتماعية فقد قالت "أن لها إنعكاس إيجابي خاصة مع البعد الوطني الذي نشأت عليه كما أنها تجمعها علاقات أخوية مع الزملاء الذين من الخارج الولاية وأن الوظيفة قدمت لها الإستقرار الإجتماعي والمادي والتوصل على كل الأصعدة بيداغوجيا وإجتماعيا وحتى إعلاميا .

فيما يخص المناصب السامية فقد صرحت أنها لاتضيف أي شي، لأنها أكبر من المنصب.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 10:

ملاحظته من خلال هذه المقابلة أن هذه المبحوثة تحفظت عن تصريح بسنها، وقد نبهتنا أن ليس لديه أهمية في هذا المجال كما لم تصرح في حالتها العائلية، وما استنتجناه أنها هناك توافق ما بين عملها وظروفها الإجتماعية وأن هناك علاقات مهنية جيدة مع النوع الآخر ومع رئيسها في العمل وأن إلتزامها في مستوى الجيد، وما إلتبهننا إليه أن هناك إهمال لبعض الحقوق خاصة عدم توفر مكتب خاص بها، وهذا أهم مشكل مهني تواجهه المبحوثة، وهنا نشير إلى نظرية العلاقات الإنسانية التي أكدت على ضرورة تلبية كل النقص التي تعيق أداء العمال، وتؤثر عليه فكلما كانت الظروف ملائمة وجيدة كلما كان الأداء في إرتفاع .

كما كشفت لنا أن المكانة الإجتماعية لا تؤثر على الأداء الوظيفي بل المردودية هي التي لها تأثير كبير من خلال نسبة النجاح في الجامعة "فكلما كان الأداء الوظيفي في المستوى المطلوب كانت المردودية مرتفعة"، وان الإلتماءات الإجتماعية لها إنعكاس إيجابي على أدائها وحيث كونت لها علاقات مهنية جديدة مع مختلف الأبعاد الوطنية، وما استنتجناه أن عملها كان له إنعكاس إيجابي من خلال تحقيق دوافع الإجتماعية والمادية .

إضافة إلى المناصب السامية فإن المبحوثة لها مكانة إجتماعية قد عززتها من خلال منصبها الأصلي فهي لا تبحث عنها في المناصب أخرى .

عرض المقابلة رقم 11:

الحالة العائلية: متزوجة، السن: 39، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذ محاضر "أ"، الخبرة المهنية: 10 سنوات، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/03/5.

قد صرحت المبحوثة أنها في بداية التوظيف في ولاية بليدة لم تكن متزوجة وكان هناك توافق ما بين عملها وما بين ظروفها الإجتماعية ولكن عندما توجهت للعمل في ولاية تيارت واجهت مشكلة بعد المسافة، وعندما تزوجت ومع انجاب الأولاد كان هناك توفيق بنسبة 50 وليس 100 بسبب زيادة المسؤوليات عليها وبرغم من ذلك هي تسعى تحاول أن تنظم وقتها ما بين العمل والمنزل، وفيما يخص إجابتها عن السؤال رقم 2 قد بينت أنها تتعامل مع الأساتذة في تخصص وتظهر تعاملتها مع فئة الرجال أكثر من النساء فأنها تتعامل مع عاملتين فقط ولكن برغم من ذلك لا توجد صراعات بينهم، وهناك إحترام وتعاون وفيما يخص إنخفاض إلتزامها المهنية بسبب ماتواجهه من مسؤوليات فقد أبحاث لنا أنه يوجد إنخفاض نوعا ما بحيث أنها تعرضت إلى صدمة وفاة جدتها، ولكن برغم من ذلك حاولت أن تتغاضى عن مشاكلها وذلك من أجل مصلحة الطالب، وفيما يخص تعامل رئيس العمل لها فقد أقرت أنه متفهم معاملته جيدة يقدر كل ظروفها فقد صرحت أنها واجهت ظرف صحي واستدعى بها إلى التغيب ولكنه تفهم وضعها، ولم يكن صارم معها .

وفي إطار إسناد مهام خارج تخصص فقد أقرت أنها عضوة في لجنة علمية لقسم علم إجتماع تنظيم ولكن هذه المهمة كانت اختيارها ولم تفرض عليها .

كما سردت لنا أن الجامعة اقترحت عليها تدريس تخصص آخر ولكن رفضت بسبب الضغط وبسبب ظروفها ومسؤولياتها الأسرية، كما تحدثت عن إهمال الجامعة لأبسط الحقوق التي يجب أن تكون ساهرة على تحقيقها ليكون العامل مرتاح في مكان عمله، وعليه لا توجد مكاتب خاصة بكل أستاذ فهذا أبسط شيء يجب أن يكون متوفر لتكون العاملة مرتاحة في المكتب الخاص

بما بعد أن ينتهي دوامها، إضافة إلى مشكل إنعدام النظافة فقد صرحت أن القاعات غير مهيئة لتدريس وغير نظيفة بحيث قالت "الغبرة فلقاعات كارثة" أنا عندي مرض الحساسية وليت منقدرش ندرس وبين ما تكون الغبرة"، إضافة إلى معاناتها مع المراحل غير مهيئة وأغلب الوقت مغلقة أيضا إلى مشكل تأخر صب الأجر . كما صرحت لنا أنها في بعض الأحيان غير قادرة على القيام بمهامها ويكون ذلك فوق قدرتها بحكم أن لديها أولادها ولا تستطيع التفريط فيهم فأحيانا يستدعيها الأمر أن تتوجه للعمل بسببهم وفي بعض الأحيان تكون لها مهام مهنية في المنزل من تحضير محاضرات وتصحيح مذكرات لا تتمكن من إنجازهم .

وفيما يخص تأثير المكانة الاجتماعية حسب وجهة نظرها أنه في أغلب الأحيان هناك تمييز على حسب المكانة الاجتماعية، وفيما يتعلق بالإنتماءات الاجتماعية التي بين الأساتذة لم تؤثر ولكن عند توجهها إلى الإدارة هناك تمييز بحيث قالت "كي نروح نجيب ورقة يخررو خزرة مش مليحة نظرة أنو برانية"، كما كشفت لنا أن الظروف الإدارية لم تساعدها لإتمام مهامها في كل أريحية مع ذلك فقد بينت لنا أن الوظيفة قدمت لها الكثير سواء في الجانب المادي أو الاجتماعي، وحتى على الصعيد النفسي، فقد تكونت لها شخصية قوية تعاملت مع أشخاص جدد، وتعلمت ثقافات جديدة حققت مكانة اجتماعية معترف بها في الأسرة، وفيما يخص المناصب السامية فلديها طموح بأن تكون سفيرة في العلم ونشر الأخلاق الاجتماعية الجزائرية في دولة أخرى لها طموح بأن تزداد علما، وأن تنجز كتاب في المنهجية لفائدة الطلبة في إنجاز مذكورة ولكن ظروفها لم تسمح لها بذلك .

التحليل السوسولوجي لمقابلة رقم 11:

ماتبين لنا من خلال هذه المقابلة أن مسؤولية الزواج وإنجاب الأولاد يجعل المرأة تجد صعوبة في تحقيق التوافق ما بين عملها الاجتماعي كما وجدنا أن بعد المسافة يسبب صعوبة في التنقل إلى مكان العمل في حالة وظروفها عندما تكون المرأة العاملة متواجدة في ولاية بعيدة عن ولاية التي تعمل بها، كما تبين لنا أن هذه المبحوثة لا تتعامل مع كل الزملاء في العمل بل تقتصر معاملتها مع جنس الإناث مع أستاذتين فقط ولا تسعى إلى التواصل مع باقي الأستاذات في حين معاملتها مع فئة الرجال جيدة، وبالنسبة إلى مسألة إنخفاض الأداء الوظيفي بسبب المسؤوليات الأسرية اكتشفنا أن بعض الظروف الأسرية مثلا وفاة أحد الأقارب تعيق أدائها الوظيفي داخل الجامعة وذلك حسب الصدمة النفسية إتجاه فقد ذلك الشخص وبالتالي أن المشكلات النفسية جراء صدمة ما تخفف من نسبة الأداء للمرأة العاملة لإضافة إلى ظروف أخرى أيضا وهي الظروف الصحية عندما تكون العاملة مريضة يعرضها ذلك إلى التغيب وعدم المواظبة في العمل وبالتالي تدني مستوى الأداء، وما استنتجناه أنه برغم من كل الظروف التي واجهتها هذه المبحوثة لم يكن رئيس صارم معها وكان مقدر لظروفها فنجد أن نظرية العلاقات الإنسانية: تشير بأن يكون القائد متفهم ويراعي الجوانب الإنسانية النفسية والاجتماعية لكل عامل، كما كشفت لنا أن الظروف الاجتماعية قد تكون عائقا أمام العاملة من أجل الانتقال إلى مناصب أخرى إضافية، وقد نبهتنا هذه المبحوثة إلى وجود تقصير في جانب القاعات فهي غير مهيئة للتدريس وعليه أن الجامعة لم تراعي الظروف بأن تكون ملائمة حتى يكون الأداء مرتفع، "فكلما كانت العاملة تحت ظروف عمل ملائمة كلما كان أدائها في مستوى العالي"، كما لاحظنا من خلال هذه المقابلة أن هناك سياسة التمييز داخل الجامعة على حسب إنتماء الجهوي لكل عامل ومن هنا نستعين بنظرية الماركسية والنسوية: اللواتي أكدن على ضرورة المساواة في الحقوق

والواجبات في مكان العمل خاصة أنهم أكدوا على حقوق المرأة العاملة، ولكن برغم من كل ذلك وجدنا إنعكاسات إيجابية التي أقرتها هذه المبحوثة من ناحية تحقيق الدوافع المادية والإجتماعية والنفسية.

عرض المقابلة رقم: 12

الحالة العائلية: عزباء، الإقامة: تيارت، طبيعة المهنة: أستاذة جامعية، المستوى التعليمي: دكتوراه في علم الاجتماع، الخبرة المهنية: 08 سنوات، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/03/12.

أكدت المبحوثة أن هناك توافق مابين العمل الذي تقوم به مع طبيعة ظروفها الإجتماعية كما أنها أقرت برغم من كونها عازبة وليس لديها مسؤولية الأولاد أو الزوج، ولكن هناك مهام أسرية تقوم بها في المنزل بنسبة 90 % كونها بنت الكبرى ولكنها إلى حد معين موفقة وذلك من خلال التقسيمات وترتيب الأولويات وفيما يخص إجابتها عن السؤال 02 فقد وضحت لنا أنه لا توجد أي مشاكل بين الجنسين تتعامل مع جنس الذكور و جنس الإناث بينهم علاقة زمالة وذلك التفاهم يجنبنا من الوقوع في صراعات وتجعل العاملة تعمل بأريحية أكثر وفيما يخص إجابتها عن السؤال رقم 03 فقد أقرت أن إلتزامها المهنية لا تنخفض فهناك فصل مابين هويتها المهنية والشخصية وأنها من الأشخاص الذي عندما يتوجهون للجامعة وأي مشكل تعرضت له داخل الأسرة يبقى في البيئة الخارجية وفيما يخص معاملة رئيس العمل فقد أقرت أن جميع الرؤساء الذي كانوا سابقا وحاليا متفهمين ومقدرين لكل الظروف واذ لازم الامر إلى التغيب لا يعاملها رئيس العمل بصرامة وأنه لايسند اليها أي مهمة خارج نطاق تخصصها وفيما يخص قضية الحقوق المتحصل عليها بالجامعة ترى أن الجامعة مقصرة في بعض الحقوق، وفيما يخص عملية التدريس ليست موفرة مكبر الصوت في المدرجات وذلك مايتعب الأبحال الصوتية للأساتذة لذلك أقرت أنه يجب ان تكون هناك نقابة تتكفل بالمطالبة بحقوق الأساتذة، ولكن كل ما يسند اليها من واجب مهني تكون قادرة عليه ويكون وفق قدرتها الشخصية، وفيما يخص عملية التوفيق مابين المهام الرسمية وغير رسمية فهي موفقة إلى حد ما لأن ذلك علاقة بتقسيم العمل بحيث قالت "عندما قبل ما أتوجه للجامعة أقوم بعمل كل مهامي في الليل اعد الغذاء صباحا " وهذا الأمر يجعلني غير مقصرة ومنظمة لأوقاتي، وفيما يخص تأثير المكانة الإجتماعية على أدائها الوظيفي فقد أقرت أنه ليس لديها أي علاقة بالأداء ولا توجد أي اختلافات في المكانة الإجتماعية، كما أن الإلتماءات الإجتماعية أيضا لم تأثر على مخرجاتها الوظيفية لأنها من نفس الولاية التي تعمل بها، فيما يخص ماقدمته لها الوظيفة فقد صرحت أن أعطائها المكانة الإجتماعية حققت لها الجانب المادي والمعنوي ولكن ذلك انعكس عليها سلبا من خلال نظرة المجتمع لها من خلال انتشار عقلية "الحسد وغيره" وأصبحو يلقبوها "بالدكتورا مثلا راها جات الدكتورا مايعطوليش باسمي"، وفيما يخص المناصب السامية لاتسعى إلى المنصب آخر مكثفية بالمنصب التي هي فيه.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم: 12

ما استنتجناه من هذه المقابلة أن المبحوثة قادرة على تحقيق التوافق مابين مهامها وطبيعة الظروف الإجتماعية بحكم أنها عازبة، كما نبهتنا أن تنظيم الوقت وترتيب الأولويات يساهم في التأقلم مع مختلف الظروف التي تتعرض لها، أما أن هذه المبحوثة تعرضت إلى مشكلة السكن الوظيفي كما تعرضت إلى نقائص في الجامعة أعاقت أدائها الوظيفي من بينها عدم توفر قاعات والمدرجات على مكبر الصوت الذي هو أهم أداة تساعد الأساتذة على إيصال معلوماته بصوت مرتفع، وذلك النقص يسبب لها

مرض صحي تمثل اضطراب الأحبال الصوتية فعلى الجامعة أن تكون حريصة على الاهتمام بالأساتذة من مختلف الجوانب وضمان الراحة لهم كما تشير نظرية العلاقات الإنسانية على ضرورة الاهتمام بالجوانب الصحية والنفسية للعامل من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لهم .

كما سنتجتنا من هذه المقابلة أن الوظيفة حققت لها دوافعها المادية من خلال الأجر الذي تتقاضاه وحققت أيضا دوافع الإجتماعية من خلال تحقيق مكانة إجتماعية في المجتمع.

عرض المقابلة رقم 13:

الحالة العائلية: عزباء، السن: 39 سنة، الإقامة : تيارت، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة جامعية ونائبة رئيس القسم، الخبرة المهنية: 15 سنة، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/03/12.

قد أقرت المبحوثة ان هناك توافق ما بين عملها وظروفها الإجتماعية وفي آخر السنة يكون هناك ضغط ولكنها تتجاوز ذلك، وتحاول بقدر الامكان أن توفق وبالرغم من ضغوطاتها فهي ملتزمة وموفقة، وفيما يخص علاقتها الإجتماعية فهي تتعامل مع كلا الجنسين وفيما يتعلق في جانب الالتزامات المهنية فقد أقرت أنه لأين خفض بحكم أنها تدرس في 15 سنة ولا يوجد ضغط وملتزمة بكل مهامها كما تحدثت عن معاملة رئيس لها بأنها معاملة جيدة ويتعامل معها بمرونة وفيما يخص اسناد المهام خارج التخصص، فقد أقرت أنه أسند منصب خارج تخصصها ولكن قبلت وكان اختيارها وفيما يتعلق بمسألة الحقوق المتحصل عليها بالمؤسسة حسب وجهة نظرها أن حقوقها متوازنة مع واجباتها، من خلال تحقيق الجانب المادي والمعنوي وأخذ مستحقات ومردودية في الوقت.

وفيما يخص تأثيرات المكانة الإجتماعية فقد أقرت أنها بصفتها أستاذة إدارية في الجامعة تحاول أن تفصلها عن الأداء بحكم أن الأساتذة كلهم سواسية لا يوجد إي اعتبار للمكانة الإجتماعية داخل الجامعة، وفي ما يتعلق بالانتماءات الاجتماعية صرحت فقد صرحت أنها كانت إيجابية كونت علاقات مهنية جيدة من مختلف الجهات يعملون كعائلة واحدة ورغم ذلك الإختلاف الموجود لأن كل منهم بالجامعة ليسو من نفس الولاية ولكن علاقتهم جيدة.

كما أن كل ما يسند إليها من مهام يكون وفق قدرتها الشخصية، وفيما يخص إشكالية التوفيق ما بين المهام الرسمية وغير الرسمية، قد أقرت أنه بالرغم من الضغوطات التي تكون خاصة نهاية السنة من خلال مناقشة مذكرات التخرج والمداومات النهائية والإستقرار ولكن إلى حد ما موفقة ولا تأثير سلبي أو مشكل نفسي تتعامل مع الأمور بسلاسة، وفيما يخص الأشياء التي قدمتها الوظيفة تمثلت أنها قدمت الجانب المادي والمعنوي وتكوين علاقات مهنية، كما أنها مقتنعة بالمنصب الذي ترقى له، وأعطائها مكانة وخبرة وليس لها طموح لمنصب آخر.

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم 13:

إن المبحوثة لم تقع في إشكالية التوافق ما بين عملها المهني وظروفها الاجتماعية، وعلاقتها مع زملاء العمل علاقة جيدة مع كلا الجنسين، إضافة إلى علاقتها مع رئيس العمل الجيدة التي لها تأثير إيجابي على مستوى أدائها الوظيفي، كما نبهتنا أن حقوقها متوازنة مع واجباتها، ولا تقع في مشكلة التوفيق ما بين المهام المهنية والأسرية، وذلك بحكم أنها عازبة وليس لديها مسؤولية الأولاد

والزوج، لذلك لم تقع لأي صراع ما بين المهام الرسمية وغير الرسمية، كما وضحت أنها لا تعاني من أي مشاكل مهنية أو نفسية وأن الوظيفة لها إنعكاس إيجابي على حياتها الاجتماعية من خلال تحقيق الدوافع المادية، والنفسية والاجتماعية من خلال تحقيق المكانة الاجتماعية المعترف بها، كما نبهتنا إلى نقطة أساسية وهي بأن الجامعة تفصل ما بين المكانة الاجتماعية والأداء الوظيفي كل عامل يقوم بوظيفته دون الأخذ بعين الاعتبار إلى مكانته الاجتماعية وأنهم يعملون كفريق واحد دون أي تمييز بالرغم من الاختلاف الموجود في الإنتماءات الاجتماعية إلى أن ذلك لم يؤثر سلبا عليهم بل كونو علاقات مهنية وطيدة مع مختلف الجهات، ونجد أيضا أن هذه المبحوثة مكثفية بمنصبها.

عرض المقابلة رقم: 14

الحالة العائلية: عزباء، السن: 40 سنة، الإقامة: عين الذهب، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة التعليم العالي، الخبرة المهنية: 05 سنوات، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/04/20

ترى هذه المبحوثة أنها تواجه صعوبة توافق بين تقسيم الخاص بالمهام مع طبيعة ظروفها الإجتماعية خاصة في بعد المسافة، ماجعلها تهدر طاقتها في الطريق إلا أنها تصل منهكة فاقدة الرغبة في العمل، ومن الناحية أخرى فقد صرحت هذه المبحوثة أنها يكمن ميلها في علاقتها مع النوع الآخر إلى جنس الذكور تبرر موقفها من خلال غيرة التي تكنها كل المرأة اتجاه أخرى حيث قالت "نصيب راحتي مع الرجال من ناحية النفسية، داخله فيها غيرة كي نكون نتعامل مع الإناث لهذا نفضل أنني نخدم مع الرجال"، وفيما يخص انخفاض التزاماتها في العمل بسبب ماتواجهيه من مسؤوليات، كشفت لنا أنها تصطدم بصعوبات تجعلها تأتي إلى مكان العمل مرهقة إضافة إلى معاملة رئيس لها، في ظل هذا التعب فانه متفهم جدا لظروفها الإجتماعية وفي اطار اسناد المهام خارج نطاق التخصص، فان المبحوثة صرحت أنها لاتسند اليها أي مهام خارج تخصصها بمقابل تجد المبحوثة هناك تأثير مابين الحقوق المتحصل عليها في المؤسسة وواجباتها فقد أقرت أنه لا يوجد مكان لأكل وكذلك تأخر في صب الأجر ومن خلال السؤال رقم 07 فقد أجابت المبحوثة على أنها لديها القدرة الكافية لمهام التي تسند اليها من جهة أخرى فأنها تجد صعوبة في التوفيق بين المهام الرسمية وغير الرسمية حيث صرحت قائلة "مشي من سهل توفقي بيناتهم، باش تحوسي تدي إذن يليق ترخيص باه تحدمي أي حاجة"، فيما يخص مكانة الإجتماعية فإن المبحوثة بينت لنا أنها لا تؤثر على أداؤها الوظيفي وأنها توظفت من خلال المسابقة ولا يوجد أي دخل لمكانتها الإجتماعية، في مقابل الإنتماءات الإجتماعية فإن المبحوثة كشفت لنا أنها أثرت على مخرجاتها الوظيفية حيث صرحت قائلة "معاناة كبيرة بين بنت البلاد والبلديات عنصرية في انتماء خاصة في بدايات عملي كان التمييز طاغي أثر على مخرجاتي وظيفية"، فيما يخص اجابة على السؤال رقم 11 فإن هذه المبحوثة أبحاث لنا أن الوظيفة قدمت لها أشياء باعتبارها جزءا أساسيا في مسارها المهني والإجتماعي وذلك من الناحية المادية من خلال الاستقلال المادي على نقيض آخر من خلال إجابة على السؤال 12 حيث صرحت المبحوثة على أن المناصب السامية أضافت لها جانب مادي فكلما تحصلت على الترقية تحصلت على راتب أعلى وتحسنت وضعيتها .

التحليل السوسولوجي لمقابلة رقم: 14

ملاحظناه في هذه المقابلة أن المبحوثة تعرضت إلى مشكلة التوافق بين تقسيم الخاص للمهام مع طبيعة ظروفها الإجتماعية، مانبها إلى وجود مشكلة خفية المتمثلة في مشكل التنقل وفيما يخص طبيعة العلاقة بينها وبين النوع الإجتماعي فان المبحوثة تتعامل مع جنس الذكور أكثر من الإناث وذلك من خلال خلق ثقة أكثر وهذا ما نبهنا إلى وجود مشكلة عدم تعامل مع زميلاتها العاملات وذلك بسبب انعدام الثقة بينهم، كما استنتجناه أن المبحوثة تواجه مشكلة جسدية المتمثلة في التعب والارهاق، حيث إتضح لنا أن معاملة رئيس لها معاملة جيدة ومتفهم ولاي وجد أي مشكل بينهم، ولا يسند لها مهام خارج تخصصها إضافة إلى أن المبحوثة تعاني من عدم توفر بعض حقوق في الجامعة من خلال نقص في امكانيات اللازمة أدت إلى تدني مستوى أداؤها الوظيفي وينعكس ذلك على انتاجية المؤسسة ومنه نشير إلى النظرية العلاقات الإنسانية: حيث اهتمت بعامل من كل جوانبه وأنه

ليس كالألة يؤدي المهام التي على عاتقه فقط فهو يحتاج إلى حقوق من خلالها تكمن في راحته النفسية والاجتماعية مثلا توفير مكاتب الإشراف، تخصيص ساعة بيولوجية من أجل توجه إلى تناول وجبات من خلالها تكون في أحسن حالة وتستطيع تقديم أفضل وبمستوى عال بمقابل نجد أن المبحوثة لديها مشكلة التوفيق بين المهام المنزلية والمهنية، إضافة إلى انتماء الاجتماعي فهذا انعكس سلبا على المبحوثة وعلى مخرجاتها الوظيفية ووجود مشكلة التمييز بين العائلات من نفس جهة وجهة أخرى كما بينت لنا المبحوثة أن الوظيفة قدمت لها الكثير من خلال الجانب المعنوي، وأكسبتها التقدير والاحترام وتحقيق الذات تمكنت من تحقيق الدافع المادي والوصول إلى الرفاهية والاكتفاء وتلبية كل الحاجيات وهذا ماثبت لنا أنه من أهم الدوافع والأسباب التي تجعل المرأة تخرج إلى العمل هو الدافع المادي، وأن لها طموح للوصول إلى مناصب السامية من أجل الترقية المنصب وارتفاع الأجر .

عرض المقابلة رقم: 15

الحالة العائلية: عزباء، السن: 30 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، طبيعة المهنة: أستاذة التعليم العالي /دكتوراه، الخبرة المهنية: 08 سنوات، الإقامة: تيارت، المدة: نصف ساعة، التاريخ: 2024/04/20.

ترى هذه المبحوثة أن هناك توافق ما بين تقسيم الخاص بالمهام مع طبيعة ظروفها الاجتماعية بحيث لا يوجد أي تأثير على مهام التي تؤديها ومن الناحية أخرى فإن علاقتها الاجتماعية مع الذكور والإناث في بيئة العمل فهي تتعامل مع كلا الجنسين، إضافة إلى إسناد المهام فترى المبحوثة لا يسند لها مهام خارج تخصصها، فيما يخص انخفاض التزامها بالعمل بسبب مسؤوليات فقد بينت لنا أنها رغم الظروف الخاصة إلا أنها تستطيع تحمل مسؤولية اتجاه عملها وأنها تشعر بالراحة النفسية عند قيامها له، حيث أبحاث لنا المبحوثة في هذه المقابلة عن تعامل الرئيس بأنه متفهم ومقدر لظروفها الاجتماعية بمقابل فإن المبحوثة صرحت أن هناك تأثير ما بين الحقوق المتحصل عليها في المؤسسة وواجباتها فقد كشفت لنا أن لا يوجد مكان الأكل وكذلك تأخر في صب الأجر وافترقا إلى مكاتب الإشراف ومن جهة أخرى فأنها تجد صعوبة التوفيق بين المهام الرسمية وغير رسمية، وفيما يخص تأثير المكانة الاجتماعية على أدائها الوظيفي فقد أقرت أنه ليس لديها أي علاقة بالأداء ولا توجد أي اختلافات في المكانة الاجتماعية بمقابل الإتماءات الاجتماعية لم تؤثر على مخرجاتها الوظيفية لأنها من نفس ولاية التي تدرس فيها بعكس أكسبتها علاقات ما بين الزملاء والزميلات وفيما يخص ماقدمته لها الوظيفة فقد صرحت أن أعطائها مكانة اجتماعية حيث حققت لها الجانب المادي والمعنوي من خلال تحقيق الذات والاستقلال المادي بمقابل المناصب السامية فإن المبحوثة لديها طموح في الترقية والمنصب عالي وذلك من خلال أعطائها مكانة وخبرة .

التحليل السوسولوجي للمقابلة رقم: 15

ملاحظناه من خلال هذه المقابلة أن المبحوثة تستطيع على تحقيق التوافق ما بين مهامها وطبيعة ظروفها الاجتماعية، لا يوجد أي تأثير على وظيفتها إضافة إلى علاقتها الاجتماعية فإن المبحوثة تتعامل مع جنس الذكور والإناث وليس لديها أي مشكلة في تعاملها معهم، فيما يخص الحقوق التي تعاني منها المبحوثة في الجامعة من خلال نقص بعض إمكانيات تؤدي إلى تدني مستوى أدائها، ومنه نشير إلى نظرية العلاقات الإنسانية: التي إهتمت بعامل من كل جوانبه من أجل تحقيق راحته النفسية والاجتماعية مثلا تخصيص ساعة بيولوجية من أجل توجه إلى تناول وجبات، من خلالها تكون في أحسن حالة وتستطيع تقديم

أفضل بمستوى عال إضافة إلى وجود مشكلة التوفيق بين المهام المنزلية والمهنية، بمقابل فان إنتماءات الإجتماعية أعطتها علاقات وطيدة ما بين الأساتذة والأساتذات من مختلف الجهات .

كما إتضح لنا من هذه المقابلة أن الوظيفة حققت لها دوافعها المادية من خلال الأجر الذي تتقاضاه، وحققت أيضا دوافع الإجتماعية من خلال تحقيق مكانة الإجتماعية في المجتمع وتحقيق الذات إضافة إلى سعيها للمناصب السامية من أجل اكتساب الخبرة المهنية وزيادة في الراتب.

3. مناقشة وتحليل نتائج الدراسة :

1.3 نتائج الفرضية الأولى :

والتي تنص على "إن تقسيم الإجتماعي للعمل المكتمل يقتضي بالضرورة الأخذ بعين الإعتبار النوع الإجتماعي كعامل مهم في تحديد مستوى أدائها".

كشفت تحليل بيانات المقابلات بجملة من النتائج التالية :

- إن أغلب المبحوثات خاصة المرأة العاملة المتزوجة تجد صعوبة كبيرة في تحقيق التوافق ما بين عملها وما بين ظروفها الإجتماعية وذلك بحكم تأثير الظروف الأسرية والمهنية والنفسية على نقيض ذلك المرأة العاملة العازبة ولم تظهر حدة تأثير الظروف عليها بحكم أنها لا تتعرض لنفس المشاكل والمسؤوليات التي تقع فيها العاملة المتزوجة وبالتالي إن نسبة التوافق بين العمل المهني والظروف الإجتماعية هي نسبية.
- إن المرأة العاملة تتعرض إلى مشاكل نفسية متمثلة في القلق والإرهاق النفسي نتيجة للضغط الذي تتعرض له سواء في بيئة العمل أو خارجها إضافة إلى مشاكل جسدية متمثلة في التعب الجسدي والإرهاق الجسدي لأنها تبذل جهد أكبر من طاقتها خاصة المرأة العاملة التي تعاني من مشكلة بعد المسافة وصعوبة التنقل إلى مكان العمل.
- إن أغلب المبحوثات علاقاتهم جيدة مع زملاء في مكان العمل ومع كلا الجنسين وهي عامل مهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وذلك من خلال التعاون والتفاعل فيهما بينهم والحصول على أفضل النتائج.
- إن كل ما تواجهه المرأة العاملة من مسؤوليات تؤثر على الأداء الوظيفي وتتسبب في تدهيره و انخفاضه فالمرأة العاملة خاصة إذا كانت متزوجة هي أكثر عرضة لمشكلة الإنخفاض وذلك بحكم مسؤولية الأولاد وقلقها وتوترها عليهم وهي متواجدة في مكان العمل مما يعرضها إلى التشتت وبالتالي ينقص أدائها.
- إن التعامل الجيد لرئيس العمل مع العاملات وتفهمه لجل الظروف الإجتماعية التي يتعرضن لها له إنعكاس إيجابي على أدائهن وما توصلنا إليه أنه هناك علاقة مهنية جيدة للمبحوثات مع رئيسهن في الجامعة.
- إن معظم المبحوثات يقمن بمهامهن في إطار تخصصهن فقط، ولا يقمن بمهام خارج التخصص وذلك يخفف عليهم الضغط.
- إن الجامعة لم تمنح كافة الحقوق اللازمة للمرأة العاملة فهناك إجحاف في أبسط الحقوق مثلا: قلة القاعات و بالتالي تجعل الأستاذة تحت ضغط العدد الهائل من الطلبة وصعوبة إيصال المعلومة الكافية لهم، إضافة إلى عدم توفر مكبرات

الصوت في قاعات المحاضرات مما يؤدي بالأستاذات إلى رفع أصواتهن إلى أقصى درجة وذلك ينعكس سلبا على صحتهن الجسدية من خلال تعرض الأحبال الصوتية إلى التلف، زد على ذلك عدم تخصيص ساعة بيولوجية للأكل والراحة وكذلك عدم تخصيص مكاتب خاصة لهن كما نجد أنهن في الجامعة لم يتحصلن على أهم حقوقهن وهو السكن الوظيفي للعاملات اللواتي هن من خارج الولاية التي يعملن فيها، وبالتالي إن عدم توفر تلك الحقوق ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

وبالتالي نقول من خلال ماسبق أن المعطيات التي تحصلنا عليها تؤكد أن الفرضية تحققت في بعض الجوانب.

2.3 نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على "الظروف الإجتماعية للمرأة العاملة بعيدا عن مكان العمل تساهم في التأثير على مستوى أدائها إنطلاقا من وضعياتها المهنية".

تحصلنا من خلال مناقشة وتحليل بيانات المقابلات إلى النتائج التالية :

- إن المهام أحيانا لا تكون وفق القدرات الشخصية للمرأة العاملة وذلك بسبب تأثير الظروف الإجتماعية .
- كشفت الدراسة أن المرأة العاملة بالأخص المتزوجة تجد صعوبة عملية التوفيق ما بين المهام الرسمية وغير الرسمية وذلك بحكم المسؤوليات المتزايدة مسؤولية الأبناء، مسؤولية الزوج والأسرة التي تقع كلها على أعبائها في حين أن بعض العاملات يجدن المساعدة من طرف أسرهن كالزوج والأم في العناية بأطفالهن عند غيابهم عن المنزل وهذا يدل على نجاح المرأة العاملة في إقناع المحيطين بها على ضرورة عملها.
- أوضحت الدراسة أن المكانة الإجتماعية لا تؤخذ بعين الإعتبار في الأداء الوظيفي للعاملات وليس لها أي تأثير سلبي.
- إن الإلتماءات الإجتماعية تأثير سلبي وتأثير إيجابي فمن الناحية السلبية إنتشار سياسة التمييز على حسب الإلتماء الجهوي لكل أستاذ في الجامعة ومن الناحية الإيجابية من خلال تكوين علاقات مهنية مع الأساتذة الذين ليسو من نفس الجهة من خلال خلق التفاعل والتعاون معهم والعمل كفريق واحد.
- أن الوظيفة ساعدت المرأة على تحقيق دوافعها الإجتماعية والمادية وحتى النفسية وبالتالي عمل المرأة برغم من سلبياته إلى أن هناك جوانب إيجابية لا يمكن إنكارها.
- أوضحت الدراسة أن الظروف الأسرية تعد عائقا أمام المرأة العاملة خاصة المتزوجة للإرتقاء إلى المناصب السامية فهن مكتفين بوظيفتهن كأستاذات فقط.

وبالتالي ما تحصلنا عليه من معطيات المقابلات يدل على صدق الفرضية

4. الإستنتاج عام:

✓ تواجه المرأة العاملة بجامعة ابن خلدون عدة ظروف تعيق أدائها الوظيفي منها ما هي مشكلات أسرية متمثلة في رعاية الأبناء والإهتمام بهم ومشكلات نفسية متمثلة في القلق والإرهاق النفسي، ومشكلات صحية متمثلة في التعب الجسدي، ومشكلات مهنية متمثلة في عدم توفير ظروف ملائمة لها في مكان العمل ومشكلة التمييز بسبب الإلتماء الجهوي لكل عامل.

- ✓ تواجه المرأة العاملة أهم مشكلة وهي صراع الأدوار ما بين دورها كربة بيت ودورها كمرأة عاملة، وذلك يشكل لها صعوبة في التوفيق بينهما.
- ✓ إن العمل بالمداومة مثلاً يومين في الأسبوع هو من العوامل المساعدة للمرأة العاملة فهو يحقق الضغط ويساعد في عملية التوفيق من خلال تخفيف الأعباء المنزلية.
- ✓ إن العاملات المتزوجات يجدن المساعدة من طرف أسرهن في عملية تربية الأبناء والاهتمام بهم في غيابهم وذلك يخفف من حدة تأثير مسؤولية الأبناء على أداؤها بالجامعة.
- ✓ تراجع نظرة المجتمع حول المرأة العاملة بأنها ربة بيت فقط فلقد أصبحت مستقلة ولها السلطة وتطورت مكانتها الاجتماعية.
- ✓ بفضل المهنة التي تقوم بها المرأة تمكنت من تحقيق دوافعها المادية والاجتماعية والنفيسة، فكانت الدوافع المادية من خلال تحقيق الاستقلال المادي والرفاهية وكانت الدوافع الاجتماعية من خلال رد الاعتبار لها وتحقيق مكانة اجتماعية وتقدير اجتماعي وكانت النفسية من خلال إثبات ذاتها وتطوير شخصيتها.
- ✓ إن علاقة المرأة العاملة في الجامعة بالإدارة والزملاء بالعمل ومع رئيس العمل علاقة مهنية جيدة وهذا ساعدها على إتمام المهام على أتم وجه والرفع من أداؤها الوظيفي.
- ✓ هناك تعاون ما بين الزملاء في العمل وبالتالي الأداء الوظيفي ومردودية الجامعة ترتفع.
- ✓ الجامعة لم توفر مختلف الوسائل والإمكانيات التي تساعدها على تسهيل عملية الأداء مثل توفير مكبرات الصوت في قاعات المحاضرات، توفير مكاتب خاصة بالأساتذة.
- ✓ لا يوجد تمييز بين الجنسين في الجامعة.
- ✓ المكانة الاجتماعية ليس لها أي تأثير على الأداء الوظيفي ولا تؤخذ بعين الاعتبار.
- ✓ الإنتماءات الاجتماعية لها تأثير إيجابي من خلال تكوين علاقات مهنية مع الزملاء من مختلف الجهات وآثار سلبية من خلال التمييز ما بين الزملاء بالمؤسسة على حسب الإنتماء الجهوي لهم.
- ✓ إن أغلب الأساتذات مكنتيين بمناصبهم ولا يسعون إلى الإرتقاء بالمناصب الأخرى وذلك بحكم الظروف الاجتماعية.

الخاتمة

تعتبر الخاتمة المرحلة الأخيرة من مراحل البحث العلمي والتي تعد محصلة لجميع النتائج المتوصل إليها في الدراسة التي عالجت موضوع "انعكاسات الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة"، وما توصلنا إليه أن المرأة العاملة في محاولتها للتوفيق ما بين المهام الأسرية والمهام المهنية تجد صعوبة، فهي تبذل جهد أكبر وتسلك طريقاً شاقاً وذلك يجعلها تحت تأثير الظروف النفسية والجسدية وينعكس ذلك على أدائها الوظيفي، كما وجدنا أن طبيعة العلاقة ما بين زملاء العمل ورئيس العمل يلعبان دوراً هاماً ومن العوامل المساعدة في عملية الأداء، وقد تم التوصل إلى عدة نتائج مرتبطة بالظروف الاجتماعية للمرأة العاملة، والتي ساعدتنا في الكشف عن كيفية تأثير هذه الظروف الموجودة على أداء المرأة العاملة، والتي ينتج عنها الصدق الإمبريقي للفرضيتين الفرعيتين، وبالتالي صدق الفرضية العامة.

وفي الأخير يمكننا القول أن هذا البحث كان فرصة مفيدة من الناحية العلمية، وقد مكنتنا على الإطلاع للظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على أدائها.

قائمة المصادر والمراجع

1. ابراهيم حسن بلوط: "إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي"، دار النهضة العربية، 2002، بيروت - لبنان.
2. ابراهيم زكريا: "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار مصر للطباعة، 2009.
3. أبو شندي سعد عامر: "إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن - عمان، 2011.
4. بدر حامد أحمد، "السلوك التنظيمي"، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1982، ص 229.
5. بربر كامل: "إدارة الموارد البشرية إتجاهات وممارسات"، دار المنهل اللبناني، الطبعة الأولى، بيروت - رأس النبع، شارع مُجَد الحوت، 2008.
6. بركاته أنيسة، "نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت، الجزائر، 1985.
7. بن حسان زينة: "مطبوعة بيداغوجية في مقياس نظريات علم الاجتماع"، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2020-2021.
8. بن مبارك ابراهيم: "الأسرة والمجتمع"، دار عالم الرياض، 2009.
9. بوحوش عمار: "نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين"، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 2006.
10. الحراحشة مُجَد حسين: "إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي"، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
11. حريم حسين: "إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)"، دار ومكتبة الحامد النشر والتوزيع، عمان، 1434هـ-2013.
12. حسن احسان مُجَد: "علم إجتماع المرأة"، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
13. حسن راوية، سعيد سلطان مُجَد: "إدارة الموارد البشرية تنمية المديرين - تقييم الأداء - المتغيرات - تعويضات الأفراد"، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011.
14. حسونة فيصل: "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2011.
15. الحلابي إبراهيم عباس: "تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013.
16. حلاق بطرس: "السلوك التنظيمي"، منشورات الجامعة الافتراضية الجمهورية العربية السورية، 2020.
17. الحلبي إجلال: "علم إجتماع الزواج والأسرة"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، د.س.
18. حمادات مُجَد حسن مُجَد، "السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2008.
19. حمداوي جميل: "نظريات علم الاجتماع"، شبكة الألوكة لنشر، د.س.ن.
20. خولي سناء، "الأسرة والحياة العائلية"، دار النهضة بيروت، 1984.
21. دوركايم أميل: "تقسيم العمل الإجتماعي"، ط4، ترجمة حافظ الجمالي، المكتبة الشرقية، بيروت، 1982.

22. دي بوفوار سيمون: "كيف تفكر المرأة"، المركز العربي، الاسكندرية، (د. س.ن).
23. الريماوي عمر طالب: "العينات في البحوث العلمية"، دار المعتر، الأردن - عمان.
24. زبونجي نوال: "المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في تربية أبنائها في مجلة سوسولوجيا"، جامعة شلف، 2023.
25. الزبيدي تنأي غني دحام وآخرون: "إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2018.
26. سامح عامر عبد المطلب: "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، الدار الفكر ناشرون وموزعون، الأردن- عمان، 2011.
27. السكارنة بلال خلف: "التخطيط الاستراتيجي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2010.
28. سيدي صالح صبرينة، بغول زهير: "إدارة الموارد البشرية"، دار الباحث للنشر والإشهار، الجزائر، 2022.
29. عباس أنس عبد الباسط: "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
30. عبد الفتاح المغربي عبد الحميد: "دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة"، د ط، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007.
31. عبد الفتاح كاميليا: "سيكولوجية المرأة العاملة"، نخصة مصر، القاهرة، 2009.
32. عبد الكريم الحوراني مُجد: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار مجدلأوي، الأردن، 2008.
33. عبد الله الربيعي فضل: "التغير الاجتماعي"، دار الحكمة، العراق، 2020.
34. عبد المحسن مُجد توفيق، "تقييم الأداء مداخل جديدة"، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، مكتبة النهضة المصرية المكتبة الأكاديمية، الطبعة 2003-2004.
35. عبده فليه فاروق، عبد المجيد مُجد: "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2005.
36. عربي عبد الله عبد القادر: "المناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية"، دار الفكر، دمشق، 2007.
37. عوفي مصطفى، "سلطة المرأة في إتخاذ القرار داخل المؤسسة"، في مجلة دراسات 2017.
38. العياشي زرزار، بو شمال عبد الغاني: "إدارة رأس المال الفكري وإنعكاساته على الأداء الوظيفي"، الناشر الفا للوثائق النشر استيراد وتوزيع كتب، عمان، الأردن، 2020.
39. غانم إبراهيم البيومي: "مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية"، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008.
40. غريب عبد السميع غريب: "علم الاجتماع (مفهومات، موضوعات، دراسات)"، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2009.
41. غيدنز أنتوني: "علم الاجتماع"، ط4، ترجمة: فأيز الصياغ، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005.
42. فرحات البشاشة عبير: "المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها"، دار حامد للنشر، عمان، 2008.
43. الكرعني مجيد: "مؤشرات الأداء الرئيسية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
44. كيال باسمه: "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عزيدين للنشر، لبنان، 1981.
45. كيه كولمار ويندي: "النظرية النسوية"، ترجمة: عماد ابراهيم، دار الأهلية للنشر، عمان، 2010.
46. كاظم حمود خضير، الخرشنة ياسين كاسب: "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ط 2، 2009، ط 3، 2010.

47. اللبدي نزار عوني: "تنمية الأداء الوظيفي والإداري"، دار دجلة ناشرون وموزعون، الأردن، عمان، 2015.
48. لطاد ليندة، وعباش عائشة وآخرون: "منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية"، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ألمانيا-برلين، 2019.
49. المحاسنة ابراهيم مُجّد: "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 1423هـ-2013م.
50. محمد الرب جاد سيدي: "إستراتيجيات تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات العملية)"، د ط، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، 2009.
51. مُجّد خير حاتم عثمان: "نحو الأداء المتميز"، دار الحكومات تجربة جمهورية السودان، المؤتمر العالمي حول الأداء للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005.
52. مُجّد عباس سهيلة: "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجيا"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2006.
53. مُجّد علي مُجّد: "علم إجتماع التنظيم مدخل التراب والمشكلات والموضوع والمنهج"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع لحقوق الطبع محفوظة، الإسكندرية.
54. المغربي مُجّد كامل: "السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط3، 2004م.
55. الموسوي سنان: "إدارة الموارد البشرية .. وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلأوي للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 1428هـ -2008م، 2004.
56. موفق الحميري عدنان عبد الجبار وآخرون: "هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق"، إثراء للنشر والتوزيع، مكتبة الجامعة الشارقة، الأردن، عمان، 2011.
57. مؤيد السالم سعيد: "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي"، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن- عمان، 2014.
58. النمر مُجّد: "السلوك الإداري"، مطابع الملك سعود، الرياض، 1990.
59. نوري منير: "الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)"، ديوان المطبوعات الجامعية.
60. نوري منير، كورتل فريد: "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2011.
61. والتر أرفينج: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع". ترجمة محمود عودة ابراهيم، دار المعرفة، الكويت، (د.س.ن).
62. يحيى عيسى مفيدة وآخرون: "المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن - عمان.
- القواميس والمعاجم:
1. بدوي أحمد زكي: "معجم مصطلحات علم الاجتماع"، مكتبة لبنات، بيروت، 1982.

الرسائل الجامعية:

1. بريكة حميدة: "العمل المرأة في المجتمع الحضري وإنعكاسها على الأسرة الجزائرية"، أطروحة الدكتوراة تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة الجزائر، 2017-2018.

2. بن زيان مليكة: "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة منصورى، قسنطينة، 2010-2011.
 3. بومدين عاجب: "الآثار الأسرية المترتبة عن عمل المرأة"، الشهادة دكتورا في علم النفس جامعة وهران، 2016 - 2017.
 4. تيطراوي خالد: "تأثير الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2، 2011-2012.
 5. جيدال سعيد: "علاقة مستوى الأداء المشي بأنماط الواقعية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2011-2012.
 6. سعداوي زهرة: "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري"، رسالة ماجستير في علم إجتماع عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، 2011-2012.
 7. فتال صليحة: "عمل الأم وتأثيره على الضبط الإجتماعي"، (مذكرة ماجستير في علم إجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، 2009-2010).
 8. منصور أسماء: "محاولة تحليل سوسولوجي لنساء مسيرات"، مذكرة ماجستير تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة الجزائر 2، 2011-2012.
- المجلات:
1. بن العربي عبد الله، "دوافع خروج المرأة إلى سوق العمل"، في مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة لونسلي علي، البليدة (2023)، المجلد 8، العدد 01، 2023.
 2. بن صديق زوييدة: "دوافع عمل المرأة"، في مجلة فيس للدراسات الإنسانية والإجتماعية"، المجلد 04، العدد 1، 2020.
 3. بن فرحات غزالة، "المرأة الجزائرية وصراع الدور في المجتمع الحديث"، في مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، مجلد 22، العدد 2، 2023.
 4. بوبيدي لامية، "مشكلات الدور لدى المرأة المتزوجة"، في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة خيضر، بسكرة، العدد 33، 2013.
 5. حاج علي حكيمية، "مصادر الضغط النفسي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي"، في مجلة -أبحاث -، المجلد 06، العدد 2، 2011.
 6. دليوح زينب، "المرأة بين الأسرة والعمل"، في مجلة الدراسات والبحوث جامعة الشهيد الوادي، العدد 1، مجلد 8، 2020.
 7. سويسي أحمد، "واقع المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الإجتماعية"، في مجلة تطوير العلوم الإجتماعية، العدد 18، مجلد 2، جامعة عمار ثليجي، الجزائر 2023.
 8. صغيري فوزية: "واقع العمل النسوي في الجزائر"، في مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 29، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017.
 9. عباس بارون خضر، "دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمال"، في المجلة التربوية، عدد 25، الجزائر، 1999.
 10. العقائلة زيد محمود، "حقوق المرأة العاملة"، من مجلة المفكر، دراسة مقارنة بين الشريعة الاسلامية والقوانين، جامعة الامارات العربية، العدد 8.

11. غربي مُجَدِّ، "النظرية البنائية الوظيفية"، في مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، ع 18، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2016.
12. قهواجي أمينة، "صراع الدور وتأثيره على الأداء الوظيفي"، في مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، مجلد 2، العدد 12، 2018.
13. مادوي نجية، "إستراتيجيات التوفيق للمرأة العاملة بين أدوارها المهنية والأسرية والعمل الخارجي"، في مجلة الحكمة الإجتماعية، المجلد 2، العدد 4، 2014.
14. هشار مُجَدِّ، "مفهوم ومكانة العمل"، في مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، مج 10، ع 2، جامعة الجزائر، 2017.
15. رمضان ماية: "عمل المرأة بين الحاجة الإقتصادية والمكانة الإجتماعية"، في مجلة الرواق للدراسات الإجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 1، 0، جامعة الجزائر، 2022.

الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة

البيانات الشخصية :

الحالة العائلية، السن، المستوى التعليمي طبيعة المهنة، الإقامة، الخبرة المهنية.

المحور الأول :

الفرضية الأولى :

- 1- إلى أي مدى يتوافق العمل الذي تقومين به في إطار تقسيم الخاص بمهام مع طبيعة ظروف الإجتماعية؟
- 2- إلى أي مدى يمكن اعتبار العلاقة الاجتماعية مع النوع الآخر عامل مهم في أدائك؟
- 3- هل ينخفض إلتزامك بالعمل بسبب ما تواجهيه من مسؤوليات ؟
- 4- هل يتعامل معك رئيس العمل بمرونة لإدراكه مسؤولياتك وظروفك ؟
- 5- هل تسند إليك مهام خارج نطاق تخصصك المهني؟
- 6- إلى أي مدى تتأثر الحقوق المتحصل عليها بالمؤسسة مع الواجبات التي تقومين بها؟

المحور الثاني :

الفرضية الثانية :

- 1- هل تسند إليك مهام وفق قدراتك الشخصية ؟
- 2- هل تستطيعين التوفيق بين المهام الرسمية وغير الرسمية ؟
- 3- الى أي مدى تأثر مكانتك الاجتماعية على أدائك الوظيفي ؟
- 4 - كيف تؤثر انتماءاتك الاجتماعية على المخرجات الوظيفية ؟
- 5 - ما هي الأشياء التي يمكن للوظيفة أن تقدمها لك باعتبار ما جزءا أساسيا من مسارك المهني والإجتماعي؟
- 6- ماذا يمكن للمناصب السامية المهنة أن توظف في مسارك المهني و حياتك الإجتماعية؟



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 209125356 والصادرة بتاريخ: 03.05.09

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا إننا نلتزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 19.01.2024

المجلس الشعبي البلدي
المصادقة
من طرف



هذا التصريح من إعداد السيد جليل الحاج بويحيى
الرقم 209125356
الصادر بتاريخ: 03.05.09
من طرف: السيد
التمسمة في: 19.01.2024

امضاء المعنى

.....

جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسمائهم

السيدة (ة) فاطمة بن الزهراء و

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 08.0.09750 وصادرة بتاريخ : 2024.03.01

المسجل (ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

فاضي مراد
مدير مكتب الأمانة العلمية

30 ماي 2024

المصادقة

فاتيحة الزهراء
2024/03/01

رئيس المجلس العلمي
الحالة المدنية
أستاذ مسرير طيب

ملخص الدراسة:

- تهدف دراستنا إلى التحقق من الفرضيات في الميدان ومحاولة معرفة أهم العوائق التي تواجه المرأة العاملة بجامعة ابن خلدون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع، ومن أجل التعرف على طبيعة تأثير الظروف الاجتماعية، ومحاولة معرفة العوامل التي تساعد المرأة في عملية التوفيق ما بين الدورين وتوعية المجتمعات والأفراد بالصراعات التي قد تقع فيها المرأة العاملة والتي تنشأ لديها بين واجباتها اتجاه كل من الأدوار الأسرية والمهنية من أجل دعمها ومساعدتها لتحفيف من حدة الصراع، وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية تمثلت في 15 أستاذة وذلك لتلائمها مع طبيعة الموضوع باتباع المنهج الكيفي، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

تواجه المرأة العاملة بجامعة ابن خلدون قسم علم الاجتماع عدة ظروف تعيق أدائها منها ما هي ظروف أسرية ومنها ما هي مهنية ونفسية وصحية، كما توصلنا إلى أن نظرة المجتمع نحو المرأة العاملة تغيرت و ذلك من خلال التغيرات الراديكالية التي حدثت في المجتمعات. كما استنتجنا أنه برغم ما تواجهه المرأة العاملة من ظروف إجتماعية أن لعملها انعكاسات أخرى إيجابية وذلك من خلال تحقيق دوافعها المادية و الإجتماعية والنفسية، وأهم نقطة توصلنا إليها هي علاقتها المهنية الحسنة والمعاملة الجيدة لرئيس العمل فا في ظل كل تلك الظروف التي كانت تواجهها فهو يتعامل معها بمرونة وذلك له إنعكاس إيجابي على أدائها الوظيفي، كما أن هناك عدة عوامل مساعدة للمرأة العاملة خاصة المتزوجة وذلك من خلال الإعتماد على العناصر البديلة في المهام الأسرية وذلك ما يخفف عليها الضغط ويساعدها في عملية التوفيق.

الكلمات المفتاحية: المرأة - المرأة العاملة - العمل - الأداء الوظيفي - الظروف الاجتماعية

Study Summary:

Our study aims to verify hypotheses in the field and to identify the main obstacles faced by working women at Ibn Khaldun University, Faculty of Social and Human Sciences, Department of Sociology. The study seeks to understand the impact of social conditions and identify factors that help women balance their roles. It also aims to raise awareness among communities and individuals about the conflicts that working women may experience between their family and professional duties, in order to support them and mitigate the intensity of these conflicts.

We used a purposive sample of 15 female professors to align with the qualitative nature of the study. The results indicate that working women in the Department of Sociology at Ibn Khaldun University face various challenges that hinder their performance, including family, professional, psychological, and health-related issues. The study also found that societal perceptions of working women have changed due to radical transformations in communities. Despite the social challenges, the work has positive impacts on women by fulfilling their material, social, and psychological motivations.

A significant finding is the positive influence of good professional relationships and the flexible treatment from supervisors, which positively impacts job performance. Additionally, married working women benefit from relying on alternative elements in family tasks, which alleviates pressure and aids in balancing their roles.

Keywords: Women - Working Women - Work - Job Performance - Social Conditions