

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري- تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم عمل

تحت عنوان:

صراع الأدوار وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة

(دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية مصنع تيفرالي تيقزيرث- تيزي وزو)

تحت إشراف الدكتورة:

حنان علجية

إعداد الطالبة:

بنابي أنيسة

السنة الجامعية: 2023/2024

شكر و تقدير

أولاً وقبل كل شيء، أحمد الله واشكره كثيراً أن وفقني لإنجاز هذا العمل.

قال الرسول صل الله عليه وسلم: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

ومن منطلق هذا الحديث أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الكبير إلى كل من مدّلي يد العون

والمساعدة من أجل إعداد هذا العمل المتواضع وأساتذة علم اجتماع تنظيم وعمل للسنة

الجامعية ماستر II ، والأخص بالذكر مشرفتي على إعداد المذكرة الأستاذة الفاضلة

"حنان علجية"

إليكم خالص التشكرات.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى الشمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة
إلى مصدر الحنان ومنبع الأمان أمي.

إلى من كان لي سند في الحياة من علمني معنى الإرادة والثبات

ورسم لي درب النجاح أبي.

إلى توأم روحي أختي تينهنان.

إلى جوهر حياتي أخي.

إلى كل الأصدقاء والأحباب.

الفهرس

موضوع.....	
كلمة الشكر.....	
الإهداء.....	
فهرس الجداول.....	
الفهرس العام.....	
مقدمة.....	أ- ب

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.....	5
المبحث الأول: أسباب و أهمية و أهداف الدراسة.....	6
المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع.....	6
المطلب الثاني : أهمية الدراسة.....	7
المطلب الثالث: أهداف الدراسة.....	7
المبحث الثاني: إشكالية و فرضيات الدراسة و تحديد المفاهيم.....	8
المطلب الأول: الإشكالية.....	8
المطلب الثاني: الفرضيات.....	10
المطلب الثالث: تحديد المفاهيم.....	11
المبحث الثالث: الدراسات السابقة و التعقيب عليها و النظريات التي تخدم موضوع الدراسة.....	17
المطلب الأول: الدراسات السابقة.....	17
المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة و أوجه الإستفادة منها.....	23
المطلب الثالث: المقاربة النظرية.....	24
خلاصة.....	27

الفصل الثاني: المرأة العاملة

28	تمهيد
29	المبحث الأول: السيرورة التاريخية لعمل المرأة
29	المطلب الأول: عمل المرأة في البلدان الغربية
31	المطلب الثاني: عمل المرأة في البلدان العربية
33	المطلب الثالث: عمل المرأة في الجزائر
34	المبحث الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل
34	المطلب الأول: دوافع اقتصادية
34	المطلب الثاني: دوافع نفسية واجتماعية
35	المطلب الثالث: دوافع تعليمية وسياسية
36	المبحث الثالث: معوقات خروج المرأة للعمل
36	المطلب الأول: مشكلة التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية
37	المطلب الثاني: مشكلة تربية الأطفال
33	المطلب الثالث: مشكلة مواظبة المرأة على العمل
39	خلاصة

الفصل الثالث: صراع الأدوار

41	تمهيد
42	المبحث الأول: أنواع وأسباب ومظاهر صراع الأدوار
42	المطلب الأول: أنواع صراع الأدوار
43	المطلب الثاني: أسباب صراع الأدوار
44	المطلب الثالث: مظاهر صراع الأدوار
45	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن صراع الدور وتحليله
45	المطلب الأول: آثار صراع الدور
47	المطلب الثاني: تحليل صراع الأدوار
47	المطلب الثالث: مصادر ومظاهر وآثار صراع الأدوار عند المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت

50	المبحث الثالث: أساليب إدارة صراع الدور .
50	المطلب الأول: بالنسبة للمسؤول.
50	المطلب الثاني: بالنسبة للمنظمة.
51	المطلب الثالث: بالنسبة للمرأة العاملة.
53	خلاصة.

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

55	تمهيد
56	المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي.
56	المطلب الأول: أنواع الأداء الوظيفي.
57	المطلب الثاني: أبعاد الأداء الوظيفي.
58	المطلب الثالث: عناصر الأداء الوظيفي.
59	المبحث الثاني: عوامل ومحددات الأداء الوظيفي وطرق تحسينه.
59	المطلب الأول: محددات الأداء الوظيفي.
60	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
62	المطلب الثالث: طرق تحسين الأداء الوظيفي.
64	المبحث الثالث: تقييم الأداء الوظيفي.
64	المطلب الأول: أهمية وأهداف تقييم الأداء.
65	المطلب الثاني: مراحل تقييم الأداء.
66	المطلب الثالث: معوقات تقييم الأداء.
67	خلاصة

الفصل الخامس: الجانب الميداني للبحث

69	تمهيد
70	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.
70	المطلب الأول: مجالات الدراسة.

70	أ_ مجال مكاني.
71	ب_ مجال زمني.
71	ج_ مجال بشري.
71	المطلب الثاني: العينة وأسس اختيارها.
72	المطلب الثالث: المنهج وأدوات جمع البيانات.
72	أ_ المنهج المستخدم في الدراسة.
73	ب_ أدوات جمع البيانات.
75	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج.
75	المطلب الأول: عرض البيانات الميدانية وتحليلها.
105	المطلب الثاني: النتائج حسب الفروض.
108	المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة.
109	خلاصة.
111	خاتمة.
113	قائمة المراجع
118	الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم 01	يمثل الفئة العمرية لأفراد العينة	76
جدول رقم 02	يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة	77
جدول رقم 03	يمثل الحالة العائلية (المدنية) لأفراد العينة	78
جدول رقم 04	يمثل نوع السكن لأفراد العينة	79
جدول رقم 05	يمثل مكان السكن لأفراد العينة	79
جدول رقم 06	يمثل الخبرة أو الأقدمية في العمل لأفراد العينة	80
جدول رقم 07	يوضح عدد الأولاد المبحوثات	81
جدول رقم 08	يوضح عدد الأولاد المتمدرسين والغير المتمدرسين من أبناء المبحوثات	82
جدول رقم 09	يوضح مدى ارتياح الأم العاملة عند ترك الأطفال والذهاب عند العمل	83
جدول رقم 10	غياب المرأة العاملة عن العمل بسبب الأطفال	84
جدول رقم 11	يوضح عدد المرات التي تغيب فيها المرأة العاملة عن العمل في الشهر	85
جدول رقم 12	يوضح تصرف المشرفين أزاء غياب المبحوثات	85
جدول رقم 13	يوضح مدى كفاية الوقت المخصص من طرف المبحوثات للعناية بأبنائهم	86
جدول رقم 14	يوضح الأعمال المنزلية التي تعملها المبحوثات قبل الذهاب إلى العمل	87
جدول رقم 15	يوضح وقت طهي الطعام	88
جدول رقم 16	مدى الشعور بالتعب في الأداء الأعمال المنزلية	89

90	يمثل تأثير التعب بسبب الأعمال المنزلية	الجدول رقم 17
91	التأخر عن العمل بسبب الأعمال المنزلية	الجدول رقم 18
92	يوضح مدى مفاضلة المبحوثات عملهنّ داخل البيت على حساب عملهن في المؤسسة	الجدول رقم 19
93	التفكير في الأعمال المنزلية أثناء العمل داخل المؤسسة الصناعية	الجدول رقم 20
94	مدى التوفيق بين العمل خارج المنزل في ظل مهام الأعمال المنزلية المختلفة	الجدول رقم 21
95	علاقة الأطفال المتمدرسين وغير المتمدرسين ومدى تأثير ذلك على الانضباط في العمل	الجدول رقم 22
96	مدى منح الراحة والطمأنينة الكافية للطفل وعلاقته في انشغالها في مهامها الوظيفية وتحقيق الإنتاج للمؤسسة	الجدول رقم 23
98	علاقة الغياب عن العمل والمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في العمل	الجدول رقم 24
99	علاقة قلق المرأة العاملة على أطفالها وخروجها قبل الوقت من العمل لتلبية حاجيات الأطفال	الجدول رقم 25
100	علاقة تربية الأطفال وتأثيره على مردودية عمل المرأة داخل المؤسسة	الجدول رقم 26
101	مدى الإحساس بالتعب حين أداء الأعمال المنزلية وتأثيره على العمل بجد في المؤسسة	الجدول رقم 27
102	علاقة انجاز الأعمال المنزلية وتأثيره على التأخر عن العمل في الصباح	الجدول رقم 28
103	تأثير كثرة الأعمال المنزلية على أداء الأعمال المهنية لدى المرأة العاملة	الجدول رقم 29
104	كثرة الأعمال المنزلية و تأثيره على مردودية عمل المرأة داخل المؤسسة	الجدول رقم 30

مقدمة

مقدمة

يعرف العمل أنه المصدر الرئيسي لرزق الإنسان، فهو أمر ضروري لتأمين الظروف الملائمة واستمرار عجلة الحياة، فمع التغيرات والتطورات التي حصلت على مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، والفكرية في كل أرجاء العالم والجزائر خاصة بإيجابياته وسلبياته جعل هذا الأخير تحت تغيرات على جميع المستويات هذا ما أدى الحاجة للمزيد من اليد العاملة، حيث أدى إلى توافد النساء الغير المألوف لمجال العمل .

حيث أتاح لها الفرصة لإثبات نفسها إلى جانب الرجل ومشاركتها في تنمية المجتمع واقتحامها مجال العمل خارج المنزل، حيث أصبحت تتواجد في معظم القطاعات إضافة إلى مهنتها التقليدية من تربية الأولاد ورعاية شؤون أسرتها، إلا أن هذا الدور المزدوج الملقاة على عاتق المرأة العاملة شكل لديها بعض العراقيل والصعوبات في أداء كلا من الدورين على أكمل وجه وشعورها بزيادة أدوارها وأعبائها و تعرضها إلى ما يسمى بصراع الأدوار، فإن قامت بكل ما استطاعت لتحقيق السعادة الأسرية فمن الأرجح الإفراط في تحقيق الأداء الجيد في عملها خارج البيت و هو لا يعتبر عن موقف أو مشكل، أو عقبة من عقبات التي تواجه المرأة العاملة إنما هو عملية متشابكة الأبعاد تنتج عن تفاعل وتفاقم الأدوار الأساسية والثانوية لدى المرأة العاملة.

وعلى هذا الأساس ركزت في هذه الدراسة على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على أدائها الوظيفي محاولة الوقوف أمام الأدوار التي نتجت عن المرأة من تربية الأطفال والأعمال المنزلية المختلفة وتأثيرهم على واجباتها المهنية و العمل بجد.

و قسمت الدراسة إلى خمسة فصول وهي:

خصت الفصل الأول من الدراسة للإطار المنهجي الذي تطرقت فيه لمختلف الخطوات المنهجية الأساسية في البحث العلمي و قد قسمته لثلاث مباحث أساسية فالمبحث الأول مخصص لأهم أسباب إختيار الموضوع و أهمية و أهداف الدراسة، أما المبحث الثاني خصصته للإشكالية و فرضيات الدراسة و تحديد مفاهيم الدراسة، المبحث الثالث خصصته

للدراسات السابقة منها الأجنبية و العربية و الجزائرية و التعقيب عليهم وأوجه الإستفادة منها و أيضا النظريات التي تخدم موضوع الدراسة.

أما الفصل الثاني فهو مخصص للمرأة العاملة قسمته لثلاث مباحث أساسية، المبحث الأول للسيرورة التاريخية لعمل المرأة تطرقت فيه لعمل المرأة في البلدان الغربية، العربية و الجزائرية ، المبحث الثاني فيه الدوافع الأساسية لخروج المرأة للعمل من دوافع إقتصادية و أخرى نفسية و إجتماعية، تعليمية وسياسية، أما المبحث الثالث مخصص لمعوقات خروج المرأة للعمل من مشكلة التناقض بين الواجبات المنزلية و المهنية، مشكلة تربية الأطفال ومشكلة مواظبة المرأة في العمل.

في الفصل الثالث قد خصصته لصراع الأدوار قسمته لثلاثة مباحث، المبحث الأول فيه أنواع وأسباب ومظاهر صراع الأدوار، المبحث الثاني يتطرق للأثار المترتبة عن صراع الدور و تحليله عامة و على المرأة العاملة خاصة، المبحث الثالث يتطرق لأساليب إدارة صراع الدور بالنسبة للمسؤول و المنظمة و المرأة العاملة.

الفصل الرابع خصصه للأداء الوظيفي فيه ثلاثة مباحث، المبحث الأول كرسته لماهية الأداء الوظيفي من أنواع و أبعاد و عناصر الأداء الوظيفي، المبحث الثاني لعوامل ومحددات الأداء الوظيفي وطرق تحسينه، المبحث الثالث يخص بتقييم الأداء الوظيفي من أهميته و أهدافه، إضافة إلى مراحل و معيقات تقييم الأداء الوظيفي.

في حين الفصل الخامس والأخير كان لإجراءات الدراسة الميدانية اشتمل على مبحثين المبحث الأول بينت فيه إجراءات الدراسة الميدانية من المجال الزمني و المكاني و البشري، وتطرقت إلى عينة البحث و أسس إختيارها، كذلك المنهج المستخدم في الدراسة و أدوات جمع البيانات والمبحث الثاني فقد خصصته لعرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج يتكون من عرض البيانات الميدانية و تحليلها و النتائج حسب الفرضيات و كذلك النتائج العامة للدراسة .

وأخيرا الخاتمة، قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: أسباب و أهمية و أهداف الدراسة.

المطلب الأول: أسباب إختيار الموضوع.

المطلب الثاني: أهمية الدراسة.

المطلب الثالث: أهداف الدراسة.

المبحث الثاني: إشكالية و فرضيات الدراسة و تحديد المفاهيم.

المطلب الأول: الإشكالية.

المطلب الثاني: الفرضيات .

المطلب الثالث: تحديد المفاهيم.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة و التعقيب عليها و النظريات التي تخدم موضوع الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة و أوجه الإستفادة منها.

المطلب الثالث: المقاربة النظرية.

خلاصة.

تمهيد

لا يمكن لأي باحث الشروع في دراسة ظاهرة ما دون أن تكون قد أثارت جملة من التساؤلات التي تستدعي البحث والتقصي عنها في إطار موضوعي.

حيث يحدد الباحث الأهداف تحديدا واضحا ودقيقا، وعليه و فقد خصصت هذا الفصل لطرح الإطار المنهجي للدراسة متضمن الإشكالية ودواعي اختيار الموضوع، من أسباب و أهميته والأهداف المرجوة منه ، والتعرف إلى أهم المفاهيم الأساسية الواردة قصد ضبطها ضبطا دقيقا، كما تطرقت أيضا إلى الدراسات السابقة باعتبارها الركائز التي تساعدني في ضبط إشكالية البحث وفرضياتها ناهيك عن كونها تشكل خلفية نظرية أساسية لأن المعرفة العلمية لا تنطلق من العدم.

المبحث الأول: أسباب و أهمية و أهداف الدراسة.

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع:

ككل بحث اجتماعي لا ينطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن التأثير الموجود بينهما، فلماذا هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية كتالي:

الدوافع الذاتية:

- الإهتمام الشخصي بموضوع المرأة العاملة والرغبة الشخصية في تقديم معطى علمي تحليلي للموضوع في إطار مذكرة التخرج.

- بحكم أنني انتمي إلى جنس الإناث وأستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة، كما يسهل لي التعامل والتحاور معهم في وسط مطمئن.

- توفر أدبيات ركزت على موضوع المرأة العاملة يمكن أن تفيدني في هذه الدراسة .

- ملاحظتي لمعاناة بعض النساء العاملات وإيجاد صعوبة في التوافق بين واجباتهن المهنية الأسرية.

الدوافع الموضوعية:

- إثراء رصيد الدراسات والأدبيات فيما يخص موضوع المرأة العاملة كونه موضوع مثير للجدل في المجتمع الجزائري.

- إلقاء الضوء على ضرورة الإهتمام بموضوع المرأة كمورد بشري منتج نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

- معرفة الإنعكاس السلبي لإلتزامات المرأة العاملة على المؤسسة من جهة وعلى أدائها داخل المؤسسة الصناعية وعلى أسرتها.

- تسليط الضوء على الأدوار المزدوجة التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سواء كونها ربة بيت أو أم لأطفال وغيرها من الإلتزامات الأسرية والمنزلية.

المطلب الثاني: أهمية الدراسة:

- تمثل أهمية دراستنا لهذا الموضوع في إضافة الجديد للمكتبة الجامعية وإثرائها.
- التعرف على مختلف الأدوار التي نجمت عن خروج المرأة إلى العمل وتأثيرها على أدائها الوظيفي وكيفية علاجها.
- كما أن هذه الدراسة قد تفيد المسؤولين في التعرف على أنواع المشاكل التي تنجم عن صراع الأدوار التي تعاني منها المرأة العاملة وأخذها بعين الاعتبار ليتسنى لهن الوقت للقيام بأعمالهن المنزلية والإهتمام بأسرهن كما يجب دون التأثير سلبا على الأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: أهداف الدراسة :

- لا يوجد بحث أو دراسة دون أهداف أو غايات فإن الهدف من هجه الدراسة هو الإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة أدوارها التي تؤثر على الأداء الوظيفي.
- كما تهدف الدراسة كلا من الأسرة والمؤسسة لمعرفة الأدوار التي تحدث منها وتأثيرها على الأداء في العمل ومن أبرز الأهداف المتعلقة بدراستنا نذكر:
- الأهداف العلمية:

- فالغاية الأساسية من خلال الدراسة هو هدف علمي بالدرجة الأولى ويتمثل في توظيف كل ما تلقيناه خلال مشوار الدراسة الجامعية بطريقة منهجية، باعتبار أن موضوع المرأة جد هام في الدراسات الإجتماعية حيث أن هناك فرع علمي قائم بحد ذاته يسمى علم اجتماع المرأة.
- الأهداف العملية تتمحور حول محاولة التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى تفاقم صراع الأدوار عند المرأة العاملة والآثار الإيجابية والسلبية التي تعود على المرأة نتيجة صراع الأدوار واقتراح أنظمة وتشريعات تساهم في تحقيق تأثير صراع الأدوار على أداء الوظيفي لدى المرأة العاملة.

المبحث الثاني: إشكالية و فرضيات الدراسة و تحديد المفاهيم.

المطلب الأول: إشكالية الدراسة:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات شملت عدة جوانب منها الإقتصادي، السياسي، الإجتماعي وحتى الثقافي والفكري، فوجد المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد جملة من التغيرات والتطورات سريعة و عديدة، ومن أبرزها تحول البيئة الإجتماعية والنسق الداخلي للأسرة الذي ولد عنها قلة المدخول وزيادة المتطلبات وانخفاض المستوى المعيشي، ومن زاوية أخرى نجد نقص اليد العاملة في مجال العمل، "هذا ما فرض على كل فرد أن يصبح وحدة اقتصادية إنتاجية قائمة بحد ذاتها"⁽¹⁾ لاسيما أن مدخول واحد داخل الأسرة أو عمل الرجل وحده لا يستطيع تلبية كل الحاجيات و المتطلبات، هذا ما فرض على المرأة هي بدورها أن تصبح أيضا عاملة خارج المنزل ، ولا يفوتنا أن ننوه في هذه الأونة الأخيرة عملت الجزائر على وضع سياسة أصبحت إجبارية على الجميع بإنشاء المدارس بغرض تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم.⁽²⁾

فيعتبر هذا الأخير العنصر الرئيسي لتمكين وتحسين وضعية المرأة في شتى الميادين، وهو أحد الأسباب الرئيسة لرقبها وتقدم مستواها، ففي الجزائر لعبت الديمقراطية التعليم ومجانيته دور كبير في تحسين وضع المرأة، فقد حققت المرأة الجزائرية مكانة هامة في قطاع التعليم في جميع الأطوار فنجد بعض الأطوار فاقت نسبة الإناث نسبة الذكور كالثانوي والجامعي⁽³⁾، مما أدى إلى إعطاء الفرص للمرأة ووصولها إلى أرقى المستويات التعليمية ومن ثم المشاركة في تنمية المجتمع وازدهاره، فاستطاعت المرأة الجزائرية التحرر من القيود وأن تصل إلى المجتمع الكبير وصولا إلى ميدان الشغل، فبعدما كانت ربة بيت تقوم برعاية شؤون أسرتها وبيتها الذي تستغرق فيه ساعات كثيرة وجهود في التنظيف والترتيب والغسل والطبخ، إضافة إلى تلبية متطلبات الأبناء من تربية والسهر عليهم أثناء المرض وتدريسهم، لاسيما لا

¹ _ مصطفى الخشاب، دراسات في علم الإجماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص13.

² _ علياء شكري، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع، المعاصر، الدار الثقافة للنشر والتوزيع، 1974، ص79.

³ _ ريم بن زايد، المرأة والتعليم في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية، مجلد 14 ، 01 ، 2020، ص51.

يوجد من يساعدها في العناية بهم والإشراف عليهم خلال فترة غيابها فعند إهمالهم ونقص الإهتمام بهم غالباً ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الإجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق بعد اختلاطهم بأبناء السوء،⁽¹⁾ إضافة إلى واجبات أخرى كتكفل بأولياء المسنين وحرص على راحة العائلية، حيث منذ القدم لازال ارتباط المرأة بالأعمال المنزلية والواجبات العائلية لازماً وقائماً.⁽²⁾

فقد أصبحت اليوم في معظم القطاعات الإقتصادية، فنجدتها في التعليم و الإدارة ، والمؤسسات المختلفة منها الصناعية والخدماتية في وسط تنظيمي تسييره جملة من القوانين والقواعد التي كفرض الإحترام والتقدير في الأداء الوظيفي كالمسؤولية والإندفاع اتجاه العمل و الإبداع والجودة في الأداء، حيث يعتبر هذا الأخير أهم أهداف المؤسسة فمعظمها تتوقع أن تؤدي مواردها البشرية عملها بفعالية وعلى أكمل وجه.

فهنا تجد المرأة نفسها أمام متطلبات متعددة واختيارات صعبة بين متطلباتها المهنية ودورها الأساسي كزوجة ومربية بيت فهذا التجاذب الذي يحدث للمرأة العاملة بين الإلتزامات الأسرية والمهنية يولد لديها ظاهرة تعرف على مستوى البحث العالمي بصراع الدور الذي من أهم المشاكل بالنسبة للمنظمة، "الفرد هو أهم عنصر من عناصر الإنتاج هذا النوع من صراع الدور يعمل على تشتيت قدراته وإمكانياته العقلية، والنفسية والجسدية ويؤثر على سلوكه داخل المنظمة".⁽³⁾

وهذا ما نحاول الوصول إليه من خلال هذه الدراسة للكشف عن الصراع الذي تعيشه المرأة العاملة وبالتحديد المرأة العاملة داخل القطاع الصناعي و تحديداً في مصنع تيفرالي بتيقزيرت واستناداً إلى مسبق يمكننا أن نطرح السؤال التالي:

¹ - احسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة، ط1، دار وائل النشر والتوزيع، 2008 ،،ص198.

² -رشارد أنكرو وزملائه، المرأة والمشكلة السكنية العالم 3، ترجمة علياء شكري وآخرون، مصر، دار الثقافة والنشر والتوزيع، 1985،

ص242.

³ _مراد سامي عاطف قنديل، غموض وصراع الدور الوظيفي وأرها على كلية التجارة،دراسة تطبيقية على وزارة

الإقتصاد الوطني، رسالة ماجستير كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016،ص02.

_ السؤال الرئيسي:

هل الإلتزامات الأسرية تؤثر على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة في القطاع الصناعي؟

الأسئلة الفرعية:

- * هل تؤثر تربية الأطفال ورعايتهم على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة ؟
- * هل زيادة أعباء الأعمال المنزلية وكثرة مهامه تأثير على الإبداع والأداء الجيد لدى و المرأة العاملة ؟

المطلب الثاني: فرضيات الدراسة:

أ_ الفرضية العامة للدراسة:

الإلتزامات الأسرية تؤثر على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة في القطاع الصناعي.

ب_ الفرضيات الجزئية:

- 1_تؤثر تربية الأطفال ورعايتهم على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة .
- 2_زيادة أعباء الأعمال المنزلية وكثرة مهامه تأثير على الإبداع والأداء الجيد لدى المرأة العاملة.

المطلب الثالث: تحديد المفاهيم:

إن القيام بدراسة حول صراع الأدوار وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، يقودنا لضرورة تحديد بعض المفاهيم الأساسية وذلك نظرا لأهميتها في مجال وفهم الموضوع ضمن أطر الأهداف المحددة له، بحيث تعد هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي والتي تستوجب الوقوف على المفاهيم التالية .

_ أولا /صراع الأدوار:

_ اصطلاحا:

هو عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الإجتماعية، فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع، ويعرف أيضا عدم قدرة الفرد للموائمة بين دورين أو أكثر أو يؤثر أحدهما على القيام بالدور الأخر. (1)

ويعرف الحالة التي يكون فيها الفرد غير قادر على القيام باثنين أو أكثر من الأدوار في نفس الوقت على الوجه الصحيح دون مواجهة مشاكل. (2)

وهو ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يتعين على الفرد القيام بها في محيطه الإجتماع. (3)

و يقصد أيضا صراع الأدوار عدم قدرة المرأة العاملة للموائمة بين دورين أو أكثر (داخلي، خارجي) إن يؤثر أحدهما على القيام بالدر الأخر أو يسبب في إعاقته أو عدم القيام به. (4)

¹-سمية بن عمار، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، غرداية، 2007، ص353.

²_رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الإبتدائية والمتوسطة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2018 / 2019، ص12.

³_احمد ياسين آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 1999، ص234.

⁴_الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص16.

_ التعريف الإجرائي:

هي حالة التناقض التي تشعر بها المرأة العاملة في قطاع السلك الصناعي بفعل تعدد الأدوار الذي ينتظر منها القيام بها، باعتبارها عاملة يجدر عليها الالتزام بقوانين العمل، ومسؤوليتها كربة بيت.

_ ثانيا/ المرأة العاملة:

_اصطلاحا

عرفتها كاميليا عبد الفتاح أنها: "التي تعمل خارج المنزل وتتحصل على أجر مقابل عملها، و هي تقوم بوظيفتين في الحياة، دور ربة بيت وموظفة".⁽¹⁾

وهي المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه حيث تقوم بتربية الأبناء ورعايتهم، وتؤدي وجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة بالبيت كما تعمل خارج المنزل وتقف جانبا إلى جنب مع الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج.⁽²⁾

وتعرف أيضا " أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة".⁽³⁾

والمقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت.⁽⁴⁾

_ التعريف اللإجرائي:

¹ _ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ،بيروت، لبنان، 1984،ص189.

² _مكاك ليلي، أ. إبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الإستقرار الأسري،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،

جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي العدد11، جوان 2015، ص182.

³ _ محمد سلامة آدم، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، مصر، ط1، 1982، ص39.

⁴ _ الصادق عثمان،(المرجع السابق)ص15.

هو المجهود العقلي و البدني الذي تقوم به المرأة في العمل خارج البيت، في أي مجال كان إقتصادي أو خدماتي لتحقيق المنفعة المادية و رفع المستوى الإقتصادي لنفسها و عائلتها كونها أم و زوجة و ربة بيت.

ثالثا/ الأداء الوظيفي:

_ اصطلاحا:

يعرف أنه مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات علاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، وقبول مهام جديدة، والإبداع و الإلتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وعناية.⁽¹⁾

وأیضا هو جانب من جوانب التنظيم الغير رسمي الذي يتمتع به الأفراد أو الجامعات في المنظمات ويعرف بأنه عبارة قدرة العاملين القيام بالمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة بأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفر التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة.⁽²⁾

ويعرف بأنه تفاعل لسلوك الموظف، أن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وعند قدرته، كما أنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، فالأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي تربط وظيفته بها ويعني الناتج التي يحققها الموظف في المنظمة.⁽³⁾

¹ د. أمينة قهواجي، صراع الدور وتأثيره على الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، عدد 12، 2018، ص 25.

² أحمد محمود خالد العبي، ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 08.

³ ناصر محمد إبراهيم جامعة السکران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2004، ص 08.

_ التعريف الإجرائي:

هو الجهد العقلي والجسدي الذي تبذله المرأة العاملة في القطاع الصناعي قصد تحقيق الرضى الوظيفي وأهداف تعود بالمنفعة للمؤسسة التي تعمل فيها.

_ رابعا/ المسؤولية الأسرية:

_ اصطلاحا:

تعرف على أنها مسؤولية الفرد الذاتية عن جماعة أمم نفسه وأمام الله وهي الشعور بالواجب الإجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به.⁽¹⁾

وهي التزام الفرد نحو غيره بمجموعة من الواجبات المطالب بها، من مسؤولية الأب نحو الأبناء و مسؤولية الم نحو العائل، فعلى الفرد القيام بمجموعة أفعال يكون محاسبا عليها وعلى نتائجها، وفي هذا التعريف يكون الفرد مسؤولا أو ملزما اتجاه مجموعة من الأفراد لمجموعة أفعال وواجبات حيث ربطت هذه المسؤولية بالأسرة وخاصة الأم ودورها داخل هذا البناء فهي مطالبة بتحمل النتائج وتباقيات أفعالها وسلوكياتها وقراراتها داخل الأسرة.⁽²⁾

وهي أيضا مسؤولية الفرد عن نفسه وعن أسرته وعن أصدقائه ودينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقته الإيجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة.⁽³⁾

_ التعريف الإجرائي:

هو إدراك الفرد لأدواره الإقتصادية والإجتماعية خاصة عند المرأة فملزم عليها بمهام داخل الأسرة كالرعاية والإهتمام بأطفالها وزوجها وعائلتها و شؤون بيتها من تنظيف و طبخ و الحرص على راحة أفراد بيتها.

¹ _ زهران حامد، علم النفس الإجتماعي، عالم الكتب، ط5، 1984، ص229.

² _ احمد بن العزيز الحلبي، المسؤولية الخلقية والجزاء عليها، مكتبة الرشيد السعودية، ط1، 1994، ص71.

³ _ أمل داود سليم ولمي زراق عبد الغني، المؤتمر الدولي للعلوم والأدب، شبكة المؤتمرات العربية، العراق، 3مايو،

_خامسا/ الأعمال المنزلية اليومية:

_ اصطلاحا:

تتمثل الأعمال المنزلية اليومية في مختلف الأعمال التي تقوم بها المرأة من تنظيف المسكن وغسل الملابس وكيها وطهي الطعام إضافة إلى الأعمال الروتينية في خدمة البيت، فإن الأشغال المنزلية التي تقوم بها المرأة العاملة تحتل حيزا كبيرا في حياتها الأسرية، وهو نشاط يعبر عن هو يتهن كنساء، ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهد مضاعف بالنسبة للمرأة العاملة.¹

وهو ذلك العمل الذي ينجز داخل المنزل بدون أجر وهو العمل اليومي المتكرر في الحياة معظم ربات الأسرة داخل المنزل.⁽²⁾

_ التعريف الإجرائي:

هي مجموعة الأعمال المطالبة بها المرأة داخل البيت والتي يجب القيام بها دائما لأنها تعتبر أعمال واجبة منها التنظيف، الطهي، الترتيب و الإهتمام بحاجيات أفراد الأسرة وتلبية مختلف طلباتهم والحرص على مراقبة ونوافعه.

¹ _ د. نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، دراسة وظيفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها

الإجتماعية، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد10، جانفي، 2015، ص77.

² _ Guzman L (2000) :Effect of waiver employment on quality “NSFH working paper, No85 canter for demography and ecology ,university of Madison USA,p130.

_ سادسا/ تربية الطفل:

_ اصطلاحا:

برزت الملامح الأساسية للتربية في أعمال دوركايم، وذلك في وصف عملية التربية التي يتم عن طريقها انتقال الكائن الإنساني من حالته البيولوجية إلى الحالة الإجتماعية الثقافية وتكون فيه الذات الإجتماعية حث يرى دوركايم أنه لا تسعى التربية إلى تحقيق الإنسان على نحو ما حددته الطبيعة، بل الإنسان على غرار ما يريده المجتمع.⁽¹⁾

وعرف كذلك تربية الطفل أنها عملية مستمرة تبدأ منذ ولادة الطفل وتستمر خلال حياة الفرد كلها، وبفضل هذه العملية يتعلم الطفل أساليب الاتصال مع الآخرين.⁽²⁾

وهي عملية النشأة الإجتماعية للطفل وخاصة السنوات الأولى من عمره حيث توفير الشروط الأفضل لنموه بعد ولادته من رضاعته وتغذيته ونظافة وحنان وإشباع حاجات الطفل البيولوجية، والإجتماعية والنفسية.

_ التعريف الإجرائي:

اعتناء المرأة بأطفالها والإهتمام بهم من غذاء وشرب وصحة وتلبية الحاجات اليومية فهي المسؤولة الأولى عن ذلك لأن الطفل يتخذ من أمه ملجأ الأمان والحاجة المستمرة لوجود أمه بقربه.

¹ _مليقة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 2003، ص26.

² _ زياني نريد فاطمة، الأرة النشئة الإجتماعية للطفل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة، 2005، ص216.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة و التعقيب عليها و المقاربة النظرية.

المطلب الأول :الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة أحد الخطوات الأساسية في البحث العلمي لما لها من أهمية بالغة في هذا المجال "فعلى الباحث الإطلاع على الدراسات السابقة بل ودراستها دراسة نقدية ليبين مدى صلتها الموضوع وما جاء فيها من تفسيرات وشرح واستنتاجات، وذلك غرض إيجاد المبررات المقنعة لدراسة الموضوع الذي تم اختياره".⁽¹⁾

وانطلاقاً من هذا سيتم التطرق إلى أهم الدراسات الإجتماعية التي تناولت موضوع صراع الأدوار وعمل المرأة.

1_ الدراسات الأجنبية:

أ_ الدراسة الأولى: "فيشر" في نيويورك.

دراسة بعنوان العلاقة الزوجية بين الأمهات العاملات والأمهات الغير العاملات.

إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول: الحالة النفسية (الإكتئاب) للأمهات بعد التخرج من الجامعة.

أخذ الباحث عينة تتكون من مائة عائلة من الأمهات اللاتي من الكليات نيويورك.

أهم النتائج الدراسة، أجابت نعني مجموعة اللاتي يعملن أنهن كئن يشعرن الملل والفجر أثناء وجودهن في المنزل بخدمة الأطفال والأعمال المنزلية أصبح متعبا وروتينيا، أما أصغر

¹ _ قصى الحسين، كتابة البحوث العلمية والأكاديمية، دار الهلال، لبنان، بدو طبعة، 2008، ص 57.

المجموعات من الأمهات المشتغلات فقد قررن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أخله يعملن. (1)

ب_ الدراسة الثانية: "أيد".

أجريت هذه الدراسة على عينة من الطالبات وكانت نتائج الدراسة كما يلي: تبين أن اللاتي تميزت برغبة قوية في العمل يختلف من زاملتهن من عدة أجه صلة به، فاللاتي يرغبن في إنجاب أطفال بعد الزواج يقللن من شأن دورهن في عمل المنزل لا عرضن بشدة في أن يقتصر عملهن في خدمة الطفل، واللاتي يتمتعن برغبة شديدة في العمل ألا أنهن لا يقمن به كما يجب ذكر سبب واحد أو سببين على الأكثر لبقائهن بالمنزل وهو وجود أطفال. (2)

2_ الدراسات العربية:

أ_ الدراسة الأولى: دراسة الباحث مراد سامي عاطف قنديل 2016.

دراسة بعنوان غموض وصراع الدور الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدراسة تطبيقية على وزارة الإقتصاد الوطني (قطاع غزة).

مذكرة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة.

إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول هل هناك غموض وصراع الدور الوظيفي لدى موظفين وزارة الإقتصاد الوطني وما درجة تأثيره على الأداء الوظيفي. قامت هذه الدراسة على 04 فرضيات وهي:

_ توجد علاقة بين غموض الدور الوظيفي والأداء الوظيفي.

¹ _ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون طبعة، بيروت، 1984، ص 87.

² _ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون طبعة، بيروت، 1984، ص 89.

_ توجد علاقة بين صراع الدور والأداء الوظيفي.

_ توجد فروق بين إجابة المبحوثين حول غموض الدور وصراع الدور والأداء.

_ يوجد تأثير بين غموض الدور والأداء الوظيفي.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الإقتصاد الوطني البالغ عددها 252 وتم اختيار عينة تطبيقية عشوائية حجمها 160 موظف وموظفة وتم استرجاع 113 استجابة وكانت نتائج فرضيات الدراسة كما يلي:

_ الفرضية 1:

توجد علاقة عكسية بين غموض الدور والأداء، بمعنى كلما قل غموض الدور زاد الأداء الوظيفي.

_ الفرضية 2:

توجد علاقة عكسية بين صراع الدور الوظيفي والأداء الوظيفي، كلما قل الصراع زاد الأداء الوظيفي.

_ الفرضية 3:

عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور والصراع الدور والأداء الوظيفي.

_ الفرضية 4:

تأكد هذه الفرضية بوجود تأثير بين صراع الدور على الأداء الوظيفي.

ب_ الدراسة الثانية: دراسة سميرة بنت أحمد حسن الفيبي 2020.

دراسة بعنوان صراع الدور وعلاقته بالتوفيق المهني للمرأة العاملة. دراسة منشورة في مجلة الفنون والأدب وعلوم إنسانيات والإجتماع العدد 50، مارس 2022.

هدف البحث إلى دراسة العلاقة بين صراع الدور والتوفيق المهني للمرأة العاملة بالإضافة إلى إيجاد الفرق في الصراع الأدوار والتوافق المهني وفقا لمتغيرات الدراسة واشتملت عينة البحث على 198 امرأة عاملة تم اختيارها بطريقة قعدية عشوائية في مختلف المستويات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة.

واستخدمت الباحثة الإستبيان كأداة للبحث واتبعت المنهج الصفي التحليلي وكان من أهم النتائج طبق الفرضيات كالتالي:

_ الفرضية الأولى:

وجود فروق ذات الدلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور لمتغيرات الدراسة (الحالة الإجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبقة العمل، عدد أفراد الأسر، الدخل الشهري) لصالح المتزوجات ودور فئة العمر أقل من 25 سنة، والمستوى التعليمي المنخفض والعاملات بالقطاع الحر، وعدد أفراد الأسرة الأكبر والدخل المنخفض.

_ الفرضية الثانية:

توجد فروق بين متوسط درجة أفراد العينة في التوافق المهني تبع لمتغيرات الدراسة، لصالح المتزوجات ذوات فئة العمر 35 سنة فأكثر، والمستوى التعليمي المرتفع والعاملات بالقطاع الحر وعدد أفراد الأسر والدخل المرتفع.

_ الفرضية الثالثة:

وجود علاقة ارتباط عكسي بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني عند مستوى الدلالة 0,01.

_ الفرضية الرابعة:

المستوى التعليمي من أكثر العوامل المأثرة على صراع الدور بالنسبة 75,9% والتوافق المهني بالنسبي 81,4%.

3_ الدراسات الجزائرية:

أ_ الدراسة الأولى: دراسة دكتور نوري محمد 2015.

بعنوان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على تطور مسارها الوظيفي (دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الإجتماعية)، دراسة منشورة في مجلة العلوم الإجتماعية، العدد 10 جانفي 2015.

إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول مدى أثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الإجتماعية، وكيف تظهر أشكال صراع الأدوار على المرأة العاملة. قامت هذه الدراسة على 03 فرضيات و هي:

_ الفرضية الأولى:

هناك ارتباطات بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.

_ الفرضية الثانية:

لا يوجد فرق جوهري بخصوص صراع الدور بين النساء العاملات الأكبر سن والنساء العاملات أقل سنا.

_ الفرضية الثالثة:

يوجد فرق جوهري بخصوص صراع الدور بين فئة النساء اللواتي تهتمن الأطفال دون سن السن السادسة وفئة النساء اللواتي يهتمن بالأطفال أكبر من السن السادسة أو المتدربين.

اعتمد الباحث نوري محمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وجمع الحقائق والمعلومات عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

اعتمد كذلك الباحث على اختيار عينة تتكون من 85 امرأة متزوجة موظفة في الإدارة الوسطى بدوام الكامل في إحدى المؤسسات الإدارية العمومية وجميع فروعها. ومن أهم النتائج التي توصل إليها من خلال الفرضيات البحثية:

الفرضية الأولى محققة أي وجود صراع لدى المرأة العاملة، وهناك ارتباط بين الإلتزامات الأسرية والإلتزامات المهنية، وينتج هذا الصراع حين تشعر الأم بمشاكل الأبناء وتتعرض لصعوبات متعددة مثل اتجاهات الزوج نحو عملها والأعمال المنزلية اتجاهات الرؤساء ورغم عملها في الخارج إلا أن إلتزاماتها اتجاه شؤون المنزل ورعاية الأولاد مزال قائما.

الفرضية الثانية: محققة مما يعني عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين النساء العاملات الأكبر سنا والعاملات الأصغر سنا أي عدم وجود اختلاف بين الفئتين، الفئة الأصغر سنا لديها مسؤوليات الرعاية أبنائها وتولد لديها الإحساس بعظم الأدوار الموكلة بها.

أما الفئة الأكبر سنا تتمتع بخبرة إلا أن لا يخفف من شدة الصراع لأن رعاية الأولاد في سن المراهقة أكبر مسؤولية من رعاية الصغار.

الفرضية الثالثة: محققة مما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين النساء اللواتي لديهن أطفال دون السن السادسة غير المتدربين، والنساء اللواتي لديهن أطفال أكبر من السن

السادسة ويرجع التحقق هذه الفرضية إلى ارتباط صراع الدور بوجود أطفال في سن ما قبل المدرسة فهذا يزيد من مسؤولية الأم العاملة. وأخيرا يمكن القول من هذه الدراسة أن المرأة العاملة تعاني من صراع الأدوار نظرا للأدوار التي تقوم بها في الأسرة أو خارجها.

ب_ الدراسة الثانية: دراسة صادق عثمان 2014/2013.

دراسة بعنوان عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، (دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية برقان ولاية أدرار).

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم.

إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها. وقامت هذه الدراسة على 5 فرضيات وهي:

_ الفرضية الرئيسية: يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار الذي تعيشه.

_ الفرضيات الفرعية:

_ يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها.

_ يتسبب عمل المرأة خارج البيت في عدم إشباعها لحاجات أبنائها.

_ يتسبب عمل المرأة البيت في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج.

_ يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها اتجاه الأقارب.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، واعتمد كذلك على اختيار عينة من العاملات المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج دون العازبات عددها 85 عاملة. وفي الأخير نجد أهم النتائج:

_ تحقق الفرضية الأولى ولو بشكل نسبي، بحيث يعد عملها سبب من أسباب إهمالها ببيتها.

_ تحقق الفرضية الثانية بحيث عمل المرأة سبب في عدم إشباع حاجيات الأبناء.

- _ تحقق الفرضية الثالثة أي عمل المرأة يتسبب في تقصير الرعاية نحو زوجها.
- _ عدم تحقيق الفرضية الرابعة إذ أن عمل المرأة خارج البيت لا يتسبب في تقصيرها اتجاه الأقارب.

المطلب الثاني : التعقيب على الدراسات السابقة و أوجه الاستفادة منها

بعد الدراسة و التمعن الدقيق على المعلومات و النتائج التي تتضمنها الدراسات السابقة، سواء الغربية و العربية و الجزائرية التي إستعنت بها في مذكرتي، فكلها اهتمت بدراسة عمل المرأة على أدوارها الإجتماعية، و منها من اهتم بدراسة صراع الدور و علاقته بالتوفيق المهني للمرأة العاملة ، و انعكاس هذا الصراع عليها و على عملها في الخارج و عواقبه أيضا على أولادها و على واجباتها المنزلية، و منها من قام بدراسة الحالة العائلية بين الأمهات العاملات و الغير العاملات و إنعكاس ذلك على حالتهم النفسية و تأثير ذلك على دورهن في المنزل، و منها من إهتم بدراسة صراع الدور الوظيفي لدى الموظفين عامة و درجة تأثيره على الأداء الوظيفي.

فكل هذه الدراسات لها عامل مشترك واحد هو المتغير المستقل صراع الدور و المتغير التابع و هو الأداء الوظيفي أو الواجبات الأسرية أو الواجبات المهنية و كثرة الأدوار التي تواجه المرأة العاملة سواء اتجاه عملها في المؤسسة أو على عائلتها و مختلف الصعوبات التي تتلقاها في أدائها المزدوج بين الأسرة و الوظيفة.

و قد إستقدت من خلال هذه الدراسات أن للمرأة أدوار متعددة على عاتقها، منها دورها الرئيسي كربة بيت و زوجة و أم لأولاد، و دورها الثاني الذي يتمثل في خروجها إلى المجتمع الخارجي كعاملة .

و إستنتجت أهم الصعوبات التي تتلقاها في أدائها المزدوج بين الأسرة و الوظيفة و تقصيرها سواء في إلتزاماتها الوظيفية أو الأسرية ، و كل هذا جعلها تعيش في مرحلة صراع دائم فإذا عملت كل وسعها لتلبية واجباتها الأسرية أهملت واجباتها المهنية و العكس كذلك .

كل هذا أدى بالمرأة العاملة إلى التفكير في إتباع أساليب تنظيمية تساعد في التوفيق بين الإثنين كتنظيم وقتها بين العمل خارجا و بين واجباتها الأسرية من تربية الأطفال والأعمال المنزلية .

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لعمل المرأة:

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئاً ظاهراً وحتماً لا محال فنحن نعلم أن هذا التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيئاً فشيئاً أي أصبحت تشغل كل منصب الشغل أي كان نوع هذا الشغل وبالتالي يتزايد الإهتمام بهذا الأخير، أي إن المرأة العاملة لقت عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظرين والعلماء في هذا المجال نظراً لكونها تقوم بعدة أدوار وجاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة التي أخذنا إياها بالدراسة وتحليل، ومن بينها:

أ_ نظرية البنائية الوظيفية:

ترجع هذه النظرية إلى أوائل القرن العشرين عمد بداية الثورة الصناعية وفصل العمل الإقتصادي عن الأسرة وذلك خلال الحرب العالمية الثانية، أين تم إرسال أعداد كبيرة من القوى العاملة أعظم هم من الرجال إلى الحرب ونتيجة لذلك تم تشجيع النساء على دخول سوق العمل، وبعد انتهاء الحرب تم إقناعهم بالعودة إلى المنزل وإفساح المجال لعودة الجنود إلى العمل، ومنه قسمت الحياة إلى مجالين منفصلين هما حياة منتجة تكون في العمل، وحياة عاطفية تكون في المنزل، وترى هذه النظرية أن مكان العمل والأسرة يكونان على أفضل وجه عندما تكون النساء في المنزل والرجال في مكان العمل.⁽¹⁾

ويعتبر "بارسونز" من مترجمي هذا الإتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجال بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الإجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خصم المجتمع الإستهلاكي فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الإطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "قلمين" في نظريته الصراع، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد تباين المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الإستقرار والتوازن للنسق الإجتماعي للمجتمع ككل.⁽²⁾

¹ _ رولة مدفوني، (مرجع سابق)، ص54.

² _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص46.

ب_ النظرية المركسية:

لقد قدمت هذه النظرية تحليلاً شاملاً لطبيعة المرء المادية التاريخية والمادية الجدلية، وأعطى كل من "ماركس" "أنجلز" و"بيتر" اهتماماً خاصاً بقضية اضطهاد المرأة و أكدوا أن خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الإقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية أما على فكرة الإستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة وفي هذا السياق يقول أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابق مع التطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وأن أول ظلم طبق كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة وفي التفسير لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دوراً هاماً وحاسماً في العملية الإنتاجية كسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والإجتماعي، وسميت هذه المجتمعات بالأمومية ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن "كارل ماركس" ركز على تقسيم دور المرأة في ضوء الملكية الخاصة وهذا الذي وصلت إليه.⁽¹⁾

ج _ نظرية الدور:

باعتبار أن الدراسة تتمحور حول أدوار المرأة منها المهنية والأسرية الذي ينجم عنهم الصراع، وهذا الصراع من الأدوار ينعكس سلباً على دورها كعامل في مؤسسة لذلك لا بد من التطرق إلى نظرية الدور الإجتماعي التي تهتم بفهم وتفسير سلوكيات الأفراد والجامعات باعتبار أن الدور هو مجموعة من السلوكيات والوظائف المناسبة لفرص يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف إجتماعي معين.⁽²⁾

والأدوار هي عبارة عن رباط إجتماعي تحدد توقعات والتزامات تقترن مع الواقع الإجتماعي ويعتبر الدور مهما بسبب توجيهه لأفراد في كيفية تصرفهم و إنجازهم لنشاطاتهم.

¹ _ فاتحة حقيقي، موقف، علم الإجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، تصدر على المجلس القومي للثقافة العربي،

باريس فرنسا، 1984، ص 56-57.

² _ سامية مصطفى الخاشب، النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للإستثمارات التقني، ط1، مصر، 2003،

ويستخدم مصطلح الدور في علم الاجتماع لأنه عبارة عن وحدات تساهم في بناء المؤسسات الاجتماعية فنجد أن هذه الأدوار تختلف من مؤسسة إلى أخرى وفي دراستنا هذه الإشارة إلى دور المرأة فعال في المجتمع والأسر منها التربية والنشأة الاجتماعية للأبناء. ودور الزوجة بمعنى تلبية احتياجات الزوج والقيام بالواجبات اتجاهه، هذه الأوامر تعتبر بمثابة فروض وتوقعات ثابتة موروثة من ثقافة المجتمع ومعاييره الاجتماعية التي توجه سلوك الأفراد داخل هذه الأدوار بمعنى أن الثقافة المجتمع هي التي تحدد الأدوار والسلوكيات الصادرة عن الأفراد من خلال قيامهم بالتفاعل مع الآخرين.

وعند خروج المرأة إلى ميدان العمل الخارجي داخل منظمة يحدث ما يعرف بصراع الأدوار الذي يحدث كنتيجة لإزدواجية دورها بين البيت والمؤسسة التي تعمل فيها بحيث نجد هذه المرأة نفسها في نفس الوقت بينيتين مختلفتين.⁽¹⁾

¹ - معن خليل، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، ص262.

خلاصة

من خلال الطرح المقدم في محتوى هذا الفصل، وتحديد الأسئلة المختلفة بموضوع الدراسة يمكن، من فتح المجال في البحث حول الموضوع صراع الأدوار الذي تواجهه المرأة العاملة سواء في عملها في الخارج أو داخل البيت، وتأثيره على الأداء الوظيفي، حيث تعتبر المرأة العاملة عنصرا مهما وأساسيا لا يمكن الإستغناء عنه في المجتمع.

الفصل الثاني

المرأة العاملة

تمهيد

المبحث الأول: السيرورة التاريخية لعمل المرأة.

المطلب الأول: عمل المرأة في البلدان الغربية.

المطلب الثاني: عما المرأة البلدان العربية.

المطلب الثالث: عمل المرأة في الجزائر.

المبحث الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل.

المطلب الأول: دوافع إقتصادية.

المطلب الثاني: دوافع نفسية واجتماعية.

المطلب الثالث: دوافع تعليمية وسياسية.

المبحث الثالث: معوقات خروج المرأة للعمل.

المطلب الأول: مشكلة التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية.

المطلب الثاني: مشكلة تربية أطفال لدى المرأة العاملة.

المطلب الثالث: مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل.

خـلاصة

تمهيد

يعد عمل المرأة من أهم الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين الاجتماعيين بالإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي تهتم كل امرأة سواء كانت في مجال العمل أم خارجه، فحق المرأة في العمل كأحد العوامل التي يمكنها من المشاركة في مختلف مشاغل الحياة الاجتماعية و الإقتصادي، وإن كان الأصل في استقرار المرأة في الأسرة وممارسة أدوارها الاجتماعية، مثل الزوجة والأم والأخت وغيرها من الأدوار الاجتماعي، إلا أن التغيير الاجتماعي دفع بالمرأة لممارسة العديد من الأعمال مدفوعة الأجر خارج المنزل، تلك التي تطلب منها مهارات وخبرات خاص.

و أستخلص من هذا الفصل السيرورة التاريخية لعمل المرأة، وأهم الدوافع التي تؤدي بالمرأة إلى ميدان العمل، ومختلف المعوقات التي تصاحبها سواء خارج البيت أو داخله.

المبحث الأول: السيرورة التاريخية لعمل المرأة

المطلب الأول: عمل المرأة في البلدان الصناعية (الغربية)

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ ولقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة وكان لظهور رأسمالية الصناعة آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة بينم زوجات الطبقة العامة كثيرا، فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كعمال مهرة فأنحطت مكانها، كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه وما لبث أن سمع صراخها فارتفعت مكانتها في المنزل وقد أعطاهما عملها جنبا إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجيا.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا في عام 1904 وقبل الثورة الصناعية ارتفعت صوت (marie de Gournay) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء ولم تحظ ثورتها بنصيب كبير من الإهتمام حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية (condorat) و (halbach) وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل.

وفي انجلترا تأثر بآراء الفيلسوفين السيدة (Mary wolstone craft) وقد لاقت هنالك الثورة النسائية تقدما حقيقيا حيث بدأت هناك الثورة الصناعية، وفي بداية القرن 19 بزغت للمرأة بعض الحقوق ولكن لم تأخذ رأيها وشهاداتها وحقها في الإنتخاب إلا في القرن 20، لاقت المرأة إهتمام كبيرا بعد أن جندت واشتركت في المظاهرات وما إن جاء عام 1928 حتى كسبت المرأة الحقوق المدنية كتلك التي يستمتع بها الرجل.

أما في أمريكا فقد كانت المعركة طويلة الأمد فبالرغم من منداة "توماس جيفري سون" بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي ولم يكن لها حق بممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة للحركة النسائية جاء من النساء أنفسهن فبالرغم من إحساس بعضهن بالضالة المكانة الشرعية، فإن أولئك اللاتي كن سعيدات في الزواج لم يجدن أي ضرورة للتغيير، فليس هناك داعي للنضال.

في فرنسا ساهمت المرأة في نواحي متعددة ويرجع هذا إلى الحرب العالمية الأولى حيث اشتركت النساء والبنات في كل عمل حتى ينضم الرجال إلى الجيش وعلى ذلك فقط صممنا أن يتولين أمر مكاسبهن وخاصة حين فقدت الغالبية منهن الأمل في الزواج ولذلك لنقص ما يقرب من مليون رجل.

في انجلترا فقط اتجهت المرأة الإنجليزية نحو الإصلاحات الإجتماعية ولم تندمج في الوظائف العامة كما فعلت المرأة الفرنسية، وذلك نتيجة عدم ثقة الرجل الإنجليزي في قدرة المرأة على العمل خارج المنزل. كما أن الرجل الإنجليزي كره أن يرى المرأة حوله في كل مكان كما فعل الفرنسي وقد سبب ذلك متاعب كثيرة للمرأة الموظفة ولكنها ما لبثت أن دخلت ميدان الطب، والميدان السياسي وحصلت على مقاعد في البرلمان.

في ألمانيا ظلت الفكرة السائدة قبل عام 1914 أن نشاط المرأة الطبيعية هو المنزل والأطفال والكنيسة، حتى جاءت الحرب فجذبت النساء إلى أعمال كثيرة ومن هنا طالبين بحقوقهن وركن الإهتمام من أجل حماية المرأة والطفل، لهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في انجلترا وأمريكا حيث إهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل لكن ما إن بزغت بذور نازية حتى اتجه الرأي إلى تأنيث المرأة مرة أخرى ودفعها للمنزل، فخروج المرأة للعمل في النازية كان يعني نقص في عدد الأطفال وطرد الرجال من العمل، وقد قال هتلر على المرأة أن عملها هو رجلها وأسرتها وأطفالها ومنزلها ولا نشعر بأنه من الصواب أن تقتحم المرأة المجال الرئيسي للرجل ونتيجة لهذا فقد انسحبت المرأة من كل شيء حتى من التعليم العالي.⁽¹⁾

¹ كميليا عبد الفتاح، (مرجع السابق)، ص 42-43.

المطلب الثاني: عمل المرأة في البلدان العربية

منذ ظهور الإسلام شاركت المرأة العربية في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية واحتلت مكانة اجتماعية لا تقل عن مكان الرجل، ولقد لعبت دورا هاما في مجال الثقافة الدينية ولقيت من الرسول الله التشجيع والتأييد مما أدى إلى إهتمام بعض المسلمات بالدراسة الدينية وخاصة رواية الحديث.

وقد شغلت المرأة الإسلامية بالتدريس وتتلذذ عليها أفضل الرجال وأجازت لهم. فالمرأة في الإسلام جلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية إشغالها بمهنة التدريس ولم يقف اهتمامها بالعمل عند هذا الحد بل شاركت في الحروب وقامت بتمريض الجرحى ورعايتهم طبيا، وكذلك مارس بعضهن الغناء وإهتم البعض الآخر بالسياسة، وقد تلقت المرأة في الإسلام العلم في المساجد والزوايا وقصور الخلفاء والدور الكتب والمدارس وغيرها من أماكن التربية التي كانت معهد لتعليم الولد.¹

إن المرأة العربية كانت ولا تزال تعمل في الريف لتؤمن حاجيات أسرتها وهي أن تعمل الحظر مع ظهور الصناعة لتساهم في تنمية الإقتصاد أسرتها ومجتمعها، إلا أن طبيعة العمل وأسلوب أدائه يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة، فالمرأة الريفية تقوم بكل الأعمال الأنثوية من ترتيب المنزل وغسل وطهي بل تشارك زوجها في أعمال الزراعة والصناعية التقليدية، وعمل المرأة في المجتمعات الحضرية والصناعية يختلف كثيرا عما هو في الريف كحصول المرأة على درجات علمية معتبرة مكانها من اقتحام السوق العمل لتعمل في مهن مختلفة منها: الأعمال الفنية، والكتابية والتدريس والإدارة والطب.

فالمرأة العربية إذن تتجدد مكانتها في ظل الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية والتاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتغير الاجتماعي والحضاري المستمرين فلقد خضعت المجتمعات العربية إلى حقبات من الإستعمار التي أثرت كثيرا في بنيتها الاجتماعية والأسرية ولعل المرأة هي أشد تأثرا بتلك الظروف فباستقلال هذه المجتمعات ظهرت الحاجة الماسة لتحقيق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود أفرادها.

¹ كاميليا عبد الفتاح، (مرجع السابق) ،ص45.

فإن المرأة في المشرق العربي لقيت نصيباً من التعليم حيث تمكنت من الوعي بدورها ومركزها في المجتمع، وأخذت تطالب بمساواتها مع الرجل في المسؤولية الإدارية والسياسية ولقد كانت النهضة النسائية بهذه المجتمعات في أواخر القرن 19 وبداية القرن العشرين بحيث أعتبر تعليم المرأة هاما يسهل لها كسب قوتها بنفسها.

أما في مصر فقد بلغت نسبة اليد العاملة النسوية 4,2% سنة 1966، لترتفع وتصل إلى 5,9% عام 1983 وهي زيادة ضعيفة وهذا دليل على أن العادات والقيم الموروثة لا تزال تسيطر على المجتمع العربي.

لقد عملت المرأة الخليجية الريفية في القطاع الزراعي حيث تقوم إضافة إلى أعمالها المنزلية بزراعة الأرض وسقيها وجني الثمار وتربية الدواجن وغيرها من الأعمال ولا يسمح لها بممارسة نشاطات أخرى كالتجارة إلا عند الضرورة القصوى، وبعد الحرب العالمية الثانية وخاصة بعد اكتشاف البترول استطاعت المرأة الخليجية أن تخرج إلى ميدان العمل الخارجي لكن بنسب ضعيفة.

تتميز مجتمعات المغرب العربي بقيم وخصائص ثقافية متشابهة نتيجة لظروف تاريخية التي مرت بها والتي أثرت كثيرا في البنية الاجتماعية للمجتمعات المغربية وقد عزز دور المرأة في هذه المجتمعات خاصة بعد الإستقلال، ففي تونس مثلا تيسر للمرأة الدخول إلى سوق العمل من خلال قانون الشغل الذي يسعى إلى منح الحقوق الاجتماعية والإقتصادية للمرأة لجعلها مواطنة كاملة الحقوق.

أما حال المرأة المغربية فتتخلى عن عملهن بمجرد زواجهن و يتم ذلك في سن مبكر حيث بلغت نسبة العاملات 1,8% سنة 1971، وتشتغل نساء أساسا في الفلاحة حيث بلغت نسبتهن 37,8%⁽¹⁾.

¹ _ مليكة الحاج يوسف، (مرجع سابق)، ص 56 - 58 - 59.

المطلب الثالث: عمل المرأة في الجزائر

في الدراسة عن المرأة الجزائرية أكد "ديفيدي جوردن" أن المرأة الجزائرية قد مرت بمراحل أربعة، تتمثل المرحلة الأولى في فترة ما قبل السيطرة الفرنسية على الجزائر التي تميز فيها وضع المرأة الملتصقة بالتراث العربي التقليدي المتعلق بتفسيرات إسلامية أما المرحلة الثانية والتي تتضمن السيطرة الفرنسية على الجزائر فقط، تميزت هذه الفترة بزيادة قوة التقاليد وذلك حفاظا على التراث القديم. والمرحلة الثالثة تمثلت في مرحلة الحرب التحريرية فانخرطت المرأة جانبا إلى جنب الرجل والتي تمكنت من خلالها ببناء شخصيتها المستقلة، والمرحلة الرابعة هي مرحلة ما بعد الإستقلال.⁽¹⁾

إن المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسلك التطور بعد الإستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الإستقلال، ظروف اجتماعية، اقتصادية، سياسية والنفسية وقد استمر الوضع هكذا حتى الآن فحركة التمدين والتصنيع اللذين شاهدهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل وحدث تغيير في مكانة الأب والأم بحيث أن الأب بقي محتفظا بدوره في الأسرة إلا أن دوره الاقتصادي أصبح أدنى ما كان عليه سابقا في الأسرة التقليدية، أما الآن فوضعها تغير إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأبي فرد من أفراد الجماعة، وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة وبفضل التعليم ثم خروجها إلى العمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري كما أصبح بإمكانها أخذ كلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي والخارجي.⁽²⁾

¹ _شياخ باية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن عوفي مصطفى ماجستير التنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية أدرار، 2013، ص34.

² _بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير علم النفس جامعة مونتوري قسنطينة، 2004، ص64.

المبحث الثاني: دوافع خروج المرأة إلى العمل

المطلب الأول: الدوافع الإقتصادية

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا بل خضعت إلى عوامل عديدة ومتداخلة بل دفعت بالمرأة دفعا إلى الإنشغال، وقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة إلى العمل هو الحاجة الإقتصادية، فخرج المرأة إلى العمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث إذ أن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة وتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها ففي دراسة قام بها "هير" عن دور المرأة المشتغلة وعن السيطرة أن النساء من طبقة الدنيا يعملن من أجل المادة، فالعامل المادي يدفع بالمرأة إلى العمل إذ نجده مرتبط بالأساس الطبقي بالمرأة العاملة فالظروف المعيشية والإقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة إلى العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل وملبس ودواء وقد توصلت نتائج الدراسة "محمد بن عطية" إلى أن 61,5% يعملن لضرورة إقتصادية.⁽¹⁾

المطلب الثاني: الدوافع الإجتماعية والنفسية

إن الدوافع الإجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل كما ينظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الآخر الحصول على مراكز إجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الإنتقاء مع الآخرين أو الظهور اللائق أمام الآخرين كما أن يشجع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل أهمية في هذا المجال.⁽²⁾

كما أن الجانب النفسي للمرأة يعمل على تقبلها لما به ويعتبر حافزا قويا لبلوغه إذ أن الحاجة لتحقيق الذات لدى المرأة العاملة مكانتها من مشاركة الرجل ميدان العمل للحصول على

¹ _ فرحات نادية، عمل المرأة وأثارها على العلاقات الأسرية، العدد8، 2012، ص127.

² _ نوري محمد، مرجع السابق، ص78.

الرضا النفسي ، حيث طرحت العديد من الدراسات في هذا المجال من بينها الدراسة التي قام بها "يارو" والتي أجراها على عينة من الأمهات العاملات في الطبقة المتوسطة وبين أنهن خرجن إلى العمل ليس لأسباب إقتصادية فحسب إنما من أجل القيام بدور فعال في المجتمع وخدمة بلادهن كما أنهن يحبذن تكوين الدقات من خلال إحتكاكهن بالآخرين في أماكن العمل. وأن تراكم شعور بالوحدة لدى المرأة سبب لها ضغط نفسي دفعها للتوجه نحو العمل الخارجي وهذا الجانب النفسي كان أكثر تأثيرا عليها من الضغط الحاجة الإقتصادية.⁽¹⁾

المطلب الثالث: الدوافع التعليمية والسياسة

يعتبر العليم أحد أبرز وأهم الحقوق التي يجب منحها للإنسان بغض النظر عن جنسه ويشتمل ذلك فئة وجنس النساء والفتيات ولا يقل أهمية عن ذلك الرجل على الإطلاق حيث أنه يعتمد في تعليمه على أمه قبل المدرسة وظهر ذلك في قول الشاعر حافظ إبراهيم "الأم مدرسة إذ أعددتها أعددت شعبا طيب الأعراق" ومن هنا تكمن أهمية تعليم الفتيات، لقد حرصت الدولة الجزائرية على تطوير التعليم والتكوين وفي هذا الإطار حققت المرأة الجزائرية قفزة نوعية في التعليم سواء من حيث أعداد النساء والفتيات المتعلمات ومن حيث التراجع نسبة الأمية وتعد ميزانية وزارة التربية ثاني ميزانية في الدولة وتقدر بـ 476 مليار دج 2008-2009، يؤمن العلم ما يسمى بالإستقلال المادي للمرأة وذلك من خلال منحها دخل شهريا خاص بها يمكنها من خلاله تحقيق الإستقلال وعدم التبعية لغيرها.

أما على المستوى القانوني فقد كرس القانون الجديد رقم 08_04 المؤرخ في 23 يناير 2018 يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية المبادئ الدستورية المتعلقة بمجانية التعليم في جميع المستويات و إجباريته لجميع الفتيات والفتيان البالغين ست سنوات إلى 16 سنة كاملة وديمقراطيته على مراعاة النوع الإجتماعي من خلال التعميم التعليم الأساسي وضمان التكافؤ الفرص فيما يخص ظروف التمدريس ومواصلة الدراسة بالتعليم الأساسي.⁽²⁾

¹ -حسين عبد الحميد رشوان، العلاقة الإنسانية في مجالات علم النفس وعلم الإجتماع وعلم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ص98.

² - ريم بن زايد، (مرجع السابق)، ص 43 - 44.

المبحث الثالث: معوقات خروج المرأة للعمل

المطلب الأول: مشكلة التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات الأسرية

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة فعملها خارج البيت لساعات طويلة لابد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذ كانت متزوجة ولديها أطفال وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة ، فإن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ والترجيع لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤولية الأسرية فقط فهي مسؤولة أيضا على الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت لابد أن يتعرض مع مسؤوليتها المنزلية. والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أي واجبات تركز فإن ركزت على الواجبات المنزلية أهملت واجباتها الوظيفية. (1)

¹ _ محمد الحسن، (مرجع السابق)، ص 79 - 80.

المطلب الثاني: مشكلة تربية أطفال لدى المرأة العاملة

تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية أطفال فقضاء المرأة لساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها.

إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل.

فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل ، وذلك أما لإنشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل المسؤولية تربية أطفال والإشراف عليهم لإسباب نفسية وإجتماعية، حضارية مثل هذه الواجبات هي من إختصاص النساء وليس من إختصاص الرجال.

ومن الجدير بالذكر بأنه عندما لا يوجد من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها والإشراف عليهم خلال فترة غيابها من البيت فإن الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة التردّي أوضاعهم الإجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم فيهم مما يولد عنهم خصائل الجنوح والإجرام.¹

¹إحسان محمد الحسن، (مرجع سابق)، صفحة 81، 82، 83.

المطلب الثالث: مشكلة مواظبة المرأة عن العمل

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري الممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة منقطعة أو دائمية يؤثر على الإنتاجية كما ونوعاً، والغياب هو إنقطاع إضطرابي مؤقت عن العمل بصورة غير متوقعة، أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة من الأفراد على الحضور للعمل.

إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في القطر العراقي، وتعاني الإدارات والمسؤولون عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم إلتزام المرأة العاملة بالدوام أو بمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجياتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء غير المتزوجات ، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية ، حيث تشكل هذه الأعباء الإجتماعية المختلفة عائقاً أمام إنتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دوراً واضحاً في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات فقدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية وإهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن إلى تسرب والإنقطاع عن العمل لفترات طويلة.

إن ترك المرأة العاملة لعملها مدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض المتطلبات المنزل يؤدي إلى دهر وقت معين كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة.⁽¹⁾

¹ _ إحصان محمد الحسن (نفس المرجع)، ص 87 - 88.

خلاصة

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل يمكن القول أن عمل المرأة تطور وتقدم عبر التاريخ وهذا بفضل التطورات التي طرأت على العالم.

بالإضافة إلى تلك الدوافع العديدة لعل أهمها الدوافع الإقتصادية وهذا لتلبية احتياجات أسرتها، وأيضا الدوافع الإجتماعية والثقافية بإكتساب المرأة الوعي الثقافي من خلال التعلم وإدراك حقوقها وواجباتها وما يمكنها أن تقدمه لنفسها ولأسرتها ، فتمكنت المرأة أن تتركز جنب الرجال والقيام بمعظم أدوارها التي إعتد العديد من المجتمعات أن تكون من مهام الرجال فقط، لهذا حرس القانون الجزائري على حماية حقوق المرأة من خلال مساهمتها في التنمية الإقتصادية.

الفصل الثالث

صراع الأدوار

تمهيد

المبحث الأول: أنواع وأسباب والمظاهر صراع الأدوار

المطلب الأول: أنواع صراع الأدوار.

المطلب الثاني: أسباب صراع الأدوار.

المطلب الثالث: مظاهر صراع الأدوار.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن صراع الدور وتحليله

المطلب الأول: آثار الصراع الدور.

المطلب الثاني: تحليل صراع الأدوار.

المطلب الثالث: مصادر ومظاهر وآثار صراع الأدوار

عند المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت .

المبحث الثالث: أساليب إدارة الصراع الدور

المطلب الأول: بالنسبة للمسؤول.

المطلب الثاني: بالنسبة للمنظمة.

المطلب الثالث: بالنسبة للمرأة العاملة.

خلاصة

تمهيد

في هذا الفصل سيقع الحديث على صراع الدور الذي يعد عامل مهم من عوامل الضغوط العمل، إلا أن الكثير من المنظمات تتعامل معه بعدم الإهتمام واللامبالاة على الرغم من ما يحدثه من آثار لدى الفرد وأدائه، فهذا النوع من الصراع يقع بين الفرد وذاته وينعكس تأثيره على سلوك الفرد وعلاقته في العمل وتحقيقه لأهداف المنظمة الذي هو عضو فيها، ويحدث هذا النوع من الصراع عندما لا يكون الفرد متأكد مما هو مطلوب منه أو عندما تتعارض توقعات الآخرين للدور المطلوب منه أو عندما يطالب بإنجاز مهام تفوق طاقته وخبراته.

من خلال دراسة أشكاله وأسبابه ومظاهره وتأثره منها السلبية والإيجابية خاصة على المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت وأساليب إدارته.

المبحث الأول: أنواع وأساليب ومظاهر صراع الأدوار

المطلب الأول: أنواع صراع الأدوار

وهناك حالات وأشكال كثيرة للصراع بين الأدوار نوزعها على النحو التالي:

_ الصراع بين الفرد والدور: يحدث هذا النوع من الصراع، حينما تتعارض المتطلبات الخاصة بالدور مع القيم والاتجاهات والحاجات الأساسية للفرد، ومثال ذلك حينما يجد المشرف على العمال إنتاج صعوبة كبيرة في طرد أو فصل أحد العاملين الذي لم يتمكن من تنفيذ أهداف الخطة الإنتاجية بسبب أن هذا العامل رب لأسرة كبيرة وهو من يعاؤها. هنا تتعارض القيم والاتجاهات الإنسانية للمشرف مع ما يجب عليه القيام به ضمانا لإستقامة أعمال الإنتاج التي يشرف عليها وحتى يمكن تحقيق أهداف المنظمة.

_ الصراع الناشئ عن علاقات مجموعة الدور: يظهر هذا النوع من التعارض الدور حينما يوجد أفراد مختلفون في توقعاتهم لدور معين لشخص ما في المنظمة.

و يوجد الصراع هنا نظرا لعدم قدرة الشخص القائم بالدور على إرضاء توقعات مختلف الأفراد، ومثال ذلك عندما يواجه أستاذ في الجامعة مجموعة مختلفة من التوقعات الخاصة بدوره الذي يؤديه فقد يحدث نوع من الإختلاف بين التوقعات الطلبة من هذا الأستاذ وتوقعات كل من الإداريين في الجامعة وزملائه الأساتذة.

_ الصراع الناشئ عن الأدوار المتعددة: يظهر هذا النوع من الصراع من تعدد المراكز التي يقع فيها الفرد وما يتطلبه ذلك من تعدد الأدوار المرتبطة بها، وتنشأ هذه الحالة أيضا نتيجة أداء الفرد لعدد من الأدوار المرتبطة بتلك المراكز والتي يمكن أن يكون هناك تعارض بين التوقعات الخاصة بها جميعا أو الخاصة ببعض تلك الأدوار، فمثلا إذا نشأت صداقة بين موظف ومديره في المتوقع من المدير وفقا لدوره كمدير أن يحفظ مسافة بينه وبين موظفه لكن يتصادم ويتعارض هذا السلوك المتوقع معه كصديق لأنه يكون ودود متعاطف معه ، وبالتالي الوفاء بمطالب الدورين كمدير وصديق لموظفه في آن واحد قد يكون صعبا.⁽¹⁾

¹ _ د. أمينة قهواجي، (مرجع سابق) ص30.

المطلب الثاني: أسباب صراع الأدوار

لصراع الأدوار مصادر عديدة حددها الباحثون كما يلي:

_ المصادر المتعلقة بالعمل: وتشير الدراسات إلى أن الألتزام بوقت العمل يرتبط بالزيادة الصراع بين العمل والأسرة الذي يواجهه الموظفون الذي يتمثل في الصراع يحدث عندما يكون الوقت المخصص لدور واحد يجعل من الصعب الوفاء بمتطلبات دور آخر، و يمكن أن يكون لساعات طويلة في العمل عواقب سلبية على الأسر وعلى الموظفين الذين يسعون لتحقيق التوازن بين مطالب العمل وأدوار الأسرة ، وقد وجد الباحثون في مجال العمل والأسرة أن الإلتزام بوقت العمل يساهم في الصراع بين العمل والموظفين والأدوار غير المتعلقة بالعمل وعندما تكون مطالب الوقت المبذولة تفوق قدرة الفرد على أداء الدور بشكل ملائم ومريح، يحدث العبء الزائد فالفرد يشغل دور عمل ويرى أن عبء عمله أكثر مما يمكنه التعامل معه سيواجه مشاعر سلبية وإرهاقا وتوترا، تؤدي به إلى الصراع.⁽¹⁾

_ المصادر المتعلقة بالأسرة: أظهرت الدراسات أن مشاركة الأسرة على سبيل المثال الأم التي لديها طفل مريض قد لا تكون قادرة على التوقف عن التفكير في طفلها في طفلها على الرغم من أنها يجب أن تكون في العمل ومهتمة بمسؤولياتها في العمل ووجد "كارلسون وكسمار" (2000) أن الموظفين الذين كانوا أكثر انخراطا في مجال الأسرة تعرضوا لمزيد من الصراع في العمل.⁽²⁾

_ المصادر المتعلقة بالفرد: إلى الجوانب العوامل المتصلة بالعمل والأسرة يمكن أن يساهم عدد من العوامل المتصلة بالفرد في تجربة الصراع، وقد استخدم "كارلسون وكسمار" (2000) ثلاثة معاني متعددة في دمج القيم في أبحاث الصراع بين العمل والأسرة وهي المركزية والأولوية والأهمية وتشير المركزية إلى تعبير قيمة الأفراد فيما يتعلق بكيفية العمل المركزي أو الأسرة في حياتهم بالمقارنة مع الأدوار الحياة الأخرى، وتشير الأولوية إلى تعبير قيمة الأفراد فيما يتعلق بكيفية إعطاء الأولوية لأدوار حياتهم وينبغي أن يؤدي الاختلاف في

¹ _ رولة مدفوني، (المرجع سابق)، ص61.

² رولة مدفوني(مرجع سابق)، ص62.

القيم التي يعبر عنها بتحديد أولويات الأدوار الحياتية إلى اختلاف تجارب الصراع ويمكن أيضا أن تدرس أدوار الحياة من منظور الأهمية التي تشير إلى تعبير قيمة تتجلى في إعطاء الفرد أهمية لدور معين ووجد الباحثون أن الأفراد يقدرّون العمل على الأسرة يعانون من الصراع ، بالإضافة إلى ذلك وجدوا أن مصادر ومستويات ونتائج الصراع بين العمل والأسرة تختلف باختلاف قيم دور الحياة التي يحتفظ بها الأفراد عندما يعبرون عنها من حيث مركزية العمل وأهميته. (1)

المطلب الثالث: مظاهر صراع الأدوار

أكثر الناس عرضة إلى الصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية، كأن يجد المدير المدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ والآباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة، فقد يعاني من صراع الأدوار بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله، يبرز ويظهر بصفة خاصة عندما يحدث تفسير اجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة إجتماعية أدنى نتيجة انخفاض المستوى الإقتصادي أو العكس، ويظهر أيضا في حالة الرجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على أي مجرم ، حتى ولو كان أحد أقربائه أو كان أخا له. وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الإبن المطيع.

وكذا الناظر بالمدرسة الذي يكشف أن ابنه يغش فلا يدري أن يعاقبه كبقية التلاميذ أم يتحيز له لأنه ابنه ومنه يقع في صراع الأدوار.

حالة المرأة العاملة والمتزوجة التي قد تكون أما لمجموعة من الأطفال وذلك يسبب لها الصراع الداخلي في التعامل معهم. (2)

¹ رولة مدفوني، (مرجع سابق)، ص 63.

² _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص 70.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن الصراع الدور وتحليلها

المطلب الأول: آثار صراع الدور

اختلف آراء الباحثين في نتائج صراع الدور، فقد أثبت بعض الدراسات أن له آثار سلبية على الفرد والجماعة والمنظمة على السواء، في حين أكد آخرون أن له نتائج إيجابية وأنه يؤدي إلى خلق التحدي لدى الفرد وخلق طاقة والدفاع للعمل، وفيما يأتي عرض لما توصل إليه الفاريقان على النحو التالي:

أ_ الآثار السلبية لصراع الدور: من النتائج السلبية التي توصل إليها الباحثون في الدراسة صراع الدور المدرك يرتبط برضا وظيفي متدن، كما أنه مرتبط بضغوط العمل والتوتر الوظيفي عال، وقلة الثقة بالمديرين والمنظمة العامة، وأن صراع الدور الذي لم يتم حله في موقع العمل له آثار متعددة من الممكن أن تؤدي بالعاملين إلى المطالبة بتغيير تنظيم المنظمة أو تغيير التركيب الوظيفي، فضلا عن دفع العامل أن يأخذ موقفا عدوانيا تجاه العمل ونظام المنظمة والأفراد الذين يعملون معه، وتكون نتيجة الصراع الدور على المستوى الشخصي المعاناة، و القلق، والأعصاب، والأعراض الجسدية والنفسية والتوتر في أثناء أداء الدور.

أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي صراع الدور إلى عدم تكامل الجماعة، وإنحلالها وإختلاف العاملين على الأهداف، مما يؤثر على الأداء الجامعات لمهامها، ووظائفها الاجتماعية، وفقدان الثقة بالمنظمة، أما نتائجه على المدى البعيد يؤدي إلى شلل الذات وإنحلالها وإصابتها بالأمراض النفسية كما يؤدي إلى تفكك الجماعة وفقدان تكاملها، وقد أشار آخرون بأن الصراع الدور يختلف من حدته، فبعضه يمكن أن يكون غير مؤذي والحد منه يصبح مصدرا من مصادر الإزعاج والإضطراب وحددوا أهم عاملين يسببان حدة صراع الدور هما:

_ عدم التوافق النسبي لتوقعاتهم، فكل ما كان العدد توقعات المشتركة بين الدورين أكبر قل الصراع.

_ درجة قساوة تطبيق التوقعات، فكلما كان تحديد الأدوار بصرامة أكثر تم تعزيز التوقعات أكثر، فيصبح من الصعب على الفرد من حل الصراع.

هذا وأجمع البعض الآخر النتائج السلبية لصراع الدور على الفرد والجامعات والمنظمة في النقاط التالية:

- 1_ الإحباط والتوتر مما يعيق الأداء ، وفي حالته القصوى يؤدي إلى ترك العمل.
- 2_ خلق تصرفات عدوانية تجاه الإداري، وضعف الإهتمام والاندفاع إلى العمل، والشعور بعدم الرضا.
- 3_ قلة إلتزام العاملين ، وعدم رضاهم عن العمل وازدياد التوتر الشخصي، والمستويات العالية من صراع الدور الفعلي للفرد، مما يؤدي إلى المستويات المتدنية من الكفاءة الإنتاجية.
- 4_ هدر الوقت والجهد مما يؤدي إلى استنزاف طاقة العاملين وبالتالي ضعف إنتاجياتهم في العمل بشكل خاص والمنظمة بالشكل العام.

ب_ الآثار الإيجابية لصراع الدور: ومن النتائج الإيجابية لصراع الدور نذكر ما يلي:

- 1_ الإحتكاك اليومي مع قوى الأدوار المتصارعة مما جعل الأفراد منفتحين على وجهات نظر مختلفة، وبذلك يصبحون أكثر مرونة ويسعون مصادر المعلومات لديهم، مما يساعدهم على فهم احتياجات الآخرين كخطوة أولى.
- 2_ القدرة على تجاوز حدود العمل للتعامل بفعالية في بيئة معقدة ومتغيرة.
- 3_ القدرة على التحرك فيما وراء الحدود الذاتية، والمرونة في الإستجابة لوجهات النظر المختلفة، ويشير البعض عن الصراع يعد مؤشرا حقيقيا وإيجابيا في الإدارة والمنظمات الفعالية، وضرورة الإنتاجية، وأنه أكثر القوى فعالية لجلب التغيرات ضمن أنماط السلوك التنظيمي وضمن حدود معينة.(1)

¹_د. أمينة قهواجي (مرجع سابق)، ص 32_ 33 .

المطلب الثاني: تحليل صراع الأدوار

قد يستجيب الفرد للصراع ويحله بأحد الحلول الأربعة:

_ الإستجابة للضغط والإستسلام له .

_ التمسك المعايير المهنية ومتطلباتها.

_ محاولة التوفيق بين الآراء المتعارضة.

_ تجنب اتخاذ قرار حاسم وهام.

ترى النظم الإدارية تحرص على تحديد المواصفات ومعايير للأدوار المختلفة تجنباً للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد أدوارها تحديداً دقيقاً قاطعاً وذلك لتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الأدوار، إضافة إلى تغيير الآراء والإتجاهات ليقرب الفرد من مقتضيات الدور الجديد.⁽¹⁾

المطلب الثالث: مصادر ومظاهر وآثار الصراع عند المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت

_ مصادر: إهتمام العلماء والباحثون بتحديد مصادر الصراعات التي تعاني منها العاملات في مختلف القطاعات حيث كشفت الدراسات أن أهم المصادر تتمثل في خصائص وسمات الشخصية، وظروف الحياة الخاصة وملابساتها والعلاقات مع الآخرين، بالإضافة إلى التنظيم العام للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، وكشفت الدراسات التي تناولت عمل المرأة في الجزائر أن النساء اللواتي يعملن في قطاع الصحة والتعليم، يعتبرون من أكثر الأشخاص عرضة للضغط مما يؤكد أن طبيعة العمل الذي تزاوله المرأة يكون لها أثرها وانعكاساتها عليها. وهذا ما يظهر لدى المرأة بعد خروجها للعمل خارج المنزل، حيث إزدادت المهام الملقاة على عتقها مما يجعلها مرهقة وغير قادرة في بعض الأحيان على التوفيق بين مسؤولياتها نحو أبنائها وزوجها ومسؤولياتها وكثرة التناقض بين المواقف التي تواجهها الزوجة العاملة ، وتعدد الأدوار التي تلعبها، وتتنوع أنماط السلوك التي تتطلبها هذه الأدوار.⁽²⁾

¹ _سمية بن عمار، (مرجع سابق)، ص 356.

² _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص 72 - 74.

ب_ مظاهر: لا تختلف المرأة الجزائرية العاملة عن نظيراتها في الوطن العربي والإسلامي عموماً، فخروجها للعمل وُلد لديها تضارب وصراع الأدوار على عدة أوجه وأشكالا يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أقسام حالة القلق النفسي عند المرأة نفسها، ضعف الإلتزام التنظيمي عند المرأة العاملة، سطحية ومحدودية العلاقات مع الجيران والأقارب.

1_ حالة القلق على المرأة نفسها: إن العمل يخلق صراعا حقيقيا في نفسية الزوجة العاملة ويبرز هذا الصراع في مظاهر مختلفة في داخلها تدعوها أحيانا للعودة إلى البيت كأم، وتدعوها في الوقت نفسه تحت الضغط الحاجة إلى الإستمرار في العمل وتحقيق طموحها وهذا التناقض يخلق لديها موقفا نفسيا يظهر على شكل عدم الرضا وقلق نفسي.

2_ ضعف الإلتزام التنظيمي عند المرأة العاملة: يظهر ذلك في حالة التغيب، انخفاض الإنتاجية ، والعزلة عن زملاء العمل، وعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الإلتزام، فالعاملة محرومة من تطوير نفسها أثناء الخدمة ورفع كفاءتها بسبب أعباءها المنزلية من جهة وحرصها على تجنب المتاعب مع الزوج من جهة ثانية مما يؤثر على استقرار الأسرة، ولذلك فهي تتنازل عن حقها في تطوير نفسها وتقدمها طواعية تجنباً لما تحاط به من ضغوط ومفاهيم إجتماعية لهذا نجد غالبية النساء العاملات لا يشاركن في الدورات والمؤتمرات مخافة أن تطلب ذلك من أسرهن أو القائمين برعاية أبنائهن كما نراهن يحجمن أيضا من المساهمة في النشاطات التي تتسم بالعلاقات العامة في نطاق عملها، مما يعيق تنمية شخصيتها وأدائها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية.⁽¹⁾

3_ سطحية ومحدودية العلاقات مع الجيران والأقارب: وهذا المظهر يعبر على صورة العلاقة القائمة بين المرأة العاملة خارج البيت وجاراتها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة ، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لأن تتكلم وتلهو مع جاراتها فأصبحت علاقاتها محدودة وسطحية، وحتى مواضيع الحديث لم تعد نفسها التي تتكلم فيها الماكثات في البيت ، ومن جهة أخرى أصبحت المرأة العاملة بحاجة ماسة إلى جاراتها من أجل رعاية أبنائها لها طيلة ساعات العمل، خاصة إذا كانت المرأة العاملة في مكان بعيد عن أهلها وأهل زوجها إضافة إلى مكان عملها الذي غالبا ما يكون بعيدا عن إقامتها فأصبحت تكن لجارتها مشاعر

¹ _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص76.

الحب والإحترام بدل مشاعر الغضب والكره والحسد من جراء المشاكل التي تقع بينهن لأسباب تافهة.⁽¹⁾

ج- آثار:

هناك مجموعة من الآثار الناجمة عن صراع الأدوار التي تعيشه المرأة العاملة خارج البيت سواء الإيجابية منها والتي تحفز عن عملها خارج البيت والسلبية التي تصبح عائقا له يمكن أن نجملها كما يلي:

1_ الآثار الإيجابية: تحس بالإنتاج والإنجاز والأهمية، كما أن العمل يعطي صاحبه الإستقلال المادي ويساهم في تنمية القدرات الشخصية واغتنائها من النواحي العلمية والفكرية والإجتماعية، والقيام بعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح.

2_ الآثار السلبية: من المتوقع من مجتمعاتنا أن الضغوط متعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الإجتماعية وتناقض النظرة إلى عملها أن تسبب في زيادة القلق والتوتر والإحباط وسوء التكيف اضطراباته، إضافة إلى هذا الشعور بأنه يمكنها الإستغناء عن العمل في أي لحظة أو أن تنعكس مشكلاتها الشخصية والإجتماعية على عملها.⁽²⁾

المبحث الثالث: أساليب إدارة صراع الدور

المطلب الأول: بالنسبة للمسؤول أو المدير

تعد شخصية المدير وأسلوب تعامله مع الآخرين من المتغيرات الأساسية التي لها تأثير في الأساليب المستخدمة في التعامل مع صراع الدور، والأساليب التي يمكن أن يتبناها الفرد من أجل ذلك تعتمد على طبيعة الصراع وكثافته وطبيعة الموقف والخصائص المحددة للشخص، ومن الأساليب الممكن إتباعها.

_ توسيع قاعدة المواصفات بحيث تمنح شاغلي الأدوار المرنة اللازمة لهم للتفاعل مع الآخرين والتكيف حسب المواقف.

¹ _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص 77.

² _ الصادق عثمان، (مرجع سابق)، ص 79.

_ وجود نظام يسمح للتوقعات التي يحملها أفراد مجموعة الدور أن تظهر وإلا تبقى في عقول حاملها.

_ تطوير وصف واضح وشامل للوظيفة لجمع المواقف في المنظمة، وفي حال غياب هذا الوصف سيصبح من الصعب على الأشخاص فهم مسؤولياتهم كافة، وبذلك لا يبيلون توقعات المنظمة ومع مراعاة ما يلي:

_ أن يأخذ في الحسبان عند وضع الوصف الوظيفي الشخصي الذي يحتل الموقع و الأشخاص الذين لديهم توقعات لهذا الموقع في محاولة الوصول على التزامهم تجاه الدور.

_ يجب أن تتم مناقشة الوصف الوظيفي بشكل دوري مع المجموعات كافة التي لديها توقعات عن الشخص المسؤول عن هذه الوظيفة وأن يراجع بشكل منتظم على الأقل مرة كل سنة ، أن وصفا واضحا لموظفك لا يمنع كل الصراعات الدور، ولكنه يساعد في منع الصراعات المرتكزة على سوء فهم الدور.

المطلب الثاني: بالنسبة للمنظمة

اختيار طاقم وظيفي مناسب إذ يجب أن تكون المنظمة واضحة في متوقعاتها والمسؤوليات التي يحتاجها الموقع الذي يجب تعيين الموظفين فيه وتوعية الشخص الذي يلبي أفضل التوقعات، ثم بعد ذلك على المنظمة أن تختار الشخص الملائم لملء الشاغر الوظيفي و أن يتم الإختيار من قبل ممثل العمال من المجموعات التي لديها توقعات قوية لشخص جديد.

_ عمل لقاءات بين المدير وطاقم التوظيف بشكل دوري لتوضيح التوقعات وتقديم اقتراحات لتحسين أداء الدور، وقد بين أحد الباحثين في مجال السلوك التنظيمي بعض الإجراءات التي تمكن الإدارة من خفض مستوى صراع الدور في وظائف الأفراد مثل:

_ إعطاء الموظف مسؤوليات محدودة وتزويده بالموارد البشرية والمادية اللازمة لتنفيذها لم مسؤوليات وإتمامها.

_ عدم تكليف الموظف بالعمل مع رئيسين أو أكثر لكل منهما طريقته الخاصة في أداء العمل.

_ عدم تكليف الموظف بالعمل مع أكثر من مجموعة تختلف في طريقة عملها، وفي حالة غياب الأمور السابقة ذكرها يمكن أن ينتج صراع دور كبير غير أن الصراع الدور أمر لا مفر منه وأن تجنبه ليس سهلاً ويعتمد على إستراتيجية المدير في التعامل مع الأفراد العاملين معه.⁽¹⁾

المطلب الثالث: بالنسبة للمرأة

_ وضع في مجالات العمل تتناسب وضعها كأم وكزوجة.

_ وضع برامج جديدة تأخذ بعين الإعتبار بإعادة توزيع ساعات العمل على النساء العاملات بشكل يوفر لهن أكثر وقت للقيام بكل الدورين وهذا من أجل تجاوز بعض مشكلات صراع الأدوار داخل الأسرة.

_ على المرأة أن تكون أكثر ثقة بنفسها وأكثر تنظيمًا لوقتها لتتمكن من تجاوز الصراع.

_ على المجتمع أن يقوم بالتوعية شاملة لأفراده لتحسيسهم بأهمية عمل المرأة والقيام بمساعدتها.

_ توعية أفراد الأسرة بالمشاركة في مسؤوليات البيت لإنقاص من حدة الواجبات التي تقع على عاتق المرأة لوحدها.⁽²⁾

¹ _ د. أمينة قهواجي، (مرجع السابق)، ص34.

² _ بلبويض لامية وحرقاس وسيلة، صراع الدور لدى المرأة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، مجلة الأكاديمية البحوث

في العلوم الإجتماعية ، المجلد02، العدد02، 2020، ص138.

خلاصة

من خلال ما قدمته في هذا الفصل يمكن القول أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها أثناء قيامها بمختلف أدوارها كربة بيت أو أم لأطفال وعاملة خارج البيت.

واعتباراً لعدة أدوارها الإجتماعية التي تقوم بها في وقت واحد فهذا يشكل مصدراً لصراعات داخلية تعيشها على مستوى شخصيتها وأخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد و المجتمع وعلى أدائها الوظيفي، مما يؤدي إلى حدوث نوع من التعارض بين الأدوار التي تقوم بها منها آثار سلبية الذي يكون سبباً في انخفاض أدائها وإيجابية الذي قد يكون سبباً في قيامها بمجهود أكبر سواء في البيت أو في العمل ولكن بفصل أساليب إدارة الصراع قد يكون سبباً في معالجة هذه الظاهرة.

الفصل الرابع

الأداء الوظيفي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أنواع الأداء الوظيفي .

المطلب الثاني: أبعاد الأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: عناصر الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: عوامل ومحددات الأداء الوظيفي وطرق تحسينه

المطلب الأول: محددات الأداء الوظيفي .

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: طرق تحسين الأداء الوظيفي.

المبحث الثالث: تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أهمية وأهداف التقييم الأداء.

المطلب الثاني: مراحل تقييم الأداء.

المطلب الثالث: معايير تقييم الأداء.

خلاصة

تمهيد

اهتم العديد من الباحثين والمفكرين بالأداء الوظيفي لدى الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة حيث يصل بالمؤسسة إلى أسما أهدافها فالإنسان هو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع السير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة وبالتالي أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها.

وهنا تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه فإن كان الأداء جيد فيعطى المنظمة ميزة في السوق ويضمن لها الإستمرارية والتطور في نشاطها، وإن كان الأداء ناقص فيحدث العكس تدهور وانخفاض من ميزانية المؤسسة وركودها.

ومن خلال هذا الفصل سوف أتطرق إلى الأداء الوظيفي من خلال التعرف على مختلف أنواعه وأبعاده وعناصره، أيضا إلى العوامل ومحددات الأداء وطرق تحسينه وتقييم الأداء الوظيفي.

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أنواع الأداء الوظيفي

هناك معايير عديدة يمكن منها إلقاء الضوء على الأداء الوظيفي ومن بينها نذكر:

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

1_ **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا ما يلي:

_ **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موارد استراتيجيا قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

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

_ **الأداء المالي:** ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

2_ **الأداء الخارجي:** هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي في المؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجدية التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثارها.

ب_ **حسب معيار الشمولية:** حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي

_ **الأداء الكلي:** وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالإستمرارية والشمولية، الربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة التفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوه على عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء الوظيفة المالية ، أداء وظيفة أفراد ، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج ، أداء وظيفة التسويق.(1)

المطلب الثاني: أبعاد الأداء

تعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهي:

_ الجهد المبذول.

_ كمية الجهد.

_ نمط الأداء.

أ_ كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب_ الجهد المبذول: فتعني مستوى بعض الأنواع لأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء التي تقيس درجة الإبداع والإبتكار في الأداء.

ج_ نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا

¹ _ بوعيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم، كلية

العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري محمد قسنطينة، 2009/2008 ص 76 - 77.

بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى الحل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.⁽¹⁾

المطلب الثالث: عناصر الأداء الوظيفي

أ_ المعرفة بالمتطلبات الوظيفية: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخليفة العامة والمجالات المرتبطة بها.

ب_ نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد وعن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة وعلى تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج_ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في ظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

د_ المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف لإرشاد التوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.⁽²⁾

¹ _ بوعطيط جلال الدين، (مرجع سابق)، ص78

² _ ناصر محمد إبراهيم السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية،

جامعة العربية للعلوم الأمنية، 2004، ص46.

المبحث الثاني: عوامل ومحددات الأداء الوظيفي وطرق تحسينه

المطلب الأول: محددات الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات ، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على طائفة نتائج للعلاقة المتداخلة بين كل من:

_ الجهد.

_ القدرات.

_ إدراك الدور (المهام).

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا يتغير ولا تنقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.

ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف إدراك الدور. ولتحقيق المستوى المرضي من الأداء لابد من حد الأدنى من الإتقان في كل مكون من المكونات الأداء فمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم ، فإن أدائهم لا يكون مقبولا من وجهة النظر الآخرين فبالرغم من بذل الجهود الكثيرة في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح، وبنفس الطريقة فإن الفرد الذي يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ، لكنه تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أدائه منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم للدور الذي يقوم به ولكنه كسول ولا يبذل جهد كبير في العمل فيكون أدائه منخفضا

وبطبيعة الحال قد يكون الفرد جيداً أو مرتفعاً في مكون من المكونات الأداء وضعيف في مجال من المجالات الأخرى. (1)

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

قد يتأثر مستوى أداء العامل برغبته وقدرته ودوافعه في تأدية عمله، وقد يتأثر بالوظيفة بحد ذاتها في حال عدم ملائمتها لقدرات واتجاهات العامل، وقد يتأثر بالبيئة التنظيمية للمؤسسة فإذا كان مناخ العمل غير ملائم فإن ذلك لا يساعد على الأداء الجيد وفي هذا الصدد يرى "مشعلي بلال" بأن النتائج التي أصرت عنها الدراسات و الأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاوثورن" التابعة للشركة "وسترن إليكتريك" التي نبهت لأهمية أبحاث الأداء الوظيفي ، أكدت أن ثمة عوامل تتعلق بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الإنتاج، وهذا ما دفع بالمهتمين إلى إيجاد نظريات تخص العامل المسببة والمكونة لأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرهم على مستوى أداء للعمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:

العوامل المتعلقة بالعامل: هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم ، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها. العوامل المتعلقة بالوظيفة: يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين.

عوامل ترتبط بالطبيعة تصميم الوظيفة تتمثل في: التكبير الوظيفي (التوسيع الوظيفي) ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والمشاركة في إتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة عوامل بإنجاز العامل للوظيفة: يتحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الأجر،

الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

¹ - مراد سامي عاطف قنديل، (مرجع سابق) ص 48 - 49.

_ عوامل متعلقة بالمؤسسة: مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات وإستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العمال ومن هذه العوامل مدة التوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الإتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقياد ، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث الشدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي، فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة فرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفعاليتة الذاتية كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

_ عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصوت التي يؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العامل الموظف في هذه المؤسسة وكذا الإنماء الديموغرافي الريفي أو الحضري و الإختلاف في الجنسية بين العمال. (1)

¹ _ فاضل فايضة، سعدون سمية، الإتصال التنظيمي ودوره في التحسين الأداء الوظيفي، مجلة الروافد، العدد1، جوان،

المطلب الثالث: طرق تحسين الأداء الوظيفي

هناك عدة طرق لتحسين الأداء الوظيفي نذكر منها:

1_ من خلال تحديد الأسباب الرئيسة لمشاكل الأداء: حيث يمثل تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري أهمية عند كل من الإدارة والعاملين ، فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن عملية التقييم وعما إذا كانت قد تمت بموضوعية من عدمه.

2_ الحد من الصراعات التنظيمية بين الإدارة والعاملين: يتم ذلك من خلال تحديد أسباب تدني أداء العاملين ، سواء بسبب الدوافع والعوامل الوقفية في بيئة المنظمة والعمل ، حيث تتأثر الدوافع بعدة متغيرات خارجية كالأجور والحوافز الفاعلية تعكس المهارات والقدرات التي يتميز بها العاملون كما تتأثر العوامل الموقفية بالكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء مثل ظروف العمل والموارد المستخدمة.

3_ تطوير خطة العمل للوصول إلى حلول: وتتمثل في وضع خطة عمل للحد من مشاكل الأداء ووضع الحلول المناسبة لها وذلك بالتعاون بين الإدارة والعاملين من جهة وبين الإدارة والجهات الاستشارية المختصة في تطوير الأداء من جهة أخرى.

4_ الإتصالات المباشرة: تعد الإتصالات المباشرة بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء، لذا يجب تحديد محتوى الإتصال وأسلوبه وأنماطه المناسبة، كما يتضمن العناصر التالية:

_مستوى الأداء المطلوب: وهو المستوى المستهدف للأداء والذي تسعى الإدارة إلى الوصول إليه باستغلال جميع الموارد المتاحة والأنشطة المختلفة.

_ مستوى الأداء الفعلي: وهو الأداء الذي يتم تحقيقه فعلا نتيجة للجهود والأنشطة المبذولة خلال فترة زمنية محددة.

_ فجوة الأداء: وتظهر عند اختلاف الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف بالسلب، ويجب على الإدارة معالجة هذه الفجوة للإرتقاء بمستوى الأداء الفعلي والوصول به إلى الأداء المستهدف.

- _ تحليل الفجوة: من خلال تحليل الفجوة بين الأداء الوظيفي والأداء المستهدف والتعرف على أسبابها ومن ثم اختيار الطريقة المثلى لعلاجها.
- _ برنامج العمل لتحسين الأداء: بوضع المدخل العلاجي موضع التطبيق ، فإن نجحت مساعي النجاح وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي إلى المستوى المستهدف يجب متابعة الموقف للتأكد من استمرار التحسن، أو تستمر دورة النظام في حالة عدم نجاح المدخل العلاجي، وأيضا المشرف له دور كبير في تحسين أداء موظفيه من خلال:
- _ تشجيع مرؤوسيه على المحاولة للتفكير الإبتكاري والتطويري.
- _ أن ينوه للأفراد جوانب الضعف والقصور بطريقة صحيحة بناءة .
- _ ألا تسود شعور الخوف لدى المعاملين من التعبير عن مشاعرهم مع رؤسائهم.
- _ عند إرتكاب أي خطأ من المرؤوسين يكون دور المشرف في المساعدة عن التعلم والتفاهم.⁽¹⁾

¹ _ د. احمد محمد الدمرداش، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1،

القاهرة ،مصر، 2017، ص41- 42 .

المبحث الثالث: تقييم الأداء الوظيفي

يعرف تقييم الأداء الوظيفي على أنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءاتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وعلى إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى.⁽¹⁾

المطلب الأول: أهمية وأهداف تقييم الأداء

أ_ الأهمية:

1_ على مستوى المنظمة :

_ إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد الشكاوي الموظفين اتجاه المنظمة.

_ رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم مما يساعدهم على التقدم والتطور.

2_ على مستوى المديرين:

_ دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضوع لأداء تابعيهم.

_ دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقارب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.⁽²⁾

¹ _ صالح علي الهللات، الإدارة الفعالة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016، ص263.

² _ نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي الإداري، دار الدبلجة ناشرون وموزعون، ط1، الأردن، 2015، ص18.

ب_ الأهداف: غن وجود نظام التقييم أداء موضوعي يحقق العدالة في المعاملة بين كافة أفراد المنظمة. إن وجود نظام فعال لتقييم الأداء يحسن في عملية الإشراف والتوجيه لدى الرؤساء لذلك لأن طبيعة التقييم الأداء يتطلب منهم متابعة مرؤوسهم باستمرار وجمع المعلومات عن هذا الأداء وتحليلها بشكل دقيق حتى يتمكنوا من الوصول إلى التقييم موضوع للأداء. (1)

المطلب الثاني: مراحل تقييم الأداء

إن عملية التقييم الأداء صعبة ومعقدة تتطلب من القائمين استعمال أسس منطقية بتتبع خطوات متسلسلة بغية الوصول إلى الأهداف التي تسدها المؤسسة، وفيما يلي الخطوات التي يراعي إتباعها عند تقييم الأداء.

_ وضع توقعات الأداء: هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، وعندما يتم وضع سياسة لذلك بالتعاون مع الطرفين، المؤسسة والعاملون، حيث يتم تعيين الأفراد.

_ المعنيين بالتقييم وكذا القائمون به أيضا الإتفاق حول وصف المهام المطلوبة والنتائج التي ينبغي تحقيقها مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء.

_ مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: تأتي هذه المرحلة ضمن إطار التعارف على الكيفية التي يعمل بها الفرد، كما أن المراقبة تقتضي اختيار الشخص إلي سيتولى إعداد تقرير التقييم، لأن العملية مستمرة وتستلزم المراقبة، لدورها في تصحيح الأخطاء والانحرافات، إذ أن هذه النتائج تؤثر على الفرد والمؤسسة في نفس الوقت.

_ تقييم الأداء: في هذه المرحلة يتم تقييم أداء جميع العاملين والتعرف على مستوياته، يفيد في اتخاذ القرارات. (2)

¹ _ مصطفى محمد ، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن،

2018، ص96.

² _ مصطفى يوسف، إدارة الأداء، دار حماد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2016، ص119.

المطلب الثالث: المعوقات الأداء

هنالك بعض العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء لدى الفرد، فهي بمثابة معوقات أو عوائق موجودة في الواقع ومن أكثرها شيوعاً:

_ تصارع المتطلبات على وقت الفرد، أي أن الفرد لا يمكنه التوفيق بين كل ما يتطلبه أدائه وهذا نظراً لضيق الوقت وكثرة المتطلبات.

_ عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات خاصة إذا كان الأمر يتطلب التدقيق والتخصيص.

_ السياسات المحددة والبرامج والمناهج المستعملة وعدم ملائمتها للأهداف المسطرة وبالتالي مهما كان الجهد والقدرات المتوفرة فإن مستوى الأداء يكون منخفضاً جداً.

وهناك عوامل أخرى مؤثرة كـنقص التعاون مع الآخرين ونوعية الإشراف والعوامل البيئية التي تسبب الفهم الخاطئ للجهود وبناء عليه فإن الإدارة تسعى جاهدة إلى توفير شروط كافية ومناسبة للعاملين، توفير بيئة مدعمة تتنقل فيها عوائق الأداء إلى أقصى حد ممكن.⁽¹⁾

¹ _ رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعة للطبع والنشر، مصر، د ط، 2001،

خلاصة

من خلال عرض هذا الفصل يمكن القول أن العنصر البشري يشكل اهتماما كبيرا في المؤسسة، حيث نتوقف كفاءة أدائه في مختلف المجالات على مدى إهتمام المؤسسة به، فالأداء المتميز للفرد يعود بصفة آلية على أداء المؤسسة ككل، لذلك يستخدم الرؤساء المباشرون تقارير دورية للأداء يجمعون فيها المعلومات المناسبة، ويتم مراجعة هذه التقارير من قبل المدربين أو لجنة مختصة تتكون من أعضاء يستطيعون الحكم على كفاءة الموظفين، وبذلك يتمكن المسؤول من الوقوف على نقاط الضعف الخاصة بأداء الأفراد والسعي لمعالجتها بشكل يتضمن كفاءة عالية في أداء المؤسسة.

الفصل الخامس

الإطار التطبيقي للدراسة

تـــمهيد

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

المطلب الأول: مجالات الدراسة.

أ_ مجال زمني.

ب_ مجال مكاني.

ج_ مجال بشري.

المطلب الثاني: العينة وأسس إختيارها.

المطلب الثالث: المنهج وأدوات جمع البيانات.

أ_ النهج المستخدم في الدراسة.

ب_ أدوات جمع البيانات.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات

وتفسيرها ومناقشة النتائج

المطلب الأول: عرض البيانات الميدانية وتحليلها.

المطلب الثاني: النتائج حسب الفروض.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة.

خلاصة

تمهيد

بعد الإنتهاء من الجانب النظري أصل الآن إلى الجانب الميداني وإثبات صحة الفرضيات التي انطلقت منها في بداية الدراسة والتي تتمحور في تربية الأطفال وتأثيره على الأداء لدى المرأة العاملة، وكذا الأعمال المنزلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، وبغرض التحقق من هذه الفرضيات قمت بإجراء الدراسة الميدانية من خلال استجواب مجموعة من العاملات داخل المؤسسة الخاصة "مصنع تيفرالي بدائرة تيقزيرت"، وعلى هذا الأساس خصصت هذا الفصل بتعريف ميدان البحث ومجالات الدراسة وإستنتاج المعطيات المتحصل عليها والمتعلقة بالفرضية الأولى والثانية.

المبحث الأول: مجالات الدراسة الميدانية

المطلب الأول: مجالات الدراسة

أ_ المجال المكاني

ونقصد به مكان الدراسة من حيث مجال إجراء البحث، والذي يتمثل في المؤسسة الخاصة "ملبنة تيفرالي" تم إنشاء هذه الشركة عام 1987 في إطار البرنامج الخاص الذي أطلقتته وزارة الزراعة، أخذت مجموعة تيفرالي إسمها من القرية الأصلية للمدير "تيفرا" حيث تقع هذه المؤسسة الصناعية بولاية تيزي وزو شمال الجزائر، بالضبط بطريق الشرفة، المدينة الجديدة، دائرة تيقزيرت رمزها البريدي 15600، كانت مهمتها الأولية في صناعة الحليب و مشتقاته، و نظرا لمتطلبات السوق فقد أصبح من الضروري توجيه نشاطاتها بشكل رئيسي نحو تحويل الحليب إلى منتجات الألبان.

سمحت الإستثمارات الصغيرة التي تمت عن طريق التمويل الذاتي لها إلى الوصول إلى وضع جيد سنة 2004 مدفوعة بطموح قوي للتطوير في مجال الألبان و إتقان تكنولوجي لا جدال فيه في هذا المجال والطلب المتزايد في السوق.

تحتل هذه المؤسسة عدة قطاعات وأنشطة، منها المنتجات الزراعية والصناعية وأهم منتجاتها، حليب مبستر في أكياس، حليب معقم، حليب البقر، الجبن الناعم المضغوط ، الزبادي المعبئ في زجاجات، ، جبن غريز، جبن الماعز، و أيضا العصائر.

يضم مصنع تيفرالي 1000 منصب مباشر و 2000 منصب غير مباشر للعمال وفي تيقزيرت هناك أزيد من 500 موظف منهم النساء والرجال داخل الورشة الصناعية والإدارة.

ب_ المجال الزمني:

لقد مرت هذه الدراسة بعدة مراحل، والتي أقسمها إلى مرحلتين أساسيتين.

1_ المرحلة الأولى: والتي يتم فيها الإلمام وجمع المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة، وبعد جمعها تم تصنيفها وترتيبها وتدوينها، وفق ما يلائم وما يخدم الموضوع، والتخلي عن ما لا جدوى منه، وهذه المرحلة دامت حوالي ثلاثة أشهر، من الشهر جانفي 2023 إلى غاية مارس 2023.

2_ المرحلة الثانية: وهي المرحلة الخاصة بالجانب الميداني للدراسة، التي استمرت تقريبا 5 أشهر، حيث البحث عن المؤسسة التي تخدم مجال الدراسة والتفاهم والتحاور مع المسؤولين للسماح لي بتوزيع الإستثمارات على مجموعة من النساء العاملات بالمؤسسة الصناعية " تيفرالي" بدائرة تيقزيرت، والذي أخذ مني الكثير من الوقت من أجل القبول لإجراء الدراسة هناك، بحجة أنها مؤسسة خاصة.

و بعد ذلك اختيار العينة بعناية، وتوزيع عليهم الإستمارة ويتم جمعها بعد أسبوعين.

وأخيرا في المرحلة الثالثة: تم تفرغ المعطيات المتحصل عليها في جداول إحصائية، ثم القيام بقراءتها وتحليلها وفق ما يخدم الفرضيات الموضوعية في بداية الدراسة.

ولكن للأسف لم يحالفني الحظ أن أتخرج في السنة 2023، بسبب خلل في كتابة المذكرة، ولكن لم أفقد الأمل وعدلتها في مارس 2024.

ج_ المجال البشري: يشمل مجتمع البحث، ففي هذه الدراسة يتكون من مجموعة عاملات يشتغلن في مصنع تيفرالي دون قطاع الإدارة الذي يشمل 250 امرأة عاملة، وهنا أخذت عينة تتكون من 40 امرأة عاملة متزوجة أو سبق لها الزواج، وأم لأطفال.

المطلب الثاني: تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها

للعينة دور أساسي في الدراسات الميدانية، حيث لا يتصور إجراء بحث ميداني بدون الإستعانة بعينة تكون محل إجراء الدراسة عليها لإثبات الفرضيات أو نفيها. وتعرف العينة أنها جزء من المجتمع الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عدد من الأفراد في المجتمع الأصلي، إذن العينة تمثل هذا الأخير وتحقق أغراض البحث.⁽¹⁾ ولقد اعتمدت في هذا البحث على:

_ العينة الغير الإحتمالية الغرضية (العمدية، القصدية): التي تعرف أنها إذا كان الباحث لديه معلومات وخبرة كبيرة حول مشكلة البحث، ومجتمع الدراسة، فقد يتم اختيار مفردات العينة على أساس تقدير وحكم الباحث، بأن الحالات التي يختارها تفي بغرض البحث لذلك يطلق على هذا النموذج من نماذج العينة إسم العينة الغرضية، وتتضمن هذه العينة اختيار عدة حالات نمطية، أو عدة حالات تمثل الأبعد المختلفة لمجتمع البحث.⁽²⁾

واستخدمت العينة القصدية لأنني استهدفت فئة النساء اللواتي يعملن في الورشة الصناعية المتزوجات أو سبق لهن الزواج، ولهن أطفال، حيث تم اختيار هذه الفئة بعد التعرف عليهن أولاً، وحصر جميع الموظفين اللواتي يتمتعن بخصائص تتناسب مع الدراسة وتتكون من 40 مفردة.

المطلب الثالث: المنهج المستعمل وأدوات جمع البيانات

إن الإقتراب المنهجي عملية لا يمكن الإستغناء عنها في البحث الميداني للدراسة العلمية، حيث يمدنا بالحقائق والمعلومات عن الواقع الإجتماعي، وبالتالي يعتبر دائماً أساسياً لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة وتحليلها تحليلًا موضوعياً.

¹ _ محمود علي محمود، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط3، مصر، 1983، ص403.

² _ طلعت إبراهيم لطفى، أساليب وأدوات البحث العلمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2010، ص156.

أ_ المنهج المستخدم في الدراسة: أن المنهج يختلف باختلاف مواضيع البحث، والإشكالية المطروحة والأهداف المراد تحقيقها، هي التي تفرض على الباحث إتباع منهج معين. المنهج هو "الوسيلة التي تتوصل عن طريقها إلى الحقيقة، ويتم بواسطتها الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالظاهرة المدروسة".⁽¹⁾

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المتمركز على المعلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.⁽²⁾ حيث ساعدني في جمع معلومات قابلة للقياس الكمي للتحليل الإحصائي لعينة البحث و لدراسة الأوضاع الزاهنة للظواهر و الأحداث.

ب_ أدوات البحث والتقنيات المعتمدة في الدراسة: هي تلك الوسائل المختلفة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المستهدفة بالبحث. ومن هذا المنطلق إعتمدت في هذه الدراسة لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها على الأدوات التالية:

_ الدراسة الإستطلاعية.

_ الملاحظة .

_ الإستمارة.

_ التحليل الإحصائي.

أ_ البحث الإستطلاعي الميداني: يمثل البحث الإستطلاعي أول خطوة ميدانية يقوم بها الباحث، لذلك إعتمدت عليها للتعرف على ميدان البحث في المؤسسة الصناعية " تيفرالي" حيث أجريت هذه الدراسة على عينة متكونة من 5 عاملات، وأيضا مقابلة مع المدير المؤسسة،

¹صالح المصطفى الفوال، منهجية العلوم الإجتماعية، دار عالم الكتب، القاهرة، د ط، مصر، ص191.

² _ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات دار وائل للطباعة والنشر، ط2،

عمان، 1999، ص46.

وبعض العوامل في مكتب الموارد البشرية، وذلك لغرض جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي قد تفيدني في البحث حتى يكون بإمكانني بناء أسئلة الإستثمار.

ب_ الملاحظة: نعرف الملاحظة أنها إحدى التقنيات المنهجية في جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبة، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو المقابلة أو الوثائق المسجلة، والسجلات الإدارية والإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب، ويمكن للباحثين تدوين الملاحظة وتسجيل ما يلاحظ سواء كان كلاماً أو سلوكاً، وتعني الملاحظة أيضاً المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما للبحث والدراسة التي تتلائم مع طبيعة الظاهرة.⁽¹⁾

د_ التحليل الإحصائي: يعتبر التحليل الإحصائي الأداة الأساسية والأخيرة في قائمة أدوات البحث العلمي المستخدمة في جمع المعلومات الإحصائية، في شكل بيانات رقمية، ويعتبر المنهج الإحصائي مكمل للمناهج الأخرى، والهدف منه هو إختيار صحة الفرضيات والتحقق من العلاقة الموجودة بينهما، وبتوضيح الخصائص الكيفية بين المتغيرات، من حيث تمثيل البيانات ووضعها في جداول مركبة على أساس إيجاد العلاقة بين متغيرين أو عددين أو أكثر، ساء هذه العلاقة طردية أو سلبية.⁽²⁾

واستعملت التحليل الإحصائي: كأداة ضرورية في الدراسة حول موضوع تأثير صراع الأدوار على الأداء الوظيفي لدى المرأة داخل المؤسسة وذلك لإيجاد نوع التأثير الموجود بين صراع الأدوار في الأداء الوظيفي لدى المرأة. وذلك بتحليل أسئلة الإستمارة بالإستعانة ب SPSS ووصفها في جداول مركبة وبسيطة، لإثبات أو النفي الفرضيات.

¹ _نادية سعيد عشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017، ص282.

² _غريب محمد سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1993، ص415.

ج_ الإستمارة: تعتبر تقنية منهجية مباشرة في البحث تساعد الباحث في الحصول على المعلومات المناسبة واللازمة لموضوع الدراسة وتسمح أيضا بجمع المعلومات وإجراء الدراسة في أقرب وقت ممكن بتكاليف أقل جهد أوفر، وتعرف بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع المشكلة أو موقف.

يتم تنفيذ الإستمار عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد، وتعرف أيضا بأنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين ترسل لأشخاص المعينين عن طريق البريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع و تؤكد عن المعلومات متعارف عليها غير مدعمة بحقائق، ويعرفها البعض بأنها أداة تتضمن مجموعة من الفقرات أو العبارات التقريرية حول مسألة ما تتطلب من الفرد الإجابة عنه بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث.⁽¹⁾

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج

المطلب الأول: عرض البيانات الميدانية وتحليلها

1_ الجدول الخاص بالبيانات الشخصية والعامية: تشكل البيانات الشخصية الخلفية لتحليل البيانات الميدانية على اعتبارات هذه البيانات تحدد خصائص وسمات المجتمع المدروس، بالنظر إلى هذه الخصائص يمكننا تحليل المتغيرات لتحديد الإرتباطات القائمة بينهما وربطها بكل من الإطار المنهجي والتطبيقي.

¹ _ نادية سعيد عيشور، (المرجع السابق)، ص 286 - 287.

الجدول رقم 01: يمثل الفئة العمرية لأفراد العينة.

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
32,5	13	أقل من 30 سنة
37,5	15	من 31 إلى 40 سنة
15	6	من 41 إلى سنة 50
15	6	أكثر من 50 سنة
%100	40	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارها ما بين 31 إلى 40 سنة هي النسبة الأكبر وتتراوح هذه النسبة بـ 37,5 % من العاملات، وتليها مباشرة بـ 32,5 % من العاملات الأقل من 30 سنة.

فيما نجد أن النسبة 6 % فقط لكل من العاملات التي تتراوح أعمارها من 41 إلى 50 سنة وكذلك العاملات أكثر من 50 سنة.

وبالتالي نجد أن بسبة أعمار النساء العاملات في المصنع متزاوجة بشكل عالي ما بين أقل من 30 سنة وبين 31 إلى 40 سنة.

هذه الفئة العمرية تساعد الدراسة لأنها متوافقة مع الموضوع حيث أنه من المحتمل أن تكون هذه الفئة النساء اللواتي لهن أطفال صغار أو ممتدرسين.

وهذا ما يفسر بإقبال المؤسسة على سياسة التشغيل خاصة بفئة الشباب ومتوسطين العمر، والإستعانة بالشابات الراغبات في العمل و البطلات وخارجات التكوين المهني و الجامعة، أما تفسير النسبة المنخفضة للفئة الأكبر سنا، هو أن العمل داخل المصنع مرهق جدا ومتعب حسب تصريح العاملات، وهنا يحدث نوع من الحراك المهني ألا وهو دوران العمل

فجدهم يغادرون ويتركون مكان العمل وذلك لعدة أسباب مثل ظروف العمل (القوانين الصارمة في المؤسسات الخاصة) وأوقات العمل الطويلة التي قد لا تتناسب المرأة العاملة التي تفوق 51 سنة، وكذلك التقاعد.

الجدول رقم 02: يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة.

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
10	4	أمي
15	6	إبتدائي
40	16	متوسط
20	8	ثانوي
15	6	جامعي
%100	40	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي لأفراد العينة ، يتوزع بكثرة على المستوى المتوسط بنسبة 40% ، يليها المستوى المتوسط بنسبة 20%، بينما الإبتدائي والمتوسط والجامعي بنفس النسبة تقدر بـ 15% ، وأخيرا الأمي بنسبة 10% .

وبناء على البيانات المبنية في الجدول نستنتج أن المؤسسة تيفرالي توظف النساء في مختلف المستويات التعليمية نظرا لتعدد المهام منها المخبر، الورشة الصناعية، وعمليات النظافة.

والجدير بالذكر أنها أيضا لا تركز كثيرا على المستوى التعليمي خاصة في الورشة الصناعية، ولا تعطي أهمية كبيرة له نظرا لطبيعة هذا العمل، ففي التخصصات الأخرى مثل الإدارة والمخبر من المؤكد أنه يجب أن تعمل فيه الخريجات من التخصصات المناسبة، لكن أكبر عدد من العاملات يتواجدن في الورشة الصناعية، فالمستوى التعليمي مقبول وليس مناسب هنا.

الجدول رقم 03: الحالة العائلية (المدنية) لأفراد العينة

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
75	30	متزوجة
10	4	أرملة
15	6	مطلقة
%100	40	المجموع

يتضح من هذا الجدول أعلاه أن نسبة المتزوجات المبحوثات بلغت 75% وهي أكبر نسبة نظرا لأن هذا لأن البحث ركز على النساء المتزوجات أو سبق لهن الزواج. ونسبة المطلقات كانت تقدر بـ 15%. ونسبة الأرمال كانت تقدر بـ 10%.

مما سبق ذكره يلاحظ أننا أمام عينة أغلبيتها من المتزوجات أو من سبق لهن الزواج من المطلقات أو الأرمال حسب ما تتطلبه إشكالية الدراسة، حيث من خلال المبحوثات صرحت أنه المرأة المتزوجة خاصة التي تعيش في عائلة كبيرة من عائلة زوجها إضافة إلى أولادها، يكثر لديها تفاقم الأدوار من المادية فهي خرجت للعمل لتساعد العائلة في الحاجيات المهنية ودور العناية بشؤون بيتها ومستلزمات العائلة وتربية الأولاد هذا كله إضافة إلى العمل، أما بشأن المطلقات والأرمال أغلبهن يسكن في الحضري مع عائلة صغيرة مكونة من أولادها فلهذا ليس لديها مسؤوليات كثيرة.

الجدول رقم 04: نوع السكن (الموطن الأصلي) لأفراد العينة

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
525	21	ريفي
474	19	حضري
%100	40	المجموع

يبين الجدول أعلاه المواطن الأصلي لأفراد العينة فوجدنا أن النسبة العالية والمتمثلة بـ 52,5% موطن ريفي في حين كانت النسبة 47,5% من النساء موطن حضاري.

وبالتالي تبين لنا أن أكثر من نصف العاملات يسكن في موطن ريفي لاسيما المؤسسة تتمركز في المدينة أي أنها بعيدة عن مكان السكن، وقد يخلق نوع من الصعوبات في التنقل والوصول إلى العمل صباحا.

الجدول رقم 05: مكان السكن أفراد العينة

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
55	22	مع عائلة كبير
45	18	مع عائلة صغيرة
%100	40	المجموع

يوضح الجدول مكان السكن أفراد العينة نسبة النساء التي تعيش مع عائلة كبيرة أي مع أفراد الأسرة، من أبناء وعائلة الزوج تمثل 55%، أما النساء التي تعيش مع عائلة صغيرة من أطفال والزوج فقط تقدر 45%.

وهذا يؤكد أن مهام المرأة العاملة داخل المنزل نظرا لوجودها مع عائلة كبيرة أي أن مهامها وواجباتها المنزلية من تنظيف وطهي تصبح أكثر في العائلة الكبيرة.

الجدول رقم 06: يمثل الخبرة أو الأقدمية في العمل لأفراد العينة

النسبة %	تكرارات	الإحتمالات
22,5	9	من 01 إلى 05 سنوات
60	24	من 06 إلى 10 سنوات
7,5	3	من 11 إلى 15 سنة
10	4	أكثر من 16 سنة
%100	40	المجموع

يمثل الجدول سنوات خبرة النساء العاملات في المصنع، فتتمثل أكبر نسبة في النساء ذات 6 إلى 10 سنوات بـ 60% ، والنساء اللواتي لهن خبرة من 1 إلى 5 سنوات بنسبة 22,5%، ثم تليها النساء ذات خبرة أكثر من 16 سنة بنسبة 10%، وأخيرا النساء اللواتي لهن خبرة من 11 سنة إلى 15 سنة بالنسبة 7,5%.

نستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثات حديثات السن في التوظيف لا يتجاوز 10 سنوات، ويصح القول أن خبرتهم قليلة في مواجهة الصعوبات في التعامل مع الصراع بين الأدوار، مما قد يَأثر على الأدوار المنزلية والأدوار الوظيفية ، وبالتالي يزيد من حدة الصراع الذي يعيشونه والذي يتطلب بدوره نوع من الصبر في تدبير الأمور المتعلقة بالواجبات الأسرية من رعاية الأبناء، والواجبات المنزلية المتعلقة بالطبخ والشؤون المنزلية ، والحيطة في السقوط في المخطور، أو إهمال بعض المسؤوليات الأخرى المترتبة عن الوظيفة لأنهن حديثات التوظيف، فبحسب المبحوثات أن الضغوط الأسرية وتعدد أدوارها تخلق لهذه مشاكل كبيرة داخل مكان العمل مما قد يصيب في التعامل والتكيف مع ذلك.

الجدول رقم 07: يوضح عدد الأولاد المبحوثات

النسبة%	تكرارات	الإحتمالات
80	32	01 إلى 03
15	6	04 إلى 06
5	2	أكثر من 06
100%	40	المجموع

ما يلاحظ في الجدول أن نسبة المبحوثات التي صرحن أن لهن من 1 إلى 3 أطفال هي أعلى نسبة وتقدر بـ 80%، بينما اللواتي لهن أطفال من 4 إلى 6 بنسبة 15%، وأقل نسبة العاملات اللواتي أكثر من 7 أطفال بنسبة 5%

نستنتج مما سبق أن معظم المبحوثات لهن أولاد يتراوح عددهم من واحد إلى ثلاثة أولاد ويمكن القول أنه أحد الأدوار الأسرية التقليدية على الدوار الوظيفية مما يدل على أننا بغرض الدراسة تأثير إشباع الرغبات الأبناء من طرف الأمهات العاملات على أدوارها المهنية داخل مكان العمل.

الجدول رقم 08: يوضح عدد الأولاد المتمدرسين وغير المتمدرسين من أبناء المبحوثات

الأولاد	التكرارات	النسبة %
متمدرسين	30	75
غير متمدرسين	10	25
المجموع	40	%100

نلاحظ من الجدول أن نسبة 75%، من المبحوثات صرحن لهن أولاد متمدرسين ، فيما صرحن أن اهن أولاد متمدرسين ، فيما صرحنا باقي المبحوثات أن لديهن أولاد غير متمدرسين بنسبة 25%.

نستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثات لديهن أولاد متمدرسين وهذا يطرح وجود مسؤوليات ، كتدريسهم والحرص على مساعدتهم في الواجبات المدرسية، أو أخذهم إلى المدرسة ، كل هذا لا يجب أن يغيب عن ذهن الأم العاملة.

وكذلك الأطفال الغير المتمدرسين وهذا دليل أنهم يبقون في المنزل أو عند الحضانة، وهنا المرأة تستغرق جهد ووقت خاصة عند اللذين لم يبلغوا سنتين ، وتقوم بتحضير وجباتهم الغذائية، والعناية بهم من غسل وتنظيف ثيابهم.

الجدول رقم 09: مدى ارتياح الأم العاملة عند ترك الأطفال والذهاب إلى العمل

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
25	10	مرتاحة
05	02	جد مرتاحة
50	20	غير مرتاحة
20	08	غير مرتاحة إطلاقا
%100	40	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى إرتياح المرأة العاملة عند ترك أطفالها سواء في المنزل أو في المدرسة أو في دور الحضانة ، وذهابها إلى العمل خارج البيت، فكانت أغلبية المبحوثات صرحن أنهن غير مرتاحين عند ترك الأطفال والذهاب إلى العمل بنسبة 50%، بينما 25% فكن مرت حين عند ترك الأطفال والذهاب إلى العمل، ونسبة 20%، من النساء غير مرتاحين إطلاقا وأخيرا ب 05%، هن النساء جد مرتاحين عند ترك الأطفال وذهابهن إلى العمل.

ونستنتج من هذا أن هناك أكثر نصف من مجموعة المبحوثات بنسبة 70% لسن مرتاحين عند ترك الأطفال والذهاب إلى العمل، وهذا ما يشكل عائق في الأداء الوظيفي و قد صرحن العاملات المبحوثات من خلال إجاباتهن في الإستمارة المقدمة أنهن يتشتت ذهنهن مما يؤدي إلى نقص في الأداء الوظيفي، وخلق مشاكل في المؤسسة ومع المسؤولين.

الجدول رقم 10: غياب المرأة العاملة عن العمل بسبب الأطفال

النسبة %	التكرارات	الإحتمالات
97,5	39	نعم
2,5	1	لا
%100	40	المجموع

يمثل الجدول غياب العاملات عن العمل بسبب أطفالهن، فأغلبية العاملات تغبن من العمل بسبب أطفالهن بنسبة 97,5%، أما 2,5%، من العاملات لم يتغبن عن العمل. مما يدل أن المبحوثات يولين اهتمام كبير للواجبات على حساب الإلتزامات المهنية، فحسب أغلبية المبحوثات فهن يتغبن عن العمل لأسباب تلبية حاجيات الأبناء لأن أغلبهن نوات أبناء صغار، يمرضون ومحتم عليهن البقاء معهم لأن لا أحد يعرف كيفية التعامل مع الطفل من غير أمه، وهذا ما يؤكد أن المبحوثات يعطون الأولوية لحجات الأبناء والسهر على حاجاتهم .

ويعطى فكرة واضحة على العمل بالأولويات لدى المبحوثات ، فأولوية الأدوار الأسري على الأدوار المهنية، والعلاقة بينهما تجعل الصراع حالة قائمة.

الجدول رقم 11: يوضح عدد المرات التي يغيب فيها المرأة العاملة عن العمل في

الشهر

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
70	28	أقل من 03 مرات
27,5	11	من 03 إلى 05 مرات
2,5	01	من 06 إلى 08 مرات
%100	40	المجموع

يتضح من الجدول أن نسبة العاملات اللواتي تتغيبن عن العمل أقل من 3 مرات في الشهر بلغت 70%، ثم اللواتي تتغيبن عن العمل من 05 إلى 05 مرات بنسبة 27,5%، وأخيرا بنسبة 2,5% اللواتي تغيبن من 06 إلى 08 مرات.

ومنه نستنتج أن العاملة لا تغيب مرة فقط فهي تغيب أكثر ونجد هذا لأسباب مرض أحد أطفالها، أو عند ولادة أطفالهن أو متابعة واجباتهم الدراسية.

الجدول رقم 12 : يوضح تصرف المشرفين إزاء غياب المبحوثات

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
15	06	يسامح
75	30	يخصم من الراتب
05	02	يغضب/ يصرخ
2,5	01	يقدم استفسارا
%100	40	المجموع

نلاحظ من الجدول أن المشرفين يخصمون الراتب الشهري للعاملات اللواتي يتغيبن عن العمل، وهذا ما صرحته 75% من العاملات، ثم تليها نسبة 15% من المشرفون الذين يسامحون

العاملات عند الغياب ، أما الذين يخصصون بنسبة 05%، وأخيرا بنسبة تقدر ب 2,5% المشرفين الذين يقدمون استفسارات عن سبب الغياب ومحاولة التفهم.

وأستنتج من قراءتي للجدول أن في معظم الأوقات مشرفين المؤسسة صارمين مع حالات الغياب بدون مبررات، ولجوئهم إلى القرارات القانونية، وأن المشرفين لا يحاولون في غالب الأحيان تفهم الأعباء الأسرية والمهنية التي تكون على عاتق المرأة العاملة.

الجدول رقم 13: يوضح مدى كفاية الوقت المخصص من طرف المبحوثات للعناية

بأبنائهم

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
25	10	نعم يكفي
75	30	لا يكفي
100%	40	المجموع

ما يلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية الفئة المبحوثات تؤكد عدم كفاية الوقت المخصص لأبنائهن وهذا ما عبر عنه بنسبة 75 %، في حين نجد نسبة 25 %، يؤكدن كفايتهن للوقت المخصص لأبنائهن.

وما يستنتج من قراءتنا للجدول هو عدم كفاية الوقت المخصص للأبناء من قبل المبحوثات يدل على التقصير اتجاه الأبناء خاصة اللواتي ينتمين لأسرة نووية، حيث أن العاملات قد لا يستطعن فعل أمرين على أحسن وجه دون الإهمال الآخر، أما اللواتي عبرن عن كفاية الوقت قد يجدن من يساعدهن في العناية بأطفالهن ، فحسب معظم أجبتهن فعمل المرأة خارج البيت يشكل عائق على المرأة من ناحية أولوياتها الأساسية ألا وهو تربية وعناية الكافية بالأبناء.

الجدول رقم 14: يوضح الأعمال المنزلية التي تعملها المبحوثات قبل الذهاب للعمل

النسبة %	التكرارات	الإحتمالات
40	16	تنظيف للصغار وتحضير واجباتهم الغذائية
05	02	الخروج مسرعة للعمل لا وجود للوقت
00	00	ترتيب الأثاث المنزلية
25	10	حمل الأبناء للحضانة أو المدرسة
30	12	طبخ الطعام
%100	40	المجموع

من الجدول يتضح أن تنظيف الصغار وتحضير وجباتهم الغذائية حظي بأكثر نسبة من الإجابات المعبرة عنها بنسبة 40 %، كعمل تقوم به المبحوثات للأبناء قبل الذهاب للعمل، ثم تليها نسبة 30%، المتمثلة في طبخ الطعام ، وحمل البناء إلى المدرسة أو الحضانة بنسبة 25%، فيما أن اللواتي يخرجن إلى العمل مسرعا بنسبة 05 %، بينما أن ترتيب الأثاث المنزلية لم تسجل أية نسبة.

نستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثات لديهن صغار يحتجن للرعاية والإهتمام ، فهن لا يشعرن بالراحة في عملهن خارج البيت إلا إذا حضرن كل ما يتعلق بصغارهن من ملابس ومأكل ومشرب، ويشير البعض الآخر من العاملات المبحوثات أنهن دائمة التفكير في الأبناء حتى وهن في مكان العمل، فيما يأتي طهي الطعام كعمل واجب لربات البيوت، فهذه الأعمال كلها تقومها المرأة العاملة قبل الذهاب إلى العمل كمدى أولوياتها ووجباتها.

الجدول رقم 15: يوضح وقت طهي الطعام.

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
32,5	13	في الليل
55	22	في الصباح الباكر
12,5	05	أكتفي بالطهي أحيانا
%100	40	المجموع

يتضح من الجدول أن أغلبية المبحوثات ينهضن من النوم في ساعات مبكرة لطهي الطعام لأفراد أسرهن بنسبة 55%، ثم تليها نسبة اللواتي يقمن بالطهي في الليل بنسبة 32,5%، ثم تأتي نسبة اللواتي يكتفين بالطهي أحيانا بنسبة 12,5%.

مما سبق أستنتج من خلال إجابات المبحوثات العاملات في مصنع تيفرالي أن الطهي الطعام كعمل يختص بوجود المرأة في البيت، ولكي لا تهمل المرأة العاملة إلتزاماتها المهنية تقوم بالطهي باكرا أو في الليل ليتسنى لها الوقت للإنتقال باكرا إلى العمل، كذا اللواتي يكتفين بالطهي أحيانا فليس لهن الوقت الكافي مع قلة التواجد في البيت ، هذا ما يعبر عن الصراع الذي يخيم على المبحوثات وهن في المحاولة التكيف معه الذي قد يشكل عائق في عملها خارج البيت.

الجدول رقم 16: مدى الشعور بالتعب في أداء الأعمال المنزلية

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
60	24	نعم
05	02	لا
35	14	قليلا
%100	40	المجموع

يمثل الجدول التالي مدى شعور المبحوثات بالتعب في أداء الأعمال المنزلية بعد العمل أو قبل الذهاب إلى العمل.

حيث أن معظم أفراد العينة من النساء كانت إجاباتهم بنعم فهن يعانون من التعب عند أداء أعمالهن المنزلية بنسب تقدر بـ 60%، واللواتي يشعرن قليلا بنسبة 35%، ونسبة 05% فهن العاملات اللواتي لا يعانون بالتعب في أداء الأعمال المنزلية.

أستنتج أن النساء اللواتي يعانون من التعب عند أداء الأعمال المنزلية أنه لا يوجد من يساعدهن، ويعملن الواجبات المنزلية من طهي وتنظيف وغسل بعد الدخول من العمل أو قبل الخروج في الصباح، وهذا الشيء قد يرهق المرأة ، لسبب اللواتي لا يعانون من التعب فهناك من يساعدهن أو متعودات على هذا (حسب تصريح المبحوثات).

الجدول رقم 17: تأثير التعب بسبب الأعمال المنزلية في أداء العمل بجد في المؤسسة الصناعية.

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
12,5	05	نعم
25	10	لا
62,5	25	أحيانا
%100	40	المجموع

يوضح الجدول التالي تأثير تعب الأعمال المنزلية في الأداء الجيد في المؤسسة الصناعية لدى المبحوثات.

ونلاحظ أن أكبر نسبة هي المبحوثات التي كانت إجابتهن أحيانا وتقرب 62,5%، فتعب الأعمال المنزلية يؤثر أحيانا فقط على الأداء الجيد في المؤسسة، ثم تليها نسبة 25% هن النساء اللواتي صرحن أن تعب الأعمال المنزلية لا يؤثر في العمل، وأخيرا المبحوثات اللواتي صرحن بنعم بنسبة 12,5%.

ونستنتج أن في غالب الأحيان تعب الأعمال المنزلية الشاقة خاصة في الصباح الباكر قبل الذهاب إلى العمل يؤثر على أداء العمل بجد في المؤسسة الصناعية، فحسب بعض إجابات المبحوثات هناك عاملات منهم لا يقمن بالعمل بسرعة أو يتماطلن.

الجدول رقم 18: التأخر عن العمل بسبب الأعمال المنزلية

النسبة%	التكرارات	الإحتمالات
05	02	نعم
42,5	17	لا
52,5	21	أحيانا
%100	40	الموجوع

يمثل الجدول التالي التأخر عن العمل بسبب الأعمال المنزلية فقد صرحت 52,5% من المبحوثات أنهن يتأخرن عن العمل، والبعض الآخر بنسبة 42,5% صرحن أنهن لا يتأخرن عن العمل بسبب الأعمال المنزلية، وأخيرا اللواتي أجبن بنعم بنسبة تقدر ب05%.

ونستنتج من هذا أن اللواتي يتأخرن عن العمل أحيانا بسبب طهي الطعام في الصباح وقد يفوتها وقت العمل، فهناك نساء عاملات يستلزم عليها إنجاز الأعمال المنزلية كلها قبل الذهاب للعمل لأنها المسؤولة الوحيدة على ذلك، فواجب عليها ترك الطعام لأفراد الأسرة أو للأطفال إذا وصلوا من المدرسة قبلها إلى المنزل وهذا الذي يجعلها تتأخر عن العمل فحسب معظم إجابات النساء العاملات أن مهم صعوبة العمل في المؤسسة و القوانين الصارمة المفروض عليها من الوصول في الوقت المحدد صباحا و عدم التأخر ألا أنها تفضل إنجاز واجباتها الأساسية في المنزل أولا و على أكمل وجه قبل الذهاب للعمل ، كونها ربة بيت و يجب عليها الإعتناء بأسرتها كما يجب و عدم أهمال بيتها، لكي لا تقع في مشاكل مع زوجها و أولادها و أفراد أسرتها على حساب المؤسسة التي تعمل فيها.

الجدول رقم 19: يوضح مدى مفاضلة المبحوثات عملهن داخل البيت على حساب عملهن في المؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الإحتمالات
25	10	نعم
75	30	لا
100%	40	المجموع

ما يلاحظ من الجدول أن أغلبية الفئة المبحوثة تقدم العمل خارج البيت عن العمل داخل البيت بنسبة 75%، فيما يفضلن الأخريات العمل خارج البيت ولو على حساب الأسرة بنسبة 25%.

نستنتج مما سبق أن العاملات يؤمن أن العمل خارج البيت للضرورة ولا يمكن أن يكون على حساب الأسرة والأطفال والمنزل ورعايتهم، مما يدل أن المبحوثات يفضلن البقاء في الأدوار الأسرية، وأن عملهن خارج البيت أصبح حاجزا لهن، وبهذا فإن أغلبية المبحوثات لا تفضل العمل خارج البيت لإعتقادهن أن العمل داخل الأسرة عمل مناط بالمرأة ولا يمكن الإستغناء عنه، بينما اللواتي يفضلن العمل خارجا على حساب الأسرة صرحن أنه العمل خارج البيت في المؤسسة بأنه واجب لا يمكن إهماله أو الإستغناء عنه، بينما العمل في المنزل يمكن الإستغناء عن بعض الأشياء كالغسيل والتنظيف.

الجدول رقم 20: التفكير في الأعمال المنزلية أثناء العمل داخل المؤسسة الصناعية

النسبة %	التكرارات	الإحتمالات
7,5	03	نعم
50	20	لا
42,5	17	أحيانا
%100	40	المجموع

يمثل الجدول تفكير المرأة العاملة بالأعمال المنزلية مثل الطبخ والغسيل والترتيب والتنظيف وكل ما يخص بالمنزل عندما تكون ففي العمل خارج البيت، وصرحت أغلبية المبحوثات أنهن لا يفكرن بالأعمال المنزلية عندما يتواجدن في مكان العمل بنسبة تقدر 50%، وتليها نسبة 42,5% اللواتي يفكرن أحيانا وأخيرا اللواتي أجبن بنعم بنسبة 7,5%.

نستنتج أن المبحوثات ينقسمن لمجموعتين اللواتي يفكرن في الواجبات المنزلية ، واللواتي لا يفكرن وهن داخل العمل، حيث تعتبر الأعمال المنزلية مهمة أساسية لدى المرأة ولا يمكن الإستغناء عنها أو عدم القيام بها فحسب المبحوثات أنهن يفكرن أحيانا ماذا سيعدن للعشاء عند الوصول إلى المنزل.

الجدول رقم 21: مدى التوفيق بين العمل خارج المنزل في ظل مهام الأعمال المنزلية المختلفة.

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
37,5%	15	نعم
62,5	25	لا
100%	40	المجموع

يمثل الجدول مدى توفيق المرأة العاملة بين العمل خارجا في ظل المهام المنزلية ، وكانت معظم إجابات المبحوثات أنهن لم يستطعن التوفيق بنسبة تقدر 62,5%، بينما 37,5% من المبحوثات أجبن بنعم واستطعن التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله.

ونستنتج من خلال أجابات المبحوثات أن اللواتي لم يستطعن التوفيق أنهن يهملن عملا سواء العمل في المؤسسة، أو الواجبات المنزلية، ولم يعتدن بعد على ذلك رغم المحاولات لتنظيم الوقت بين العمل والمنزل، اللواتي استطعن التوفيق بررن رغم التعب والإرهاق الشديد في إنجاز كلا من المهمتين إلا أنه واجب أداء كلاهما على أكمل وجه.

الجدول رقم 22: علاقة الأطفال المتدرسين وغير المتدرسين ومدى تأثير ذلك على الإنضباط في العمل.

المجموع	لا	نعم	الإنضباط في العمل	
			أطفال متدرسين	غير متدرسين
18	13	05	متدرسين	
100%	72,2%	27,8%		
22	18	04	غير متدرسين	
100%	81,8%	18,2%		
40	31	09	المجموع	
100%	77,5%	22,5%		

يوضح هذا الجدول أن الأطفال المتدرسين وغير المتدرسين، ومدى انشغال المرأة العاملة بأبنائها في ظل واجباتها المهنية وانضباطها في العمل، حيث تبين أن 77,5% لا يؤثر عنها أطفالها المتدرسين وغير المتدرسين عن العمل، حيث أن 72,2% نسبة المبحوثات التي لا يؤثر عنها أطفالها المتدرسين عن العمل، ونسبة 81,8% المبحوثات التي لا يؤثر عنها أطفالها الغير المتدرسين عن العمل.

بينما 22,5% يؤثر عنها أطفالها المتدرسين وغير المتدرسين عن عملها في المصنع، حيث أن 27,8% هن اللواتي يؤثر عنها أطفالها المتدرسين، ونسبة 18,2% هن النساء اللواتي يؤثر عنها أطفالها المتدرسين عن انضباطها في العمل.

ومن هذا نستنتج أن أغلبية المبحوثات لا يؤثر عنها أطفالها المتدرسين وغير المتدرسين على انضباطها في العمل، بحيث أنه لا يشكل عائق. فهي تساعد الدراسة مساءً، ولكن في بعض الأحيان تتأخر المرأة العاملة عن العمل بسبب إيصال أولادها إلى

المدرسة أو عندما يكون اجتماع أولياء التلاميذ ويلزم عليها الحضور، ولكن هذا لا يؤثر بدرجة كبيرة على انضباطها بالعمل حسب تصريح المبحوثات.

الجدول رقم 23: مدى منح الراحة والطمأنينة الكافية للطفل، وعلاقته في انشغالها في مهامها الوظيفية وتحقيق الإنتاج للمؤسسة.

المجموع	لا يشغلني أبدا	يشغلني أحيانا	يشغلني دائما	يشغلها على مهامها الوظيفية	منح الراحة للطفل
18	01	12	05	نعم	
%100	%5,6	%66,7	%27,8		
22	04	15	03	لا	
%100	%18,2	%68,2	%13,6		
40	05	27	08	المجموع	
%100	%12,5	%67,5	%20		

أردت من خلال هذا الجدول معرفة مدى منح الأم العاملة الراحة والطمأنينة للطفل وعلاقته في انشغالها عن مهامها الوظيفية وتحقيق إنتاج المؤسسة، من خلال قراءة الجدول اتضح أنه يشغلها أحيانا بنسبة تقدر ب67,5%، بينما اللواتي يشغلها دائما بنسبة تقدر ب20%، وأما اللواتي لا يشغلهم أبدا بنسبة 12,5%.

ونستنتج أن النساء اللواتي يمنحن الراحة للطفل يشغلها عن العمل أحيانا ب66,7%، ويشغلها دائماً ب27,8%، و لا يشغلها أبداً بنسبة أبداً بنسبة تقدر 5,6%، أما اللواتي لا يمنحن الراحة للطفل يشغلها أحيانا بنسبة 68,2%، و لا يشغلها أبداً بنسبة 18,2%، ويشغلها دائماً بنسبة 13,6%.

ونستنتج أن النساء اللواتي يهتمن بأطفالهن ولا يوجد من يساعدهن في ذلك يشغلها عن مهامها الوظيفية عند الغياب عن العمل بسبب الأطفال أو التأخر أو حتى التفكير فيهم في ساعات العمل فالإهتمام بالأطفال وتلبية حاجياتهم يمكن أن يشغل المرأة العاملة ويبعدها عن العمل وهذا ما أكدته نسبة الغياب بسبب الأطفال، فالعناية بالطفل ومنحه الراحة اللازمة من مهام الأم ولكن هذا يجعلها تهمل عملها في المؤسسة ويؤثر على تحقيق الإنتاج.

الجدول رقم 24: علاقة غياب عن العمل والمشاكل التي تواجه المرأة العاملة في العمل.

المجموع	لا	نعم	مواجهة المشاكل في المؤسسة الغياب عن العمل
35	03	3,2	نعم
%100	%8,6	%91,4	
05	02	03	لا
%100	%40	%60	
40	05	35	المجموع
%100	%12,5	%87,5	

يبين الجدول علاقة غياب المرأة العاملة عن العمل والمشاكل التي تواجهها في المؤسسة، حيث هناك 87,5% من المبحوثات يواجهن مشاكل داخل المؤسسة، بينما 12,5% لا يواجهن مشاكل في العمل، بحيث أن 91,4% هن اللواتي يتغيبن عن العمل، ويواجهن مشاكل، فيما أن 8,6% هن اللواتي يتغيبن عن العمل ولا يواجهن مشاكل.

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات المبحوثات اللواتي يتغيبن عن العمل يواجهن مشاكل في المؤسسة سواء مع المسؤولين أو مع المدير فكانت ردت فعلهم حسب الإستمارة أنه يتم خصم في المدخول الشهري، وإنذارات متواصلة ومتابعة المسؤولين لسبب الغياب.

الجدول رقم 25: علاقة قلق المرأة العاملة على أطفالها وخروجها قبل الوقت من العمل لتلبية الحاجيات الأطفال.

المجموع	لا	نعم	الخروج قبل الوقت من العمل	
			القلق على الأطفال	نعم
22	8	14	63,6%	36,4%
18	6	12	66,7%	33,3%
40	14	26	65%	35%

يبين الجدول عن مدى علاقة قلق المبحوثات على أطفالهن وهن في العمل والخروج قبل الوقت من العمل لتلبية حاجاتهم، ويوضح أن 56% يخرجن قبل الوقت من العمل من أجل أولادهن وهناك 63,6% من النساء يقلقن على أطفالهن ، بينما 66,7% لا يقلقن.

وصرحت 35% من المبحوثات أنهن لا يخرجن من العمل بسبب الأطفال بالرغم من أن 36,4 % يقلقن عن أولادهن و 33,3% لا يقلقن.

ونستنتج أن المرأة العاملة التي هي في نفس الوقت أم لأطفال تتحير على أولادها وهي في العمل، وتحاول قدر المستطاع الخروج من العمل لتلبية حاجيات أطفالها، بالأخص إذا كان عندها أطفال صغار أو ممتدرسون في الطور الابتدائي.

وهذا إذا دل على شيء ألا وهو المرأة تسبق أولوياتها اتجاه أطفالها على حساب العمل في الصنع فحسب تصريح المبحوثات أن أبنائهن ورعاتهم قبل كل شيء.

الجدول رقم 26: علاقة تربية الأطفال وتأثيره على مردودية عمل المرأة.

المجموع	مردودية عمل المرأة		تربية أطفال
	عمل ناقص	عمل جيد	
25	20	05	نعم
%100	%80	%20	
15	06	09	لا
%100	%40	%60	
40	26	14	المجموع
%100	%65	%35	

يمثل الجدول تربية الأطفال وتأثيره على مردودية عمل المرأة داخل المؤسسة ، فنلاحظ أن 65% تبين أن تربية الأطفال تؤثر سلبا على مردودية المؤسسة، فالمبحوثات صرحن أن عملهن ناقص فهناك 80% من المبحوثات صرحن تربية أطفال لا يؤثر سلبا على مردودية العمل في المؤسسة فبرغم من تربية الأطفال إلا أن العمل جيد وهذا ما صرحته 20%، والجزء الأخير صرحن أن عدم تربية الأطفال تؤدي إلى عمل جيد في المؤسسة بنسبة 60%.

أستنتج حسب الفئة المبحوثة أن الدور الرئيسي للأم هو تربية أطفالها، ورعايتهم يؤثر على عملها في المؤسسة، بينما اللواتي لا يرعون أطفال فلا يوجد ما يؤثر على مردودية المرأة العاملة، فغيابها أو تأخرها عن العمل أو الخروج قبل الوقت يشكل عائق على مردودية الإنتاج في المؤسسة، فنقص عاملة واحدة يشكل فرق واضح في الإنتاج.

الجدول رقم 27: مدى الإحساس بالتعب حين الأداء بالأعمال المنزلية والتأثير على العمل بجد في المؤسسة.

الإحساس بالتعب	العمل بجد في المؤسسة	نعم	لا	أحيانا	المجموع
نعم	02	04	01	07	%28,6 %57,1 %14,3 %100
لا	06	13	03	22	%27,3 %59,1 %13,6 %100
قليلا	00	10	01	11	%0 %90,9 %9,1 %100
المجموع	08	27	05	40	%20 %67,5 %12,5 %100

يمثل الجدول مدى شعور المرأة العاملة بالتعب حين أداء الأعمال المنزلية وتأثيره على عملها في المؤسسة ويوضح أن أكبر نسبة من المبحوثات التي تقدر بـ 67,5% صرحن أن تعب الأعمال المنزلية لا يؤثر في العمل داخل المؤسسة، حيث أن 90,9% من المبحوثات يشعرن بالتعب قليلا عند أداء العمال المنزلية، و 59,1% صرحن أنهن لا يشعرن بالتعب، و 57,1% يشعرن بالتعب، ونجد 20% من المبحوثات أجبن أن تعب الأعمال المنزلية يؤثر على العمل بجد في المؤسسة، ومنها 28,6% يشعرن بالتعب، و 27,3% لا يشعرن بالتعب، وأخيرا 12,5% من المبحوثات صرحن أن التعب الناجم عن الأعمال المنزلية يؤثر أحيانا على العمل

وجد في المؤسسة، حيث أن 14,3% يشعرون بالتعب، ونسبة 13,6% لا يشعرون بالتعب، بينما 9,1% من المبحوثات يشعرون بالتعب قليلا.

وأخيرا أستنتج من خلال المبحوثات أن بالرغم من تعدد مهام المرأة بدأ من الواجبات المنزلية المختلفة والشاقة وصولا إلى الواجبات المهنية إلا أنه تعبها لا يؤثر بدرجة كبيرة على عملها داخل المؤسسة وتعمل بكل جدية.

الجدول رقم 28: علاقة إنجاز الأعمال المنزلية وتأثيره على التأخر عن العمل في الصباح.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التأخر عن إنجاز الأعمال المنزلية
09	00	03	06	نعم
%100	%0	%33,3	%66,7	
15	01	02	12	لا
%100	%6,7	%13,3	%80	
16	06	02	08	أحيانا
%100	%37,5	%12,5	%50	
40	07	07	26	المجموع
%100	%17,5	%17,5	%65	

يمثل الجدول عن العلاقة إنجاز العمال المنزلية والتأخر عن العمل وتبين من خلال عينة البحث التي تتكون من 40% عاملة ووجد أن 65% من المبحوثات صرحن أنهن يتأخرن عن العمل بسبب إنجاز الأعمال المنزلية، حيث 80% صرحن أنه يتأخرن عن العمل ولكن ليس بسبب الأعمال المنزلية، ونسبة 66,7% من النساء يتأخرن عن العمل بسبب الأعمال المنزلية، و50% من النساء يتأخرن عن العمل أحيانا بسبب الأعمال المنزلية.

ونجد نسبة 17,5% من النساء العاملات لا يتأخرن عن العمل بسبب الأعمال المنزلية، منها 33,3% من النساء ينجزن الأعمال المنزلية ولكن لا يتأخرن، ونسبة 13,3% لا ينجزن الأعمال المنزلية، بينما 12,5% ينجزن أحيانا الأعمال المنزلية، ونجد نسبة التي تقدر أيضا بـ 17,5% هن المبحوثات اللواتي يتأخرن عن العمل بسبب الأعمال المنزلية، ونجد نسبة تقدر بـ 37,5% من النساء اللواتي ينجزن الأعمال المنزلية أحيانا ويتأخرن عن العمل.

ومن هنا نستنتج أن المرأة العاملة تتأخر عن العمل صباحا ولو بضعة دقائق بسبب أولوياتها وواجباتها المنزلية وتحضير فطور الصباح والغذاء للزوج والأولاد حيث عند انشغالها بهذه المهام الصباحية تنسى الوقت وتصل متعطلة عن العمل، فبتصريح المبحوثات أنهن يجب الوصول على الساعة السابعة ونصف صباحا، ولكن الظروف المنزلية والأولاد يجعلهم يصلن في غالب الأحيان على الساعة الثامنة.

الجدول رقم 29: تأثير كثرة الأعمال المنزلية على أداء الأعمال المهنية لدى المرأة العاملة.

المجموع	لا	نعم	أداء الأعمال المهنية كثرة الأعمال المنزلية
25	06	19	نعم
%100	%24	%76	
14	08	06	لا
%100	%57,1	%42,9	
40	14	25	المجموع
%100	%35	%62,5	

يمثل الجدول أعلاه عن تأثير العمال المنزلية على أداء الأعمال المهنية لدى المرأة العاملة، ومدى صعوبة أداء الأعمال المهنية بسبب كثرة الأعمال المنزلية التي تؤديها المرأة بعد

أو قبل العمل خارج المنزل، وتبين أن 62,5% من المبحوثات أجبن بنعم يؤثر على أداء العمل المهني، حيث 76% من العاملات تكثر عليهم الأعمال المنزلية، بينما 42,9% من المبحوثات لا تكثر عليهم الأعمال المنزلية.

وتثبت نسبة 35% من المبحوثات أن كثرة الأعمال المنزلية لا تؤثر على أداء الأعمال المهنية، حيث أن 57,1% من المبحوثات لا تكثر عليهن الأعمال المنزلية، بينما 24% تكثر الأعمال المنزلية ولكنه لا يؤثر عليها على أداء المهني.

نستنتج منه أن عندما تكثر الأعمال المنزلية لدى المرأة العاملة يؤثر عنها بطريقة أو بأخرى على أدائها المهني كما سبق الذكر التأخر صباحاً أو الإرهاق والتعب.

الجدول رقم 30: كثرة الأعمال المنزلية وتأثيره على مردودية عمل المرأة داخل

المؤسسة.

مردودية العمل كثرة الأعمال المنزلية	عمل جيد	عمل ناقص	المجموع
نعم	06 %24	19 %76	25 %100
لا	08 %53,3	07 %46,7	15 %100
المجموع	14 %35	26 %65	40 %100

يمثل الجدول عن مدى تأثير الأعمال المنزلية على مردودية عمل المرأة داخل المؤسسة، فنلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثات التي تقرب 65% اللواتي تؤثر عليهن كثرة العمال المنزلية على مردودية العمل داخل المؤسسة، حيث أن 76% من المبحوثات صرحن أنهن يعانون من كثرة الأعمال المنزلية ويؤدي إلى عمل ناقص في المؤسسة، لاسيما أن 46,7% هن النساء

اللواتي لا تكثر عليهم الأعمال المنزلية وفي نفس يؤدين عمل ناقص، بينما النسبة المقدره ب35% من المبحوثات اللواتي يؤدين عمل جيد رغم الأعمال المنزلية، حيث هناك 24% من النساء يؤدين الأعمال المنزلية ، أما نسبة 53,5% لا تكثر عليهم الأعمال.

ونستنتج من هذا أن كثرة الأعمال المنزلية عند النساء يمكن أن تسبب عمل ناقص داخل المؤسسة الصناعية ومردودية أقل لأنها تكون مرهقة ومتعبة من الأعمال المنزلية قبل أن تصل إلى العمل، بينما اللواتي لا يؤثر عليهن فهناك من يساعدهن في الواجبات المنزلية، حيث نقص ولو عاملة واحدة في الورشة يكون فرق واضح في الإنتاج.

المطلب الثاني: النتائج حسب الفروض.

1_ تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

بعد أن فرغت في عرض الإطار النظري والتطبيقي وإسنادا على البيانات المجمعة في الميدان وتحليل النتائج عن طريق التحليل الكمي (النسب المئوية والمتوسط الكتابي)، والكيفي (بالتعليق عن النتائج ومناقشتها ومقارنتها وتفسيرها إحصائيا وسوسيوغيا) يمكن الوصول إلى تحقيق من صحة الفرضية العامة للدراسة والفرضيات الجزئية.

ا_ اختبار الفرضية الجزئية الأولى: كشف تحليل بيانات الجدول لجملة من النتائج تتمثل في تحقيق الفرضية الأولى التي تنص أن تربية الأطفال ورعايتهم تأثير على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة.

_ حيث أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة لا تكون مرتاحة عند ترك أطفالها سواء في المنزل أو الحضانة أو حتى في المدرسة وذهابها إلى العمل، حيث تكون قلقة ومشتتة الذهن، لأنها لا تطمأن عليهم فهي الوحيدة التي تستطيع الإعتناء بهم على أكمل وجه ، وعندما تكون في العمل لا يوجد من يعتني بهم بالأخص إذا كانوا صغار (الجدول رقم 09).

_ أوضحت الدراسة أن أغلبية المبحوثات بنسبة 97,5% يتغيبن عن العمل بسبب أولادهن هذا ما يدل إهتمامهن بأولادهن على حساب العمل، فحسب المبحوثات أنهن يتغيبن بسبب مرض أولادهن، أو متابعة أدويتهم أو حتى مساعدتهم في الواجبات المدرسية، فأطفالهن قبل كل شيء (الجدول رقم 10).

_ صرحت عاملات مصنع تيفرالي بتقييرت عن عدم كفاية الوقت المخصص للعناية بأبنائهم ، فالعمل خارجا من أحد العوائق على أولويات المرأة العاملة اتجاه أبنائها وهو أحد أسباب الغياب والتأخر عن العمل(الجدول رقم13).

_ أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة في مصنع تيفرالي انها تعاني من الصعوبة انضباطها في العمل وأداء وظيفي جيد بسبب أطفالها المتمدرسين وغير متمدرسين، حيث تقوم بإيصال أولادها إلى المدرسة ومراقبة وجباتهم الدراسية وأحيانا تتأخر عن العمل ، ومن ناحية أخرى فيما يخص أولادها الغير المتمدرسين فهم يحتاجون لاهتمام أكثر حيث في العادة يكونون صغار أقل من 05 سنوات و أكثر حاجة للرعاية وهذا ما يؤثر على عمل المرأة العاملة من حيث ساعات دخول للمؤسسة وساعات الخروج (الجدول رقم 22).

_ أظهرت الدراسة من (خلال الجدول رقم 23) أن الإهتمام بالأطفال يشغل المرأة العاملة على أداء المهام الوظيفية بنسبة 87,5%، وبالتالي منح الراحة وتلبية حاجيات الأطفال يشغل المرأة العاملة على تحقيق الإنتاج ونقص الأداء في المؤسسة.

_ كما تبين في النتائج الدراسة أن قلق المرأة العاملة على أطفالها يجعلها تخرج قبل الوقت من العمل لتلبية حاجيات أطفالها بنسبة 65%، بالأخص إذا لا يوجد من يساعدها في الإهتمام بهم، وهذا ما تبين في(الجدول رقم 25).

_ كما أظهرت النتائج (الجدول رقم 26) أن تربية الأطفال له تأثير على مردودية عمل المرأة داخل المؤسسة وهذا حسب المبحوثات فهناك 65% أثبت أن تربية الأطفال خاصة عند الغياب المستمر بسبب مرض أطفالهن.

ب_ اختبار الفرضية الجزئية الثانية: كشف تحليل البيانات الجداول لجملة من النتائج تتمثل في تحقيق الفرضية الثانية التي تنص على أن أعباء الأعمال المنزلية وكثرة مهامه تأثير على الإبداع والأداء الجيد في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

_ حيث أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة تنجز عدة مهام منزلية من تنظيف ورعاية الأبناء وتحضير واجباتهم الغذائية، قبل مغادرة المنزل والذهاب إلى العمل بما يتبين أن هذه المهام من أولويات المرأة وهي الوحيدة التي تنجزها (حسب الجدول رقم14).

_ تبين في الدراسة أن الأعمال المنزلية من أولويات المرأة ، ومن هذه الأولويات طبخ الطعام لأفراد الأسرة وهناك 55% من النساء يقررن طهي الطعام في الصباح الباكر قبل الذهاب إلى العمل، وهذا ما وضحته النتائج (الجدول رقم 15).

_ أظهرت الدراسة أن المرأة تشعر بالتعب إزاء الأعمال المنزلية المختلفة، لسيما عندما لا يوجد من يساعدها، وحسب المبحوثات الأعمال المنزلية سهلة ومعتادة عليها، لكن عندما تتعدد المهام إضافة إليها العمل خارج المنزل داخل المؤسسة الصناعية يرهقن جسديا ونفسيا، (الجدول رقم 16).

_ وتبين من خلال الدراسة أن تعب المرأة العاملة من الأعمال المنزلية والذهاب إلى العمل يشكل عائق في أداء جيد في المؤسسة ، فكما أوضحت الدراسة أن أغلبية النساء ينجزن الأعمال المنزلية في الصباح الباكر، وعندما يصلن إلى العمل يكنن مرهقات قبلا (الجدول رقم 17).

_ أظهرت الدراسة أن النساء يتأخرن أحيانا عن العمل بسبب الأعمال المنزلية لأن المرأة العاملة تفضل طبخ الطعام لأفراد الأسرة ولأطفالها في الصباح الباكر وهذا ما يعطلها عن العمل للبعض دقائق (الجدول رقم 18).

_ ومن خلال (الجدول رقم 20) الذي يوضح لنا أن 50% من العاملات يفكرن في الأعمال المنزلية أثناء العمل، وهذا الدليل على تعلقها الكبير بأولويات المنزلية وخدمة أسرتها .

_ وتبين لنا أن أغلبية المبحوثات لم يستطعن التوفيق بين العمل خارج المنزل في ظل المهام الأعمال المنزلية ، فحسب المبحوثات أن المرأة يجب عليها النهوض باكرا لإعداد طعام الإفطار والغذاء ، والوصول أيضا باكرا للمنزل في المساء لإعداد العشاء ، وهذا الضغط يؤثر على العمل في المصنع (الجدول رقم 21).

_ يظهر لنا من خلال الدراسة أن إنجاز الأعمال المنزلية في الصباح من أحد الأسباب الأساسية في التأخر عن العمل (الجدول رقم 28).

_ حيث عند كثرة الأعمال المنزلية تأثير على الأعمال المهنية بصفة غير مباشرة فعندما تتعب المرأة العاملة بسبب العمال المنزلية لا تتجز عملها في المؤسسة الصناعية كما يجب فحسب 65% من العاملات، فعملهن يكون ناقص وبتالي إنتاج أقل، ومردودية منخفضة.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

تقاس القيمة العلمية لأي دراسة من خلال النتائج التي يتوصل إليها الباحث، وإسنادا إلى ما سبق فإن الدراسة توصلت إلى جملة من النتائج التالية:

_ أن المرأة قبل أن تكون عاملة خارج البيت هي ربة بيت وزوجة وأم للأطفال، تهتم بمتطلبات أسرتها، وتقوم بأشغال بيتها، وعندما تزيد إلى عائقها أدوار ثانوية أخرى كواجباتها المهنية يحدث لها صراع في الأدوار ويصعب عنها أدائها كلاهما على أحسن وجه.

_ المرأة العاملة في مصنع تيفرالي تواجه صراع الأدوار الذي يؤثر على أدائها الوظيفي كتشتتها في العمل ونقص في أدائها.

_ استمرار تزايد الصراع حول الدور لدى المرأة العاملة يؤدي إلى انخفاض مستوى الداء الوظيفي.

_ إشباع حاجيات الأبناء لا يزال يورق الأمهات العاملات في مصنع تيفرالي فهو أحد الأسباب الذي يؤدي لصراع وتفاقم الأدوار عند الأم العاملة، ولا تقوم بأداء جيد في العمل.

_ تنعكس زيادة الأعمال المنزلية سلبا على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة في مصنع تيفرالي بتيقزيرت.

وبما أن الفرضيات الجزئية للدراسة محققة، فإن الفرضية العامة التي تدور حول الإلتزامات الأسرية و تأثيرها على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة في مصنع تيفرالي بتيقزيرت محققة.

خلاصة

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل من عرض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبحوثات، وتحليل البيانات ومناقشتها على ضوء الفرضيات، وتوصلت إلى نتائج متعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة التي تتمثل في أن المرأة العاملة بالمؤسسة الصناعية تيفرالي بتيقزيرت تعاني من تقادم الأدوار منها الأسرية كتربية الأطفال والأشغال المنزلية الضرورية كالطبخ والغسيل وكل ما يتعلق بالبيت وهذا يؤثر على عملها في الخارج، فالمرأة عنصر قادر على العطاء ولكن تتأثر بصراع الأدوار الذي يؤثر على أدائها الوظيفي.



الخاتمة

من أهم التغيير الإجماعي الذي حصل في الآونة الأخيرة هو الولوج الكبير للنساء إلى مجال العمل في مختلف القطاعات، ومهما كان الدافع الأساسي لخروجها للعمل سواء اقتصادي أو اجتماعي فقد نتج عنه نتائج منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء المجتمع ومساعدة عائلتها، وما هو سلبي الذي يتضح في تعدد أدوارها وتفاقم واجباتها وتنوع مسؤولياتها.

فإذن حسب الدراسة الميدانية فخرج المرأة للعمل خاصة الأم يترتب عليها صعوبات وطريق شاق وصعب يعمل على تشتت جهدها وقدراتها على التركيز لتعيش ضغط مستمر يؤثر عليها، وعلى محيطها الذي تعيش فيه سواء داخل البيت مع أسرتها ، أو خارج البيت في مكان عملها لاسيما أنها تشتغل في مؤسسة خاصة ومصنع بقواعده وبقوانينه، فهذا العمل الذي تمارسه يخضع لقواعد و قوانين ضاغطة و أعباء و مطالب و مسؤوليات تكون مصدر قلق و تعدد المهام الناشئة عن العمل، فيتوجب على المرأة العاملة التحلي بالالتزام الوظيفي فيما يخص ساعات العمل و الوقت المحدد للدخول و الخروج، و الحد المسموح به في العطل المرضية و عطل الأمومة و المرضية أو التغيب و التأخر، و هذا ما جعل المرأة العاملة خاصة الأم العاملة أمام ضرورة الالتزام بهذه القوانين حتى تتضمن التسيير الحسن لعملها.

ومن خلال ما تم عرضه من النتائج ومناقشتها يتضح أن العاملات يتعرضن لمستوى مرتفع من صراع الأدوار الناتجة عن كثرة عملهن في المنزل من تربية الأطفال والأشغال المنزلية نظرا لضيق الوقت الذي تعاني منه و صعوبة تقسيمها للوقت بين المنزل و العمل خارجا، بالمقابل أثبتت نتائج الدراسة أنها تعاني من عدم تمكنها من التوفيق بين هذه المسؤوليتين على أكمل وجه مما ينعكس على أدائهن الوظيفي.

وفي الأخير يمكن القول أن موضوع الدراسة من المواضيع الهامة للمرأة العاملة والمسؤولين، لإيجاد حلول لتخفيف من حدة الصراع الناتج عن تعدد الأدوار المرأة العاملة من أجل أداء أفضل وإنتاج أكثر وتحسين من مردودية المؤسسة، ولتستطيع التوفيق بين المسؤوليات المنزلية والمهنية.

قائمة المراجع

و

المصادر

قائمة المراجع

الكتب:

- _ مصطفى الخشاب، دراسات في علم الإجماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- _ علياء شكري، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع، المعاصر، الدار الثقافة للنشر والتوزيع، 1974.
- _ ريم بن زايد، المرأة والتعليم في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية، مجلد 14 ، 01، 2020.
- _ احسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة، ط1، دار وائل النشر والتوزيع، 2008.
- _ رشارد أنكرو وزملائه، المرأة والمشكلة السكنية العالم 3، ترجمة علياء شكري وآخرون، مصر، دار الثقافة والنشر والتوزيع، 1985.
- _ رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الإبتدائية والمتوسطة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي، 2018 / 2019.
- _ احمد ياسين آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 1999.
- _ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ،بيروت، لبنان، 1984.
- _ محمد سلامة آدم، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، مصر، ط1، 1982.
- _ زهران حامد، علم النفس الإجتماعي، عالم الكتب، ط5، 1984.
- _ احمد بن العزيز الحلبي، المسؤولية الخلقية والجزاء عليها، مكتبة الرشيد السعودية، ط1، 1994.
- _ قصى الحسين، كتابة البحوث العلمية والأكاديمية، دار الهلال، لبنان، بدو طبعة، 2008.
- _ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون طبعة، بيروت، 1984.

- _ سامية مصطفى الخاشب، النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للإستثمارات الثقافي، ط1، مصر، 2003.
- معن خليل، معجم علم الإجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
- _ فرحات نادية، عمل المرأة وأثارها على العلاقات الأسرية، العدد8، 2012.
- (سابق).
- _ د.احمد محمد الدمرداش، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2017.
- _ صالح علي الهلالات، الإدارة الفعالة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016.
- نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي الإداري، دار الدبلجة ناشرون وموزعون، ط1، الأردن، 2015.
- _ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2018.
- _ مصطفى يوسف، إدارة الأداء، دار حماد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2016.
- _ رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعة للطبع والنشر، مصر، د ط، 2001.
- _ محمود علي محمود، علم الإجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط3، مصر، 1983.
- _ طلعت إبراهيم لطفى، أساليب وأدوات البحث العلمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2010.
- _ صالح المصطفى الفوال، منهجية العلوم الإجتماعية، دار عالم الكتب، القاهرة، د ط، مصر.
- _ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، 1999.
- _ نادية سعيد عشور، منهجية البحث العلي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017.

_ غريب محمد سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الإجتماعي، دار المعرفة الجماعية، الإسكندرية، مصر، 1993.

المجلات:

- _ فاضل فايزة، سعدون سمية، الإتصال التنظيمي ودوره في التحسين الأداء الوظيفي، مجلة الروافد، العدد1، جوان، 2017.
- _ سمية بن عمار، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، غرداية، 2007.
- _ زياني نريد فاطمة، الأسرة النشئة الإجتماعية للطفل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة، 2005.
- _ فاتحة حقيقي، موقف، علم الإجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، تصدر على المجلس القومي للثقافة العربي، باريس فرنسا، 1984.
- _ حسين عبد الحميد رشوان، العلاقة الإنسانية في مجلات علم النفس وعلم الإجتماع وعلم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث ، مصر.
- _ بلببوض لامية وحرقات وسيلة، صراع الدور لدى المرأة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، مجلة الأكاديمية البحوث في العلوم الإجتماعية ، المجلد02، العدد02، 2020.
- _ د. أمينة قهواجي، صراع الدور وتأثيره على الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد02، عدد 12، 2018.
- _ د. نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، دراسة وظيفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الإجتماعية، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد10، جانفي، 2015.
- الرسائل والأطروحات:
- _ ناصر محمد إبراهيم السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة العربية للعلوم الأمنية، 2004.
- _ بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري محمد قسنطينة، 2009/2008.
- _ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير علم النفس جامعة مونتوري قسنطينة، 2004.

_ شياخ باية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن عوفي مصطفى ماجستير التنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية أدرار، 2013.

_ مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2003 .

_ أحمد محمود خالد العبي، ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

_ مراد سامي عاطف قنديل، غموض وصراع الدور الوظيفي وأرها على كلية التجارة، دراسة تطبيقية على وزارة الإقتصاد الوطني، رسالة ماجستير كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016.

_ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.

مؤتمرات وملتقيات:

_ أمل داود سليم ولمي زراق عبد الغني، المؤتمر الدولي للعلوم والأدب، شبكة المؤتمرات العربية، العراق، 3مايو، 2007.

المصادر باللغة الفرنسية:

_ Guzman L (2000) :Effect of waiver employment on quality “NSFH working paper,No85 canter for demography and ecology ,university of Madison USA,p130.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بعنوان

"صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الأداء الوظيفي"
دراسة ميدانية على مجموعة من النساء العاملات بمصنع تيفرالي
بتيقزيرت

أختي العاملة تحية طيبة:

أنا الطالبة السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل بصدد إجراء بحث حول صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة وتأثير ذلك على أدائها الوظيفي، وتهدف هذه الإستبانة إلى جميع البيانات اللازمة، يرجى نمك التكرم بقراءة هذه العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية ووضع العلامة (x) في الخانة المناسبة كما يرجى تسجيل إجابتك في الحيز الفارغ والمنقط، علما بأن هذه البيانات سوف تستخدم لغرض بحث علمي فقط، وستعامل بسرعة تامة، شاكرين لكم سلفا حسن تعاونكم وتفهمكم.

إشراف الأستاذة:

حنان علجية

إعداد الطالبة:

بنابي أنية

السنة الجامعية: 2023/2022.

محور الأول: البيانات الشخصية

1_ السن:

أقل من 30 سنة

من 30 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة

أكثر من 51 سنة

2_ المستوى التعليمي:

أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

3_ الحالة العائلية:

متزوجة أرملة مطلقة

4_ نوع السكن (الموطن الأصلي)

ريفي

حضري

5_ مكان السكن:

من عائلة كبيرة (أسرة ممتدة)

مع عائلة صغيرة (أسرة نواة)

6_ الخبرة (الأقدمية في العمل):

من 1 إلى 5 سنوات من 11 إلى 15 سنة

من 6 إلى 10 سنوات أكثر من 16 سنة

المحور الثاني: مدى تأثير تربية الأطفال على الأداء الوظيفي

7_ هل لديك أطفال: نعم لا

8_ عدد الأطفال:

1 إلى 3

4 إلى 6

أكثر من 7

9_ عدد الأطفال المتمدرسين و غير متمدرسين:

متمدرسين:..... / غير متمدرسين:.....

10_ هل تتلقين مساعدة من طرف الغير في العناية بأبنائك:

نعم أتلقى مساعدة لا أتلقى مساعدة

11_ أين يقضي أولادك فترة غيابك عن المنزل:

عند الأقارب في المنزل

في المدرسة في دور الحضانة

12_ إلى أي حد أنت مرتاحة عند ترك أطفالك والذهاب إلى العمل:

مرتاحة جد مرتاحة

غير مرتاحة غير مرتاحة إطلاقاً

13_ في ظل الإلتزامات المهنية هل تمنحين الراحة والطمأنينة الكافية لطفلك:

نعم

لا

14_ هل الإهتمام بمتطلبات أطفالك المادية والمعنوية يشغلك عن مهامك الوظيفية وتحقيق الإنتاج للمؤسسة:

يشغلني دائما

يشغلني أحيانا

لا يشغلني إطلاقا

15_ هل قمت بالغياب بسبب أطفالك:

نعم

لا

16_ إذا كان الجواب نعم هل بسبب:

المرض

متابعة واجباتهم الدراسية

متابعة أدويتهم

إيصال الأبناء إلى المدرسة

سبب آخر.....

17_ كيف يتصرف المسؤول معك عند الغياب:

يسامح

يخصم من الراتب

يغضب ويصرخ

يقدم استفسار

18_ هل لك أن واجهة مشاكل مع المؤسسة التي تعملين فيها بسبب أطفالك:

لا

نعم

19_ ما نوع المشاكل أو الصعوبات التي تعانيين منها بسبب أولوياتك في التربية
في العمل:

.....
.....

20_ هل تقلقين على أطفالك عندما تكونين في العمل:

نعم

لا

21_ إذا كان الجواب نعم إذن كيف يكون أدائك في العمل:

.....
.....

22_ هل تخرجين قبل الوقت من العمل من أجل تلبية حاجيات أطفالك:

نعم

لا

23_ في ظل الإلتزامات المهنية كيف تقومين بالإهمال أطفالك:

.....
.....

24_ هل مساعدة أولادك في الواجبات الدراسية يشغلك على الإنضباط في العمل:

نعم لا أحيانا

25_ هل خطرت في بالك التخلي عن العمل بسبب أطفالك:

نعم لا

..... إذا كان الجواب نعم فلماذا:.....

26_ هل يكفي الوقت لعناية بأبنائك:

نعم يكفي

لا يكفي

27_ في رأيك كيف يمكن للمرأة العاملة التوفيق بين مسؤولياتها إتجاه أطفالها ومسؤولياتها

المهنية:

.....

المحور الثالث: مدى تأثير الواجبات المنزلية على الأداء الوظيفي:

28_ كونك عاملة خارج البيت هل تجددين من يساعدك في الأعمال المنزلية:

لا يوجد

نعم يوجد

29_ كونك ربة بيت هل كثرت عليك الأعمال المنزلية المختلفة كالتنظيف والطبخ

الغسيل:

لا

نعم

30_ كونك عاملة كيف تقسمين بين واجباتك المنزلية والمهنية:

.....

31_ ما هي الأعمال المنزلية التي تقومين بها قبل الذهاب إلى العمل:

تنظيف الصغار وتحضير وجباتهم الغذائية

الخروج مسرعا إلى العمل لا وجود للوقت

ترتيب الأثاث المنزلية

حمل الأبناء إلى الحضانة أو المدرسة

طبخ الطعام

32_ في ظل الإلتزامات المهنية متى تقومين بطهي الطعام لأفراد أسرتك:

في الليل في الصباح الباكر أكتفي بالطهي أحيانا

33_ هل تحسّين بالتعب حين أداء الأعمال المنزلية:

نعم لا قليلا

34_ هل يؤثر ذلك على العمل بجد في المؤسسة:

نعم لا أحيانا

35_ هل قمت بالتأخر عن العمل بسبب الأعمال المنزلية

نعم لا أحيانا

36_ إذا كان الجواب نعم أو أحيانا هل بسبب :

تنظيف المنزل

غسل الملابس

طهي الطعام

37_ هل تفضلين العمل داخل البيت على حساب العمل في المصنع:

نعم

لا

38_ هل عندما تكونين في العمل تفكرين في الأعمال المنزلية:

نعم لا أحيانا

39_ هل استطعت التوفيق بين العمل خارجا في ضل مهام الأعمال المنزلية:

نعم لا

كيف ذلك (برري إجابتك):

.....

40_ في نظرك هل يصعب على المرأة العاملة أداء عملها في الخارج على أكمل وجه
بسبب الإلتزامات الأسرية والعكس صحيح:

لا

نعم

برر إجابتك:

.....

.....

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية بعنوان صراع الادوار وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة الى التعرف على مختلف الأدوار الإجتماعية وتعددتها التي أصبحت على عاتق المرأة بعد خروجها إلى ميدان الشغل والصراع الذي تعيشه فبعد ما كانت ربة بيت وأم لأطفال أصبحت عاملة في قطاع صناعي فهنا تجد نفسها أمام متطلبات المتعددة وإختيارات صعبة بين مسؤولياتها المهنية ودورها الأساسي كربة بيت.

ومن أجل دراسة هذه الظاهرة الإجتماعية قمت بإجراء دراسة ميدانية في مصنع تيفرالي للحليب ومشتقاته في دائرة تيقزيرت ولايه تيزي وزو على عينة عاملات تتمثل في 40 مفردة، بحيث وزعت عليهن 40 استمارة قابله للتحليل باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية في العلوم الاجتماعية .

ومن أهم نتائج المتحصل عليها :

- تواجه المرأة العاملة صراع الأدوار الذي يؤثر سلبا على أدائها الوظيفي .
 - محاولة اشباع حاجيات الأبناء احد الاسباب الذي يؤدي الى صراع الأدوار .
 - تتعكس زياده الأعمال المنزلية سلبا على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- الكلمات المفتاحية :** صراع الأدوار , المرأة العاملة , الأداء الوظيفي , المسؤوليات الأسرية .

Résumé de l'étude

L'étude actuelle, intitulée "Conflit de rôles et son impact sur la performance professionnelle des femmes actives", vise à identifier les différents rôles sociaux et leur multiplicité qui incombent aux femmes après leur entrée sur le marché du travail. Alors qu'elles étaient auparavant ménagères et mères, elles sont devenues des travailleuses dans le secteur industriel, se retrouvant face à de multiples exigences et à des choix difficiles entre leurs responsabilités professionnelles et leur rôle de ménagères. Pour étudier ce phénomène social, une enquête a été menée dans l'usine Tifralit de produits laitiers à Tizgert, dans la wilaya de Tizi Ouzou, auprès d'un échantillon de 40 femmes. Quarante questionnaires ont été distribués, et les données ont été analysées à l'aide d'un logiciel de traitement statistique en sciences sociales. Parmi les principales conclusions :

- Les femmes actives font face à un conflit de rôles qui affecte négativement leur performance professionnelle.
- La nécessité de satisfaire les besoins des enfants est l'une des raisons conduisant à ce conflit.
- L'augmentation des tâches ménagères a un impact négatif sur la performance professionnelle des femmes actives.

Mots-clés : Conflit de rôles, femmes actives, performance professionnelle, responsabilités familiales.