

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري- تيزي وزو-

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل



مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العاملة في
المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية في:

- المؤسسة القطنية cotitex بذراع بن خدة

- بتيزي وزو -

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذة:

قمقاني فاطمة الزهراء

من إعداد الطالبتين :

مولى فروجة

حماد ليلي

السنة الجامعية 2015/2014

كلمة شكر

أولاً نحمد الله ونشكره على نعمة الصحة والعافية والصبر الذي أمدنا بها حتى ننهي هذا العمل المتواضع.

كما يشرفنا أن نتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير لكل الأساتذة الكرام الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي، والذين غرسوا فينا حب الدراسة وطلب العلم وكذا حب تخصصنا، وشجعونا في مواصلة مشوارنا الدراسي والمضي قدماً، وكذا التعلم من الأخطاء.

كما أوجه جزيل الشكر والامتنان الكبير الأستاذة المشرفة على مذكرتنا "قمقاني فاطمة الزهراء"، التي تعبت كثيراً معنا حتى توجهنا إلى الطريق الصحيح للعمل و المنهجية الصحيحة و لم تبخل علينا بالنصائح والتوجيهات القيمة طول فترة إنجاز هذه المذكرة.

كما نشكر كل عمال و عاملات المؤسسة القطنية "cotifex" بذراع بن خدة على تعاونهم الكبير معنا من أجل الحصول على المعلومات الدقيقة و تسهيل الأمور علينا.

فروجة و ليلي

اهداء

الحمد والشكر لله عز وجل الذي أنعمني بالصحة والصبر لإتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة جهدي إلى:

* التي قدسها القرآن وجعل الجنة تحت أقدامها، مصدر العنان ورمز العطاء والتضحية والأمان، إلى من تعبته من أجلي وسهرت على راحتي، وسعيت إلى تعليمي وبذل الجهد والمنازل إلى أجلي ما لدي في الوجود أمي الحبيبة أطال الله في عمرها.

* إلى الذي يندرق كالشمعة كي ينير دربي وربني على الصبر والفضيلة، إلى من كان لي السند المادي والمعنوي، إلى تاج رأسي أبي الحبيب أطال الله في عمره.

* إلى نعمة خالية من عندي الله إياهما أخواتي الأعمى زينة، سعيد، محمد، مكبوسة، وردية، سوهيلة، حفظهم الله.

* إلى النسمة المشرقة التي تنعكس أنفاسي كلما تملكني الإحساس باليأس، إلى التي أحرقتني في بحر الحب والأمان والثقة رفيقة دربي صديقتي العزيزة والغالية

نوارة

* إلى كل الأصدقاء والصديقات الذين جمعني معهم مشواري الدراسي و الجامعي أخص بالذكر نادية، ليلي، و وردية.

فروجة

اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على رسول الله

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى كائن في الوجود، و إلى منبع الحب

الحنان أُمي إلى من علمتني التضحية و الجد، و إلى من أضاء لي طريق

النجاح و السعادة أبي العزيز حفظهما الله .

و إلى صديقتي العزيزات :سميرة ، نورة و حميدة، دون أن أنسى الصديقات

المريحات :بهية و لينده و كاتية و إلى كل زميلات في الدراسة

لى كل من ساندوني في اتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد .

ليلى

فهرس المحتويات

شكر

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

المقدمة

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار النظري و المنهجي

1. الإشكالية.....03
2. الفرضيات.....05
3. تحديد المفاهيم05
4. أسباب اختيار موضوع البحث09
5. أهداف البحث09
6. الدراسات السابقة.....09
7. المقاربة السوسبيولوجية13
8. صعوبات البحث17

الفصل الثاني: مناخ العمل

- تمهيد19
- المبحث الأول: حوافز العمل.....20
 - 1- الحوافز المادية20
 - 2- الحوافز المعنوية.....24
- المبحث الثاني: ظروف العمل.....26
 - 1- الظروف الفيزيائية.....26
 - 2- الظروف البشرية.....29

32.....	3- الظروف التنظيمية.....
38.....	خلاصة

الفصل الثالث: عمل المرأة

40.....	تمهيد
41.....	المبحث الأول: التطور التاريخي للعمل و عمل المرأة.....
41.....	1- التطور التاريخي للعمل.....
42.....	2- التطور التاريخي لعمل المرأة.....
	المبحث الثاني: دوافع عمل
	المرأة.....148- الدوافع
48.....	الاجتماعية.....
49.....	2-دافع التحصيل.....
49.....	3-الدوافع الاقتصادية.....
50.....	المبحث الثالث: الاتجاهات و المواثيق و التشريعات الدولية لعمل المرأة.....
52.....	خلاصة.....

الفصل الرابع: الأداء

54.....	تمهيد
55.....	المبحث الأول: محددات الأداء.....
55.....	1. الجهد.....
55.....	2. القدرات.....
55.....	3. إدراك الدور.....
56.....	المبحث الثاني: سجلات الأداء.....
56.....	1. تقديم المكافآت الخاصة بالأداء.....
57.....	2. أهداف الدفع المرتبط بالأداء.....
58.....	المبحث الثالث: عوامل و مؤشرات الأداء.....
58.....	1. عوامل الأداء.....

59.....	2. مؤشرات الأداء.....
59.....	المبحث الرابع: إدارة و تقييم الاداء.....
59.....	1. إدارة الأداء.....
60.....	2. تقييم الأداء.....
64.....	خلاصة.....

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الخامس الأسس المنهجية للدراسة

66.....	تمهيد.....
67.....	المبحث الأول: تحديد مجالات الدراسة ووصف ميدان البحث.....
67.....	1. تحديد مجالات الدراسة.....
67.....	1-1 المجال البشري.....
67.....	2-1 المجال الزمني.....
68.....	2. وصف ميدان البحث.....
68.....	1-2 التعريف بالمؤسسة.....
69.....	2-2 الموقع الجغرافي للمؤسسة.....
69.....	المبحث الثاني: تحديد العينة.....
70.....	1. تعريف العينة.....
70.....	2. نوع العينة المستخدمة.....
70.....	3. كيفية اختيار العينة.....
71.....	4. خصائصها.....
77.....	المبحث الثالث: المناهج و التقنيات.....
77.....	1. المنهج المستخدم.....
77.....	1-1 المنهج الوصفي التحليلي.....
78.....	2. التقنيات المستخدمة.....
78.....	1-2 الملاحظة.....

78.....	2-2 المقابلة.....
78.....	2-3 الاستمارة.....
79.....	المبحث الرابع: أدوات فرز و تحليل البيانات.....
79.....	1. أداة التحليل الكمي SPSS.....
80.....	خلاصة.....

الفصل السادس: عرض و مناقشة النتائج

82.....	المبحث الأول: عرض و مناقشة النتائج.....
.....	1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....82.....
91.....	2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
105.....	المبحث الثاني: نتائج الدراسة.....
105.....	1. استنتاج الفرضية الأولى.....
106.....	2. استنتاج الفرضية الثانية.....
107.....	3. الاستنتاج العام.....
108.....	4. اقتراحات.....

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
71	توزيع أفراد عينة البحث حسب السن	رقم 1
72	توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة العائلية	رقم 2
73	توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي	رقم 3
74	توزيع أفراد عينة البحث حسب مكان السكن	رقم 4
75	توزيع أفراد عينة البحث حسب مدة العمل	رقم 5
76	توزيع أفراد عينة البحث حسب الراتب الشهري	رقم 6
82	يمثل ما إذا كان ارتفاع الأجر يحفز على الأداء	رقم 7
83	يمثل تأثير الحالة العائلية بالرضى على الأجر	رقم 8
84	يمثل كانت منحة المردودية والتحفيز على الأداء	رقم 9
85	يمثل ما إذا كانت الترقية تزيد من أداء العاملين	رقم 10
86	يمثل مدة العمل وتأثيره في الحصول على ترقية	رقم 11
88	يمثل تأثير المستوى التعليمي بملائمة الوظيفة مع القدرات و الكفاءات	رقم 12
89	يمثل تأثير نوع المكافآت على الأداء	رقم 13
91	يمثل تأثير السن في وضعية العمل	رقم 14
93	يمثل عدد المهام التي تفضل العاملة ممارستها	رقم 15

94	يمثل التعاون و أثره على أداء العاملات	رقم 16
95	يمثل تأثير طبيعة علاقات الزمالة على الاداء	رقم 17
96	يمثل تأثير الإضاءة على الأداء	رقم 18
97	يمثل تأثير نوع الإضاءة على الأداء	رقم 19
99	يمثل الحالة العائلية و تأثيره في ملائمة ساعات العمل	رقم 20
100	يمثل ما إذا كان هناك ضوضاء في مكان العمل	رقم 21
101	يمثل ما إذا كان المبحوثات يعانين من نقص التركيز بسبب الضوضاء	رقم 22
102	يمثل ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل وقائية للعاملات	رقم 23
103	يمثل عدم توفير الوسائل الوقاية و تأثيره على أداء العاملات	رقم 24
103	يمثل ما إذا كانت هناك وسائل الاتصال في مكان العمل	رقم 25

المقدمة

منذ بداية البشرية كانت المرأة عضواً فعالاً في المجتمع، إذ بدونها لا أساس ولا قيمة للمجتمع، فمنذ القدم كانت رمزا للكفاح و الصبر و السعي الدؤوب على العمل و ذلك من أجل إنشاء عائلة متينة وتربية الأجيال، و كذا تلبية متطلبات و احتياجات عائلتها.

و مع مرور الوقت و بفضل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتھا المجتمعات و بانتشار التعليم الذي طور مواهبها و كفاءتها،خرجت المرأة من محيطها العائلي للعمل في المحيط الخارجي، لذا أصبحت المرأة حالياً يد عاملة مؤهلة و ذات كفاءة عالية.

و بحكم طبيعتها و حاجاتها و خصائصها التي تختلف نوعاً ما عن الرجل، استلزم الاهتمام و إعادة النظر بمناخ عملها الداخلي و ذلك بما يتلاءم و قدراتها و احتياجاتها و خصائصها .

لذا اخترنا في بحثنا هذا موضوع: "مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية"، و ذلك لمعرفة مدى تأثير مناخ العمل على أداء المرأة العاملة، وقد قسمنا بحثنا إلى جانبين: جانب نظري و جانب تطبيقي حيث يحتوي الجانب النظري على أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: خاص بالاطار العام للإشكالية الذي يحتوي على: إشكالية البحث، فرضيات البحث، تحديد المفاهيم، أسباب اختيار موضوع البحث، أهداف البحث، الدراسات السابقة، والمقاربة السوسيولوجية.

الفصل الثاني: يدرس المتغير الذي يخص مناخ العمل و تطرقنا فيه إلى مبحثين: الأول خاص بحوافز العمل و فيها: الحوافز المادية و المعنوية، أما المبحث الثاني و يخص ظروف العمل و فيها : الظروف الفيزيائية، الظروف البشرية و الظروف التنظيمية .

الفصل الثالث: يدرس المتغير الذي يخص **عمل المرأة** وتطرقنا فيه إلى ثلاثة مباحث المبحث الأول: التطور التاريخي للعمل و عمل المرأة و ذلك في: العالم الغربي و العربي و في الجزائر، أما المبحث الثاني و فيه: دوافع عمل المرأة و منها: الدوافع الاجتماعية، دوافع التحصيل و الدوافع الاقتصادية، أما المبحث الثالث و نجد فيه: التشريعات و المواثيق الدولية و الوطنية لعمل المرأة.

الفصل الرابع: يدرس متغير **الأداء** و نجد فيه أربع مباحث و هي: المبحث الأول محددات الاداء، المبحث الثاني: سجلات الأداء، المبحث الثالث: عوامل و مؤشرات الأداء، و المبحث الرابع: إدارة و تقييم الأداء.

أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصلين:

الفصل الخامس: يحتوي على الاجراءات المنهجية للبحث و نجد فيها أربع مباحث و هي: المبحث الأول: تحديد مجالات الدراسة و وصف ميدان البحث، المبحث الثاني: تحديد العينة، المبحث الثالث: المناهج و التقنيات المستخدمة، المبحث الرابع أدوات فرز و تحليل البيانات.

الفصل السادس: يحتوي على مبحثين: المبحث الأول: عرض و مناقشة نتائج الفرضيات و فيه عرض و مناقشة نتائج الفرضية الاولى و عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية، المبحث الثاني: نتائج الدراسة و فيها: استنتاج الفرضية الاولى ثم الثانية، الاستنتاج العام و أخيرا الاقتراحات .

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

1. الإشكالية
2. فرضيات البحث
3. تحديد المفاهيم
4. أسباب اختيار موضوع البحث
5. أهداف البحث
6. الدراسات السابقة
7. المقاربة السوسيولوجية
8. صعوبات البحث

1. الإشكالية :

يعتبر العمل نشاط إنساني قديم و أساسي في المجتمع ،فهو وسيلة لتلبية حاجات الإنسان المادية والاجتماعية،و لا بد أن تكون المرأة في بداية البشرية قد ساهمت بشكل كبير في العمل لكن انحصرت عملها فقط كربة بيت،ناهيك عن بعض المهن الزراعية وكذا الصناعات اليدوية للوفاء بالاحتياجات العائلية .

وبظهور الثورة الصناعية بدأت المرأة تأخذ طريقا نحو التحرر، فظهرت الرأسمالية و كذا الثورة الصناعية ساعدا في دخول المرأة لميدان العمل والتصنيع، وإن كان تحت ظروف عمل قاسية، لكن بحصولها على قسط وافر من التعليم و كذا قيام كثير من الدعوات الإصلاحية وكذا الثورات الاجتماعية التي نادى بمساواة المرأة بالرجل في كافة الحقوق و الفرص،ازدادت مشاركتها في مجالات متعددة من العمل¹.

وفيالدول العربية وكذاالدول العالم الثالث و التي تعتبر الجزائر احدي هذه الدول ، فقد تأخر كثيرا عمل المرأة و ذلك بسبب سلطة التقاليد و الثقافة السائدة.

ففي المجتمع الجزائري أدى ضعف التعليم خاصة في فترة الاستعمار إلى ارتفاع نسبة الأمية بين النساء حيث كانت تقدر ب 94 % سنة 1954²،وبعد الاستقلال دخلت المرأة تدريجيا للعمل و كان ذلك بفضل التعليم الذي وفر لها فرص و إمكانيات تطوير مواهبها ، لكن في البداية انحصرت أغلب مجالات عمل المرأة في التعليم، الصحة والإدارة ومقارنة بالمجال الصناعي.

¹ - كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1984 ، ص، 265.

² - ضامر وليد عبد الرحمن، فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة في المجتمع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005 - 2006 ص180.

لكن بعد التحولات الاقتصادية الاجتماعية السياسية والثقافية التي عرفت الجزائر خرجت المرأة الجزائرية للعمل في المجال الصناعي والاقتصادي، خاصة وأن الميثاق الوطني قد سن ضمانات قانونية للمرأة العاملة ويشير إلى دورها ومكانتها في المجتمع باعتبارها تشكل قوة عمل هائلة بإمكانها التسريع في عملية التنمية، فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل ولا يعني تعطيلها إلا ضعف في الاقتصاد¹.

لذا حالياً لم يعد عمل المرأة ضرورة اجتماعية فحسب، بل أصبح ضرورة اقتصادية خاصة أن المؤسسات الصناعية حالياً تهدف لامتلاك يد عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية في أداء مختلف الوظائف والأعمال، وبالتالي تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح.

لذلك لابد من الاهتمام ومراجعة مناخ عمل المرأة، خاصة فيما يتعلق بحوافز العمل المادية منها والمعنوية، وكذا ظروف وشروط عملها سواء كانت ظروف فيزيقية أو معنوية أو تنظيمية فكل هذه المتغيرات تحدث أثر مباشر أو غير مباشر على العاملين وبالخصوص المرأة العاملة، فهذه الأخيرة شريكة مع الرجل في مواقع العمل والانتاج، لكن بحكم طبيعتها وحاجتها وقدراتها التي تختلف عن الرجل استدعي الاهتمام بظروف وشروط عملها بما يتناسب وكفاءتها وقدراتها والجسمية والعلمية² وذلك من أجل الرفع وتحسين أدائها باعتبارها يد عاملة مؤهلة وذات قدرات عالية في الأداء، لذا يمكننا طرح التساؤل التالي: هل لمناخ العمل أثر على أداء المرأة العاملة؟.

لذا يمكن إبراز هذا التساؤل الرئيسي في تساؤلات فرعية وهي:

1- هل تؤثر حوافز العمل على أداء المرأة العاملة؟.

¹- ضامر وليد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 190.

²- زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن ص، 408.

2- هل تأثر ظروف العمل علناً أداء المرأة العاملة؟.

2. فرضيات البحث:

1. الفرضية الرئيسية : يؤثر مناخ العمل على أداء المرأة العاملة .

2. الفرضيات الجزئية:

- تؤثر حوافز العمل على أداء المرأة العاملة.

- تؤثر ظروف العمل على أداء المرأة العاملة.

3. تحديد المفاهيم :

3-1 العمل

❖ لغة:

- "الجمع أعمال مهن المصدر عمل بمعنى كل فعل يكون بقصد و فكر"¹.

- "عمل عملاً فعل عن قصد مارس نشاطاً و قام بجهد للحصول على منفعة أو للحصول إلى نتيجة مجدية"².

❖ اصطلاحاً

- "هو كل مجهود إرادي بدني لتحقيق هدف اقتصادي، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد"³.

¹ - جبران مسعود، رائد الطلاب ، ط9، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1986، ص 653 .

² - كميل اسكندر حشيمة، و اخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار الشروق، بيروت، ، ص 102 .

³ - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط3، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 236.

-يشير المصطلح بمعناه العام إلى "المجهود الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو بدنيا قصد تحقيق هدف معين"¹.

❖ إجرائيا:

-هو المجهود الذي تبذله المرأة العاملة في وقت محدد، و ذلك من أجل تحقيق الهدف العام للمؤسسة، و الهدف الخاص للمرأة نفسها الذي تتقاضى عليه أجرا ماديا.

3-2 - المرأة العاملة:

❖ لغة:

- "مشتقة من الفعل مرأ ومصدرها المروءة و تعني كمال الرجولة أو الإنسانية و من هنا كان المرء هو الإنسان و المرأة هو مؤنث الإنسان"².

❖ اصطلاحا:

- "المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عمل و هي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت و دور الموظفة"³.

- "المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية و كلما يتعلق بالمنزل و تربية الأطفال و إنما تعني التي تعمل خارج المنزل "⁴.

❖ إجرائيا:

- "هي المرأة التي تعمل في المؤسسة الصناعية و التي تقوم بأداء مختلف الأعمال التي أسندت إليها داخل مناخ أو بيئة عمل معينة و التي تتأثر بها و تؤثر فيها "

¹ -FridmanG, **trait de sociologie du travail** ,3eme édition , 1970, p 12.

² -معن خليل عمر، علم الاجتماع الأسرة، بدون طبعة، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2002، ص170.

³ -كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 47 .

⁴Farouk BenAtia, **le travail féminin en Algérie** , Alger, SNEP .1976.P2.

3-3 مناخ العمل :

❖ لغة:

- مناخ: هو حالة الجو لفترة زمنية محددة إلا أنه تم تجاوز هذا المفهوم ليستعمل إدارياً و تنظيمياً ليشير إلى محيط العمل¹.

❖ اصطلاحاً:

- "هو مجموعة من الخصائص القابلة للقياس في بيئة العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من قبل الأفراد العاملين ضمن حدود هذه البيئة التي يفترض أنها تؤثر في دوافعهم و سلوكهم"²

- يقصد بمناخ العمل "حصيلة مجموعة من العلاقات السائدة في المؤسسة بين الأفراد و بعضهم البعض، و بينهم و بين إدارة المؤسسة، أي أن مناخ العمل يتحدد من خلال مجموعة من العلاقات و الاتصالات و التفاعلات بين مجموعة أو بين جميع العمال و المؤسسة، بالإضافة إلى مجموعة من الإجراءات و النظم القوانين المنظمة للعمل"³.

- "مناخ العمل يشمل كل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة كالأنظمة و اجراءات العمل و الرواتب و الجزاءات و الحوافز المادية والمعنوية و العلاقات السائدة في بيئة العمل و نوع العمل و ظروف العمل"⁴.

¹- محمود عبد الرحمن ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة 2006، ص23.

²- سوزان صالح دروزة، ديماس شكري قواسمي، أثر المناخ التنظيمي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الأردن، المجلد 10، العدد 2، 2014، ص 299 .

³- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص14.

⁴- العديلي ناصر محمد، السلوك الانساني و التنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الادارة العلمية، الرياض، 1995، ص19 .

❖ إجرائيا:

يعد مناخ العمل هو كل ما يحيط بالمرأة العاملة من ظروف عمل فيزيقية و بشرية، و كذا الإجراءات كالتحفيز و الأجور والرواتب والمكافآت والترقية، وكذا تصميم العمل و كل ذلك يؤثر على أداء المرأة العاملة.

3-4 - الأداء:

❖ لغة: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى و يقال أدى الشيء أوصله و الاسم الأداء أدى الأمانة و أدى الشيء قام به ¹.

- "الأداء هو تحقيق إنتاج في العمل، و من خلاله نستطيع أن نتعرف على قدرات الفرد في مجال معين" ²

❖ اصطلاحا:

- "الأداء هو تنفيذ أمر وواجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" ³.

- "الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد، التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" ⁴.

❖ إجرائيا :

- "الأداء هي تلك المهام التي تنجزها المرأة العاملة، و تتأثر درجة تحقيقها و إتمامها لتلك المهام و كذا جودتها بمناخ عملها الذي تمارس فيها مهامها".

¹ - ابن المنظور، لسان العرب، دار الصادر، بيروت، المجلد 14، ص 26.

² - nobertsilamy ,**dictionnaire usuel de psychologie** , édition dirige de dictionnaire de psychologie berdass, paris , 1983, p 506.

³ - احمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص 166.

⁴ - محمد سعيد انور سلطان ،السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 219 .

4. أسباب اختيار موضوع البحث:

1. يكمن السبب في اختيار هذا الموضوع في أنه أردنا دراسة فئة لم تحظى بالدراسات الميدانية و النظرية الكافية حول مشاكلها احتياجاتها ظروفها، و هي المرأة العاملة، لذا أردنا في هذا البحث دراسة مناخ عمل المرأة و تأثيره على أدائها.
2. تشكل المرأة العاملة حالياً يد عاملة مؤهلة و ذات كفاءة عالية في الأداء، لذا لابد من دراسة ظروف و شروط عملها أي مناخ عملها، و ذلك من أجل الاستفادة من مهاراتها و كفاءتها العالية في الأداء.

5. أهداف البحث

1. يهدف البحث لمعرفة هل لمناخ العمل أثر على أداء المرأة العاملة .
2. الوقوف على كل الظروف التي تؤثر على أداء المرأة العاملة .
3. معرفة المشاكل التي تتعرض لها المرأة في بيئة عملها.
4. إثراء المكتبة الجامعية بنتائج الدراسة الميدانية التي تناولت جانبا مهما من القوة العاملة في الجزائر و هي المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية .

6. الدراسات السابقة

1-6 الدراسات العربية :

1-6-1 دراسة هدى محمد السبيعي تحت عنوان: **المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.**

تساؤل البحث: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة المختلط ؟.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة و هي :

- ❖ التمييز بين النساء و الرجال في بيئة العمل في الترقيات الوظيفية .
- ❖ انتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات .
- ❖ ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات، خارج مجال العمل و ارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات.
- ❖ الاختلاط في بيئة العمل يؤدي للتقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات ¹.

6-1-2دراسة المرئخ، 2004:الذي طرح الإشكال التالي هل لبيئة العمل أثر على الرضا الوظيفي و أداءالعاملين في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة؟.

فرضيات الدراسة: تأثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي وأداء العمال.

و هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير بيئة العمل على أداء العاملين تلك المنشآت و على رضاهم الوظيفي،و قد يكون مجتمع الدراسة من كافة منشآت القطاع الصناعي في محافظات غزة و البالغ عددها 3431 منشأة، حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية بنسبة 7,5% من المجتمع الأصلي للدراسة بحيث كان حجم العينة 258 منشأة .

أهم النتائج : و توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج كان من أبرزها :

- وجود علاقة بين المؤهل العلمي للعاملين و مستوى الرضا و مستوى الأداء.
- يوجد علاقة بين عناصر بيئة العمل للعاملين .
- يوجد علاقة ذات دلالة بين عناصر بيئة العمل المادية للعاملين و مستوى الرضا الوظيفي ومستوى أدائهم في العمل².

¹- هدى محمد السبيعي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، 2010،ص2 .

²-ايهاب محمود عايش الطيب ، اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة ، 2008 ، ص 69 .

- يوجد علاقة ذات دلالة بين الحوافز المادية و المعنوية المقدمة للعاملين و مستوى رضاهم الوظيفي و مستوى أدائهم في العمل¹.

6-1-3دراسة أحمد سيد مصطفى 1980:تحت عنوان"التحيز ضد المرأة"

تساؤلات البحث: ما هي الأسباب الحقيقية وراء التحيز ضد المرأة؟

حيث قام بدراسة ميدانية على الأسباب الحقيقية لتحيز ضد المرأة في مجالات التعيين و الترقية القيادية، و التي أجريت في 3 شركات و حيث أوضحت الدراسة وجود التحيز من جانب الإدارة نحو تفضيل تعيين و ترقية الرجال، و أن الأسباب الحقيقية وراء التحيز ضد المرأة يرجع إلى عدم تناسب القدرات و الخصائص الأنثوية مع متطلبات بعض الوظائف مما ينعكس سلبا على الانتاجية، و أن نسبة الغياب عن العمل المرأة العاملة مرتفعة بالمقارنة مع غياب الرجل نظرا لتشتت المجهود البدني و الفكري للمرأة بين العمل و البيت².

6-1-4دراسة عبد العزيز 2002 بعنوان:"بيئة العمل و ملائمتها لأداء العاملين"

أجريت هذه الدراسة بمنطقتين الوسطى و الشرقية العربية السعودية و طبقت على عينة مقدارها 284من العاملين في مراكز هيئات الامر بالمعروف و النهي عن المنكر بهدف التعرف على خصائص بيئة العمل لجهاز الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر و مدى مواءمة بيئة العمل لأداء العاملين بجهاز الهيئة و المعوقات الناتجة عن بيئة العمل الحالية و اهم المقومات اللازمة لرفع مستوى الأداء

و توصل الباحث إلى نتائج أهمها:

¹- ايهاب محمود عايش الطيب ،مرجع سابق،ص69 .

²-سهير كامل أحمد، علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق،ط1، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر، 2001،

- غالبية العاملين بجهاز الهيئة غير راضيين عن الحوافز المادية و المعنوية المقدمة لهم
- مشاركة العمال في اتخاذ القرارات حول مشكلات العمل لا تتم بالدرجة المطلوبة
- ندرة فرص التدريب الملائمة لطبيعة عمل غالبية العاملين
- انخفاض مستوى العلاقات الانسانية بين العاملين و الرؤساء نتيجة التمييز بين العمال
- ضعف وسائل الاتصال المستخدمة في المؤسسة¹.

6-2 الدراسات الغربية:

6-2-1 التجارب التي اجراها التون مايو:

تعد التجارب التي اجراها التون مايو في مصنع هوثورن أولى الدراسات التي أكدت أهمية تحسين بيئة العمل الداخلية، مما أوجد قناعات لدى العاملين بأهمية العمل و انعكس ذلك إيجابا على الإنتاجية، حيث أحدث تغييرا إيجابيا في تفاعل العاملين مع بعضهم و انعكس على مستوى أدائهم، مما دفع إلى إجراء دراسات مستفيضة لقياس اتجاهات العاملين نحو الرؤساء و المشرفين، و ظروف العمل و الأساليب القيادية المتبعة و أنظمة الأجور و الحوافز المتبعة و غيرها من الجوانب التي تؤثر على مستوى الإنتاجية عند تحسين بيئة العمل الداخلية².

¹- عايد رحيل عيادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2013، ص 57- 58 .

²- عايد رحيل عيادة الشمري، نفس المرجع، ص12.

7. المقاربة السوسولوجية:

7-1 نظرية الأنساق :

عرف باكر **Barker** مفهوم نظرية الأنساق بأنها: مجموعة من المفاهيم التي تؤكد العلاقة التبادلية بين مجموعة العناصر التي تكون الكل، وهذه المفاهيم تؤكد أيضا على العلاقات المتبادلة بين الأفراد و الجماعات و المنظمات و المجتمعات و العوامل المؤثرة في البيئة المحيطة .

و تفسر هذه النظرية ما يحدث للجماعة من تغيرات و مؤثرات مستمرة أثناء محاولتهم تحقيق أهدافهم، و لذلك فهي بحاجة إلى أن تحافظ على توازنها و استقرارها من خلال وضع الضوابط و الشروط و المعايير التي تنظم عملها و تحافظ على استمراريتها، بالإضافة إلى أن الجماعة بحاجة إلى تعبئة مواردها و طاقاتها بهدف الوفاء بمطالبها المتغيرة¹.

إن للأنظمة أو الأنساق أربعة وظائف و مهام أساسية

1. **الدمج و التكامل: intégration** بمعنى ضمان انسجام بين أعضاء الجماعة يتم من خلال توفير مجموعة من الشروط و الخصائص، كالاشتراك في المشكلة و الاهتمامات و الميول و الرغبات.

2. **التكيف**: و ذلك من خلال ضمان إحداث التغييرات و التعديلات اللازمة في الجماعة للتكيف مع متطلبات البيئة.

3. **المحافظة على النمط أو النموذج**: بمعنى ضمان قيام الجماعة بتحديد أغراضها الأساسية و هويتها و اجراءاتها و الحفاظ على ذلك².

¹ محمد الصيرفي، إدارة العمل الجماعي، ط1، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع، 2008، ص 260

² محمد الصيرفي، نفس المرجع، ص261.

4. إنجاز الهدف: و ذلك من خلال توفير الدافع لدى أعضاء الجماعة ككل لإنجاز أهدافها. ويرى باركر أن هناك 3 عوامل رئيسية لها تأثير بالغ الأهمية على نجاح العمل الجماعي واستمراره هي:

- ❖ درجة إيمان الأعضاء بقدراتهم و إمكانية تحقيقهم لأهداف الجماعة .
- ❖ مدى ارتباط أعضاء الجماعة بأهدافها.
- ❖ المناخ الذي تعمل فيها الجماعة و ما تفرضه من مطالب و ما توفره من إمكانيات¹.

7-2 نظرية الإدارة العلمية" لفريدريك ونسلو تايلور" :

نشأت و تطورت في الولايات المتحدة، و انتشرت في أوروبا ومؤسسها فريدريك تايلور الذي يرى أن العامل يجب أن يدرس كوحدة منعزلة لتأثير المصنع في كفاءته.

تهدف النظرية التيلورية إلى تحقيق التوفيق بين ارتفاع الأجور للعمال، و الحد من تزايد تكاليف الإنتاج، و ذلك من أجل رفع أداء العاملين و بالتالي الرفع من إنتاجيتهم، كما تهتم النظرية بمعالجة القضايا الصناعية أو التنظيمية للكشف عن أهمية العلاقة بين العمال و طبيعة العمل و إتباع أفضل الطرق لتحسين ظروف العمل الفيزيائية، و استخدام طرق علمية و تكنولوجية لزيادة كفاءة العامل².

و يمكن تلخيص أهم المبادئ التي قدمها تايلور و اعتبرها جوهرية و المتمثلة في الإجراءات المحددة التي ينبغي على الإدارة استخدامها لتحقيق الفعالية الإنتاجية في العمل، و تتمثل هذه المبادئ في:

¹ محمد الصريفي مرجع سابق، ص. 261

² - محروق رقية، تأثير ظروف العمل على الاداء في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2010 2011 ص 45 .

- وضع أساس علمي للعمل، وذلك بتغيير الأساليب السابقة للعمل بأساليب جديدة و استخدام البحث العلمي في تحليل كل عناصر من عناصر العمل.
- يكون اختيار العمال وفق لأسس علمية، و بعد ذلك يتم تدريبهم و تعليمهم لزيادة معدل الإنتاجية.
- استخدام الخبراء المختصين لتجديد الظروف و الشروط المحيطة بالعمل .
- أكدا تايلور أنه عن طريق التدريب و التخطيط يمكن الرفع من الكفاءة الانتاجية أي تحسين أداء العمال و كذلك كفاءتهم.
- أكدا أيضا على أن تقسيم النشاط الإداري و الإنتاجي تكون على أساس تكلفة المنتج حيث أن الرفع من الكفاءة الانتاجية (تحسين الاداء) توحى انخفاض التكاليف، و قد عمل تايلور على تحسين ظروف العمل الفيزيائية، و التي وجد أنها لا تتلاءم مع طبيعة الصناعة، إذ يرى أنه بتحسين ظروف العمل الفيزيائية المحيطة بالعمل تزداد إنتاجية العمال¹.

7-3 نظرية الحاجات "ماسلو" :

- تنظم الحاجات وفق نظرية "ماسلو" تنظيما هرميا ذلك حسب أهمية كل حاجة،و يكون اشباع هذه الحاجات بشكل تدريجي.
- إذ تأتي الحاجات الفيزيولوجية مثل الطعام و الشراب في المرتبة الأولى و هي ذات أهمية كبيرة لأنها معيشية ترتبط بحفظ البقاء للإنسان، يقابلها حاجة العامل لتوفير أجر مناسب في العمل و توفير الظروف المادية (الفيزيائية) المناسبة للقيام بالعمل².

¹- محروق رقية، مرجع سابق ص 46 .

²- خلفان رشيد، تحليل و دراسة ظروف العمل الساندة في المؤسسة الصناعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص51.

- ثم تليها حاجات الأمن والتي تعتبر الوقاية من المخاطر و التهديدات، و يقابلها في المؤسسة حاجات مثل البحث عن الأمن في العمل و الحماية ضد كل اخطار الناجمة عن حوادث العمل و ذلك بتوفير كل الظروف الفيزيائية الملائمة.

- ثم تأتي الحاجات الاجتماعية مثل: الحاجة للانتماء إلى الجماعة و الاشتراك معها و كسب قبولها في ميدان العمل، وكذا نسج علاقات العمل مع الزملاء و الاتصال و التحوار و المشاركة في تنظيم العمل.

- ثم تأتي بعد الحاجات الاجتماعية الحاجة إلى الاعتراف و التقدير، و نذكر منها الحاجة إلى الثقة بالنفس و كسب تقدير الآخرين احترامهم و حبهم.

- و أخيرا الحاجة إلى تحقيق الذات وهي حاجات عليا يرمي الفرد وراء اشباعها، تقابلها في ميدان العمل حاجات و هي المشاركة في القرارات و المسؤوليات، و المشاركة في النتائج¹.

❖ التعليق على الدراسات:

تعد النظريات في أي بحث علمي جد أساسية و مهمة، فهي المنهج أو الطريق الذي يسير عليه البحث، فالنظريات تدعم البحث و توجهه و يستدل بها .

لذا رأينا استخدام نظرية الأنساق، ذلك أن العامل يعمل في نسق من العلاقات و محيط العمل يؤثر فيه و يتأثر فيه، كذلك استخدمنا نظرية الإدارة العلمية وذلك لأن العامل يحتاج إلى حوافز العمل منها زيادة الأجور ومنح العمل، و الظروف الفيزيائية الملائمة و اتباع طرق علمية في العمل و ذلك من أجل الرفع من الأداء، أما نظرية الحاجات فهي تشير إلى

¹ - خلفان رشيد، مرجع سابق، ص51.

مجموعة من الحاجات التي يسعى العامل إلى تحقيق ويؤدي تحقيقها إلى كفاءة العامل في الأداء .

و كل هذه النظريات و كل العوامل السابقة تفيد موضوع بحثنا الذي خصصناه حول مناخ عمل المرأة و تأثيره على أدائها.

8. صعوبات البحث:

تكمن صعوبات بحثنا في:

1. قلة المراجع التي تناولت موضوع حول المرأة العاملة.
2. لم نحظى بدراسات سابقة كافية حول مناخ أو ظروف عمل المرأة .
3. صعوبة إيجاد مؤسسة لدراستنا الميدانية.
5. عدم توفر نسبة كافية من العاملات في المؤسسة الصناعية التي أجرينا فيها دراستنا الميدانية، و أيضا وجدنا بعض العاملات أخذوا اجازات و أخريات احلن إلى التقاعد .

الفصل الثاني : مناخ العمل

تمهيد

المبحث الأول: حوافز العمل

1- الحوافز المادية

2- الحوافز المعنوية

المبحث الثاني: ظروف العمل

1- الظروف الفيزيائية

2- الظروف البشرية

3- الظروف التنظيمية

خلاصة

تمهيد:

يشير مناخ العمل إلى كل ظروف العمل المحيطة بالعامل في المؤسسة، فهو يتكون من مجموعة من المتغيرات التي تؤثر في أداء العاملين، لذا نخص بالدراسة في بحثنا هذا حول المرأة العاملة، و ذلك لمعرفة العوامل أو الظروف المناخية التي تؤثر في أداءها، لذا سنتعرض في هذا الفصل إلى بعض المتغيرات الأساسية الموجودة في مناخ العمل، و قد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين الأول: يتضمن حوافز العمل و فيه الحوافز المادية، المعنوية و التنظيمية و المبحث الثاني: يتضمن ظروف العمل ونجد فيه الظروف الفيزيائية، البشرية و التنظيمية .

المبحث الأول: حوافز العمل

يختار الفرد مهنته وفق لقدراته و رغباته، ثم يندمج في هذا العمل الذي اختاره من خلال خبرته أو البرامج التدريبية والتعليمية، لذا يحتاج الفرد في مواصلة عمله وكذا رفع امكانيات أداءه إلى حوافز العمل، والتي يقصد بها تلك "الإجراءات التي تتخذها إدارة العمل بشكل مادي و تتمثل في الأجرة ، أو بشكل معنوي تتمثل في التقدير و الاحترام و حسن المعاملة و التشجيع ، و ذلك كله لهدف تحفيز العاملين و دفعهم لزيادة الانتاجية كما ونوعاً"¹،

لذا تنقسم الحوافز إلى قسمين:

1. الحوافز المادية :

فالحافز المادي هو الحافز ذو الطابع المادي أو المالي أو النقدي أو الاقتصادي، إذ تقوم بإشباع حاجات الانسان الأساسية ، فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل ، و تجنيد ما لديهم من قدرات و الارتفاع بمستوياتكفاءتهم، و من هذه الحوافز²:

1-1 الأجر باليومية:

هو ذلك الأجر الذي يتلقاه الفرد مقابل عمله اليومي، و يوجه لهذه الطريقة عيب يتمثل في أنها لا تعطي الفرصة للعمال المهرة لبذل جهد أعلى لشعورهم و ادراكهم بأنهم يتساوون من حيث الأجر مع غيرهم من العمال الغير الأكفاء³.

1-2 الأجر حسب الخبرة في العمل :

أي كلما كانت خبرة العامل كبيرة، كلما كان أجره عالياً، ويمكن أن يكون المعيار لذلك مدى

¹ - هيثم العاني، الإدارة بالحوافز التحفيز المكافآت، دار كنوز المعرفة، عمان، 2007، ص 23 .

² - عارف بن ماطلاجريد، التحفيز و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007، ص 12.

³ - هيثم العاني، نفس المرجع، ص 26.

السنوات التي قضاها في العمل إذ يزداد الأجر كلما زادت حاجاته وعدد أفراد أسرته¹

1-3 الأجر على أساس الإنتاج:

يرتبط أجر العامل طبقا لهذه الطريقة، بكمية الإنتاج التي يتم في فترة زمنية معينة، حيث يكون هناك أجر معين للوحدة أو القطعة المنتجة، و يصبح أجر العامل عن الساعة أو اليوم هو عدد القطعات التي ينتجها في هذه الساعة، أو اليوم مضروب في الأجر المحدد للقطعة،² و يوجه لهذه الطريقة عيب في أنه يعطي الفرصة لظهور الفوارق الفردية، و بطبيعة الحال يرتبط بالعمر، الحيوي و الصحة و هذه الطريقة تلقي عبئ الإنتاج على العمال أنفسهم، فإذا زاد فهو في مصلحتهم و إذا قل انخفض أجرهم.

1-4 الزيادات السنوية:

لا بد أن يكون منح هذه الزيادات السنوية على أساس كفاءة العامل و زيادته الانتاجية و أداءه المنظم و الفعال لمهامه، لذا فهذه الزيادات السنوية تعتبر محفز هاما لأداء العمال .

1-5 المكافآت:

و هي مبالغ من المال تعطى للفرد لقاء قيامه لعمل مميز، أو تحقيق مستوى من الإنتاج، و مما يمكن قوله عن الزيادات السنوية على الراتب و نجاحها كحافز على الإنتاج ينطبق كذلك على المكافأة³.

¹ - هيثم العاني، مرجع سابق ، ص 27.

² - نور الدين بو الشرش، الحوافز و أداء العاملين في المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب و العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2006 ، ص 37 .

³ - مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، 2005 ، ص 209

1-6 المشاركة في الأرباح :

و هي النسب المئوية من الأرباح السنوية تحددتها إدارة المنشأة، ليتم توزيعها على العاملين، و تتم طريقة احتساب هذه النسب إما على أساس الأرباح الإجمالية، أو على أساس الأرباح الصافية، و بهذا يمكن اعتبار المشاركة في الأرباح حافزا نقديا مهما على زيادة و تحسين أداء العمال في المؤسسة و بالتالي الرفع من إنتاجيتهم¹.

1-7 التأمين الصحي:

يعتبر من الحوافز التي تقدمها المؤسسات لعاملينا و أسرهم، و يعتبر تخفيف للأعباء المالية و النفقات خاصة العمال الذين يعانون من امراض مزمنة.

1-8 السكن و المواصلات:

يعتبر السكن و المواصلات في نظر العاملين حافزان مهمان، لما فيهما من تخفيف لعبئ النفقات، إذ هما عاملان مهمان في خلق استقرار و راحة العاملين، و تخفيف التنقل لضعف وسائل النقل².

1-9 العوائد وأنظمة الأجور:

❖ مفهوم العوائد:

يرتكز مفهوم العوائد على جميع المزايا و المنافع و الخدمات التي يمكن تقديمها للعاملين بمجرد كونهم أعضاء في المؤسسة، ولا ترتبط هذه العوائد بالأداء الفردي أو الجماعي

¹- مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص210.

²- عارف بن ماطل الجريد، مرجع سابق، ص14 .

للعاملين في المؤسسة وإنما تمنح بشكل تنظيمي و تعبر عن جميع المزايا أو الخدمات و المنافع التي يتم تقديمها للعاملين¹.

❖ مرونة العوائد:

إن فعالية العوائد المحققة للأفراد العاملين تتوقف على المرونة التي تتسم بها، وفقا لدرجة استجابتها للتغيرات الحاصلة في الجهود المبذولة من قبل الافراد كميًا، بالإضافة إلى مدى شموليتها لكافة الأقسام و الوحدات الإدارية في المنظمة، و هناك وجهات نظر متعددة ولكن أكثرها استخداما هو تقسيمها لثلاثة أنواع :

-**النوع الأول:** يحصل عليها الافراد العاملين و تمثل جميع الأفراد العاملين في المنظمة بغض النظر عن نوع و كمية الأداء المتحقق من قبله، أي أن هذا النوع من المزايا و العوائد و المنافع يدفع للأفراد بغض النظر عن طبيعة الأداء، ولا يرتبط به مطلقا و إنما يتعلق بانتماء الفرد للمنظمة المعينة من الناحية التنظيمية.

- **النوع الثاني:** و هذا النمط من العوائد يدفع للأفراد وفق معايير مختلفة كالأقدمية في العمل، المستوى التعليمي، المؤهلات الفنية، الخبرة والكفاءة في الأداء.

- **النوع الثالث:** ويتم دفعه للأفراد وفق الأداء المنجز من قبلهم لذا فإنه يتسم بالزيادة والنقصان وفق كمية و نوعية الأداء المنجز من قبل العاملين في المؤسسة.

لذا يجب أن يكون نظام العوائد و المزايا و المنافع المتحققة للأفراد نظاما مستمرا ،يتسم بالتواصل لكي يحقق الزيادة في فعالية أداء الأفراد العاملين، و سبيلا هادفا لتحفيزهم نحو التميز في الأداء و تحقيق الإنتاجية العالية².

¹-خضير كاظم حمود و يياسين كاسب الخرشة، ط1، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، 2007 ص 190 .

²-خضير كاظم حمود ،وياسين كاسب الخرشة، نفس المرجع ، ص 193 - 194 .

❖ أنواع العوائد:

- **العوائد القانونية:** و هي تلك المنافع و المزايا التي تستطيع المنظمة المنع من اعطائها للفرد العامل لديها لأن مثل هذه المزايا مرتبطة بقانون يحتم على المؤسسة دفعها للعاملين،و يمكن أن تتمثل في : التأمين الاجتماعي و تعويضات العاملين و تعويضات البطالة وتعويضات العجز،و بعضها مرتبط بقانون التأمين، كالتأمين الصحي و التأمين ضد الحوادث المهنية، و التأمين على الحياة و كذلك رواتب الإجازات و العطلات الرسمية و الاعتيادية.

- **العوائد الاختيارية:** تتعلق برغبة المنظمة بتوفير بعض المنافع و المزايا و الخدمات التطوعية أو الاختيارية، و التي تطمح لتقديمها لديها رغبة في تحقيق الميزة التنافسية في أسواق العمل، و لجذب الكفاءات و المؤهلات المهنية و العلمية المرموقة و تتمثل في توفير دار الحضانة لأطفال العاملين، مطعم ملحق في المنظمة لتوفير الوجبات الغذائية أثناء العمل وتقديم منتجات بأسعار أقل مما عليه في الأسواق الخارجية¹.

المبحث الثاني: الحوافز المعنوية

يوجه اتجاه عام كبير إلى أن البواعث المالية النقدية أو نظام الأجور لا يعتبر إلا عاملا واحد من ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي ترفع من كفاءة العامل،لذا لا بد من تدعيمها بالحوافز المعنوية التي تعتبر عاملا هاما في تشجيع العاملين و تحفيزهم نحو الأداء² لذا نجد الحوافز المعنوية في عدة أشكال ومنها:

¹- خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص194 .

²-هيثم العاني،مرجع سابق ، ص 29.

1. فرص الترقية:

تعتبر الترقية كحافز على العمل إذا ربطت بكفاءة العامل في أداءه، فإذا كان لدى العاملين رغبة أو دافع لشغل مراكز وظيفية أعلى من مراكزهم الحالية، ففي هذه الحال تكون الترقية حافزا مشجعا للعاملين على الأداء أما اذا ارتبطت الترقية بالأقدمية، فإن الترقية في هذه الحال ستفقد أثرها في التحفيز بسبب المساواة بين الأفراد الأكفاء و العاديين.

2. تقدير جهود العاملين:

و يعتبر عاملا هاما في تحفيز العاملين في مناخ عملهم ، ويكون ذلك بمنح شهادات تقدير أو توجيه الشكر للعاملين الأكفاء وذلك كتقدير من قبل إدارة المؤسسة لمجهوداتهم المبذولة في نجاح المؤسسة.

وتتجلى أهمية هذا الحافز في كونه يدل على اعتراف الإدارة بأهمية العامل، وتقدير ما يبذله من جهد في عمله لإثبات كفاءته، وكلما زاد حرص الإدارة على الاعتراف بأهمية العامل كلما أدى ذلك لتوحيد الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة.

3. اشتراك العاملين في الإدارة:

أي أن يكون لهم ممثلين في مجلس إدارة المؤسسة ،يساهمون بأرائهم و أفكارهم في إدارة المنشأة عن طريق الاشتراك في رسم سياساتهم ،و الهدف الأساسي من ذلك هو تحفيزهم على العمل عن طريق اشعارهم بأهميتهم، و أن السياسات و البرامج الموضوعة قد تم وضعها على أساس دراية كاملة لرغبات و احتياجات العاملين¹.

¹مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص210-211.

4. ضمان و استقرار العمل:

إذ يعتبر حافظا هاما للعاملين في مناخ العمل و له تأثير كبير على معنوياتهم داخل المؤسسة، ذلك أن العمل المستقر و الدائم يضمن دخلا ثابتا للفرد يعيش به مع أفراد أسرته و يحقق رغباته و احتياجاته اليومية.

5. توسيع وإثراء العمل:

وهو إضافة مهام جديدة للعمل الذي يمارسه الفرد ضمن نطاق تخصصه الأصلي، و على نفس مستواه الإداري، و هذا يزيد الرغبة في العمل، وبالتالي يزيد من تحفيز الأفراد على أداء الأعمال، كاشتراكه في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله مع رئيسه المباشر¹.

المبحث الثاني: ظروف العمل في المؤسسة:

يحتاج العامل مهما كانت مهارته الفنية من توفير ظروف طبيعية مناسبة في مناخ عمله، كالإضاءة و التهوية المناسبة و ساعات العمل المحددة و فترات راحة كافية، و كذا التعاون و الاحترام المتبادل بين زملاءه في العمل، و كل الاجراءات السلامة و الصحة المهنية و ذلك حتى يحقق أداء عال متميز و يظل محافظا عليه طوال عمله².

و تنقسم ظروف العمل تنقسم ثلاثة أقسام:

1- الظروف الفيزيائية

1-1 الإضاءة:

لقد أثبتت بحوث عديدة أن أداء الفرد يتصل اتصالا وثيقا بحدته البصرية، ولا تعتمد الحدة البصرية على ميكانيزم الإبصار فقط، و لكنها تعتمد أيضا على الإضاءة التي يتم فيها و

¹-مصطفى نجيب شاويش ،مرجع سابق،ص211- 210 .

²- أشرف محمد عبد الغني،سيكولوجية الصناعة،ط1،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية،بدون سنة،ص59.

على العموم فإن أحسن مستوى للإضاءة في مختلف أنواع العمل لا يحدد ببساطة بإيجاد كمية الضوء التي ينتج عنها أقصى حدة بصرية للعمال، و يجب أن تتدخل الكثير من العوامل الأخرى مثل: مقدار العمل و نوعه و سهولة القيام به.¹

كما يجب أيضا أن تكون الإضاءة موزعة بالتساوي في مكان العمل ذلك لأن تركيز الإضاءة في جزء دون الآخر يحدث توتر في العينين بسبب الإضاءة العالية في مكان العمل، و تدهورها في الأماكن الأخرى مما يؤدي إلى اتساع و ضيق في حدقة العين، و بالتالي يصبح عرضة لإصابة بأمراض في العينين كالآلام و ضعف البصر.²

1-2 درجة الحرارة:

إن الاستجابة للحرارة المرتفعة أو المنخفضة تختلف باختلاف الأفراد من حيث لياقتهم البدنية و صحتهم الجسمانية بوجه عام، ومهما يكن من أمر فإن درجات الحرارة المرتفعة جدا أو المنخفضة جدا لها تأثير سلبي على أداء الأفراد و كذا على صحة الانسان و تعرضه لأمراض كثيرة، و يشير "شولتز" بوجه عام إلى أن العمال الصناعيين يفضلون درجة الحرارة و الرطوبة المعتدلة و تعتمد الصناعة في الدول المتقدمة على تكييف الهواء، و يتعذر ذلك في الدول الفقيرة بحيث يكون العمل تحت درجات مرتفعة جدا أو المنخفضة عملا شاقا للغاية.³

1-3 التهوية:

ويقصد بالتهوية توفير هواء نقي باستمرار في مناخ العمل و ذلك من خلال استخدام التهوية الطبيعية أو الاصطناعية، و العمل على تصفية الهواء من الشوائب الضارة و

¹- أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 227.

²- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 177.

³- محمد شحاتة ربيع، نفس المرجع، ص 180.

تصريفها بحيث يمنع وجود الروائح الأبخرة و الغازات الضارة التي تؤذى العاملين¹، كما أن العمل في غرفة أو ورشة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر الفرد بالنعاس و الخمول و التعب و الضجر و الضيق بسبب عدم تحريك الهواء، و تحرص المصانع على جودة التهوية لأن لها أثر على العملية الانتاجية².

1-4 المواد الكيميائية :

تستخدم المواد الكيميائية في شتى مجالات الحياة، و عند التعامل بها يجب الحذر و الوعي خاصة من المواد الكيميائية الخطيرة و السامة، لذا على المؤسسات الصناعية عزل الأقسام التي تتعامل بالمواد الكيميائية الخطيرة ، و توجد المواد الكيميائية في بيئة العمل في احدى الصور التالية:

- الأتربة (عضوية-غير عضوية).

-السوائل (الاحماض -المذيبات ...).

-الغازات و الابخرة.

و لتحقيق السلامة المهنية و الصحية للعاملين فإن الإدارة تلجأ لسبل التالية:

-الاعلانات التحذيرية التي يتم استخدامها كوسيلة ارشادية و توجيهية لأفراد العاملين حول مخاطر الناجمة عن تلك المواد.

-توفير الملابس الوقائية و معدات السلامة عند التعامل مع هذه المواد.

¹- ناصر منصور روسان و اخرون، الامن الصناعي و السلامة المهنية، ط2، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان ، 2009 ، ص 81.

²-محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص181.

-المنشورات التيتبين واقع المخاطر الناجمة عن هذه المواد¹.

1-5 الضوضاء:

لقد بينت التجارب التي أجريت في صناعة النسيج بإنجلترا أن الإنتاج يزداد بمقدار 3٪، و أن كفاية العامل تزداد بمقدار 7.5٪ إذا استعملت واقيا تلالذان تنقص شدة الضوضاء بمقدار 50٪، إلا أن منع الضوضاء أو إنقاصها يعتبر مشكلة كبيرة خاصة في مصانع الصلب مثلا فغالبا ما لا يمكن تجنبها، ومهما يكن فإن درجة كفاية العامل تتأثر لوجود الضوضاء و أن انقاص هذه الأخيرة يعد عاملا مهما في تحسين أداء العامل و ذلك بالتركيز أكثر على العمل².

2- الظروف البشرية

2-1 ساعات العمل:

ظهر في العقود الثلاثة الأخيرة توجها لتقليل ساعات العمل، و ذلك مع ازدياد الميكنة و الاعتماد على الأجهزة ذاتية التحكم، و هناك بعض مواقع العمل التي لا تزال فيها ساعات العمل محل اهتمام و مثال ذلك ساعات العمل الإضافية و التي تزيد عن المعدل المتعارف عليه و خاصة فيما يتعلق بجدواها الاقتصادية، و هناك أيضا موضوع ساعات العمل للموظفين الذين يمارسون أنشطتهم في ظروف غير طبيعية أو خطيرة، و على العموم و على الرغم من أن العمل 40 ساعة أسبوعيا أصبح المعيار المطبق عليه في أغلب أماكن

¹-ناصر منصور روسان واخرون، مرجع سابق، ص 86.

²-اشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 235.

العمل إلا أن البعض أصبح يطوق لإنقاص ساعات العمل معتقدا أن هذا العدد ليس بالضرورة هو العدد المناسب لجدول العمل¹.

2-2 فترات الراحة:

لاشك أننا لا نستطيع عمليا التعميم بخصوص طول فترات الراحة أو عددها أثناء اليوم لأي مؤسسة من المؤسسات الصناعية، فقد تختلف طول هذه الفترات و عددها لتأثرها بعوامل اخرى مثل طبيعة العمل وأثر التوقف على سبل الإنتاج، و على وجود أماكن مستقلة للراحة يستطيع العمال أن يقضوا فيها فترات راحتهم، و لقد تفاوتت طول فترات الراحة بين دقيقتين و خمسة عشر دقيقة، كما تفاوتت عدد هذه الفترات خلال اليوم بين فترة أو اكثر من ذلك².

لذا لا بد أن تنظم فترات الراحة في أي عمل من الأعمال الصناعية و ذلك بمراجعة جميع التجارب التي أجريت في هذا المجال ذلك أنها تأثر كثيرا في أداء العامل خاصة في الأعمال البدنية الشاقة التي تحتاج إلى الراحة، و كذا الأعمال التي تتطلب مجهودا ذهنيا.

2-3 التغذية:

لا بد أن تكون مصدر الطاقة التي يستمدّها المرء في العمل تأتي من التغذية فبدونها يفقد المرء قدرته على مزاوله العمل لذا فعلى المؤسسات أن تخصص مطاعم خاصة للعاملين و تزويدهم بكل الوجبات الغذائية الاساسية و التي توفر لهم كل الطاقة اللازمة للعمل فلقد وجدت بعض الصناعات فائدة في تزويد العمال بمطاعم تزودهم بالنشاط و الحيوية و الطاقة اللازمة للعمل³.

¹-شيخى مريم، طبيعة العمل و علاقته بجودة الحياة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2013- 2014، ص 50.

²- أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 234 .

³-أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 234 .

2-4 العلاقات العمالية:

هي تلك المبادئ و المعايير المعبرة أساسا في سلوكيات أفراد مهنة معينة، و الأخلاقيات المعترف بها تطورت حتى أصبحت قواعد للتعامل بها في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص و يعطونها اعتبار و تقديرا خاصا، و هذه العلاقات أكدت عليه نظرية العلاقات الإنسانية باعتبارها عاملا مهما في رفع أداء العاملين فإذا كانت هذه العلاقات طيبة تتسم بالتعاون و الصداقة و الاحترام بين العمال، فإن ذلك يزيد من أداء المؤسسة و العكس صحيح¹.

2-4-1 المعاملة في الوظيفة:

إن حسن المعاملة يحتاجها الموظف مع رؤسائه و مرؤوسيه و المراجعين، فالرؤساء و المدراء في العمل لهم الحق في المعاملة الحسنة لانهم أكثر خبرة في العمل، فحسن المعاملة تظهر في تنفيذ رغباتهم و أوامره و عدم نشر الإشاعات الكاذبة و عدما لإساءة لسمعتهم.

2-4-2 العلاقة بين العمال و الإدارة:

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل، فإن إدارة المؤسسة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر لها، ولكن من مصلحة المؤسسة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المؤسسة، بحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها ومن الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين و الإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة انتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المؤسسة ستقدر مجهوداته على المدى القريب و البعيد فإنه يتفانفي عمله، و لكن

¹جلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص67.

عندما يشعر الموظف بأن ادارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعملين فإن هذا يكون أمر غير محفز على تطوير العمل و الإبداع و زيادة و تحسن الأداء¹.

2-4-3 العلاقة بين العمال:

لاشك أن موقف العمل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء مايمثله الإخوة بالنسبة للفرد في الأسرة، ذلك أن التوافق الاجتماعي إنما يتعلق بالعلاقات بين الذات و الاخرين و يرتبط تقبل الاخرين بتقبل الذات عندما يكون الصدق و الاحترام².

3. الظروف التنظيمية

3-1 تصميم العمل:

يقصد بعملية تصميم الوظائف جميع الأنشطة والفعاليات التي يتم في إطارها تحديد الأهداف و الخصائص و الواجبات العامة لكافة الوظائف التي يشغلها الهيكل التنظيمي لمؤسسة ما، كما يقصد تحديد طريقة أداء العمل، نوع الأنشطة و المهام التي ستؤدي و حجم المسؤوليات و الأدوات و العلاقات الموجودة في الوظيفة و شكل ظروف العمل المحيطة.

3-1-1 عناصر تصميم الوظيفة:

أ. العناصر التنظيمية: تمثل تصميم العمل بحيث أنها تساهم بتحقيق الكفاءة العالية للإنجاز لذا يجب أن تراعي³.

- الية ميكانيكية إنجاز العمل: أي يتم تحديد المهام المرتبطة بالعمل بما يحقق الانسياب الأمثل في الانجاز من خلال ذلك لتقليص الوقت و الجهد المبذول.

¹- بلال خلف السكارنه، مرجع سابق، ص67.

²- بلال خلف السكارنه، نفس المرجع، ص113 ..

³-خضير كاظم حمود، و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق ، ص 64 .

- **المساهمة في التدفق السليم للأداء:** إذ أن التصميم السليم للعمل من شأنه أن يحقق سبل الانسياب المتوازن و المتناسق في الأداء، بحيث يجب أن يراعي التصميم عمليات تعاقب إنجاز العمليات و تتابعها لكي يحقق من خلالها الإنجاز دون حصول المناولة العكسية في الأداء.

- **مراعاة رغبات العاملين عند القيام بتصميم الأعمال،** لاسيما و أن العدد من الاعتبارات الاجتماعية و التنظيمية لابد من مراعاتها لتحسين كفاءة إنجاز الأداء.

ب. العناصر السلوكية:

- إن التصميم المناسب للوظيفة من شأنه أن يأخذ بعين الاعتبار العناصر السلوكية التي تقرن بتحقيق الاشباع المتنامي للذات الانسانية، لاسيما أن هؤلاء الأفراد تتشكل لديهم حاجات ملحة لتحقيق الذات، و يجب مراعات الجوانب التالية:

- أن تكون المهام المناطة بالعمل ذات أبعاد واسعة في استخدام المهارات و القدرات التي يتمتع بها شاغلوا الوظائف.

- التركيز على توفير الحرية و الاستقلالية في إنجاز المهام الوظيفية، من خلال توفير الصلاحيات الواسعة في ممارسة المسؤوليات الوظيفية.

- التنسيق المتكامل بين العناصر الأساسية الفاعلة في الإنجاز، إذ أن عدم التكامل من شأنه أن يضعف الشعور بمسؤولية الإنجاز للعمل¹

- تقييم الإنجاز و التغذية المرتدة التي توفر للفرد العامل الرغبة في معرفة الأداء و نقاط القوة لكي يعززها، و نقاط الضعف لكي يتجاوزها لاحقا.

ج. العناصر البيئية:

¹- خضير كاظم حمود، و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص 66 - 67.

إن العناصر البيئية تلعب دورا فاعلا في التأثير على تصميم الوظيفة، سيما تلك العناصر التي ترتبط بصفات و خصائص و قيمة العمل المراد انجازه في اطار المتغيرات البيئية و من العناصر الرئيسية التي ينبغي اتخاذها:

-قدرات و قابليات الافراد العاملين : إذ لابد أن يراعي التصميم المناسب المهارات و القدرات الفردية و الاجتماعية المتاحة لدى المنظمة، و كذلك امكانية المؤسسة الحصول عليها مستقبلا سيما و أن الواقع البيئي حاليا يتطلب قدرات و مهارات عالية في إنجاز الأداء المطلوب.

-الأنماط السلوكية للأفراد: إن التطورات الاجتماعية و الاقتصادية من شأنها أن تؤثر بصورة أساسية في الأنماط السلوكية للأفراد العاملين و تؤثر بشكل أساسي في الاتجاهات المستقبلية لهم، خصوصا على صعيد الأعمال المناطة بهم و لذا لابد من مراعاة التغيرات الحاصلة في القيم و الأعراف و الثقافات و التنوع، من المتغيرات التي تلعب دورا كبيرا في التأثير على الأنماط السلوكية و اتجاهاتها لدى العاملين¹.

3-2 السلامة و الصحة المهنية:

فالصحة المهنية تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض الناتجة عن العمل، و توفير لهم كل الاحتياطات و الوسائل اللازمة للوقاية و الأمن سواء من حوادث العمل أو من الأمراض الناتجة عنه، لذا فمفهوم السلامة المهنية بشقيها الصحي و المهني يتطلب اتخاذ

¹خضير كاظم حمود،و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق ، ص68.

جميع الإجراءات و الخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة لحماية العمال من الإصابات و الحوادث الناتجة عن العمل و كذا العمل على توفير البيئة المهنية و الصحية الملائمة و المناسبة لإنجاز العمل.¹

3-2-1 إجراءات السلامة المهنية :

أولاً: بالنسبة للعمال

- تثقيفهم و تدريبهم و توعيتهم من خلال حضورهم دورات تتعلق بالسلامة و وضع الارشادات الخاصة بالعمل .

- توفير الاحتياطات ووسائل السلامة العمالية ووسائل الحماية الشخصية، و الوقاية من الأخطار و الأمراض التي قد تتجم عن العمل و عن الآلات المستعملة فيه .

-إعادة تصميم أماكن العمل و الوظائف لرفع الروح المعنوية لدى العمال، و يمكن أن يتم ذلك عن طريق إثراء العمل.

ثانياً: بالنسبة لظروف العمل:

- توفير الاحتياطات و التدابير اللازمة لحماية المؤسسة و العاملين فيها من أخطار الحريق و الانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال.²

- توفير و تجهيز مركز طبي في المؤسسة لمعالجة الحالات الطارئة أو تقديم الإسعافات الأولية.

¹-خضير كاظم حمود ،و ياسين كاسب الخرشنة،مرجع سابق، ص66 - 225 .

²يوسف حجيمالطائي ،مؤيد عبد الحسين الفصل ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ،ط1 ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،عمان، 2006،ص449-450

- قيام إدارة المؤسسة بالجولات التفتيشية الفجائية للتأكد من قيام المسؤولين عن السلامة العمالية بمهامهم.¹

3-3 إدارة الظواهر السلوكية في العمل

تعتبر الظواهر السلوكية في العمل من أكثر الجوانب التي تسعى إدارة الموارد البشرية لإعطائها اهتمام كبير، و ذلك لتجنب العاملين الاثار الناجمة عن المسالك أو الظواهر السلوكية السلبية و التي تؤثر على أدائهم و من هذه الظواهر:

1-3-3 جرائم العنف و الاعتداء في موقع العمل:

تعد جرائم العنف و الاعتداء في مواقع العمل من الظواهر التي تحصل نتيجة الصراعات و النزاعات الفردية أو الجماعية للعاملين، لاسيما أن المنظمة تتطوي على مجموعة من الأفراد و من مناطق مختلفة و آراء و معتقدات مختلفة و يعملون سويا لذاغالبا ما تحصل النزاعات و الاختلافات، و للحد من هذه الظواهر يجب على المؤسسة ما يلي:

- الاجتماعات الدورية التي يتم من خلالها تحصين العاملين ضد حالات العنف و الجرائم وغيرها.

- البرامج المنظمة للتفتيش و المراقبة للعاملين أثناء العمل.

- الإجراءات التأديبية و الانضباطية ضد المقصرين.

- التحذيرات و التوجيهات المستمرة من المشرفين الإداريين.²

¹- يوسف حجيماطائي، مؤيد عبد الحسين الفصل، مرجع سابق، ص 449.

²- خضير كاظم حمود، وياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص 228-229.

2-3-3 التدخين أثناء العمل:

إن التدخين أثناء العمل يعد مصدرا من مصادر حوادث العمل و خصوصا بالنسبة للعمليات الإنتاجية التي تتسم بالخطورة، فضلا عن تأثيره على صحة العاملين، لذا تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى التأكيد على الأضرار الناجمة عنه بوسائل متعددة منها:

الإعلانات التحذيرية بمخاطر التدخين، إذ غالبا ما يتم نشر صور للحوادث أو الإصابات الناجمة عن مخاطر التدخين أثناء العمل و كذا تلجأ إلى اتخاذ اجراءات تأديبية إزاء العمال الغير الملتزمين بقواعد السلامة العامة و الأمن الصناعي، و دون أن ننسى فعالية البرامج التفتيشية المنتظمة أثناء العمل.¹

¹-خضير كاظم حمود ،وياسين كاسب الخرشة،مرجع سابق،ص229.

خلاصة

لقد تم عرض في هذا الفصل مختلف مكونات و العناصر الاساسية التي يتكون منها مناخ العمل في المؤسسة الصناعية، و تطرقنا إلى أهم جوانبه التي يتأثر بها العاملون و هي الجوانب التي تتعلق بحوافز العمل، و الجانب الذي يتعلق بظروف العمل، لذا فتوفير مناخ عمل مناسب ، صحي و مريح و محفز للعاملين لا يزيد فقط من كفاءة و أداء العاملين في المؤسسة، و إنما يحقق أهداف المؤسسة ككل و التي تتمثل في الزيادة في الأرباح و تحقيق الميزة التنافسية .

الفصل الثالث : عمل المرأة

تمهيد

المبحث الأول: التطور التاريخي للعمل و عمل المرأة

1.التطور التاريخي للعمل

2.التطور التاريخي لعمل المرأة

المبحث الثاني: دوافع عمل المرأة

1.الدوافع الاجتماعية

2.دوافع التحصيل

3.الدوافع الاقتصادية

المبحث الثالث:الاتجاهات المواثيق و التشريعات الدولية لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد

يعتبر العمل سمة أساسية يتميز بها الأفراد في كل المجتمعات الإنسانية، يهدف الى تحقيق غايات الفرد و الجماعات، و لا بد أن تكون المرأة منذ القدم قد عملت لكن انحصرت أغلب وظائفها في المسؤوليات العائلية و بعض المهن الحرفية و الزراعية، و بعد التحولات الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية التي عرفتھا المجتمعات ،خرجت المرأة للعمل خارج بيتها لتشغل مراكز وظيفية متنوعة، لذا في هذا الفصل سوف نتطرق إلى: التطور التاريخي للعمل و عمل المرأة في المجتمعات الغربية، العربية و في الجزائر، و دوافع خروج المرأة للعمل و مختلف التشريعات و قوانين حماية حقوق المرأة .

المبحث الأول: التطور التاريخي للعمل و عمل المرأة:

1- التطور التاريخي للعمل:

لقد بينت الدراسات التاريخية أن العمل عرف قبل نشوء الدولة في شكل معاملات وتجارة، لكن في تلك الفترة اكتسب العمل سمعة سيئة، ففي عهد الإغريق أسندت الأعمال المجهدة إلى طبقة الرقيق، أما الديانة اليهودية فقد اعتبرت العمل شغلا شاقا وعقابا للمرء على جرمه، أما الفلاسفة الإغريق أمثال أفلاطون وأرسطو و غيرهم كانوا يحتقرون الأعمال الاقتصادية و التجارية و الصناعية، ولم تتغير تلك النظرة عن العمل حتى في العهد الأول لظهور المسيحية، باعتباره عقابا للمرء على ذنب ارتكبه.

أما في فترة القرون الوسطى و عهد الاقطاع، فقد اتسمت بظهور أفكار لزعماء الكنيسة يمجدون العمل، أمثال القديس "برونو" Bruno و "توماس الاكريني" thomas D'Aquin اللذان اعتبرا العمل واجبا و شرفا.

أما طبيعة العلاقات العمل السائدة قبل الثورة الصناعية فكانت عبارة عن علاقة بين سيد و عبده، فالسيد يملك من يعمل من عبيد و خدم و عمال و حرفيين و جنود، و مع الزيادة البطيئة في التخصص الجزئي الذي اشتد بالتدرج، استطاع الحرفيين أن يشتغلوا لأنفسهم و أن يبيعوا خدماتهم أو السلع التي ينتجونها مقابل أجر وشكلوا بذلك طوائف حرفية، كما كانت مجتمعات الطوائف تتمتع في مجال الإنتاج بإدارة مستقلة و ذاتية.

و يعتبر القرن 17 بداية انهيار نظام الطوائف، و ذلك بتحرر صناعة النسيج بإنجلترا، و ظهور النظام الرأسمالي، ففي سنة 1160 ظهرت كلمة عمل باللغة الفرنسية،¹ وفي سنة 1175 ظهرت كلمة "payer" أسند من خلاله مكافأة نتيجة العمل، وفي نفس السنة ظهرت كلمة "Apprentie" متربص الذين كانوا يتعلمون الحرفة على أيدي أشخاص كانوا يمارسونها.

¹ - شيخي مريم، مرجع سابق، ص 19 - 20.

لقد شهدت ظاهرة العمل على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة لأخرى، لعل أهمها تتجسد في تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي إلى العمل الصناعي، لاسيما في العقود الاخيرة، حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمعات الحديثة، وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولا جذريا في طبيعة العمل¹.

2- التطور التاريخي لعمل المرأة:

1-2 عمل المرأة في المجتمعات الغربية

إن وضع المرأة تاريخيا خلال العصور المختلفة لتطور البشرية يرتبط و يتأثر كثيرا بقيم و ثقافة المجتمعات و بالنظم، وهذا يعني أن وضع المرأة كان نتيجة لتلك الظروف و الأوضاع الحضارية، أما وظيفتها انحصرت في كونها ربة بيت و أيضا ممارستها بعض المهن الزراعية و الحرفية.

وقد اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، فبظهور الثورة الصناعية التي أحدثت تغييرات جذرية، خرجت المرأة للعمل في المصانع، خاصة أن الثورة الصناعية استدعت توفر أيدي عاملة كثيرة و التي تشتري بثمن رخيص فللضرورة الاقتصادية اضطرت أن تعمل أيضا في المناجم تحت ظروف قاسية.²

و بالرغم من هذه الدفعة نحو العمل، فإنها لم تتحرر كليا، و هذا ما دعى إلى قيام كثير من الدعوات الإصلاحية على يد بعض المفكرين، من أجل مساواة المرأة بالرجل و منحها حقوق مختلفة، بالإضافة إلى الثورات الاجتماعية الكبرى مثل الثورة الفرنسية التي قامت بتحرير الانسان بما في ذلك المرأة، ففي عام 1604 ارتفع صوت **Marie**

¹- شيخي مريم، مرجع سابق، ص 21 .

²- كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 265-50 .

Gouray de في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال و النساء ،لكنها لم تحظى بالاهتمام و بعد قرن و نصف تقريبا جاء فيلسوفان فرنسيان و هما "**HalbachCondorat**"فلاسفة الثورة الفرنسية الذين طالبوا بمنح المرأة حقوقا متنوعة و ضرورة مساواتها مع الرجل.

أما انجلترا فقد تأثرتبآراء المفكرة ماري ولستون كرافت "**Mary Wollstonecraft**" و قد لاقى هناك الحركة النسائية تقدما حقيقيا،حيث بدأت هناك الثورة الصناعية،¹

وفي بداية القرن التاسع عشر منحت للمرأة بعض الحقوق لكن لم يؤخذ رأيها وشهادتها و حقها في الانتخاب ،إلا في القرن 20 وما أن جاء عام 1928 حتى كسبت المرأة حقوقا مدنية كتلك التي يتمتع بها الرجل.

أما في أمريكا فكانت المعركة طويلة الأمد فبالرغم من مناداة "**توماس جيفرسون Thomas J**" بالديمقراطية، فإنه رأأنه منالافضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي ولم يكن للمرأة حق في ممارسة أي نشاط إلا الأمومة و الزوجية و الاغلبية منهن تعتقدن أن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل ، و لذلك فقد عانى قادة الحركة النسائية كثيرا.

وفي ألمانيا عرفت نقصا في اليد العاملة النسوية نتيجة ظهور الحركة النازية المنادية بعودة المرأة للمنزل،و ترك الأعمال الخارجية مستندة في دعوتها أن عمل المرأة أدى لنقص عدد الأطفال و استبعاد عدد كبير من الرجال من العمل².

أما المرأة الروسية فقد استطاعت أن تتقلد بعض الوظائف بداية من سنة 1917،بحيث كان النظام الروسي يشجع على مزولة بعض المهن المأجورة،الأمر الذي أدى الى ارتفاع

¹-كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق،266-50.

²-كاميليا عبد الفتاح، نفس المرجع، ص 51 .

نسبة النساء العاملات خارج اطار العمل المنزلي ،حيث قدرت نسبة العاملات بعد الحرب العالمية الثانية ب :55% من القوى العاملة في البلاد ¹.

ولقد أسهم المجتمع الحديث اسهاما مباشرا في تغيير الأسرة :

-أولا: بتمكين المرأة من التعلم و قبول فكرة تعليمها العالي و حصولها على مؤهلات متخصصة،و كذلك قبول فكرة اشتغالها في مختلف المهن.

- ثانيا: نشر العقائدية الجديدة التي تنظر إلى النساء علنأنهن نصف قوة العمل المنتجة في المجتمع.

-ثالثا: بإيجاد مختلف الحرف و المهن لهن و رابعا: بإزالة كل العوائق التي تقف في طريقها و تمنعها عن العمل ².

و بانتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الاربعينات من القرن الماضي،تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمعات الغربية و تعددت الاسباب و الدوافع الكامنة وراء ذلك ،فمنها تزايد الضغوط و المسؤوليات الاقتصادية على الأسرة و ارتفاع تكلفة المعيشة اليومية بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية و ارتفاع نفقة تعليم الابناء، لذا فالدخول الواسع للمرأة لقطاعات مختلفة من العمل، لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية فحسب،بل للرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي لدى النساء و سعيهن لتحقيق نوع من المساواة مع الرجل ³.

2-2 عمل المرأة في المجتمعات العربية:

¹ - مليكة الحاج يوسف، اثار عمل الام على تربية اطفالها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر ، 2002-2003،ص 55 .

² - حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي،ط3، ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت، 1980، ص 181.

³ - أتوني غدنز، علم الاجتماع،ط 4 ،ترجمة و تقديم فايز الصياغ ،توزيع مركز دراسات الوحدة العربية المنظمة العربية للترجمة ، مؤسسة ترجمان، ص 452.

لقد تأخر عمل المرأة في المجتمع العربي ذلك أن المجتمعات العربية خضعت إلى حقبات من الاستعمار التي أثرت كثيرا في بنيتها الاجتماعية و الحضارية، دون أن ننسى تأثير البنية الثقافية و الاجتماعية لهذه المجتمعات في خروج المرأة للعمل ، إذ أنها ترى أن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت و تربية النشء¹.

فرغم اقصاء المرأة عن ميادين السياسة و المشاركة المجتمعية العامة ، فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت و في النشاط الزراعي بأكمله، لكن بتطورالصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل و ملكيته، تميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام و المجال الخاص مما أدى بدوره الى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت، و انحصر نشاط المرأة و اهتماماتها منذ ذلك الحين بالمهام البيئية مثل رعاية الاطفال اعداد الطعام، و التركيز على المشاغل البيئية و صيانتها².

و سرعان ما تغير الأمر، و ذلك بإتاحة الفرصة أمام المرأة للتعليم الذي مكنها من التحرر من الثقافة السائدة، في المجتمعات التي تحكمها القيم و الأعراف الاجتماعية التي تحكم المجتمع و الدخول لسوق العمل.

و كان بداية دخولها للعمل في نطاق وظائف معينة تتسجم و طبيعة المرأة، مثل الصحة التعليم و الخياطة و ما شابه ذلك ، و هذا ما توصلت اليه الباحثة "Vandeveldé.H" في دراستها عند استجوابها لمجموعة من المبحوثين عن عمل الزوجة، فذكروا أنهم يفضلون أن تعمل زوجاتهم في الصحة ، التعليم أي أن تعمل في مكان نسوى³.

¹ - مليكة الحاج يوسف ، مرجع سابق، ص 56.

² - أنتوني غدنز، نفس المرجع، ص 451 - 452 .

³ - Vandervelde h , **la participation des femmes a la vie politique et sociale** , thèse pour le doctorat des science politiques , université d'Alger، 1972,p 205.

كما أن المرأة التونسية العاملة فتركز أغلب نشاطاتها على الصناعات النسيجية، و ذلك بنسبة 83.2 ٪، كما لا تشغل مناصب العمل إلا مؤقتا إلى غاية تكوين جهاز الزواج، أما النساء المغربيات فيتخلين عن العمل بمجرد زواجهن و ذلك في سن مبكرة حتى بلغت نسبة العاملات 1.8 ٪ سنة 1971، و تشغل النساء أساسا في الفلاحة حيث بلغت نسبتهن 37.8 ٪ و لأن الظروف الاجتماعية و الثقافية في الدول العربية تحدد مدى مساهمتها في النشاط الاقتصادي¹.

و من خلال ما سبق نلاحظ أن المرأة في المجتمعات العربية تشارك بنسب ضئيلة في عملية التنمية، و هذا ما توضحه الإحصائيات المتوفرة عن الدول العربية لنسبة النساء المساهمات في النشاط الاقتصادي من مجموع القوى العاملة و التي تتراوح بين 3.4-22 ٪، و مقارنة مع البلدان المتطورة نجد المرأة العربية ضعيفة المشاركة في عملية التنمية².

لقد برزت المرأة العربية في العمل جنبا إلى جنب مع الرجل في شتى الميادين، فغيرت وجه البشرية واتجاهها، لكن إسهام المرأة ما يزال ضئيلا خاصة في مجال التصنيع مقارنة بالميادين الأخرى، و كذا إذا ما قورن بمساهمة الرجلو ذلك على الرغم من قطعها أشواطا كبيرة³.

2-3 عمل المرأة في الجزائر:

¹ - مليكة حاج يوسف، مرجع سابق، ص 61.

² - ثناء فؤاد، الدولة و القوى الاجتماعية في الوطن العربي علاقات تفاعل و صراع، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001، ص 23 .

³ - سهير كامل احمد، مرجع سابق، ص 112.

لقد استطاعت المرأة الجزائرية إبان الثورة التحريرية أن تثبت وجودها على الصعيد السياسي و العسكري، و برهنت على استعدادها للتضحية،فما كان منها إلا أن صعدت الجبال للالتحاق بأخيها الرجل.

وواصلت الدروب بعد الاستقلال لتساهم في عملية البناءو تسيير شؤون الدولة ،بحيث استدعيت كل من تعرف القراءة و الكتابة لشغل الوظائف البسيطة، وفتحت الدولة مراكز التكوين المهني ،كما استدعيت كل من لديها تكوين تعليمي و خاصة حملة الشهادة الابتدائية فما فوق لملئ الفراغ في المدرسة الابتدائية،أما من تحمل شهادة البكالوريا لشغل الوظائف العليا ،أما المجاهدات اللواتي تعودن على اسعاف و تمريض المجاهدين ،عملن في المستشفيات و القطاع الصحي،أما المناصب العليا فكانت مقتصرة على الرجال¹.

لذا أصبح عمل المرأة في المجتمع الجزائري ظاهرة جديدة ، نضرا إلى القيم و التقاليد التي ترى أن مكان المرأة هو البيت².

ونتيجة انتشار سياسة ديمقراطية التعليم للمرأة و السماح لها بمزاولة دراستها من المرحلة الابتدائية إلى الجامعة،و تحسين فرص التوظيف لها،أصبحت يد عاملة مؤهلة تنافس الرجل في سوق العمل³.

لذا تغيرت نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة،وأصبح يوفر لها فرص عمل ملائمة، لذا خصصت للمرأة تشريعات و قوانين دولية و وطنية تحمي حقوقها، ومن أجل تخفيف الضغوطات المهنية و العائلية،تم تخصيص دور الحضانة و رياض الأطفال، وتحسين

¹-سميرة السقا، تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر ،سلسلة الوصل ، العدد2، ص 175-176 .

²-حقيقي فتيحة ،العمل النسائي و العمل المنزلي ،ط1، تحت اشراف الدكتور عبد القادر جغول،ترسلیم غسطون، ، دار الحداثة ، 1983 ، ص 25 .

³-حفيظة سفير، المرأة و دورها في حركة الوحدة العربية،ط1 ، بحوث و مناقشات الندوة الفكرية،مركز دراسات الوحدة العربية ،لبنان ، 1982 ، ص 340 .

الخدمات، وضمن حق المرأة بالعودة للعمل بعد اجازات الولادة و تربية الأولاد، و الاستعانة بالأدوات المنزلية الحديثة التي تتطلب الجهد الأقل، كل هذه الأمور تساعد المرأة في المساهمة في النشاط الاقتصادي خارج البيت¹.

المبحث الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل:

1- الدوافع الاجتماعية:

كما قال ابن خلدون الانسان اجتماعي بطبعه، فهو يحتاج ليشعر أنه عضو فعال في وسط مجموعة يؤثر فيهم و يتأثر بهم ، فمن خلال هذا فقط سيلبي حاجاتها الاجتماعية، فنجد أن المرأة تسير ضمن هذا السياق فمن خلال العمل تسعى إلى نسج علاقات و صداقات اجتماعية قوية تسمح لها بالإحساس أنها ذات أهمية في تلك الجماعات، فلعلهم العوامل الاجتماعية تتمثل في الرغبة في صحبة الآخرين.

فللعمل دور هام فمن خلاله تثبت المرأة وجودها كعضو مستقل بذاته و عنصر فعال في المجتمع.

فالدافع الاجتماعي يتلخص في حاجة المرأة أن تكون موضع تقدير و احترام من طرف الآخرين و أن تكون لها مكانة اجتماعية، و أيضا الرغبة في تغيير النظرة لها و اعتراف المجتمع بمجهوداتها و مكانتها ، كما أنها تستطيع أن تثبت نفسها و قدراتها بالمشاركة البناءة في المجتمع².

و العمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزء جوهري في حياة الإنسان بصفة عامة ، فهو الذي يعطيه المكانة و يربطه بالمجتمع ، وأن المنفعة و الفائدة الاجتماعية التي تحصل

¹-فاطمة محمد ، على عثمان ، القيادة النسائية في عالم متغير ، سلسلة البحوث و الدراسات الاجتماعية ، البيطاش سنتر للنشر و التوزيع ، مصر ، 1998، ص 113 .

²-عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي، دار النهضة للنشر و التوزيع، بيروت، 1980

عليها المرأة من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها، فهي جديرة بالتقدير و الاحترام و الاعجاب من الاخرين ،كما أنها تستطيع من خلاله أن تثبت قدرتها على الإنتاج و المشاركة البناءة في المجتمع ،إذن فعمل المرأة الخارجي يربطها بالمجتمع و يحقق لها أهداف اجتماعية مثل الزمالة و الحياة الاجتماعية¹.

2- دافع التحصيل :

إن التحصيل الدراسي و الحصول على مستويات تعليمية راقية، يمكن أن يكون دافعا للعمل ، و هذا يظهر جلية في دراسة "Aid" "ايد" فقد تبين منها أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكرية ،فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع و يقدرن على ما يمكن أن يحصلنه خارج المنزل،و نلمس كذلك أهمية الدافع للتحصيل من خلال نتائج بحث "كليجر" فقد تبين أن الأمهات المشتغلات قد قطعن مرحلة في التعليم أكثر من تلك التي قطعتها الأمهات غير المشتغلات².

3- الدافع الاقتصادي :

المقصود بالحاجة الاقتصادية هو حاجة المرأة الملحة و الشديدة لكسب قوتها بنفسها،أو حاجة أسرتها لدخله، للاعتماد عليه في معيشتها.

ولقد تبين من استفتاء "بيد جون" "bijon" عام 1952 ، الذي أجري على 2800 سيدة، أن 80% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة أسرهن، كما تبين من دراسة أجريت على 5000 امرأة حديثة التخرج أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة مدخول أزواجهن، ويزيد هذا الدافع إلحاحا و تصدرا في الدراسات التي أجريت على الطبقات الفقيرة.

¹ - كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 271.

² - عباس محمود عوض ، و رشاد صالح دهوري ، علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 436 .

فلقد تبين من دراسة "هير" "Hir" التي أجريت عام 1958، أن نساء الطبقات الدنيا يعملن لهدف مادي أي للحصول على مستلزمات العيش، و هن يفعلن هذا أكثر مما تفعل النساء العاملات من الطبقة المتوسطة اللواتي يذكرن أن دوافعهن إلى العمل إنما هو الاستمتاع به. كما اثبتت "فردينااندزفيج (f . Zweig)" أن المرأة تخرج للعمل تحت الحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة¹.

المبحث الثالث: الاتجاهات و المواثيقو التشريعات الدولية لعمل المرأة:

لقد حظيت المرأة عالميا باهتمام غير مسبوق خلال النصف الثاني من القرن الماضي، فمنذ بداية السبعينات ، بدأ الاهتمام بقضايا المرأة، حيث أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975 سنة دولية للمرأة²، كما أن ميثاق الأمم المتحدة كرس قانونا و لأول مرة في التاريخ مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة ،كحق من الحقوق الأساسية للإنسان، كما جاء في المعهد العالمي للحقوق الاقتصادية و الثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 ، يقرر في مادته السابعة أن لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص أجرا منصفا و مكافأة متساوية عند تساوي قيمة العمل دون تمييز، على أن يضمن للمرأة حظوظ تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل و تقاضيتها أجر يساوي أجر الرجل عند تساوي العمل³.

وفي "نيروبي" عقد المؤتمر الدولي لاقتراح استراتيجيات للنهوض بالمرأة، و استكمالا لهذا الاتجاه فقد نص المؤتمر الدولي العالمي لحقوق المرأة في فينا 1993 على ضرورة تحقيق

¹ - عباس محمود عوض ، و رشاد صالح دهوري، مرجع سابق، ص 436 .

² - محمد زايد، مرجع سابق، ص 503 - 504 .

³ - فاطمة محمد، علي عثمان، مرجع سابق ، ص 113 - 114 .

المساواة بين الرجل و المرأة في كافة الحقوق ، و قد توج هذا الاهتمام بالمؤتمر العالمي للمرأة الذي عقد في بكينعام 1995 .

و كذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979. و قد وافق على الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية 93 دولة منها أربع دول عربية و هي: تونس، العراق، مصر، اليمن، و هذا الاهتمام العالمي بحقوق المرأة تواكب مع وجود اهتمام عربي مماثل لشؤون المرأة، لتدعيم قدراتها على المساهمة لإحداث التنمية الاقتصادية في كافة البلدان العربية، ففي عام 1979 صدرت الاتفاقية العربية بشؤون المرأة العاملة، و التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة و لعل من أبرز بنود هذا الاتفاق هو تأكيد المساواة بين الرجل و المرأة في كافة التشريعات التي تشمل على كافة الأحكام المنظمة للعمل في كافة القطاعات و ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل، و مساواتها في كافة شروط و ظروف العمل و حصولها على الأجر المماثل و فرصتها في التعلم و التوجيه و التدريب المهني.

تتأثر المرأة العاملة تأثيرا مباشرا بالتشريعات و قوانين العمل، و لاشك أن قدرة المرأة على المساهمة في كافة مجالات العمل و مساهمتها في التنمية الشاملة تخضع بشكل مباشر للقوانين و اللوائح و التشريعات التي تصدرها الدولة.

و بصفة عامة يمكن القول أن الهدف الاساسي من تلك التشريعات، هو تحقيق المساواة بين الرجل و المرأة أي منحها حقوق متساوية مع الرجل في فرص العمل، الترقية و كذا خلق مناخ ملائم و مناسب لعمل المرأة¹.

¹ - عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص 504 .

لفصل الرابع: الأداء

تمهيد

المبحث الأول: محددات الأداء

1. الجهد

2. القدرات

3. إدراك الدور

المبحث الثاني: سجلات الأداء

1. تقديم المكافآت الخاصة بالأداء

2. أهداف الدفع المرتبط بالأداء

المبحث الثالث: عوامل و مؤشرات الأداء

1- عوامل الأداء

2- مؤشرات الأداء

المبحث الرابع: إدارة وتقييم الأداء

1- إدارة الأداء

2- تقييم الأداء

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الأداء وظيفة هامة في المؤسسة، إذ هو مجموعة من الأنشطة و الوظائف يسعى من خلالها العاملين لتحقيق أهدافهم و أهداف المنظمة ككل ، ويمكن رفعأداء العمال و ذلك من خلال توفير ظروف عمل مناسبة لأداء عملهم، و تحديد المعايير و اللزمة للأداء وكذا تقييم أدائهم، لذا سنتطرق في هذا الفصل على العناوين الرئيسية التالية: محددات الأداء، سجلات الأداء، عوامل و مؤشرات الأداء، و أخيرا إدارة و تقييم الأداء .

المبحث الأول: محددات الأداء

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهد الفرد و التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام ،و يعنى هذا أن الأداء يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام للفرد، ولهذا نجد أن محددات الأداء تتضح في:

-الجهد المبذول من طرف الفرد.

-القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.

-مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.

1- الجهد:

يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته، و ذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- القدرات:

تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفة أو مهامه.¹

3- إدراك الدور:

و يعنى به الاتجاه الذى يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله و الشعور بأهميته في أداءه،و لتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإلتقان في كل مكون من مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون مجهودات قائمة و يكون لديهم قدرات متفوقة ،و لكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أداءهم لن يكون مقبولا

1- بوعيط جلال الدين،الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري محمود قسنطينة،2008،ص74.

من وجهة نظر الآخرين ، فبالرغم من بذل الجهود الكبير في العمل لن يكون موجهها فيالطريق الصحيح و بنفس الطريقة ،فإن الفرد يعمل بجهد كبير و يفهم عمله و لكن تتقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أداءه كأداء منخفض و هناك احتمال أخير و هو أن الفرد قد يكون لديه القدرة اللازمة و الفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل مجهودات كبيرة في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفض، و بطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفع في مكون من مكونات الأداء و ضعيف في مكون اخر¹.

المبحث الثاني: سجلات الأداء

تعتبر سجلات الأداء من أهم ميكانيزمات الضبط القوية و المؤثرة خاصة أنها ترتبط بنظام الحوافز و الجزاءات ،وهي تساهم في زيادة الطاقة الانتاجية و تمكين رجال الإدارة من إدخال تغييرات على عمليات العمل بسرعة و بشكل مؤثر ،كما أن سجلات الأداء تعمل على تسهيل عملية الضبط الرئيسي على كل العمال المرؤوسين بواسطة المكافآت المالية و توقيع الجزاءات.²

1- تقديم المكافآت الخاصة بالأداء:

يمثل تقديم المكافآت الخاصة بالأداء أحد عناصر عملية إدارة الأداء و يهدف الى منح الموظفين نوع المقابل لإنجاز المهام الموكلة إليهم و تحقيق الأهداف ،و يعد هذا المفهوم أوسع من مجرد منح المكافآت المالية و يشمل على بعض الأمور مثل الإشادة أو توفير فرص أفضل للتدريب و التطوير أو الترقية ،وفي أغلب الأحيان فإن أحد الأشياء التي يحتاج إليها الموظف بشكل أكبر يتمثل في الاعتراف بأنه يقوم بعمل جيد ، و عندما يتم التعبير

¹- بوعطيطجلال الدين،مرجع سابق، ص 74.

²- سعيد عيد موسى ،عمليات العمل مدخل في علم الاجتماع الصناعي، ط1،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ،ص234-235.

عن ذلك على سبيل المثال من خلال العلاوات فإن ما يهم في الغالب هو الاعتراف و الإقرار بالأفضلية و ليس المال فقط.

2- أهداف الدفع المرتبط بمستوى الأداء:

-يتمثل الهدف الأول في تحفيز الموظفين حيث يلاحظون أن المكافآت التي يحصلون عليها ترتبط مباشرة بالجهد الذي يبذلونه .

- التشجيع على التركيز على أداء الفرد أو الفريق و يعتمد ذلك على أي منها يعتبر أكثر ملائمة مع متطلبات و احتياجات المؤسسة.

- رفع درجة التركيز لدى الموظفين على أهداف الشركة و التزامهم بتحقيق هذه الأهداف.

- المساعدة في تطوير ثقافة أداء أو تعزيز الثقافة الموجودة.

- مكافأة ما يقوم به الأشخاص من إسهامات في النجاح الذي تحققه المؤسسة.

- المساعدة في تعيين و المحافظة على مجموعة يتميزون بالكفاءة العالية.

- ضمان أن المكافآت تسير مع أداء المؤسسة.

- تحقيق العدل حيث أنه سيكون من المقبول بصفة عامة أن يتلقى الأشخاص الذين يقدمون أفضل المساهمات أكبر المكافآت.

-المساعدة في تحقيق الأهداف المؤسسة عن طريق جعلها القاعدة التي يتم دفع أية حوافز على أساسها¹.

¹-باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة، 2006، ص 107 - 109 .

المبحث الثالث: عوامل و مؤشرات الأداء

يتأثر الأداء بمجموعة من العوامل و المؤشرات وهي كالتالي:

1-عوامل الأداء:

1-1 العوامل الفنية: و تشمل :

1. التقدم التكنولوجي

2. المواد الخام

3. الهيكل التنظيمي

4. طرق و أساليب العمل

إن الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح و مباشر على كفاءة المنظمة و الأفراد، فنوعية الآلات و كميتها و الطرق و الأساليب العملية المستخدمة في العمل، جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية و الأداء بشكل عام.

2-1 العوامل الانسانية:

و تشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل، و تتضمن¹:

1.المعرفة

1. التعليم

2. الخبرة

3. بالإضافة إلى التدريب و المهارة و القدرة الشخصية،

¹ - العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي، مجلة الباحث، الجزائر، العدد10 ، 2012 ، ص323 .

كما تشمل الرغبة في العمل و التي تحدد من خلال ظروف العمل المادية و الاجتماعية و حاجات و رغبات الفرد، كما أنه هناك عوامل أخرى تؤثر على الأداء: خصائص العمل، الرقابة الفعالة، نظام الأجور و الحوافز الخصائص الديموغرافية كالسن الجنس المستوى التعليمي الخبرة المهنية المركز الوظيفي .

2- مؤشرات الأداء:

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد و الوحدات الإدارية و ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات:

2-1 الفعالية :

هي الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب و على أكمل صورة و بأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

2-2 الكفاءة :

و تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت و الجهد و المال¹.

المبحث الرابع: إدارة وتقييم الأداء

1 إدارة الأداء:

و تعرف عملية إدارة الأداء على أنها "الوسيلة التي يضمن من خلالها المدير التأكد من أن

¹-العربي عطية، مرجع سابق ، ص323.

التي يبذلها العاملون و النتائج التي يحققونها تحقق أهداف المنظمة¹.

ومن هذا المنطلق فإن إدارة الأداء هي إحدى الأسس التنظيمية الهامة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

بصفة عامة يمكن تحديد ثلاثة أجزاء أساسية لعملية إدارة الأداء:

1-1 تحديد الأداء :

يجب تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحقق أهداف المنظمة، و يمكن أن يتم ذلك من خلال عملية تحليل الوظائف.

2-1 تقييم الأداء:

هي عملية قياس الأداء و تقييمه للتأكد من تحقيق الأداء المستهدف و يتضح من ذلك أن عملية تقييم الأداء هي جزء من عملية إدارة الأداء.

3-1 التغذية العكسية للأداء:

هي عملية تزويد العاملين بنتائج أعمالهم (سلبا أو إيجابا) من خلال جلسات تقييم الأداء و العمل على تعديل السلوك الوظيفي بما يتماشى و أهداف المنظمة، و غالبا ما تمثل عملية التغذية العكسية للأداء الأساس لتحديد المكافآت المالية للعاملين و ترقيةاتهم².

2_ تقييم الأداء:

1-2 تعريف تقييم الأداء:

يمكن أن نعرف تقييم الأداء على أنه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف

¹ - عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص 328.

² - عادل محمد زايد، نفس المرجع، ص 328-329.

و عادل لتجري مكافأتهم بمقدار ما يعملون و ينتجون،و ذلك بالاستناد إلى عناصر و معدلات يتم بموجبها مقارنة أداءهم بها لتحديد مستوى كفايتهم في العمل الذي يعملون به و من هذا التعريف يتضح لنا مفهوم تقييم الأعمال على النحوالتالي:

بأنه عملية التعرف على القيمة العملية و الانتاجية في المؤسسة بناء على ما يتضمنه العمل من أعباء و من المعروف أنه كلما زادت أعباء العمل كلما زاد الفرد من إنتاجيته و جهده و خبرته و مداركه، و مقابل ذلك لابد من إعطائه استحقاقاته من الترقية و الأجر و الحوافز المختلفة الأخرى ،وكذلك أيضا مقابل أعباء العمل الكثير قد يفقد الفرد روح الأداء و الإحباط لما يصيبه من روتين، و مقابل ذلك لابد من إعطائه ما يستحق من تنزيل الدرجة أو الراتب أو الحوافز السلبية أو حتى الاستغناء عنه.

لذا فإن عملية تقييم الأداء للأفراد ما هي إلا عملية مراجعة النشاط الانتاجي للأفراد من أجل تقييم إسهاماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة ،و هي كذلك نشاط مستمر يشمل الأفراد بمختلف مستوياتهم و أقدميتهم أو حديثي التعيين¹.

2-2 أهمية تقييم أداء العاملين:

تحظىعملية تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية بأهمية بارزة و كبيرة و في جوانب و مستويات عدة و مختلفة يمكن إبرازها في الاتي:

-يبين تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية قدرة المؤسسة على تنفيذ ما خطط له من أهداف من خلال مقارنة النتائج المحققة مع المستهدف منها ، و الكشف عن الانحرافات و اقتراح المعالجات اللازمة لها،مما يعزز أداء المؤسسة بمواصلة البقاء و الاستمرار في العمل.

-إن تقييم الأداء يظهر مدى إسهام المؤسسة في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، من خلال تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بأقل التكاليف، و التخلص من عوامل الضياع

¹- نضمي شحادة و اخرون، إدارة الموارد البشرية،ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع،2000، ص 75- 67.

في الوقت و الجهد و المال مما يؤدي إلى خفض أسعار المنتجات ، و من ثم تنشيط القدرة الشرائية و زيادة الدخل القومي .

يساعد تقييم الأداء كذلك في :

-الكشف عن التطور الذي حققته المؤسسة في مسيرتها نحو الأفضل أو نحو الأسوأ، و ذلك عن طريق نتائج الأداء الفعلي زمانيا في المؤسسة، من مدة لأخرى و مكانيا بالمؤسسة المماثلة لأخرى .

-الإفصاح عن درجة المواءمة و الانسجام بين الأهداف و الاستراتيجيات المعتمدة.¹

¹-عمر تيمجدين، دور استراتيجيات التنوع في تحسين أداء المؤسسة الصناعية "دراسة حالة مؤسسة كوندور (برج بوعريج) ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 2012- 2013، ص 61 .

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى مجموعة من العوامل و العناصر الفاعلة في الأداء الوظيفي، فهذا الأخير عامل مهم في نجاح المؤسسات، لذا لابد لها من اتباع كل الطرق العلمية في إدارة و ممارسة الأداء، و ذلك من خلال التقييم الجيد للأداء و ذلك من أجل الرفع من كفاءتهم، و كذا لابد من توفير مناخ ملائم للعاملين يتماشى و قدراتهم و مهاراتهم.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الأسس المنهجية للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: تحديد مجالات الدراسة و وصف ميدان البحث

1. تحديد مجالات الدراسة

2. وصف ميدان البحث

المبحث الثاني: تحديد العينة

1. تعريف العينة

2. نوع العينة

3. كيفية اختيارها

4. خصائصها

المبحث الثالث: المناهج و التقنيات

1. المنهج المستخدم

1-1 المنهج الوصفي التحليلي

2. التقنيات المستخدمة

1-2 الملاحظة

2-2 المقابلة

3-2 الاستمارة

المبحث الرابع: أدوات فرز و تحليل البيانات

1. أدوات التحليل الكمي SPSS

خلاصة

تمهيد :

يعتبر الجانب التطبيقي في أي بحث علمي جانب مهم و أساسي و لا يمكن الاستغناء عنه، إذ هو دراسة ميدانية وواقعية للموضوع المراد دراسته، لذا لا بد أن تتم هذه الدراسة بشكل منهجي و ذلك باتباع خطوات و منهج و أدوات لجمع البيانات تتناسب و موضوع البحث، لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للبحث، من خلال عرض الخطوات المتبعة في الدراسة المتمثلة في: تحديد مجالات الدراسة و وصف ميدان البحث، تحديد عينة البحث و خصائصها، عرض مناهج و تقنيات البحث، و أخيرا ابراز أدوات فرز و تحليل البيانات.

المبحث الأول: مجالات الدراسة ووصف ميدان البحث:

الهدف من هذه الدراسة هي معرفة مدى تأثير مناخ عمل المرأة على أدائها في المؤسسة الصناعية، ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بدراستنا الميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية، **cotitex**، بزارع بن خدة .

1. مجالات الدراسة:

1-1 المجال البشري:

إن التعداد الأصلي للشركة الوطنية للصناعات النسيجية **cotitex** هو 540 عامل، ومنهم 150 عاملة.

2-1 المجال الزمني:

لقد استغرقت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية **cotitex**، مدة شهرين، وبمراحل مختلفة منها :

-المرحلة الاولى:

قمنا بزيارة المؤسسة و مقابلة مسؤوليها ، و بعد الحديث معهم حول تخصصنا و دراستنا الجامعية شرحنا لهم موضوع بحثنا، و مباشرة تم تعريفنا على المشرف علينا، الذي أخذنا في جولة حول الورشات و أماكن عمل المرأة .

-المرحلة الثانية:

قمنا فيها بالدراسة الاستطلاعية حول موضوع بحثنا إذ تم ملاحظة ظروف عمل المرأة الفيزيائية كالضوضاء ، الحرارة و التهوية و الإضاءة و نوعيتها، والظروف التنظيمية كالألات ووسائل عمل المرأة ووضعية عملهن، بحيث تم اجراء مقابلة مع بعض العاملات حول مدى توفر وسائل العمل و مدى تكيفهن مع وضعيات عملهن.

-المرحلة الثالثة:

و تم من خلالها توزيع استمارة على العاملات، بحيث وضعنا محتوى الاستمارة وقمنا بترجمة بعضها إلى اللغة الامازغية، واستفدنا بذلك من التفسيرات التي قدمتها المبحوثات و دامت المرحلة 3 أسابيع .

2. وصف ميدان البحث

1-2 التعريف بالمؤسسة:

يعتبر مشروع إنشاء المركب الوطني للمؤسسة القطنية "cotit ex"، من بين المشاريع التي بادرت بها الجزائر بعد الاستقلال ،بهدف تحقيق الاكتفاء الاقتصادي ، و هي مبادرة تم الاتفاق عليها بين الجزائر ،ومصر بتاريخ :22 جويلية 1963 بتطبيق القانون العام على النظام الجديد للمؤسسة الوطنية لصناعة الأقمشة، وهي تابعة لمؤسسة الأم " sonitex "التي أعطى لها المرسوم رقم 86 -86 المؤرخ في 04/1 /1986 تجديد نشاطها بعد ظهور الهيكلية الجديدة بالمؤسسة القطنية بتيزي وزو .

-الدخول في التسيير الذاتي حددفي:07/ 04/ 1990، للوصول SPA / EPE وهي مختصة في صناعة الأقمشة.

-هناك هيكلية جديدة أخرى عملت في جوان 2001 على تقسيم القطنية إلى قسمين:

-cotonniere de tiziouzou.-cotitex de DBK.

وهي مؤسسة للنسيج، يتمثل نشاطها بتحويل المادة الأولية قطن و الألياف الاصطناعية: مثل البولستر polyester المستورد من الأسواق الوطنية و الدولية مثل: سوريا، تركيا، ومصر إلى لوازم نسيجية كالألبسة، الأفرشة و تتألف المؤسسة من ثلاث ورشات :

- 1- ورشة الغزل (**filature**): التي تعمل على تحويل القطن إلى خيوط بعد مروره بعدة مراحل.
- 2- ورشة النسيج (**tissage**) التي تقوم بالمرحلة الثانية المتمثلة بتحويل الخيوط إلى أقمشة و أفرشة.
- 3- و هيالورشة النهائية التي تقوم بإعطاء الأقمشة ألوان و أشكال نهائية.

2-2 الموقع الجغرافي للمؤسسة :

تقع المؤسسة بمدينة ذراع بن خدة ،على بعد 1 كلم نحو شمال غرب ولاية تيزي وزو ، و تقدر مساحتها ب :280.000متر مربع، 14.50 هكتار مساحة مغطاة ،أما المساحة المتبقية التي تقدر ب :13.50 هكتار عبارة عن مساحة خضراء، يحدها من الشمال واد سيبا، و من الجنوب مقر الشركة الوطنية للحديد و الصلب، أما من الشرق واد السبت، أما من الغرب مخبر بيطري و حظيرة البلدية.

المبحث الثاني: تحديد العينة

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات و المراحل المهمة للبحث، و لا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث و أهدافه ،لأن طبيعة البحث و فروضه و خطته تتحكم في خطوات تنفيذه و اختيار أدواته مثل : العينة و الاستبيانات و الاختبارات اللازمة¹.

¹- ذوقان عبيدات و اخرون ، البحث العلمي مفهومه و أدواته وأساليبه، ط1، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 94 .

1. **تعريف العينة:** هي جزء من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة و بطريقة تمثل المجتمع الأصلي، و تحقق أغراض البحث و تغني الباحث من مشتقات دراسة المجتمع الأصلي¹ .

2. نوع العينة:

استخدمنا في بحثنا هذا العينة القصدية ،و ذلك لاعتبارها العينة التي تلائم موضوع بحثنا "مناخ العمل وأثره على أداء المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية"حيث أننا قصدنا أو عمدنا على دراسة فئة النساء العاملات في المؤسسة الصناعية.

و تعرف العينة القصدية أو الهدفية على أنها: "العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم و لكون هذه الخصائص من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من المجتمع الأصلي"².

3. كيفية اختيار العينة:

قمنا بانتقاء (50)عاملة من المجموع الكلي العاملات في ميدان بحثنا و التي تقدر ب150عاملة ، أي بنسبة 33.33 % و هي نسبة مقبولة علميا .

¹-جودت عزت عطوي ، أساليب البحث العلمي ، مفاهيمه أدواته ،طرقه الاحصائية ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان ، 2007 ، ص 85 .

²- محمد عبيدات منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة و النشر، الجامعة الأردنية، ص96 .

4. خصائصها:

4-1 من حيث السن:

الجدول رقم(1) يمثل توزيع العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
12%	6	[29 - 24]
42%	21	[35 - 30]
34%	17	[41 - 36]
8%	4	[47 - 42]
2%	1	[53 - 48]
2%	1	[59 - 54]
100%	50	المجموع

-نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم العائلات يتراوح أعمارهن بين [30 - 35]سنة و ذلك بنسبة 42 %، أما النسبة الضئيلة فهي التي يتراوح أعمارهن ما بين[48 - 53] سنة و بين [54 - 59] سنة وذلك بنسبة 2 % ، أما باقي أفراد العينة التي يتراوح أعمارهن ما بين[36 - 41] بنسبة 34%، و [24 - 29]سنة و ذلك بنسبة تقدر ب: 12 % ،أما العائلات اللواتي يتراوح أعمارهن بين[42 - 47] فنسبتهن المئوية تقدر ب 8 % .

وهنا يتضح أن أغلبية العاملات هن من فئة الشباب، فالمؤسسة تسعى لاستقطاب يد عاملة من فئة الشباب، و ذلك لتوفير فرص الشغل و التقليل من البطالة و كذا لتوفير يد عاملة نشيطة .

2-4 من حيث الحالة العائلية:

الجدول رقم (2) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
عازبة	23	46%
متزوجة	25	50%
مطلقة	1	2%
أرملة	1	2%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة العاملات المتزوجات تمثل أكبر نسبة والتي تقدر ب50%، أما المطلقات و الأراامل فهي تكاد تكون منعدمة و ذلك بنسبة 2%، أما العاملات غير المتزوجات فتقدر نسبتهن ب46% .

و هذا يبين أن المرأة بعد ان تعلمت أصبح هدفها هو ايجاد عمل ثم الزواج، فالعزوية مع العمل لم تعد تقلقها مثلما كان الأمر من قبل، لذا اصبحت تساهم في الدخل الاسري.

3-4 من حيث المستوى التعليمي :

الجدول رقم(3) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
%4	2	لا تقرأ ولا تكتب
%6	3	ابتدائي
%12	6	متوسط
%46	23	ثانوي
%32	16	جامعي
%100	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة العاملات التي لديهن مستوى ثانوي تمثل النسبة الأكبر ب :46 %، أما أقل نسبة تقدر ب4 %، و6% اللواتي ليس لديهن مستوى تعليمي و المستوى الابتدائي، أما العاملات التي لديهن المستوى التعليمي المتوسط فنقدر نسبتهن ب 12%، و الجامعي يمثل 32 %.

و هنا يتضح أن هناك ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة في الجزائر، حيث أصبحت الأسر تهتم بصفة كبيرة بتعليم الفتاة.

كما يتضح ايضا أن أغلبية العاملات لهن مستوى تعليمي ثانوي و نجدهن خاصة في الورشات، أما اللواتي يعملن في الإدارة أغلبيتهن لهن مستوى تعليمي جامعي، كما يتضح أيضا أن المؤسسة تسعى لجلب الكفاءات.

4-4 من حيث مكان السكن:

جدول رقم (4) يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن:

النسبة المئوية	التكرارات	مكان السكن
22%	11	تادميت
40%	20	تيزي وزو
20%	10	ذراع بن خدة
8%	4	بني دواله
2%	1	بوخالفة
2%	1	ذراع الميزان
2%	1	الأربعاء
2%	1	فريحة
2%	1	سيدي نعمان
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول ، أن معظم المبحوثات يسكن في ولاية تيزي وزو و ذلك بنسبة تقدر ب 40%، أما اللواتي يقطن في تادميت و ذراع بن خدة و بني دوالي فتقدر نسبتهن على التوالي: 22%، و 20% و 8% ، فنلاحظ أن المناطق القريبة نوعا ما لمقر المصنع، فهناك نسبة معتبرة من العاملات القادمة منها لسهولة التنقل.

و هذا يوضح أن المرأة تسعى دائما إلى ايجاد عمل قريب من البيت، خاصة بالنسبة للمتزوجات فالمرأة دائما تفضل المناطق التي يسهل فيها التنقل، و المؤسسة ايضا تسعى لاستقطاب عمال من مناطق قريبة منها و ذلك من اجل الوصول المبكر إلى العمل.

4-5 من حيث مدة العمل:

جدول رقم(5) يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل :

النسبة المئوية	التكرارات	مدة العمل
26%	13	[1 سنة-5 سنوات]
48%	24	[6 سنوات-10 سنوات]
16%	8	[11 سنة -15 سنة]
6%	3	[16 سنة-20 سنة]
4%	2	[21 سنة-25 سنة]
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن العائلات اللواتي عملن في المؤسسة لمدة ما بين [6-10] سنوات، تمثل أكبر نسبة تقدر بـ 48٪، أما أقل نسبة فتقدر بـ 4 ٪ و 6 ٪ من المبحوثات اللواتي عملن لمدة ما بين [21- 25] و[16-20] سنة تليها مباشرة نسبة 26٪ لمدة بين [1-5] سنوات.

و هنا يتضح أن المؤسسة تفتح التوظيف ، و تجدد العمال و هذه سمة ايجابية في المؤسسة.

4-6 من حيث الراتب الشهري:

جدول رقم (6) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري:

النسبة المئوية	التكرارات	الراتب الشهري
6%	3	[15.000- 10.000]
44%	22	[21 .000- 16 .000]
28%	14	[27.000-22.000]
22%	11	[33.000-28.000]
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر بـ 44 ٪ من المبحوثات اللواتي يتقاضين أجر بين [16000 - 21.000] و هن اللواتي يعملن في الورشات ،في حين أقل نسبة تقدر بـ 6٪ من المبحوثات اللواتي يتقاضين أجر بين [15.000-10000] هن

اللواتي يعملن في التنظيف أو عقود ما قبل التشغيل، أما 28% من المبحوثات فيتراوح أجرهن بين [22.000-27.000] أما 22% فيتراوح بين [28.000-33.000] وهن يعملن خاصة في الإدارة .

و يتضح من هنا أن أغلبية المبحوثات يتقاضين أجر متوسط على العموم ، خاصة بالنسبة للواتي يعملن في الإدارة و هذا الأجر يعتبر ضعيفا بالمقارن بالقدرة الشرائية للأسر الجزائرية.

المبحث الثالث: المناهج و التقنيات

1. المنهج المستخدم:

يعتبر منهج الدراسة وسيلة من وسائل جمع المعلومات في بحث علمي، من أجل دراسة الظواهر المختلفة، فهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و للإجابة عن الاسئلة و الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق و طرق اكتشافها¹ .

1_1 المنهج الوصفي التحليلي:

لقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يستخدم غالبا في دراسات العلوم الاجتماعية و الانسانية لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، و تصوير النتائج التي يتم التوصل عليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها ، لذا فالمنهج الوصفي التحليلي يهدف كخطوة أولى إلى جمع البيانات كافية و

¹- محمد شفيق ،البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، ط 1 ،المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1985، ص78 .

دقيقة حول الظاهرة وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية، كخطوة ثانية تؤدي للتعرف العوامل المكونة و المؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة¹.

2.التقنيات المستخدمة:

1-2 الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الطرق الهامة لجمع البيانات في العلوم الاجتماعية، تتصل بسلوك الافراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية و اتجاهاتهم و مشاعرهم ،و كذلك في الأحوال التي يقاوم فيها المبحوثين أو يرفضون الاجابة على الأسئلة ،فهي تيسر الحصول على كثير من المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى².

وفي بحثنا هذا استعنا بتقنية الملاحظة المنظمة، حيث خصصنا ملاحظتنا حول ظروف عمل المرأة منها الظروف الفيزيائية و التنظيمية و تمت هذه الملاحظة من خلال دراستنا الاستطلاعية.

2-2 المقابلة :

يمكن تعريف المقابلة على أنها محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول الى حقيقة أو موقف معين من أجل تحقيق أهداف الدراسة و من الأهداف الاساسية للمقابلة الحصول على البيانات التي يريدها الباحث، بالإضافة الى التعرف على ملامح أو مشاعر أو تصرفات المبحوثين في مواقف معينة³

و في بحثنا هذا وزعنا الاستمارة و استعنا بالمقابلة لشرح الأسئلة الصعبة، و الغير المفهومة من حيث المفاهيم و اللغة.

¹-محمد عبيدات و آخرون ، نفس المرجع، ص46 .

²- محمد شفيق، مرجع سابق،ص 104.

³- محمد عبيدات و آخرون ، مرجع سابق ،ص55.

2-3 استمارة:

فالاستبيان أو الاستمارة وسيلة من وسائل جمع البيانات، و تعتمد أساسا على استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل بواسطة البريد، أو تسلم إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل اجاباتهم على الأسئلة الواردة فيه و إعادته ثانية¹، لذا قمنا بتوزيع الاستبيان عن طريق الاتصال المباشر مع المبحوثات و ملئ الاجابات على الاستبيان.

المبحث الرابع: أدوات فرز و تحليل البيانات:

1. أداة التحليل الكمي SPSS:

يعتبر البرنامج الاحصائي SPSS من البرامج الشائعة الاستخدام في مجال تحليل البيانات الخاصة بالأبحاث والدراسات الانسانية²، لذا فهذا البرنامج سهل لنا بشكل كبير تحليل النتائج على شكل أرقام احصائية التي قمنا فيما بعد بتحليلها تحليلا كيفيا.

¹- عبد الله محمد الشريف ، **مناهج البحث العلمي** ، ط 1 ، مكتبة الاشعاع للنشر و التوزيع،الإسكندرية،1996 ، ص 123.

²- محمد عبيدات و اخرون، مرجع سابق، ص 137 .

خلاصة

لقد عرضنا في هذا الفصل الخطوات المنهجية المتبعة في بحثنا " مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العمالة في المؤسسة الصناعية"، فكل بحث علمي لابد من اختيار منهج بحث مناسب، و أدوات جمع البيانات وعينة تلائم موضوع البحث المراد دراسته، و ذلك للحصول على نتائج علمية و صحيحة تضاف إلى المعرفة العلمية و تثريها .

الفصل السادس: عرض و مناقشة النتائج

المبحث الأول: عرض و مناقشة النتائج الفرضيات

1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

المبحث الثاني: نتائج الدراسة

1. استنتاج الفرضية الأولى
2. استنتاج الفرضية الثانية
3. الاستنتاج العام
4. الاقتراحات

المبحث الأول: عرض ومناقشة النتائج

1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى "حوافز العمل تؤثر على أداء المرأة العاملة"

الجدول رقم(7) يوضح ما إذا كان الأجر المرتفع يحفز على الأداء:

النسبة المئوية	التكرارات	ارتفاع الأجر يحفز على الأداء
90%	45	نعم
10%	5	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 90 % من المبحوثات يرين أن ارتفاع الأجر يحفزهن على الأداء، أما أقل نسبة تقدر ب 10 % من العاملات يرين أن الأجر وحده غير محفز على الأداء .

وهنا يتضح أن ارتفاع الأجر يشكل عاملا مهما في تحفيز و تشجيع العاملات على الأداء المتميز لوظائفهن، و هذا ما أكده فريديريك تايلور حول أهمية تحسين أجور العاملين في الرفع من انتاجية العمال.

في حين نجد أن 10 % من المبحوثات لديهن احتياجات من طبيعة مختلفة كضرورة التفاهم و المعاملة الحسنة بين العمال، خاصة في جو مشحن بالنزاعات و الاختلافات بين الزملاء في العمل، وكذا تحسين الظروف الفيزيكية للعمل.

الجدول رقم (8) يمثل تأثير الحالة العائلية على الرضا في الأجر:

المجموع	الرضا عن الأجر		الحالة العائلية
	لا	نعم	
23 %46	22 % 48.9	1 % 20	عازبة
25 %50	21 %46.7	4 % 80	متزوجة
1 %2	1 %2.2		مطلقة
1 %2	1 %2.2		أرملة
50 %100	45 %100	5 %100	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 50% من المبحوثات هن متزوجات، في حين نجد أن أقل نسبة تقدر ب 2% من المبحوثات هن أرامل و مطلقات، حيث من 50% من المبحوثات 80% راضيات عن الأجر الذي يتقاضينه في حين 46% غير راضيات عن الأجر الذي يتقاضينه، أما من 2% فنجد أن 2.2% من المبحوثات غير راضيات عن الأجر .

ويتضح من هنا أن أغلبية المبحوثات غير راضيات عن الأجر الذي يتقاضينه، لذا فيعتبر الأجر الذي يتقاضينه في المؤسسة ضئيل لا يلبي احتياجات العاملات و ذلك بسبب غلاء المعيشة في الآونة الأخيرة .

فالأجر يعتبر عاملا مهما يؤثر على أداء العاملات في المؤسسة و هذا ما أكده فريديريك تايلور من خلال بحوثه و تجاربه في مصنع وستر إلكترونيك، بحيث أن من أهم نتائجه التي توصل إليها أن زيادة أجر العاملين و توفير لهم منحة المردودية، و منح أخرى تشجيعية يرفع من أداء العاملين و بالتالي الرفع من الإنتاجية و الأرباح.

جدول رقم (9) يوضح ما إذا كانت منحة المردودية تحفز على الأداء:

المجموع	لا	نعم	منحة المردودية التحفيز على الأداء
44 %88	42 %87.5	2 %100	نعم
6 %12	6 %12.5		لا
50 %100	48 %100	2 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 88 % من المبحوثات يرين أن منحة المردودية تحفز على الأداء، في حين نجد أقل نسبة تقدر ب 12 % من المبحوثات يرين أن منحة المردودية لا تحفز على الأداء، حيث نجد من 88 % منهم 100 % لهن منحة

المردودية أما 87.5 % منهم ليس لهم منحة المردودية ، أما من 12 % من المبحوثات نجد أن 12.5 % منهم ليس لديهم منحة المردودية. وهنا يتضح أن لمنحة المردودية أثر مهم في تحفيز العاملات على الأداء، بحيث كلما ازدادت كمية الإنتاج كلما تضاعف أجر العاملات.

جدول رقم(10) يوضح ما إذا كانت ترقية تزيد من أداء العاملات :

الترقية تزيد من الأداء	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	7	14%
لا	2	4%
المجموع	9	18%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 14% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية يرين بأنها تحفزهن على الأداء، في حين سجلت أقل نسبة تقدر ب 4% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية يرين أن الترقية لا تحفزهن على الأداء، و بالتالي نستخلص أن الترقية تؤثر على أداء العاملات في المؤسسة الصناعية، فكلما توفرت فرص كبيرة في الترقية في المؤسسة كلما أدى ذلك إلى تحفيز العاملات في الابداع في عملهن و أداءه بشكل متميز، و كلما ضعفت فرص الترقية في المؤسسة كلما أدى إلى عدم بذل مجهودات كبيرة في العمل و عدم تحقيق الفعالية في الأداء.

كما نلاحظ أيضا أن نسبة 18 % فقط من مجموع 100% من العاملات تحصلن على ترقية أي 9 عاملات من مجموع 50 عاملة، و هذه نسبة ضئيلة و يرجع الأمر إلى عدم توفر العاملات على الخبرة في العمل ، فالترقية غالبا ما تتم عن طريق اختيار العاملين

الأكفاء و ذوي خبرة طويلة في مجال العمل، في حين نجد أن أغلبية العاملات لم يعملن لمدة زمنية طويلة في المؤسسة، أو يرجع الأمر لضعف فرص الترقية في المؤسسة.

الجدول رقم(11) يمثل مدة العمل و علاقته بالترقية:

المجموع	لا	نعم	الحصول على
			ترقية
			مدة العمل
13 %26	12 %29.3	1 %11.1	[5-1]
24 %48	21 %51.2	3 %33.3	[10-6]
8 %16	3 %7.3	5 %55.6	[15-11]
3 %6	3 %7.3		[20-16]
2 %4	2 %4.9		[25-21]
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 48% من المبحوثات عملن في المؤسسة ما بين [6 - 10] ، أما أقل نسبة تقدر ب 4 % من المبحوثات عملن في المؤسسة لمدة [25 - 21] سنة، حيث من 48 % نجد 51.2 % منهن لم يحصلن على ترقية في حين 33.3% حصلن على ترقية، أما من 4 % فنجد أن 4.9 % لم يحصلن

على ترقية في حين لم نسجل ولا واحدة منهم تحصلت على ترقية ، تليها مباشرة نسبة 6 % من المبحوثات عملوا في المؤسسة لمدة بين [16- 20] سنة حيث 7.3 % منهم لم تتحصل على ترقية في حين لم نسجل ولا واحدة منهم من تحصلت على ترقية، تليها نسبة 16 % من المبحوثات عملوا في المؤسسة لمدة بين [11 - 15] سنة حيث أن 55.6 % منهم حصلوا على ترقية في حين 7.3 % منهم لم يحصلوا على ترقية ، تليها مباشرة نسبة 26 % من المبحوثات عملوا في المؤسسة لمدة بين [1- 5] سنوات حيث 29.3 % منهم لم يحصلوا على ترقية في حين 11.1 % منهم تحصلن على ترقية .

و هذا يدل على أن فرص الترقية ضعيفة في المؤسسة، فمعظم العاملات في المؤسسة لم يتحصلن على ترقية، و يعود السبب في أنها تعتمد على الأقدمية و الكفاءة و الخبرة في العمل و معظم العاملات هنا توظفن حديثا، لذا فإتاحة فرص ترقية كبيرة في المؤسسة يحفز العاملات على أداء عملهن بشكل فعال و متميز .

الجدول رقم (12) يمثل تأثير المستوى التعليمي بملائمة الوظيفة للمؤهلات و الكفاءات:

ملائمة الوظيفة للمؤهلات و القدرات المستوى التعليمي	نعم	لا	المجموع
لا تقرأ و لا تكتب	1 %3.6	1 %4.5	2 %4
ابتدائي	2 %7.1	1 %4.5	3 %6
متوسط	2 %7.1	4 %18.2	6 %12
ثانوي	12 %42.9	11 %50	23 %46
جامعي	11 %39.3	5 %22.7	16 %32
المجموع	28 %100	22 %100	50 %100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 46 % من المبحوثات لهن مستوى تعليمي ثانوي، أما أقل نسبة فهي 4% ليس لهن مستوى تعليمي، حيث أن من 46% نجد 50 %منهن لا يمارسن وضايف مناسبة لكفاءتهن و قدراتهن، في حين 42.9% يمارسن وضايف مناسبة لكفاءتهن، أما من 4% نجد أن 4.5 % منهن لا يمارسن وضايف مناسبة لهن في حين 3.6 % يمارسن وضايف مناسبة، تليها مباشرة نسبة 6 % من المبحوثات لهن مستوى

تعليمي ابتدائي حيث أن 7.1% منهم يمارسن وظائف مناسبة لهن، في حين 4.5% منهن لا يمارسن وظائف مناسبة، تليها نسبة 12% لهن مستوى تعليمي متوسط حيث 18.2% لا يمارسن وظائف مناسبة في حين 7.1% يمارسن وظائف مناسبة، تليها نسبة معتبرة من اللواتي لهن مستوى تعليمي جامعي و تقدر ب 32 %، حيث أن 39.3% يمارسن وظائف مناسبة لهن في حين 22.7% لا يمارسن وظائف مناسبة لهن .

ويتضح هنا أن أغلبية العاملات اللواتي لهن مستوى تعليمي ثانوي و جامعي يمارسن وظائف مناسبة لقدراتهن و كفاءتهن، و أغليتهن يعملن خاصة في المناصب العليا كالإدارة و التسير، فالمرأة المتعلمة حاليا تسعى للعمل في مجال تعليمها و تخصصها، في حين المبحوثات الأخريات مجبرات على العمل في تلك الوظائف حتى إذا كانت شاقة و ذلك تجنباً للوقوع في البطالة، خاصة و أن المرأة العاملة حاليا تساهم في الدخل الأسري للوفاء بالاحتياجات و المتطلبات المعيشية المتزايدة في الآونة الأخيرة .

الجدول رقم (13) يمثل تأثير نوع المكافآت على الأداء:

المجموع	لا تحفز على الأداء	تحفز على الأداء	التحفيز على الأداء نوع المكافآت
1 %2		1 %5.9	زيادة الأجور
49 %98	33 %100	16 %94.1	هدايا
50	33	17	المجموع

%100	%100	%100	
------	------	------	--

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 98% من المبحوثات صرحن بأن نوع المكافآت المقدمة في المؤسسة هي الهدايا، في حين أقل نسبة تقدر ب 2% من المبحوثات صرحن أن نوع المكافآت المقدمة هي زيادة الأجور بالإضافة إلى الهدايا، حيث من 98% نجد أن 100% منهن يرين أن هذه المكافآت لا تحفزهن على الأداء، في حين 94.1% منهن يرين أن هذه المكافآت تحفزهن على الأداء، أما من 2% نجد أن 5.9% ترى أن هذه المكافآت تحفز على الأداء .

ومن هنا يتضح أن المكافآت المقدمة في المؤسسة بسيطة، فهي عبارة عن منتجات تابعة للمؤسسة إضافة إلى ذلك و حسب التفسيرات المقدمة من طرف المبحوثات، هي جزء من راتبهن أي la cotisation لذا فهن يفضلن زيادة الأجور عوض هذه الهدايا فذه الأخيرة لا تحفزهن على الأداء .

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية "ظروف العمل تؤثر على أداء المرأة العاملة"

الجدول رقم (14) يمثل تأثير السن في وضعية العمل:

المجموع	غير مريحة	مريحة	وضعية العمل / السن
6 %12	6 %23.1		[29 - 24]
21 %42	8 %30.8	13 %54.2	[35 - 30]
17 %34	12 %46.2	5 %20.8	[41 - 36]
4 %8		4 % 16.7	[47 - 42]
1 %2		1 % 4.2	[53 - 48]
1 %2		1 %4.2	[59 - 54]
50 %100	26 %100	24 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 42 % من المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين [35 - 30] سنة، أما أقل نسبة فتقدر ب 2 % و هن اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين [53 - 48] و [59 - 54] سنة، حيث من 42 % نجد أن 54.2 % منهن يجدن

صعوبة في العمل في وضعيتهن في حين 30.8 % لا يجدن صعوبة في العمل بهذه
الوضعية، أما من 2 % نجد أن 4.2% يجدن صعوبة بالعمل في وضعيتهن في حين لم
نسجل ولا مبحوثة من هتتين الفئتين لم تجد صعوبة بالعمل بهذه الوضعية، كما سجلنا أيضا
نسبة 8% من المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين [42 - 47] سنة حيث أن 16.7 %
منهن يجدن صعوبة بالعمل بهذه الوضعية في حين لم نسجل ولا واحدة منهن لم يجدن
صعوبة بالعمل في هذه الوضعية ، أما نسبة 12 % من المبحوثات تتراوح أعمارهن بين [24
- 29] سنة حيث أن 23.1 لا يجدن صعوبة بالعمل في وضعيتهن في حين لم نسجل
ولا واحدة منهن اشتكت من صعوبة العمل، أما نسبة 34 % من المبحوثات تتراوح أعمارهن
ما بين 36-41 سنة حيث أن 46.2% لا يجدن صعوبة بالعمل في وضعيتهن في حين
20.8 % يجدن صعوبة في العمل .

ويتضح هنا أن أغلبية المبحوثات اللواتي تتراوح أعمارهن بين [30 - 35] ومن [42-
59] يجدن صعوبة في العمل بوضعيتهن في العمل وهذا يدل أن للسنة علاقة بمقدرة
العاملة على العمل بشكل أفضل وبكفاءة عالية، إذ كلما ازدادت العاملة في السن كلما كان
قدرة التحمل و بذل طاقات كبيرة ضئيلة و العكس صحيح، في حين أن معظم العاملات
اللواتي لا يشتكين من صعوبة العمل يعملن في المناصب العليا كالإدارة حيث نجدهن لا
يمارسن أعمال شاقة و متعبة و تتوفر لديهن ظروف عمل ملائمة .

الجدول رقم (15) يمثل عدد المهام التي تفضل العاملة ممارستها:

عدد المهام التي تفضل ممارستها	مهمة	عدة مهام	المجموع
تفضل ممارسة عدة مهام	12 %57.1	23 %79.3	35 %70
تفضل ممارسة مهمة واحدة	9 %42.9	6 %20.7	15 %30
المجموع	21 %100	29 %100	50 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 70 % من المبحوثات يفضلن ممارسة عدة مهام، في حين نجد أن أقل نسبة تقدر ب 30 % من المبحوثات يفضلن ممارسة مهمة واحدة، حيث من 70 % نجد أن 79.3% منهن يمارسن عدة مهام في حين 57.1 % منهن يمارسن مهمة واحدة ، أما من 30 % نجد أن 42.9 % منهن يمارسن مهمة واحدة، و 20.7 % منهن يمارسن عدة مهام.

و من هنا يتضح أن أغلبية العاملات يفضلن ممارسة عدة مهام، لذا فإثراء و تنويع العمل يعتبر عامل مهم في تصميم العمل يؤدي لتحسين أداء العاملات في المؤسسة الصناعية، إذ أن ممارسة عدة مهام يشعر الفرد بالحيوية و النشاط، أما القيام بمهمة واحدة يشعر الفرد

بالمثل من نفس العمل و بالتالي لا يؤدي ذلك إلى الرفع و تحسين الأداء فأغلبيةعاملات يشتكين من الملل ممارسة نفس الوظائف.

الجدول رقم(16) يوضح التعاون و أثره على أداء العاملات:

			التعاون يحسن تعاون واحترام بين
41 %82		41 %83.7	
9 %18	1 %100	8 %16.3	
50 %100	1 %100	49 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثات تقدر ب 82 % يرين أن هناك تعاون و احترام بين العمال،في حين سجلنا أقل نسبة تقدر ب 18 % من المبحوثات يرين أن ليس هناك تعاون و احترام بين العمال،حيث من 82%منهن نجد أن 83.7 % يرين أن التعاون يحسن من الأداء، أما من 18 %نجد أن 100 % يرين أن التعاون لا يحسن من الأداء أما 16.3 % يرين أن التعاون يحسن من الأداء .

و يتضح هنا أن تعاون العاملات فيما بينهن يؤدي لتحسين الأداء، و هذا ما أكدته التون مايو من خلال تجاربه حول أهمية التعاون بين العاملين في مجال العمل، حيث استخلص أن تعاون العاملات كفريق منسجم و متجانس يؤدي إلى الرفع من أدائهن و بالتالي انتاجيتهن.

الجدول رقم(17) يمثل تأثير طبيعة علاقات الزمالة على الأداء:

المجموع	لا تؤثر على الأداء	تأثر على الأداء	التأثير على الأداء طبيعة العلاقات داخل المؤسسة
20 %40	1 %16.7	19 %43.2	جيدة
23 %46	5 %83.3	18 %40.9	عادية
7 %14		7 %15.9	سيئة
50 %100	6 %100	44 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 46% من المبحوثات نجد أن علاقتهن مع زملائهن في العمل عادية، في حين نجد أن أقل نسبة تقدر ب 14 % من المبحوثات نجد أن علاقتهن مع زملائهن في العمل سيئة، حيث من 46 % نجد أن 83.3% منهن يرين بأن علاقات العمل لا تؤثر على الأداء، أما 40.9 % منهن يرين أن علاقات العمل

تؤثر على الأداء، أما من 14 % نجد أن 15.9% منهم يرون أن علاقات العمل تؤثر على الأداء و لم نسجل و لا و احدة اجابة بلا، كما نجد نسبة معتبرة من المبحوثات و تقدر ب 40 % علاقاتهن مع زملائهن في العمل جيدة، حيث أن 43.2 % منهم يرين أن ذلك يؤثر على أدائهن أما 16.7 % منهم يرون أن ذلك لا يؤثر على الأداء .

و من هنا يتضح أن لعلاقات العمل أثر على أداء العاملات في المؤسسة الصناعية، فحسب التفسيرات التي قدمتها المبحوثات أن العلاقات الجيدة تخلق لديهن الطمأنينة و راحة البال و تحفزهن على النشاط و العمل، أما العاملات الأخريات اللواتي تربطهن علاقات مشاحنة سواء كان بين العاملات أو العمال في المؤسسة، فذلك يؤدي إلى عدم الراحة في مكان العمل و بالتالي يقلل ذلك من رغبتهن في العمل و أداء وظائفهن بشكل أفضل .

ومن هنا تنطبق نظرية التون مايو التي ترى أن لعلاقات العمل أثر مهم على أداء العاملين فقد استخلص من خلال تجاربه التي أجراها، أن العامل في المؤسسة له حاجات و دوافع اجتماعية أهمها تأكيد الذات و احترام الآخرين و نسج علاقات طيبة مع الزملاء في العمل، و هذا ما يؤثر على أداء و على إنتاجية العاملين.

-جدول رقم(18) يمثل ما اذا كانت الإضاءة تؤثر على أداء العاملات في المؤسسة:

الإضاءة تؤثر على الأداء	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	42%
لا	29	58%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 58 % من العاملات يجدن أن الإضاءة لا تؤثر على أدائهن، أما أقل نسبة تقدر ب 42 % يجدن أن الإضاءة تؤثر على الأداء .

ويتضح من هنا أن أغلبية المبحوثات تتواجد في محيط عملهن إضاءة مناسبة و لا تتأثر على عملهن، أما الفئة التي ترى أن الإضاءة تؤثر على الأداء فيتضح من خلال التفسيرات التي أدلين بها ،إلى تواجدهن في الأماكن التي تنقص فيها الإضاءة، أو يعانين من مشاكل صحية كالآلام في العينين نتيجة التوزيع السيئ للإضاءة في أماكن العمل، و كل ذلك يؤثر على أدائهن .

الجدول رقم(19) يمثل تأثيرنوع الإضاءة على الأداء:

التأثير على الأداء نوع الإضاءة	تأثر على الأداء	لا تأثر على الأداء	المجموع
الإضاءة كافية	15 %71.4	28 %96.6	43 % 86
الإضاءة غير كافية	6 %28.6	1 %3.4	7 %14
المجموع	21 % 100	29 % 100	50 %100

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر بـ 86 % من المبحوثات يتمتعن بإضاءة كافية في أماكن عملهن، في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 14% من المبحوثات لا يتمتعن بإضاءة كافية في أماكن عملهن ، حيث من 86 % نجد أن 96.6% يرين أن

الإضاءة لا تؤثر على الأداء في حين 71.4 % منهم يرين أن الإضاءة تؤثر على الأداء، أما من 14% نجد أن 28.6 % يرين أن الإضاءة تؤثر على أدائهم في حين أن 3.4 % منهم يرين أن الإضاءة لا تؤثر على أدائهم.

وهنا يتضح أن أغلبية العاملات يتمتعن بإضاءة كافية في أماكن عملهن ونجدهن يعملن خاصة في المكاتب -الإدارة و التسيير- و الإضاءة بالنسبة لهن لا تشكل عائقا على الأداء في حين البعض الآخر لا يتمتعن بإضاءة كافية لذا فيشكل ذلك عائقا على أدائهن ،خاصة اللواتي يعملن في الورشات فأغلبيتهن يعانين من مشاكل صحية كالآلام في العينين بسبب التوزيع السيئ للإضاءة في أماكن عملهن، بحيث نجد مساحات كبيرة من الضوء موجودة في أماكن كالآلة مثلا، مما يؤدي إلى حدوث انعكاس قوي للضوء على العينين و بالتالي ألام حادة في العينين .

لذا فنوعية الإضاءة الموجودة في المؤسسة تؤثر على أداء العاملين فيها فكلما كانت الإضاءة كافية وموزعة بشكل متساوي في أماكن العمل قلل ذلك من حدوث مشاكل صحية و التالي الرفع من أداء العاملات.

الجدول رقم(20) يمثل الحالة العائلية وتأثيره في ملائمة ساعات العمل :

ملائمة ساعات العمل	نعم	لا	المجموع
عازبة	15 %45.5	8 %47.1	23 %46
متزوجة	16 %48.5	9 %52.9	25 %50
مطلقة	1 %3		1 %2
أرملة	1 %3		1 %2
المجموع	33 %100	17 %100	50 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 50 % من المبحوثات هن متزوجات، كما نجد أقل نسبة تقدر ب 2 % هن أرامل و مطلقات، حيث من 50 % نجد أن 52.9 % لا تلائمن ساعات العمل في حين 48.5 % تلائمن ساعات العمل، أما من 2 % نجد أن 3 % منهن تلائمن ساعات العمل و لم نسجل ولا واحدة منهن لا تلائمن ساعات عملهن . كما نجد أيضا نسبة معتبرة من المبحوثات تقدر ب 46 % هن عازبات، حيث أن 47.1 % منهن لا تلائمن ساعات عملهن، في حين 45.5 % منهن تلائمن ساعات عملهن.

و هنا يتضح أن أغلبية العاملات ثلاثمهن ساعات العمل في المؤسسة ، خاصة العازبات ذلك أنهن ليس لهن مسؤوليات أسرية كبيرة ، و يرجع الأمر أيضا إلى أن أغلبية العاملات يسكن في مناطق قريبة من المؤسسة ويسهل عليهن التنقل و الوصول المبكر إلى بيوتهن أو إلى المؤسسة، فالمؤسسة تسعى إلى استقطاب العاملين الذين يسكنون في مناطق قريبة من المؤسسة و هذا لضمان الوصول المبكر إلى العمل، أو أن أغلبية المبحوثات لا يعملن في وضائف شاقة و متعبة.

جدول رقم(21)يمثل ما إذا كان هناك ضوضاء في مكان العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	هناك ضوضاء في مكان العمل
58%	29	نعم
42%	21	لا
100%	50	المجموع

-نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر ب 58 % تتواجد في أماكن عملهن ضوضاء ،أما أقل نسبة تقدر ب 42% أجبنا لا يوجد ضوضاء في أماكن عملهن.و يتضح هنا أن معظم العاملات يعانين من وجود الضوضاء في أماكن عملهن ، فأغليبتهن يعملن في الورشات و في الآلات التي تصدر ضجيج، أما الأخريات يعملن في الآلات التي لا تصدر الضجيج أو يعملن في محيط عمل هادئ كالمخابر، أو الإدارة .

الجدول رقم(22)يمثل ما إذا كان المبحوثات يعانون من نقص التركيز بسبب الضوضاء:

نقصالتركيز بسببالضوضاء	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%44
لا	7	%14
المجموع	29	%58

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك نسبة معتبرة من العاملات اللواتي تتواجد في أماكن عملهن ضوضاء، يفقدن التركيز في العمل وتقدر نسبتهن بـ44%، أما أقل نسبة تقدر بـ 14% لا يفقدن التركيز بسبب الضوضاء فيعود سبب إلى بعدهن نوعا ما من مصدر الصوت أو لاعتيادهن على الوضع.

وهنا يتضح أن الضوضاء تسبب نقص تركيز العاملات على العمل، و هذا يعني أنها تعرقل من الأداء المتميز للعاملات لوظائفهن، لذا فالتحكم من الضوضاء و السعي لانقاصها، أو توفير الوسائل الوقائية اللازمة للعاملات من أجل تجنبها يشكل عاملا هاما في تركيزهم على العمل و بالتالي الرفع من أدائهم.

الجدول رقم (23) يمثل ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل وقائية للعاملات:

النسبة المئوية	التكرارات	هناك وسائل وقائية
36%	18	نعم
64%	32	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر بـ 64 % من المبحوثات يشتكين من عدم توفير وسائل الوقائية، في حين أقل نسبة تقدر بـ 36 % من المبحوثات يمتلكن وسائل وقائية في المؤسسة.

و هنا يتضح أن أغلبية المبحوثات لا يمتلكن وسائل وقائية، و يعود الأمر إلى أن اللواتي يعملن في الإدارة أو المكاتب لا يحتجن لوسائل وقائية، كما نجد أيضا أن المؤسسة لا تتيح هذه الوسائل للعاملات اللواتي يعملن في ورشات تحت ظروف تستدعي توفر هذه الوسائل لذا نجدهم يشتكين من الأمراض و الحساسية اتجاه بعض المواد كما نجد البعض منهم لا يستخدم هذه الوسائل لأنها غير مريحة .

جدول رقم(24)يمثل عدم توفير الوسائل الوقائية و تأثيره على أداء العاملات:

النسبة المئوية	التكرارات	تأثير الوسائل الوقائية على الأداء
44%	22	نعم
20%	10	لا
64%	32	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر بـ 44 % من العاملات اللواتي لا تتوفر لديهن وسائل وقائية أفصح بأن ذلك يؤثر على أدائهن ، فمعظمهن يشكين من الحساسية و مشاكل في التنفس ، و السعال نتيجة عدم استخدام الوسائل الوقائية و العمل لمدة طويلة في تلك الظروف ،في حين أقل نسبة تقدر بـ 20 % لا تأثر في أدائهن عدم توفر الوسائل الوقائية و يرجع الأمر في أنهن يعملن في وضائف أو مراكز كالإدارة لا تستدعي توفر وسائل وقائية أو يعملن في ورشات لكن في ظروف ملائمة.

الجدول رقم(25)يمثل ما إذا كانت هناك وسائل الاتصال في مكان العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	وسائل الاتصال متوفرة
68%	34	نعم
32%	16	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تقدر بـ 68% من المبحوثات نجدهن يمتلكن وسائل اتصال في المؤسسة، فحسب التفسيرات التي أدلين بها فتبين وجود الهاتف فقط، أما أقل نسبة تقدر بـ 32% أفصحن بأنه ليس لديهن وسائل اتصال في المؤسسة، و هذا ليس لعدم وجود الهاتف لكنه لا يعتبرنه وسيلة الاتصال كافي دون توفير شبكة الأنترنت و غيرها من الوسائل الأخرى.

1. استنتاج الفرضية الأولى: "تؤثر حوافز العمل على أداء المرأة العاملة"

بعد دراسة و تحليل نتائج الدراسة المطبقة على عينة من عاملات المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية و القطنية **cotitex** بذراع بن خدة، حول موضوع "مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية"، يتضح لنا أن الفرضية الجزئية التي مفادها : "تأثر حوافز العمل على أداء المرأة العاملة" قد تحققت .

و ذلك حسب إجابات المبحوثات التي تبينت لنا من خلال الجداول التالية: الجدول رقم (8) الذي يوضح تأثير الحالة العائلية بالرضى عن الأجر، فيتضح أن 90 % من المبحوثات غير راضيات عن الأجر خاصة العازبات بنسبة 95.7 % و المتزوجات بنسبة 84 %، لذا فيعتبر الأجر الذي يتقاضينه في المؤسسة ضئيل لايلبي احتياجات العاملات خاصة بغلاء المعيشة في الآونة الأخيرة، فالأجر يعتبر عاملا مهما يؤثر على أداء العاملات في المؤسسة، و يمكن تدعيمه بالجدول رقم(7)الذي يوضح ما إذا كان الأجر المرتفع يحفز على الأداء، و اتضح من خلاله أن 90 % من المبحوثات يرين أن ارتفاع الأجر يحفزهن على الأداء، كما يمكن تدعيمه بالجدول رقم (9) يوضح ما إذا كانت منحة المردودية تحفز على الأداء، و اتضح أن 88 % من المبحوثات ترى أن منحة المردودية تحفز على الأداء، و هذا ما توضحه نظرية التوقع و التفصيل لفيكتور فروم، التي ترى أن إذا كانت النقود الهدف الذي يرمي إليه الفرد ، و اعتقد أن زيادة الإنتاج هو الوسيلة لتحقيقها، فإن زيادة الأجر تبعا لإنتاجية السوق تلعب الدور الرئيسي في تحقيق أهداف المنظمة، و كلما زادت درجة اعتقاد الفرد بأن زيادة الإنتاج هي الوسيلة للحصول على زيادة في الاجر، لذا فهو يعتبر الحافز الرئيسي الذي يجب أن تأخذ به المؤسسة لتشجيع الفرد إلى تحقيق أهدافها، كما نجد الجدول رقم (11) الذي يوضح مدة العمل و أثره في الحصول على ترقية فيتضح أن 82% من المبحوثات لم يحصلن على ترقية و أغلبيتهن عملن في المؤسسة ما

بين [1-10] سنوات، و هذا يدل على أن أغلبية المبحوثات توظفن حديثا لذا فأغلبيتهن لم يحصلن على ترقية لذا هذه الأخيرة تأثر على أداء العاملات، و هذا ما يدعمه الجدول رقم (10) حول الحصول على ترقية و أثره على الأداء و اتضح منه أن أغلبية المبحوثات يرين أن الترقية تحفز على أداءهن، كما نجد أيضا الجدول رقم(13) الذي يوضح تأثير نوع المكافآت على الأداء، فيتضح من خلاله أن 98% من المبحوثات يتلقين هدايا فقط كمكافآت و أغلبيتهن أفصحن أن هذه الهدايا لا تحفزهن على الأداء، فهن يفضلن الأجور عوض هذه الهدايا.

1. استنتاج الفرضية الثانية: "ظروف العمل تؤثر على أداء المرأة العاملة"

أما الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: "تؤثر ظروف العمل على أداء المرأة العاملة"، فيتضح أنها قد تحققت.

و ذلك من خلال الجداول التالية: الجدول رقم(18) يمثل تأثير نوع الإضاءة على الأداء فيتضح أن 86 % من المبحوثات يتمتعن بإضاءة كافية في أماكن عملهن، حيث أن 96.6 % يرون أن الإضاءة لا تؤثر على الأداء، فالإضاءة بالنسبة لهن لا تشكل عائقا على الأداء، في حين البعض الآخر لا يتمتعن بإضاءة كافية لذا فيشكل ذلك عائقا على أدائهن، خاصة اللواتي يعملن في الورشاتلذا فنوعية الإضاءة الموجودة في المؤسسة تؤثر على أداء العاملين فيها، كما نجد الجدول رقم(16) الذي يوضح ما إذا كان التعاون يحسن الأداء فاتضح أن نسبة 83% من المبحوثات يحسن من أدائهن التعاون بين العمال ،والجدول رقم(17) الذي يوضح طبيعة العلاقات و أثره على الأداء، فيتضح أن أغلبية العاملات نجد طبيعة علاقاتهن عادية و ذلك بنسبة 46% تليها جيدة و ذلك بنسبة 40%، لذا فأغلبيتهن يرين أن العلاقات لها أثر على الأداء فحسب التفسيرات التي قدمتها المبحوثات أن العلاقات الجيدة تخلق لديهن الطمأنينة و راحة البال و تحفزهن على النشاط و العمل، أما العاملات الأخريات اللواتي تربطهن علاقات مشاحنة ، فذلك يؤدي إلى عدم الراحة في مكان

العمل، و بالتالي يقلل ذلك من رغبتهم في العمل و أداء وظائفهم بشكل أفضل، و يمكن تدعيم ذلك بنظرية التون مايو حول أهمية العلاقات الانسانية في الرفع من أداء وإنتاجية العاملين، كما يبين أيضا الجدول رقم (15) الذي يوضح عدد المهام التي تفضله المبحوثات ممارستها، و قد تبين أن 70 % من المبحوثات يفضلن ممارسة عدة مهام، و هنا يتضح أهمية إثراء و تنويع العمل إذ يؤدي إلى تحسين الأداء ، أيضا نجد من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح ما إذا كانت الضوضاء تسبب نقص التركيز، فاتضح أن 44% من المبحوثات اللواتي يعملن في أماكن توجد فيها الضوضاء يعانين من نقص التركيز بسبب الضوضاء، ثم نجد الجدول رقم(24) الذي يوضح عدم تتوفر وسائل وقائية و تأثيره على الأداء و اتضح أن 44 % من العاملات اللواتي لا تتوفر لديهن وسائل وقائية، أفصحن بأن ذلك يؤثر على أدائهن.

2. الاستنتاج العام:

استنادا إلى النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة الوطنية للصناعة النسيجية "cotitex" حول موضوع "مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية" أين قمنا بتطبيق استبيان على عينة مكونة من 50 عاملة، من مجتمع البحث الذي يتكون من 150 عاملة، و بعدها قمنا بالمعالجة الاحصائية للبيانات باستخدام معادلة النسبة المئوية أين استنتجنا أن:

الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها " تؤثر حوافز العمل على أداء المرأة العاملة " قد تحققت، فمعظم اجابات و تفسيرات المبحوثات تؤكد أهمية و تأثير حوافز العمل على الأداء و منها: زيادة الأجور و اعطاء فرص متكافئة في الترقية، و كذا تقدير جهود العاملات و اعطائهن فرص للمشاركة في آراء و اقتراحات حول العمل.

أيضا نستنتج أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: "تؤثر ظروف العمل على أداء المرأة العاملة" قد تحققت فمعظم المبحوثات تؤكد تأثير ظروف العمل على الأداء، ومنها الظروف الفيزيائية كالإضاءة المعتدلة و المناسبة في أماكن العمل، و كذا توفير وسائل وقائية من الضوضاء و المواد المستعملة في العمل، خاصة للواتي يعملن في الورشات ، و أيضا أهمية إثراء العمل و تنويع العمل، دون أن ننسى تأثير العلاقات الانسانية داخل المؤسسة على أداء العاملات فحسب تفسيرات المبحوثات أن العلاقات الجيدة تشعرهن بالراحة و الطمأنينة و بالتالي فهي تحفزهن على الأداء ،و أيضا أهمية توفير التقنيات والآلات الحديثة للعمل، فبعض العاملات يضطرننا لشراء تقنيات العمل و هذا يشكل عبئاً زائداً على المرأة العاملة، و كذا الحرص على معاقبة كل تصرف مذل للآداب في حق المرأة العاملة فأغلبية العاملات لا تتوفر لهن الشجاعة لمواجهة و الاعلان عن هذه السلوكات المخلة لذا فتشكل عائفاً أمام فعالية أدائهن.

و عليه نستنتج أن الفرضية العامة التي مفادها "مناخ العمل يؤثر على أداء المرأة العاملة" قد تحققت

3. الاقتراحات:

انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة التي تحصلنا عليها رأينا أن نقترح مجموعة من الاقتراحات التي نرجو أن تؤخذ بعين الاعتبار:

- الرفع من أجور العاملات
- توفير إضاءة ملائمة للعمل و الحرص توزيعها بشكل متساوي في أماكن العمل، لتفادي الأمراض والآلام في العيون و غيرها من المشاكل.
- توفير الوسائل الوقائية للعاملات اللواتي يعملن في ظروف صعبة كالضوضاء الشديدة، و كذا الغبار الناتج عن انحلال المواد و الذي يسبب مشاكل صحية.

-
- توفير مكيفات لتعديل الحرارة في الشتاء و الصيف خاصة في الورشات.
 - توفير الآلات الجديدة بما يتناسب مع قدرات و امكانيات العاملات .
 - توفير وسائل و تقنيات العمل خاصة للواتي يعملن في المخابر.
 - توفير مطعم للعمال.
 - منح فرصة مشاركة العاملات في تقديم اقتراحات و اراء حول العمل .
 - اتخاذ اجراءات صارمة في حالة تعرض أي عاملة لتحرش جنسي أو مضايقات مخلة للأداب .
 - التقليل من المحسوبية في المؤسسات .

خاتمة

الخاتمة :

لقد عانت المرأة كثيرا للدخول إلى عالم الشغل خاصة في المؤسسات الصناعية و الحصول على فرص متكافئة مع الرجل، لكنها تعد اليوم يد عاملة مؤهلة و موردا بشريا هاما لابد لكافة البلدان من استغلاله من أجل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فالمرأة العاملة حين تجد مناخ عمل يتناسب و كفاءتها و قدراتها الجسمية و العلمية، فيدفعها ذلك لمزيد من الامتياز في العمل، و تحقق بذلك كفاءة عالية في الأداء، لكن حين تجد ظروف أو مناخ عمل لا يتناسب وقدراتها و امكانياتها حين إذ يشكل ذلك عائقا أمام أدائها، فطبيعة المرأة تختلف عن تلك الرجل سواء من الناحية القدرات الجسمية، أو من ناحية المسؤوليات الأسرية، لذا فالاهتمام بتحسين مناخ عملها يشكل عاملا مهما لتحسين أدائها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. باللغة العربية

- 1 - أشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة، المكتبة الجامعي الحديث، الاسكندرية، بدون سنة .
- 2 - العديلي ناصر محمد ، السلوك الانساني و التنظيمي -منظور كلي مقارن-، معهد الإدارة العلمية، الرياض، 1995.
- 3 - أنتوني غدنز، علم الاجتماع ، ط1، ترجمة وتقديم فايز الصياغ ، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية ،المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان.
- 4 -باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 5- بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2009.
- 6 -ثناء فؤاد، الدولة و القوة الاجتماعية في الوطن العربي، علاقات تفاعل و صراع، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001 .
- 7 -جبران مسعود، رائد الطلاب ، ط9، دار العلم للملايين، بيروت، 1986 .
- 8 -جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه أدواته طرقه الاحصائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- 9 -حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت ، 1980 .

- 10- حفيظة سفير، المرأة و دورها في حركة الوحدة العربية -بحوث ومناقشات الندوة الفكرية ط1، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت ، 1982 .
- 11- خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2007 .
- 12- دوقان عبيدات و آخرون ، منهجية البحث العلمي -القواعد و المراحل و التطبيقات- ط1، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان ، 2007 .
- 13- سعيد عيد موسى ، عمليات العمل مدخل في علم الاجتماع الصناعي ، ط1، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2000 .
- 14- سهير كامل أحمد ، علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق ، ط1، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر، 2001 .
- 15- عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي، دار النهضة للنشر و التوزيع، بيروت، 1980.
- 16- عباس محمود عوض و رشيد صالح فهوري، علم النفس الاجتماعي -نظرياته وتطبيقاته- ، دار المعرفة الجامعية ، 2003 .
- 17- عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي ، ط1 ، مكتبة الاشعاع النشر و التوزيع ، الاسكندرية ، 1996 .
- 18- عادل محمد زايد ، إدارة الموارد البشرية -رؤية استراتيجية- ، القاهرة ، 2003 .
- 19- فاطمة محمد وعلى عثمان ، القيادة النسائية في عالم متغير ، سلسلة البحوث والدراسات الاجتماعية ، البيطاش سنتر للنشر و التوزيع ، مصر، 1998 .

- 20- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
- 21- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة و النشر، القاهرة، 1972 .
- 22- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر و التوزيع، بيروت، 1984 .
- 23- محمد الصيرفي، إدارة العمل الجماعي، ط 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع، 2008، .
- 24- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2010 .
- 25- محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي -القواعد و المراحل و التطبيقات-، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 1999 .
- 26- محمد سعيد انور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003 .
- 27- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2005 .
- 28- معن خليل عمر، علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
- 29- ناصر منصور روسان و آخرون، الأمن الصناعي و السلامة المهنية، ط 2، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، 2009 .

30-نظمى شحادة و اخرون ،إدارة الموارد البشرية ، ط1،دار صفاء للنشر و التوزيع، 2000.

31-هيثم العاني، الإدارة بالحوافز:-التحفيز المكافآت-،دار كنوز المعرفة،عمان،2007.

32-يوسف حليم الطائي و مؤيد عبد الحسن الفضل ،إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي متكامل - ، ط1 ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع،عمان، 2006.

2. باللغة الأجنبية:

33-Farouk Ben Atia, le travail féminin en Algérie,Alger,SNEP,1976.

34-Friedman G, trait de sociologie de travail ,3éme édition ,1970.

- رسائل الماجستير و الدكتوراه :

1- باللغة العربية:

35- ايهاب محمود عايش الطيب،أثر المناخ التنظيمي على الرضى الوظيفي،رسالة ماجستير ،كلية التجارة،الجامعة الاسلامية ،غزة، 2008 .

36-بوعطيط جلال الدين ،الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي،رسالة ماجستير،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية،جامعة منتوري محمود،قسنطينة ، 2008 .

37-حقيقي فتيحة ،العمل النسائي و العمل المنزلي-تحت اشراف الدكتور عبد القادر جغلول،تر-سليم غسطون ، ط1 ،دار الحداثة، 1982 .

38-خلفان رشيد،تحليل و دراسة ظروف العمل السائدة في المؤسسة الصناعية ، أطروحة الدكتوراه ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر ، 2009- 2010 .

39- شيخي مريم، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2013- 2014 .

40- ظامر وليد عبد الرحمان، فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة لوضع المرأة في المجتمع الجزائري، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005- 2006 .

41- عارف بن ماطل الجريد، التحفيز و دوره في تحقيق الرضى الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.

42- عمر تيمجدين، دور استراتيجيات التنوع في تحسين أداء المؤسسة الصناعية "دراسة حالة مؤسسة كوندور " برج بوعرييج"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر "بسكرة" الجزائر، 2012- 2013 .

43- عايد رحيل عيادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2013 .

44- محروق رقية، تأثير ظروف العمل على الأداء في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2010- 2011 .

45- محمود عبد الرحمان ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006 .

46- مليكة الحاج يوسف، أثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002- 2003 .

47-نور الدين بوالشرش ،الحوافز و أداء العاملين في المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر "بسكرة"،2005- 2006 .

48-هدى محمد السبيعي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل مختلط،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، 2010 .

2- باللغة الأجنبية:

49-Vandervelde, H, la participation des femmes à la vie politique et sociale, thèse pour le doctorat des sciences politiques, université d'Alger ,1972 .

-القواميس:

1. باللغة العربية:

50-أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط3، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.

51-أحمد زكي بدوي ومحمد كامل مصطفى،معجم مصطلحات القوى العاملة،مؤسسة شباب الجامعة،الاسكندرية، 1984 .

52-كميل اسكندر حشيمة و اخرون ،المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط 3، مكتبة لبنان ، 1982 .

2- باللغة الاجنبية:

53-NobertSilamy, dictionnaire usuel de psychologie ; édition dirige de dictionnaire de psychologie berdas, Paris ,1983 .

-المجلات العلمية :

54-ابن المنظور، لسانالعرب ، دارالصادر، بيروت ، المجلد 14.

55-العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي، مجلة البحث، الجزائر، العدد 10، 2012 .

56-سميرة السقا، تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر-سلسلة الوصل-، العدد 2.

57-سوزان صالح دروزة و ديما شكري قواسم ، أثر المناخ التنظيمي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الأردن ،المجلد 10 ،العدد 2 ، 2014 .

58- زيد محمود العقابله، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القوانين الوضعية، مجلة المفكر، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن، بدون سنة.

-المواقع الإلكترونية :

59- www.ta3lime.com

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

الاستبيان

الموضوع مناخ العمل وأثره على أداء المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية.

في اطار تحضير مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان: مناخ العمل و أثره على أداء المرأة العاملة، نضع بين يديك سيدتي الفاضلة مجموعة من الأسئلة لمعرفة هل لمناخ العمل أثر على العمل أداء المرأة العاملة؟.

وعليه نرجو منك التعاون معنا بالإجابة الموضوعية على كل الأسئلة المطروحة، مع العلم أن المعلومات المقدمة تبقى سرية وفي إطار البحث العلمي.

تقبلي منا كل الشكرو الاحترام والتقدير.

البيانات الشخصية:

1- السن

2- الحالة العائلية:

عازبة متزوجة أرملة مطلقة

3- المستوى التعليمي

لا تقرأ و لا تكتب ابتدائي متوسط ثانوي

4-مكان السكن

5-مدة العمل

6- الراتب الشهري

المحور الأول حوافز العمل

7- ما رأيك في نظام الأجور المعمول به في المؤسسة ؟

جيد متوسط سيئ

8- هل أنت راضية عن الأجر الذي تتقاضينه ؟

نعم لا

9- هل ارتفاع الأجر يحفزك اكثر على أداء وظيفتك ؟

نعم لا

10- هل لديكم في المؤسسة منحة المردودية ؟

نعم لا

11- هل ترين أن هذه المنحة تحفزك أكثر للعمل ؟

نعم لا

12- هل فرص الترقية متاحة للجميع ؟

نعم لا

-لماذا؟.....

13- ما هي الأسس التي تعتمد عليها الترقية في المؤسسة ؟

الأقدمية المحسوبية الكفاءة

-أخرى حددها؟.....

14- هل سبق لك ان حصلت على ترقية في المؤسسة ؟

نعم لا

15- إذا كان نعم هل زادت من دافعيته للعمل ؟

نعم لا

16- هل تحصلت على مكافآت خلال مسارك المهني ؟

نعم لا

17- هل المكافآت المقدمة في المؤسسة تحفزك أكثر على أدائك ؟

نعم لا

18- هل الوظيفة التي تمارسينها مناسبة لمؤهلاتك و كفاءتك و قدراتك ؟

نعم لا

19- هل رغبت يوما في المشاركة في إبداء رأي أو فكرة معينة حول العمل ؟

نعم لا

20- إذا كان نعم كيف يقابل المسؤولون و المشرفون ذلك ؟

قبول رفض

21- هناك تقدير لجهود الموظفين في العمل من طرف المسؤولين ؟

نعم لا

22- إذا كان نعم هل هذا يحفزك للعمل ؟

نعم لا

23- هل يسعى المسؤولون لخلق جو من التعاون بين العاملين في مجال العمل ؟

نعم لا

24- هل يسعى المسؤولون لإعلامكم بالمستجدات في مجال العمل ؟

نعم لا

25- هل تقومين بمهمة واحدة أو عدة مهام ؟

مهمة واحدة عدة مهام

26- هل ترين أن أدائك يتحسن في حالة قيامك بمهام متعددة مقارنة بمهمة واحدة ؟

نعم لا

المحور الثاني ظروف العمل

27- هل أنت تشعرين بالراحة في محيط عملك ؟

نعم لا

فسر؟.....

28- هل يتطلب أداء عملك جهد عضلي كبير أو مواد ثقيلة عليك حملها ؟

نعم لا

29- هل يؤثر ذلك على أدائك ؟

نعم لا

30- ماهي الوضعية التي تقومين بها عملك ؟

جالسة و متحرك

31- هل تجدين صعوبة في العمل بهذه الوضعية ؟

نعم لا

32- و هل تؤثر على صحتك ؟

نعم لا

33- و هل تؤثر على أدائك ؟

نعم لا

34- هل في نظرك الإضاءة كافية في مكان عملك ؟

نعم لا

35- و هل الإضاءة تؤثر على أدائك ؟

نعم لا

36- هل هناك ضوضاء في مكان العمل ؟

نعم لا

37- و هل تعاني من نقص التركيز بسبب الضوضاء؟

نعم لا

38- هل تعتقد ان درجة الحرارة ملائمة في مكان عملك ؟

نعم لا نوعا ما

39- إذا لا هل لها تأثير على أدائك ؟

نعم لا

40- في رأيك هل هناك تهوية كافية ؟

نعم لا

41- في حالة لا هل يؤثر ذلك على أدائك ؟

نعم لا

42- هل يسبب عملك في المؤسسة في مشاكل صحية نتيجة بعض الظروف المحيطة بك؟

نعم لا

..... ما هي؟

43- إذا كان نعم هل يؤثر ذلك على أدائك ؟

نعم لا

44- هل لديكم في المؤسسة تأمين من أمراض العمل ؟

نعم لا

45- هل توفر لكم المؤسسة وسائل وقائية ؟

نعم لا

46- إذا كان لا هل يؤثر على أدائك ؟

نعم لا

47- كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

جيدة عادية سيئة

..... أخرى حددها؟

48- في اعتقادك علاقات العمل تؤثر على أدائك ؟

نعم لا

..... فسر في كلتا الحالتين

49- هل هناك تعاون واحترام بين العمال في مجال العمل ؟

نعم لا

50- و هل التعاون يحسن من أدائك؟

نعم لا

51- هل هناك مضايقات مخلة للأدب في مكان العمل؟

نعم لا

51- كيف تتصرفين في حالة تعرضك لمثل هذه المضايقات؟

الشكوى السكوت

أخرى حددها.....

52- هل في اعتقادك نظام المناوبة يساعد المرأة على العمل؟

نعم لا

53- هل تناسبك ساعات عملك؟

نعم لا

لماذا؟.....

54- هل وسائل الاتصال متوفرة في مكان عملك؟

نعم لا

55- إذا كان نعم يرجى ذكرها؟.....

56- هل المسافة بين سكنك و موقع عملك كبيرة؟

نعم لا نوعا ما

57- هلاقترتحت المؤسسة أن توفر مساكن على العمال ؟

نعم لا

58- ما هي حسب نظرك الظروف الملائمة لتحسين الأداء ؟

.....

.....

.....