

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة كأستاذة في قطاع

### التربية و التعليم

دراسة ميدانية لعينة من العاملات كأستاذات في قطاع التعليم بالمؤسسات  
التعليمية  
بمدينة ورقلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: عمل و تنظيم

إشراف الدكتورة:

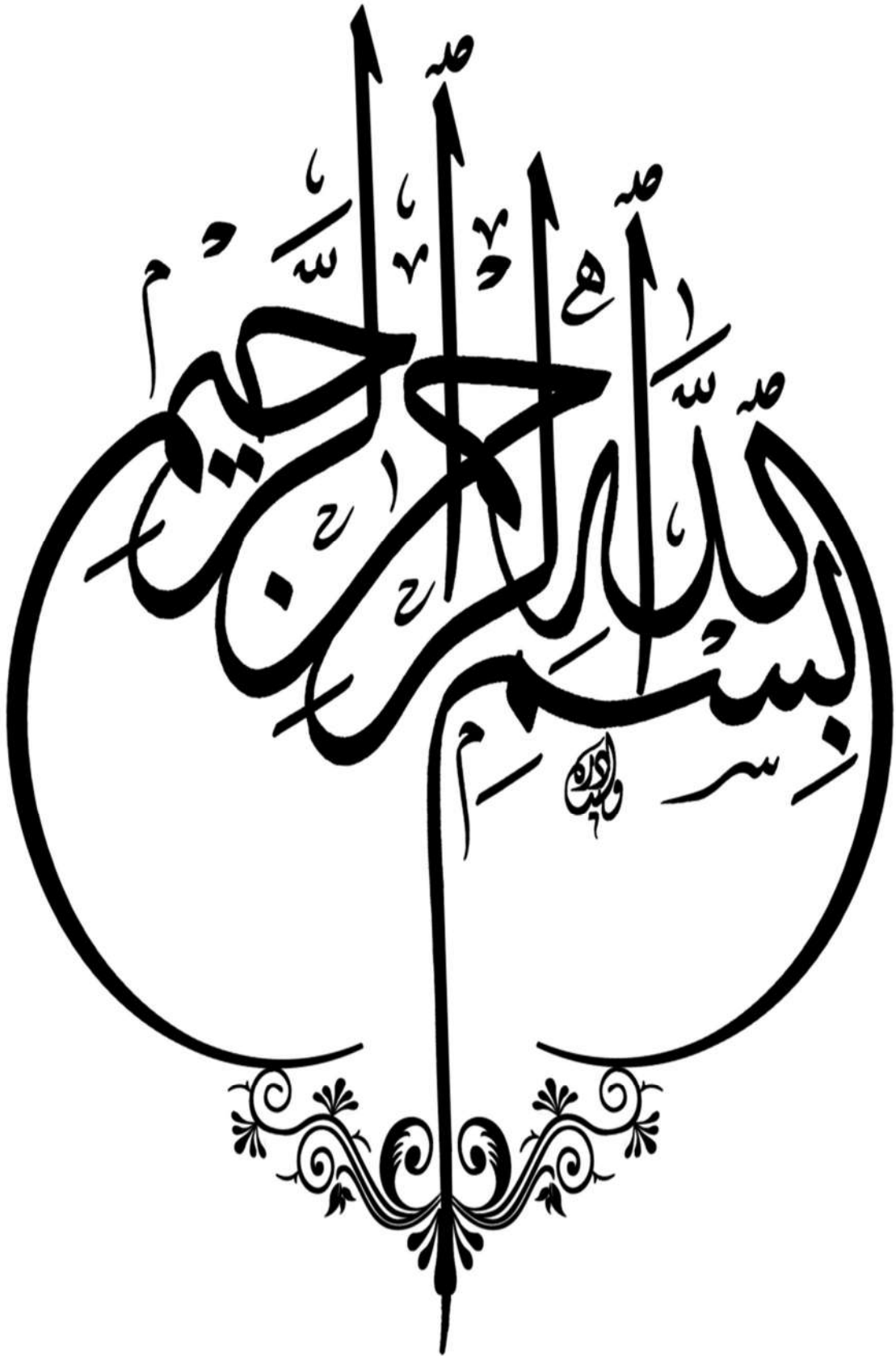
صالح طارق

إعداد الطالبتين:

كسيكيس مروة

رحماني أم هاني

الموسم الجامعي 2020/2019



# الأمم

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

الى من قال فيهما وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرة

الى مصدر الحج و العطاء الى من فتحت عيني على بسمتها

الى من عودتني على الكلمة الطيبة الى نور عيني و "أمي" أطال الله في عمرها

الى ذات الرجولة المكتملة الى من حملة اسمه بكل فخر و اعتزاز

الى الدفيء الابوي " أبي العزيز" الى من كبرت بينهم و اتقاسم معهم الحج و الافراح

منبع العاطفة الى اخوتي محمد و شاكر و اختي "ميان"

الى كل افراد عائلتي فردا فردا

الى استاذ " حليم " الذي انتظر نجاحي و تخريجني

الى صديقتي التي افتخرت بالعمل معهما في هذه المذكرة ادامك الله

الى كل صديقات العزيمات الى كل من قدم يد العون من قريب و من بعيد

الى كل من سعتهم ذكرتي ولم تسعهم مذكرتي

## الاهداء

وصل القطار الى اخر المحطة في طريق قطعناه معا بكل ما فيه حين ذكر  
الوداع ينقبض القلب فالكلمات تعجز بوداعكم نعم قارب الوقت نهايته الا  
ان العطاء الانساني و المحبة الصادقة و التعاون الفعال لا ينتهي و التطلع  
لكسب العلم و السمو للقامة لا ينضب و من نخطو خطواتنا الاولى في غمار الحياة  
و جب علينا في دروب عملي لينير دربي الى الاستاذ القدير **صالح طارق**  
الذي تفضل بإشرافه على هذا العلم بخالص الشكر ووافر الامتنان على ما بذل  
من جهد كما اتقدم بجزيل الشكر لي أمي و أبي و زوجي لكل العائلات  
اللواتي ساعدني و ساهم في إنجاز هذا العمل الا الدعاء من رب السماء و  
بإتالة جديدة مشرقة لحياة جديدة قادمة نسأل المولى عزى و جل أن يجعلنا و  
أيكم من أهل القرآن و أن يرزقنا و أيكم الفردوس الاعلى من الجنان و صد  
الله إذ يقول هل جزاء الاحسان الا الاحسان .

**أم هاني**

# شكر وعرفان

نشر الله عز وجل الذي نور عقولنا بالعلم و المعرفة و اثار لنا دربنا و اعاننا على ما فيه الخير و  
الصلاح يسعدنا ان نتقدم بوافر الشكر و التقدير الى كل من اعاننا في انجاز هذه المذكرة و  
نخص بذكر الاستاذ المشرف طارق صالحى لمتبعاته المستمرة و توجيهه و نصائحه السديدة في  
كل مراحل اعداد هذه المذكرة حتى ظهورها بالشكل النهائي فجزه الله خير الجزاء و الشكر  
موصول الى اعضاء اللجنة المقررة ولا يفوتنا ان نتقدم بشكل الجزيل الى من وثقة معنا و ساندنا في  
اتمام هذا العمل داعين مولا عز و جل ان يجعل ذلك في ميزان حسناتهم

## الفهرس

الصفحة	المحتوى
/	الاهداء
/	الشكر و عرفان
/	الفهرس
/	قائمة الجداول
/	قائمة الاشكال
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول : الجانب النظري</b>	
05	إشكالية الدراسة بها
06	أسئلة الدراسة
06	تساؤلات الدراسة
07	فرضيات الدراسة
07	أهمية الدراسة
08	أسباب اختيار الموضوع
08	أهداف الدراسة
08	تحديد مفاهيم الدراسة
12	الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني :المعوقات الوظيفية</b>	
16	تمهيد
16	1. المعوقات الوظيفية
16	1.1 - مفهوم المعوقات ( الوظيفية ) :
17	2.1 - مصادر المعوقات الوظيفية :

18	3.1 - معوقات المرأة العاملة
21	1.3 - إسقاط نظريات التنظيم على المعوقات
23	خلاصة
<b>الفصل الثالث : الأداء الوظيفي</b>	
25	تمهيد
25	1. السيرة التاريخية للأداء الوظيفي
25	1.1 - نظرة تاريخية للأداء الوظيفي
26	2.1 - نظريات الأداء الوظيفين
29	3.1 - أساسيات حول الأداء الوظيفي
30	4.1 - مكونات الأداء الوظيفي
31	5.1 - محددات الأداء الوظيفي
32	6.1 - أنواع الأداء الوظيفي
32	1 - حسب معيار المصدر
33	2 - حسب معيار الشمولية
33	7.1 - عناصر الأداء الوظيفي
34	8.1 - أبعاد الأداء الوظيفي
34	9.1 - أهمية الأداء الوظيفي
36	10.1 - أساسيات الأداء الوظيفي
36	1.2 - معوقات الأداء الوظيفي
39	2.3 - تقييم الأداء الوظيفي للعاملين
40	1 - عوامل تقييم الأداء الوظيفي للعاملين
41	2 - شروط وعناصر تقييم الأداء الوظيفي
41	1 - القائمون بعملية تقييم الأداء
42	خلاصة
<b>الفصل الرابع : المرأة العاملة</b>	
44	- تمهيد
44	1 - السيرة التاريخية لعمل المرأة
46	2 - النظريات المفسرة لعمل المرأة :

48	3- إثر الحربين العالميتين على العمل النسوية
49	4- واقع عمل المرأة
54	- خلاصة
<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
56	- تمهيد
56	1- الدراسة الاستطلاعية
58	2- المنهج المستخدم في الدراسة
58	3- عينة الدراسة
59	4- الأداة المستخدمة في الدراسة
59	4-1 مقياس معوقات الوظيفية
60	4-2 خصائص السيكو مترية
64	5- الأساليب الإحصائية المستعملة
65	- الخلاصة
<b>الفصل السادس: عرض و تحليل و تفسير النتائج</b>	
67	تمهيد
67	أولاً: عرض و تحليل و تفسير فرضية الاولى
68	ثانياً: عرض و تحليل و تفسير فرضية الثانية
69	ثالثاً : عرض و تحليل و تفسير الفرضية الثالث
71	استنتاج العام
71	اقتراحات
74	قائمة المصادر و المراجع



## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
56	جدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن
57	جدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب
57	جدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية
58	جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب السن
58	جدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب
59	جدول رقم (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية
60	جدول رقم : (07) يوضح صدق الاتساق الداخلي (المعوقات الوظيفية)
63	جدول رقم: (08) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس المعوقات الوظيفية
68	الجدول رقم (09) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن
68	الجدول رقم (10) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن أستاذ ثانوي / أستاذ متوسط / أستاذ إبتدائي) لدرجات معوقات الوظيفية
69	الجدول رقم (11) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن أستاذ ثانوي / أستاذ متوسط / أستاذ إبتدائي) لدرجات معوقات الوظيفية

## قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل
38	الشكل ( رقم 01 ) العوامل المثرة على الاداء
39	الشكل رقم (02)

مقدمة

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

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

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

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

حيث عاشت المرأة العاملة العربية عامة و الجزائرية خاصة مشكلات تنظيمية كثيرة يرجع سببها في الغالب إلى عدم تكييف العاملة مع محيط المؤسسة و مع الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها أو مع الثقافة السائدة في المؤسسة كذلك ساعات العمل الطويلة التي لا تتماشى مع المرأة خاصة و أن كانت

متزوجة و أيضا ما واجهته المرأة من تمييز بين الجنسين في العمل كل هذه مشكلات تنظيمية تؤثر على أداء المرأة العاملة لا محال و هناك أيضا من المشكلات التي تؤثر على أداء العاملة و هي المشكلات الاجتماعية التي تعتبر هي الأخرى إحدى العقبات التي تؤثر و بشكل كبير على مردودية المرأة في عملها ، فالأسرة من جهة وعادات وتقاليد المجتمع العربي من جهة أخرى ، خاصة الذي يرفض عمل المرأة ويعتبر إن مكانها هو المنزل وأيضا ما واجهته المرأة العاملة من تحرشات جنسية وهذا وحده أمر بالغ الخطورة وبالتالي فان هذا قد يعود بالسلب على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لا محال.

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

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

كذلك انطلقت هذه الدراسة من إطار نظري جاء في فصول هي الفصل الثاني والفصل الثالث ، والفصل أما لفصل الثاني هو المعوقات الوظيفية تناولنا مفهوم المعوقات الوظيفية و المصادر و معوقات المرأة العاملة وفي الفصل الثالث قمنا بدراسة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة حيث تناولنا فيه السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي ، أساسيات حول الأداء الوظيفي وأيضا معوقات الأداء الوظيفي وأخيرا تطرقنا إلى تقييم الأداء الوظيفي

الرابع حيث تناول الفصل الرابع وهو المرأة العاملة ، وقد اخترنا المرأة العاملة لهدف التعمق أكثر في عمل المرأة حيث تعرضنا فيه إلى السيرورة التاريخية لعمل المرأة أيضا واقع عمل المرأة والمتغيرات البيئية المؤثرة على عمل المرأة وأخيرا إسهامات المرأة العاملة .

و بعد هذا الإطار النظري تناولنا فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية متمثل في الفصل الخامس تطرقنا الى الدراسة الاستطلاعية ، و المنهج ، عينة الدراسة ، الاداة المستخدمة في الدراسة تمثلت في الخصائص السيكومترية ، الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث ، حيث تم إجراء هذه الدراسة الميدانية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة و قد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية ، و ذلك

باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث ، و قد تم بتطبيق مجموعة من الأدوات ، كان أهمها الاستبيان .

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

وفي نهاية البحث أوردت خاتمة نتناول نتائج الدراسة ، وبعض التوجيهات والاقتراحات .  
وأشير في الأخير أن هذا الموضوع يكتسي أهمية كبيرة ، يتناول أحد أهم النقاط التي يجب أن يهتم الباحثين بها إلا وهي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وكل ما يؤثر على مردوديتها في العمل .  
فمؤسساتنا مطالبة أكثر من أي وقت مضى أن تثبت جدارتها في الاهتمام بالمرأة العاملة لأنها أصبحت أحد أهم العناصر البالغة الأهمية في المؤسسات ككل وهذا أتى في شكل نتيجة عامة.

# الفصل الأول

## الجانب النظري

الإطار التمهيدي للدراسة

إشكالية الدراسة بها

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهمية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

أهداف الدراسة

تحديد مفاهيم الدراسة

الدراسات السابقة

## 1- الإشكالية :

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

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

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

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

فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني معضلة المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة التي تعمل بها من جهة والمشكلات التي تواجهها في محيط

المجتمع من جهة أخرى ، فكل من هذه المشكلات يلعب دورا هاما في التأثير على الأداء الوظيفي لها في مجال عملها .

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

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

- ما مدى وجود المعوقات الوظيفية في الاداء الوظيفي تبعا لإدراك المرأة العاملة كأستاذة في قطاع التربية.

## 2-التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما هي أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي ؟
- ومن خلال التساؤل الرئيسي السابق نطرح التساؤلات الفرعية الآتية :
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر على أدائها الوظيفي ؟
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها الوظيفي ؟

## 3-تساؤلات الدراسة :

- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف السن ؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الرتبة ؟
- ❖ هل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الحالة العائلية ؟



**4-فرضيات الدراسة :**

- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف السن
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الرتبة
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الحالة العائلية

**5-أهمية الدراسة :**

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم النفس عمل و تنظيم ، لكون المرأة طرفا مهما في عملية التغيير ، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجال لدراسة والتحليل .  
حيث يمكن تصنيف أهمية هذه الدراسة إلى أهميتين:  
أهمية متمثلة في إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات النفسية والتنظيمية على الأداء النفس الوظيفي للمرأة العاملة . فهذا مجال حساس استدعى اهتمام مجموعة من الباحثين في الآونة الأخيرة فهذا البحث يساهم ولو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال ولفت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية التي تخص المرأة العاملة  
وكذلك لهذا البحث أهمية تطبيقية حيث انه يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمهيد الأرضية السليمة لوضع دعائم وطرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع.

**6-سباب اختيار الموضوع :**

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

**أ/ الأسباب الذاتية:**

بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ماله علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة.  
لأنني لاحظت معانات عدة نساء عاملات في العمل .  
ميل شخصي للمواضيع التي لم تعني بكمية جيدة من البحوث والدراسات.

**ب/ الأسباب الموضوعية:**

معرفة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي .  
تسليط الضوء على أكبر المعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة سواء معوقات التنظيمية او معنوية نفسية او إجتماعية.  
معرفة الانعكاس السلبي لهذه المعوقات على المؤسسة من جهة وعلى محيط أمراه من جهة أخرى ،  
والاهم من ذلك انعكاسه السلبي على المرأة.

**7- أهداف الدراسة :**

في ضوء الكتابات النظرية والميدانية حول القضية البحثية المثارة والمتعلقة بالمعوقات الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي و من منطلق الوقوف على واقع المرأة العاملة ، ومحاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن ، فان الهدف من دراستنا هذه هو الإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة مختلف المعوقات التي تؤثر على أدائها الوظيفي وتجديدها بدقة .

كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف من شأنها تحليل النسق الخارجي وهو المجتمع والنسق الداخلي وهي المؤسسة ومعرفة اهم المعوقات وتأثيرها على اداء الوظيفي للمرأة التابعة من هذين الآخرين  
ومن أبرز الأهداف المتعلقة بدراستنا تذكر :

- الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل .
- الوقوف على أهم المعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة .
- البحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المعوقات .
- التعرف على كيفية تعامل المرأة العاملة مع المعوقات الوظيفية

**8- مفاهيم الدراسة****1- المعوقات الوظيفية****أ- مفهوم المعوقات****- اصطلاحا :**

أول من استخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي هو " روبرت ميرتون " عندما أشار إلى النتائج غير المتوقعة للنظام البيروقراطي والتي تشكل اختلالات واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة.

**ب - مفهوم المعوقات الوظيفية**

حيث جاء في لسان العرب لابن منظور : وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه ومنه التعويق والإعتياق وذلك إذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف . . . وتقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائقا وعاقنتني العوائق ، الواحد عائقه ، والتعويق تثبيط الناس عن الخير والتعوق والتعويق أي التثبيط .

**المعوقات الوظيفية الإجرائية:** هي المعوقات و العقوبات التي توجه الانسان في بيئة عمله

**2- المرأة العاملة****أ - مفهوم المرأة العاملة :**

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

لغة : مشتقة من فعل "مرا" ومصدرها " المروءة" وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان . ( عمر ، 2002 : ص 170 )

يعرفها "معن خليل عمر " بأنها : الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض . ( عمر ، 2002 : ص 170 )

**ب- مفهوم المرأة العاملة إجرائية**

هي 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 ( ادم ، 1982: ص 39 )

عرفها إحصاء 1966 بأنها "عمل شخص من الجنس المؤنث ، يهتم بأعمال منزلية تشكل نشاطه الرئيسي " . ( فليد ، 1983 : ص 32 )

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

وهناك أيضا من يعرفها بأنها " المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال " . ( بدوي ، 1988 : ص 430 )

كما عرفها احمد زكي بدوي " بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات " . ( فيلد ، 1983 : ص 33 )

بناء على كل التعاريف السابقة يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة بأنها " هي المرأة التي تخرج إلى العمل الإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا مأجورا. "

**3- مفهوم الأداء:****1- المفهوم اللغوي :**

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

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

**2- المفهوم الاصطلاحي :**

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة ، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة بها ، وقد تحددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي ومن هذه التعريف نذكر :  
- الأداء الوظيفي يعني القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب . ( يدوي ، 1984 :ص 25 )

- ويعرف أيضا الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة . ( هلال ، 1996 :ص 45 )  
- ويعرف أيضا " بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة " ( الحناق ، 2005 :ص 366 )

- ويعرفه نيكسون بأن الأداء هو " نتاج سلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد ، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تخطت عن ذلك السلوك ، مما يجعل البيئة أو المصلحة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك " ( درة ، 2003 : ص 15 )

- كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه " قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات لمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة " ( سليمان ، 1990 : ص 14 )

- ويعرف هانز الأداء الوظيفي " بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال " ( الماضي ، 1418 : ص 13 )

- كما يعرف الأداء بأنه " قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها " ( سلمان ، 1990 :ص 14 ) .

- ويعرف الأداء أيضا بأنه " نشاط يمكن الفرد من انجاز مهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة " . ( المير ، 1995 : ص 213 ) .
- وكما عرفه كل من كيسر جر ومانديريو بأنه " إصدار حكم على الشرعية الاجتماعية للنشاط معين" ونستنتج من هذا التعريف أن الأداء مرتبط بفعل ومعرفة اجتماعية ، أي انه مرتبط بقبول اجتماعي للأنشطة التي يقوم بها الفرد أو تقوم بها المؤسسة إلى جانب الشرعية الاقتصادية
- كما يعرفه لورينيو بأنه " الفرق بين القيمة المقدمة للسوق ومجموع القيم المستهلكة وهي تكاليف مختلفة الأنشطة ، فبعض الوحدات ( مراكز تكلفة ) تعتبر مستهلكة للموارد وتسهم سلبية في الأداء الكلي عن طريق تكاليفها والأخرى تعتبر مراكز ربح ، وهي في الوقت نفسه مستهلكة للموارد ، ومصدر فوائد ، وتسهم لهامش من الأداء الكلي للمؤسسة.
- ويعرفه دركر على انه " التوازن بين رضا المساهمين والعمال "
- حيث نستنتج من هذا التعريف أن الأداء بعد مقياس للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهدفها الرئيسي ، واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس ، وتمكننا من المحافظة على التوازن في مكافأة كل المساهمين والعاملين . ( المحاسنة ، 2013 : ص 104 )
- فمن خلال هذه التعريفات التي قدمناها حيث أن التعريفات تتعدد بتعدد الدراسات العلمية ولكنهم اتركوا في نقاط معينة تجمع بين هذه التعاريف متمثلة في 3 نقاط أساسية وهي :
- الموظف** : وما يملكه من معرفة ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع .
- الوظيفة** : وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل .
- الموقف** : وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي .
- واستنتاجا لكل ما تقدم نستطيع استخلاص تعريف أجزائي للأداء الوظيفي:
- هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له ، حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة

## 9- الدراسة السابقة:

## أ- الدراسة الأولى

- عنوان الدراسة : التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة .
- صاحب الدراسة : الزغد فيروز .
- صفة الدراسة : دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير .
- سنة الدراسة : 2012
- مكان الدراسة : الجزائر ( 02 )
- مشكلة الدراسة : ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان العمل ؟
- فرضيات الدراسة :
- أغلبية أشكال العنف ممارسة ضد المرأة في العمل يبدأ بتلميحات لفضية من طرف مشرفين عليها .
- إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل .
- تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتحديد عقد عمل
- منهج الدراسة : اتبعت الباحثة المنهج الكمي .
- عينة الدراسة : اتبعت أو اعتمدت الباحثة على العينة المقصودة
- أهم النتائج :
- التحرش الجنسي يأتي دوما من مسئول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه ، فيتم استغلالها للإغراض دنيئة .
- إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل ، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان ، وهو مكان من الواجب احترامه.
- إن غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة والرقابة ليست وسيلة صعبة بل يمكن استعمالها بتغيير واحد ففي أماكن العمل ، أين يتم استبدال الأبواب من خشبية إلى زجاجية مما يخيف المتحرشين
- إن الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي وخيمة ، تدخل المرأة المتحرش بها في متاهات تتسبب في مرضها من جهة وتركها من جهة أخرى.

-تعليق الدراسة : لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع حساس لم يلقي كم معتبر من الدراسات باعتباره من المواضيع الحساسة في الإدارات والتي لا تلقي عليها المؤسسات الضوء لشدة حساسيتها . وبالتالي من خلال قراءتي لهذه الدراسة تبين أنها دراسة غنية من حيث مضمونها ومن خلال أهمية هذا الموضوع .

-ما موقع دراستنا من هذه الدراسة :

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

#### ب-الدراسية الثانية :

- عنوان الدراسة: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي .

- صاحب الدراسة : بوعطيط جلال الدين .

- صفة الدراسة : دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير

- سنة الدراسة : 2009 .

- مكان الدراسة : مدينة قسنطينة

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

- فرضيات الدراسة :

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

- 2الفرضيات الجزئية :

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

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

-منهج الدراسة : اتبع الباحث في بحثه المنهج الوصفي باختيار المنهج الوصفي هو الأقرب إلى الكشف

عن حقيقة الظاهرة وابرز خصائصها .

- عينة الدراسة : اعتمد الباحث على عينة العشوائية حيث اعتمد الباحث على 4 عمال تم اختيارهم

بطريقة عشوائية - أهم النتائج :

توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها :

- ❖ الكشف عن تواجد الاتصال النازل بانسياب المعلومات من الإدارة إلى العمال سواء عن طريق المشرف المباشر على العمل أو عن طريق الاجتماعات والإعلانات .
- ❖ وجود اتصال صاعد يعتمد العمال فيه على الاتصال بالمشرف المباشر أو استغلال الاجتماعات لإيصال كل انشغالاتهم رغم تفضيلهم الاتصال ومقابلة المدير مباشرة.
- ❖ كذلك وجود علاقة موجبة بين الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي .

- تعليق على الدراسة :

لقد اعتمد أو اهتم صاحب الدراسة بأحد أهم المواضيع المهمة والبالغة الأهمية . إلا وهو الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي باعتباره موضوع إداري يقوم عليه نجاح المؤسسة أو فشلها حيث أن طبيعة الاتصال تؤثر بطبيعة الحال على الأداء الوظيفي للعمال .

ما موقع دراستنا من هذه الدراسة :

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة موضوع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالتالي موقع دراستنا هنا أننا اعتمدنا على أحد المتغيرات أو متغيرات الدراسة على الاتصال حيث أننا ركزنا على ضعف الاتصال واعتباره من المشكلات التنظيمية التي تؤثر على الأداء الوظيفي لها



الفصل الثاني

معوقات الوظيفة

**تمهيد:**

تعتبر المعوقات الوظيفية من الظواهر السلبية والعراقيل التنظيمية التي تواجه الانسان وتخلق له اللاتوازن في مكان العمل فالعمل بالنسبة للمرأة ليس جديدا ، نجدها قد عملت منذ آلاف السنين في الزراعة والتجارة وغيرها وحاولت الاعتماد على نفسها في مختلف ميادين العمل بالرغم من صعوبة هاته الاعمال وكثرة معوقاتها ، اعتمدنا في هذا المبحث الشيء على دراسة المعوقات الوظيفية وقسم الى أجزاء منها ما تم تسليط الضوء فيه على ما يرتبط بهاته المعوقات ثم التعرف على المعوقات الوظيفية و عن مصادر المعوقات كما تحدثنا ثم على أبرز ما يعيق المرأة داخل عملها وأخيرا اسقاط نظريات التنظيم على المعوقات .

**2. المعوقات الوظيفية****1.2- مفهوم المعوقات ( الوظيفية ):**

إذا كان التنظيم نسقا اجتماعيا موجه نحو تحقيق الأهداف المحددة فإنه يستعين بالتحقيق هذه الأهداف بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في النهاية أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية

تقسيم العمل قنوات الاتصال ، التخطيط ، توجيه ، الرقابة ، التنسيق ، إلا أن دور هذه الخصائص لا يقتصر على ارتباطها لتحقيق أهداف التنظيم فهي ترتبط بعد ذلك بمتغيرات أو عمليات اجتماعية ارتباطا خاصا يعبر في النهاية عن قدرة التنظيم وكفاءته وفعاليتها .

ولا نستطيع تصور دراسة الأبعاد البنائية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية كما أنها بالدرجة الأولى إلى عدم ملائمة الظروف البنائية الأهداف الجماعات ومصالحها .

ولعل ذلك كله يفرض على دراسة التنظيمات ضرورة فهم ما يجري في التنظيم في ضوء القيم التي يؤمن بها أعضاؤه والتوقعات التي يحملونها إزاءه والنتائج التي يطمعون إلى تحقيقها ، وهي أمور يطورها الأعضاء من خلال احتكاكهم بمصادر مختلفة وما تلبث أن تمارس عليهم تأثيرا قويا من خلال أدائهم لوظائفهم ومهامهم ونشاطاتهم .

## 2.2- مصادر المعوقات الوظيفية :

إذا تأملنا فكرة الإدارة في نظام مفتوح يمكننا التعرف بسهولة على المصادر التي تأتي منها المعوقات الوظيفية ذلك أن نظام الجماعات المحلية يضم أجزاء ثلاثة هي المدخلات والأنشطة والمخرجات التي تتفاعل مع المنظمة وإدارتها ويمثل بذلك الجزء الرابع في النظام الإداري المفتوح ، ومن ثم نستطيع حصر مصادر المعوقات الوظيفية للعمليات التنظيمية بالجماعات المحلية في مصدرين ( مصادر خارجية ومصادر داخلية)

## - المصادر الخارجية (البيئة الخارجية) :

البيئة هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع في العالم ففي البيئة المحيطة بالإدارة المحلية توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية ، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل الإعلام التعليمية وثقافية ، فالبيئة تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو على جزء منها ، والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتأثر مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها ، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على المنظمة كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى .

## - المصادر الداخلية ( البيئة الداخلية ) :

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتعامل معها الإدارة المحلية مصدرا للمعوقات الوظيفية من نوع خاص ، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري الذي عادة ما يسبب للإدارة المحلية أخطر وأهم المعوقات التي تتبلور في تأثيرها على المورد البشري وذلك بكونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المنظمة ، وكذلك يتمتع بهذه الإرادة المتمثلة في الثقافة التنظيمية التي تعبر عن القيم والمعتقدات والمفاهيم والأعراف السائدة بين العاملين في المنظمة .

هي غالبا ما تكون غير مكتوبة ولكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة اللغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المنظمة وأيضا من خلال مدى التزام أعضاء المنظمة بقيم أخلاقية وأنماط معينة للسلوك ، والتفاعل في انجاز المهام الموكلة لهم ، وما ينعكس ذلك على مختلف مجالات التنمية المحلية ، بالإضافة إلى إمكانيته التعليمية والخبرائية ومدى إكثانيته موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للجماعة المحلية ، وكذلك على مدى وعيه بالاعتماد على المعايير العلمية في اعداد الخطط التنموية ،

وأيضاً بمقدرته على التشبث أو المرونة في تنفيذ الإجراءات الإدارية والمكتبية ومنه المهام المنوطة به بصفة عامة .

### 3.1 - معوقات المرأة العاملة

تعتبر المرأة طرفاً مشاركاً في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والأسري في المجتمع ، ويحتاج دورها إلى تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية وإدماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال وهذا يعتمد على إزالة المعوقات والمشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه ، وفي هذا المحور يوضح بشكل كبير وصريح أهم المعوقات التي تقف حجرة عثرة في سبيل تقدم جهود المرأة و إظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع ويشجعه .

وتتمثل هذه المعوقات في :

#### أ - هبوط مستوى التعليمي وتندي انتاجية المرأة العاملة :

أن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد على الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين كل هذا يؤثر في انتاجيتها وكذلك في عملية الانتاج الاجتماعي ككل لكننا نلاحظ أن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء .

فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق انفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين ، كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالإدخار والاستثمار وأهميتها للاستخدام تعاني المرأة من عدم معرفتها بطبيعة العمل ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلّة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة .

والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية والخدمية بتتقيف وزيادة مهارات المرأة عن طريق دخولها في دورات التدريبية ودورات التقوية حسب مهنتها وتخصصها .

#### ب - عدم مواظبة المرأة على العمل :

الغياب : عدم وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الانتاجية والخدمية حيث أن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الانتاج

كما ونوع الغياب هو انقطاع إضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنهم ملزمون بالحضور ، الغياب هو عدم تواجد العاملين في مواقع عملهم سواء كان هذا الغياب بإذن أو بدون إذن سواء كان للمرض أو واجب وطني أو حتى إجازة سنوية أو بدون مرتب (محمد و عبد الحي، 2013: ص18) المرض : رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فان المرض وان كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيراً عن اضطرابات والمشكلات النفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية و الاتجاهات السلبية نحو المشرفين و زملاء العمل وعدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل للعمل (محمد و عبد الحي، 2013: ص18)

التزامات أسرية : توصل الدراسة في مجال الغياب ، أن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال وبلي ذلك النساء المطلقات ثم الأرمال وأخيرا غير المتزوجات أن وجود الاطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات (محمد الحسن، 2008 :ص88) .  
نمط العمل الذي تؤديه العاملة : لا يمكن أن نصف أو نحلل السبب الحقيقي لغياب المرأة عن عملها بعامل واحد مثلا ، ولكن هناك طبيعة العمل الذي تؤديه المرأة العاملة ، فلقد درس الدكتور " بيجون " التعب بين العاملات اللواتي تكرر غيابهم عن العمل بصورة واضحة مقارنة بالنساء اللواتي يتطلب أعمالهم جهدا أقل وعدم التعرض الى الاضطرابات العصبية (محمد الحسن ، 2008:ص87)

### ج- تحديد الأجر:

ان ما تحصل عليه المرأة العاملة هو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة التي تتمثل في طبيعة العمل وصعوبته وأهميته وجانبي العرض والطلب من القوى العاملة و مستوى أداء الفرد الناتج عن قدرة العنصر البشري على العمل والرغبة في البذل والعطاء فضلا عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم عملية دفع الأجر إذ تمثل الوعاء الرئيسي للدخول للأفراد فالأجر يوفر للفرد قدر من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الدافع القوي للأداء الجيد لذلك يتطلب وجود هيكل للحوافز (محمد الحسن ، 2008:ص87)

### العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة والمسؤولين:

إن توافر العلاقة المهنية الجيدة بين المرأة العاملة و الادارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الانتاجية لذلك ينبغي على الاداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الانسانية الجيدة بينهم و بين العاملات والموظفات ضمنا للاستمرار وذلك للمرأة العاملة في عملها ولا تحترمها وإطاعتها للأحكام

والقوانين التي تعتمدها المؤسسة الانتاجية أن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الادارة و المشرفين فالإدارة في اغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقبات لإجبار المرأة على بقاء العمل .

#### هـ- مشكلة الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة :

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا هاما في خلق نوع من الصراع ، سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين و الادارة ، وهذا ما يعتبر إشكالا يواجه الكثير من المنظمات والمؤسسات ، وغالبا ما يكون هذا الصراع نتيجة نقص الاتصال بين العاملين أو بين الادارة ، فبقدر وجود تعامل ايجابي بين أفراد المؤسسة يصبح هذا الاتصال فعالا والعكس عند العامل السلبي الذي يولد اتصالا سلبيا وغير فعال ، كما يكون الصراع ناتج عن التنافس بين العاملين على المراكز القيادية أو على المكافآت ، كما يحدث أيضا نتيجة غموض الدور المتمثل في عدم ملائمة إمكانية الفرد وقدراته ، فعدم دقة المعلومات والبيانات التي تقدم للفرد في منصبه أو المهام التي يؤديها قد يحدث له ضعف الالمام بوظيفته داخل التنظيم ككل .

ومن أسباب الصراع أيضا نجد التوتر الحاصل بين العمال لاسيما بين الرئيس والمرؤوسين ، فمثلا في القطاع التربية قد يحدث التوتر بين الإداريين والمدرسين ، وكذا بين المديرين والمدرسين ، هذا من جهة ، ومن جهة اخرى يحدث الصراع بين العاملين في المؤسسة و أولياء التلاميذ، كما نجد أيضا أن نقص التفاهم يولد الصراع ، وهذا ينطبق على كلا الجنسين فمثلا قد يطلب الرئيس من أحد مرؤوسيه مقابلته ، فإذا كان المرؤوس من جنس آخر يضطر الرئيس إلى شرح سبب اللقاء للعمال الآخرين بقصد تصحيح النظرة السيئة التي ينظرونها حيال هذا الموقف ، ومن كل ما سبق نجد أن الصراع يكون بين الجنسين رجال ونساء باعتبار المرأة من ركائز التنظيم في المؤسسة ، لذا فان هذا الصراع من أهم المعوقات للمرأة العاملة .

## 1.3 - إسقاط نظريات التنظيم على المعوقات

لقد اتفق " هيربرت سيمون " مع " روبرت ميرتون " في رفض النمط التقليدي في وضع القواعد المنظمة للسلوك الإداري لكل تنظيم ، فلقد أهمل حسب رأيهم فيبر محتوياته الاجتماعية وليس التنظيم شيئاً جامداً أو نسفاً ثابتاً على ما توهم " فيبر " في تصوراته العسكرية التي تأثر بها بحكم عمله وممارسته لوظيفته في تنظيم جيش الألمان ذو التقاليد الصارمة ذو التقاليد الصارمة بمعنى أنه اكتشف ما فيه من قصور أو ضمور ونظراً لصرامته وخاصة حين تهبط القواعد الرسمية التي تتصف دائماً منذ " فيبر " وما بعده بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي هذا هو السبب الذي يتصف من أجله ، يتصف البناء البيروقراطي حسبه بالقصور نظراً لكونه مستتر وانعدام حركته .

فاذا بيرسونز " قد استبعد أو أغفل أبعاد التغيير والصراع والمعوقات في التنظيمات وأكد فقط عالم مرجع نفسه على الثبات والتكامل والتساند ، حيث رأى بأن القيم السائد في التنظيم هي التي تمنع أهداف التنظيم طابعاً شرعياً . . . الخ ، وهذا يفرض بدوره توافر قد من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه ، فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم ، كما قدم " بيرسونز " تفسيراً لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم ذاهباً إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها هذا من جهة ومن جهة أخرى في محاولته لدراسة التغيير من منظور التوازن ، وعلى هذا الأساس إذا كان " بيرسونز " يرى بأن المعوقات التنظيمية شيء غير مألوف وحالة عرضية فإن " ميرتون " فقد أكد على وجود التغيير الذي يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم ، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة أو الحكومة ، ولكن الشيء الواضح مع ذلك هو أن " فيبر " لم يخضع المعوقات التنظيمية لنفس النوع من التحليل المنظم الذي قدم للجوانب الوظيفية للتنظيم .

وما يمكن أن تسهم في تحقيق أقصى درجات الكفاية ، ولقد أبدى " جولدر " ما ذهب إليه " ميرتون " ولكن بعد إجراء دراسة واقعية على أحد المصانع فكشف على أن ثم تناقضا كامناً في النموذج المثالي يتمثل على وجه الخصوص بين خاصيتين أساسيتين هما التسلسل الرئاسي والمعرفة الفنية أي بين الإدارة القائمة على الخبرة الفنية وتلك المستندة إلى النظام والانضباط ، حيث أوضح أنه حينما تتوفر هاتان الخاصيتين في تنظيم واحد ، فإنه يصعب على هذا التنظيم أن يؤدي نشاطاته في انسجام واستقرار

ذلك لأن فرص حدوث الصراع سوف يكون كبيرا كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة أو الحكومة



## خلاصة

من خلال ما سبق ذكره أنه بالرغم من الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة | العاملة الا أن المشرع الجزائري قد قدم لها العديد من الالتزامات التي تساهم في التقليل من هاته المعوقات و استكمالها لعملها بشكل صحيح دون قيود وتعقيدات ، كما انه منحها حرية الاختيار وتحمل المسؤولية كاملة في العمل في أي مهنة أرادتها وليس مفروضا عليها .

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

**تمهيد:**

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

**1. السيرورة التاريخية للأداء الوظيفي****1.1 - نظرة تاريخية للأداء الوظيفي:**

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

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

إن التطور الحاصل في الأداء وإدارته جاء على مراحل متعاقبة سواء في العالم الصناعي كمنظمات أعمال أو منظمات دولية ، وكذلك في باقي الدول الأخرى . والملاحظ إن هذا التطور الصب في المجال التطبيقي على المؤشرات المالية أولاً وفق اعتبارات تأثرها بالاشتراطات والظروف الإنسانية والاجتماعية .

وفي إطار الممارسات الحكومية - في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية حاولت الإدارة الحكومية إن تثبت الإجراءات والآليات المؤدية إلى تكوين الموازنات الحكومية من خلال ممارسات محاسبية يغلب عليها طابع ربط الأنشطة الحكومية بتكاليف تلك الأنشطة . ومثلت هذه الرؤية أكثر في حينها لترشيد الاتفاق الحكومي وجعله أكثر منفعة وأرقى من ناحية الأداء ، وتولت بعد ذلك المحاولات وتراكت المعارف في هذا المجال تؤطرها فكرة تطوير أداء العمل ، بحيث ترتبط الأنشطة العملياتية وكذلك المخرجات بالتكاليف الخاصة بها . إن الأفكار والأطروحات المبكرة للأداء ساعدت المديرين على معرفة طبيعة العمل وموقعه وأهميته في الجهد والأداء والانجاز الكلي .

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

#### أ- الاتجاه الاجتماعي السياسي :

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

#### ب-الاتجاه الفكري التطوري

إن معطيات تطور الظروف والشروط الاجتماعية السياسية مثلت وشكلت قاعدة لتطور سريع بالممارسات الإدارية في المنظمات .

ومن المعلوم أن التطور الحاصل في مصطلح الأداء اعتمد على معدين أساسيين في هذا التطور هما فكري وفني اخذ مجاله للتطبيق والتحسين بشكل ملحوظ . ( إدريس، 2009:ص 22 )  
وعلى صعيد الفكر الإداري ظهرت مدارس واتجاهات وحركات عديدة كان الأداء وتحسينه محورا رئيسيا من محاور اهتمامها ومن هذه المدارس والاتجاهات والحركات نذكر منها على سبيل المثال : مدرسة العلاقات الإنسانية ، وحركة الأداة بالأهداف والنتائج ، ومدرسة الإدارة بالمشاركة ، حركة التطوير التنظيمي ، وتنمية الموارد البشرية ، ومدرسة إدارة الجودة الشاملة ، حركة المنظمات التي نتعلم . ( ابو نصر، 64:ص 2012 )

### 2.1- نظريات الأداء الوظيفي

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

#### أ- نظرية الإدارة العلمية :

يعتبر فريدريك تايلور أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية ، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجا يقل عن طاقاتهم الإنتاجية ، كما وجد انه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومي المتوقع للعمال ، وانه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور و الإنتاج . ( العديلي ، 1995 : ص 27 )  
وقد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على وسائل رفع الإنتاجية ، وتم ذلك عن طريق تجديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل ، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة ، كما أوصت النظرية

لضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على انطباق طريقة للأداء العمل ، وقد قدمت وسائل التخطيط وجدولة الإنتاج ، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام ، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية . ( بدر ، 1982 : ص 18 )

#### ب- نظرية التقسيم الإداري :

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

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

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

#### النظرية البيروقراطية

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها .

فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات ، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم ؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقا لتعليمات التي تتساب إليهم في حدود الأوامر المشددة والتي تتلخص في مفهوم " اصنع بما تؤمر "

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

## ج- نظرية العلاقات الإنساني:

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

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

كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافع الوحيد الذي ينسحب إليه المرؤوس ، وإنما تتأثر إنتاجية بعلاقته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية . ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل . كما كشفت دراسة عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد . ( كنعان، 1982 : ص75)

نظرية العدالة :

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

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

نظرية التوقع

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

الدافع للأداء = منفعة العوائد X احتمال تحقق العوائد

وتعتبر مساهمة فروم بنظرياته في الدوافع ذات اثر ملموس في تحسين الدوافع و الأداء ، و ذلك لتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية و الإشراف و المشاركة في اتخاذ القرار الإدارية فيما يخص العمل ، و هو ما يعود بالنفع على الفرد و التنظيم ، كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز ، بحيث يكون الفرد على بينة من المكافآت التي يستحقها مقابل ما يؤديه من عمل . ( النمر ، 1990 :ص 192 )

### 3.1- أساسيات حول الأداء الوظيفي

هناك مستويات عديدة للأداء الوظيفي تقيد بالتعرف على مستوى الأداء الذي تم تحقيقه وهي كالاتي:

**الأداء الاستثنائي :** والذي يبين الحقوق في الأداء ضمن الصناعة عن المدى البعيد والعقود المربحة والالتزام الواضح من قبل الكادر الرئيسي ووفرة النقد و ازدهار الوضع المالي للمنظمة .

**الأداء البارز :** والتي تبين قيادة الصناعة والحصول على عدة عقود عمل كبيرة : امتلاك كادر وذو تحفيز عالي / امتلاك وضع مالي متميز .

**الأداء الجيد جدا:** والتي تبين مدى صلابة الأداء ، وتوفر الدلائل المستقبلية ، والكادر الكف ، بالإضافة إلى التمتع بوضع مالي جيد .

**الأداء الجيد :** والتي تمثل أو تبين التميز بالأداء وفق المعدلات السائدة ، مع توازن نقاط القوة وضعف المنتجات والخدمات وقاعدة العملاء ، والكوار مع امتلاك وضع مالي غير مستقر .

**الأداء المعتدل :** والتي تمثل صيرورة الأداء دون المعدل ، وتغلب نقاط الضعف على نقاط القوة في المنتجات والخدمات وقاعدة العملاء ، والبوار العاملة أو عدم سهولة الوصول إلى الأموال اللازمة للبقاء والنمو .

**الأداء الضعيف ،** والتي يمثل الأداء دون المعدل بكثير ، مع وضوح النقاط الضعف في جميع المحاور تقريبا ، فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الكوار المؤهلة ، ومواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية .

**الأداء المتأزم :** والتي تمثل بالأداء غير الكفاء تماما ، ومن المحتمل أن يسبب مشاكل متنوعة وكبيرة في جميع محاور عمل المنظمة . ( بني حمدان ، 2007 :ص 383 )

ومن خلال ما درسناه أو ما ذكرناه من مستويات للأداء الوظيفي تبين لنا أن مستويات الأداء متعددة لكن على الرغم من تعددها نستطيع توظيفها في 3 مستويات مهمة وهي :

الأداء الجيد ، الأداء المتوسط ، الأداء الضعيف .

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

#### 4.1- مكونات الأداء الوظيفي :

تتمثل مكونات الأنشطة والمهام التي يحتويها العمل ، والارتباطات بين هذه الأنشطة والمهام ، ويمكن تحديد هذه المكونات وفق المعايير الآتية :

❖ الأهداف التفصيلية أو الجزئية للعمل .

❖ المراحل المختلفة التي يتكون منها الأداء .

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

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

لنشاطات العامل ، والتي تجزئه إلى عناصر ، وبالتالي فان تحليل العمليات يبين مجموعة من

الحركات التي يقوم بها العامل في مدة زمنية محددة .

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

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

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

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

❖ أما الأنشطة التي تتغير بتفاوت العمال هي نتيجة لخبرتهم وتخصصاتهم أو الخصائص المتميزة

في كل عامل.

❖ أما الأنشطة التي تتغير مع الظروف ، فهي نتيجة لطبيعة البيئة الحركية ، مثل التوقف المفاجئ

لآلة قد يجعل العمال يتوقفون عن أداء أنشطة الإنتاج ، والقيام بأنشطة الإصلاح . ( عاشور ،

1983 : ص 33 )

الأهداف التفصيلية أو الجزئية للعمل : إي هنا يتبين لنا ما مدى أهمية أو ما هي أهم الأهداف التفصيلية

أو ما يعرف بالأهداف الجزئية للعمل أي كل ما يخص العمل من نقاط أساسية ثانوية وحتى بسيطة .



ومذكر أيضا أو متمثل أيضا في أهم المراحل التي يتكون منها الأداء الوظيفي وأيضا مدى السلوك المطلوب لبيئة العمل وما يحيط بها و أيضا الأشياء التي ينصب عليها الأداء .

### 5.1- محددات الأداء الوظيفي :

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

ولهذا نحدد الأداء كالآتي :

-الجهد المبذول من طرف الفرد

-القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة : مدى إدراكه لمتطلبات الوظيفة .

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

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

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

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

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

ومن هنا نستنتج 3 نقاط أساسية وهي :

- أ - أن محددات أداء فئة من العاملين ليست هي محددات أداء فئة أخرى .
- ب - إن محددات أداء العاملين في منظمة معينة ليست بضرورة هي محددات أداء العاملين في منظمة أخرى .
- ت - أن العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الأداء .

### 6.1- أنواع الأداء الوظيفي :

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

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

#### 1- حسب معيار المصدر :

وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي

##### أ - الأداء الداخلية:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة ، إي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً ما يلي:

الأداء البشري : وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .

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

الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة .

ب- الأداء الخارجي : هو الأداء الناتج عن تغيرات التي تحدث في المحيط فالمؤسسة لا تتسنى في

إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده ، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة

التي تتحصل عليها المؤسسة ، كارتفاع سعر البيع ، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء

بالإيجاب أو بالسلب ، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها ، وهذا مهم إذا

تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

**2- حسب معيار الشمولية :**

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

**أ- الأداء الكلي :**

وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها ، ولا يمكن نسب انجازاتها إلى إي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر . وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاتمرارية ، الربح والنمو .

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

**ب- الأداء الجزئي :**

وهو الذي يحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة ، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة ، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة الأفراد ، أداء وظيفة التمرين ، أداء وظيفة مالية ، ادعت وظيفة التمرين ، أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التسويق . ( الشبيلي ، 1988 : ص 56 ) .

**7.1- عناصر الأداء الوظيفي:**

أ- المعرفة لمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة ، المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

ب- نوعية العمل : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبته ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء

ج- كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ، ومقدار سرعة الانجاز .

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

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

### 8.1- أبعاد الأداء الوظيفي :

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

-الجهد المبذول

-كمية الجهد

-نمط الأداء

#### أ- الجهد المبذول

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

#### ب- كمية الجهد :

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

#### ج- نمط الأداء:

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

### 9.1- أهمية الأداء الوظيفي :

نستطيع توظيف أهمية الأداء في أو من خلال 3 عناصر أساسية وهي نظريا وتجريبيا واداريا . فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الإستراتيجية ، حيث تحتوي جميع المتطلبات الإدارية على

مضامين و دلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني أو شكل مباشر ، و يرجع السبب في ذلك إلى أن الأداء يمثل اختباراً زمنياً للإستراتيجية المتبعة من قبل الإدارة . و من الناحية التجريبية فإن أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام اغلب دراسات وبحوث الإدارة الإستراتيجية الأداء لاختيار الإستراتيجيات المختلفة و العمليات الناتجة عنها أما الأهمية من الناحية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير و المميز من قبل إدارات المنظمات بالأداء و نتائجه و التحولات التي تجري في هذه المنظمات اعتماداً على نتائج الأداء . ( بن حمدان ، 2007 : ص 389 )

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

حيث أن مفهوم الأداء مفهوم واسع ينطوي على العديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح و الفشل ، المكافئة و الفعالية ، المخطط الفعلي ، الكمي و النوعي و غيرها الكثير من العوامل المتعلقة به ، و من خلال استعراض المفاهيم السابقة عن الأداء يمكن النظر إليه بصورة حية تعكس نتيجة و مستوى قدرة المنظمة على استغلال مواردها و قابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة ، وفقاً لمعايير تلائم المنظمة و طبيعة عملها ، فالأداء هو الهدف المركزي لعملية التحول و الذي يوضح مدى تحقيق الأهداف ، و مستوى تنفيذ الخطط ، و للتدليل على أهمية الأداء في المنظمات يعد من أكثر مجالات الاهتمام دراسة و بحثاً من قبل كتاب حقل الإدارة بصورة عامة . ( الغالبي ، 2007 ، ص 478 ) .

الظروف الاجتماعية التي تساعد العامل على تحسين أدائه الوظيفي

وهي مجموعة من الظروف التي ينبغي توفيرها لتحسين ظروف العمل لتحفيز العامل على تقديم مستوى أداء جيد وهي فيما يلي:

أ- **تماسك جماعة العمل** : يقال عن جماعة العمل أنها متماسكة إذا ما كان أغلب أعضائها ، وتطبيقها ، بمعنى انه كلما كانت الجماعة متماسكة كلما أثرت على وتيرة الإنتاج ، وكما يمكن لجماعة العمل المتماسكة أن تعمل لمصلحة المؤسسة وتحقيق أهدافها هذه الأخيرة إذا كانت تتعارض وأهداف الجماعة وكما يمكن للإدارة استغلال تماسك الجماعة وعدم اخذ القرارات التي تنتافي وأهداف أعضاء الجماعة . ( برياش ، 1997 : ص 43 )

ب- **رد الاعتبار للعنصر البشري**: ويتمثل في دور الإدارة في خلق ظروف وضع تساهم في إشباع حاجات الأفراد في إطار العمل وتحقيق أهدافهم الخاصة هما يدفعهم إلى تحسين مستوى أدائهم .

ج- **منح الأجور والمكافئات المناسبة** : إن منح المكافئات اللازمة من السياسات الأولى التي تعتمد عليها مؤسسة ما وحده لا يكفي بل يجب أن تربطها بمستوى أداء المقدم من طرف العمال

بعدالة لأنها بمثابة طريقة لتشجيع العمال المجددين الناشطين على مواصلة تقديم مستويات الأداء المطلوبة.

د- **تدعيم الاتصال** : تكمن أهمية الاتصال داخل المؤسسة في كونها إدارة الإبلاغ المعلومات أو إيصال ما يطلبه من العمال وما تريد أن يعمله هؤلاء في كافة المستويات الإدارية لذا فإنه كلما تمت الاتصالات في اطر سليمة وواضحة وكانت في متناول الجميع كلما أدى ذلك إلى بناء ثقة متبادلة وتفاهم كامل بين الإدارة وعمالها وتوطيد العلاقة بينهم خاصة إذا كانت وسيلة لفهم العمال الأدوارهم من جهة ووسيلة للتعبير عن آرائهم أو مقترحاتهم بخصوص عملهم وظروف تأديتهم من جهة أخرى . ( برياش ، 1997 : ص 44 )

### 10.1- أساسيات الأداء الوظيفي :

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

### 1.2- معوقات الأداء الوظيفي

#### 2- مشكلات الأداء الوظيفي :

ونقصد في هذه النقطة إن معدل أداء المؤسسة ينخفض في المتوسط ، عن معدل الأداء القياسي المختبر بالنسبة لهذا النشاط يمكن تقسيم مشكلات الأداء إلى :

مشكلات ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية

مشكلات ترجع إلى الأداء الوظيفي .

مشكلات .

أ- **المشكلات ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية** : وتتمثل في :

إثارة المتاعب مثل : المزاح الحاد ، الاعتداء ، التهجم .

عدم التعاون مع الزملاء .

- . الانشغال بإنجاز الأعمال الشخصية أثناء ساعات العمل .
- . اخذ وقت الراحة زيادة عن المقرر .
- . الغياب والتأخر ومغادرة العمل مبكرا .
- . عدم النزاهة .

### ب-المشكلات التي ترجع إلى الأداء الوظيفي :

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

### 3- أسباب مشكلات الأداء الوظيفي:

بما أن سلوك أداء الفرد هو محطة التفاعل الخصائص الآتية مع خصائص البيئة المحيطة ، يمكن تقسيم أسباب مشكلات الأداء إلى :

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

#### أ- الأسباب الداخلية:

وتتمثل في

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

الحالات الانفعالية التي تعيق أو تعطل أداء الوظيفة ، والافتقار إلى بذل الجهد في العمل .  
عدم كفاية طاقة الفرد أو عدم التنافس في حركاته ، أو ضعف بصره أو غير ذلك مما يلزم الأداء وظيفية معينة .

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

#### ب-الأسباب الخارجية :

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

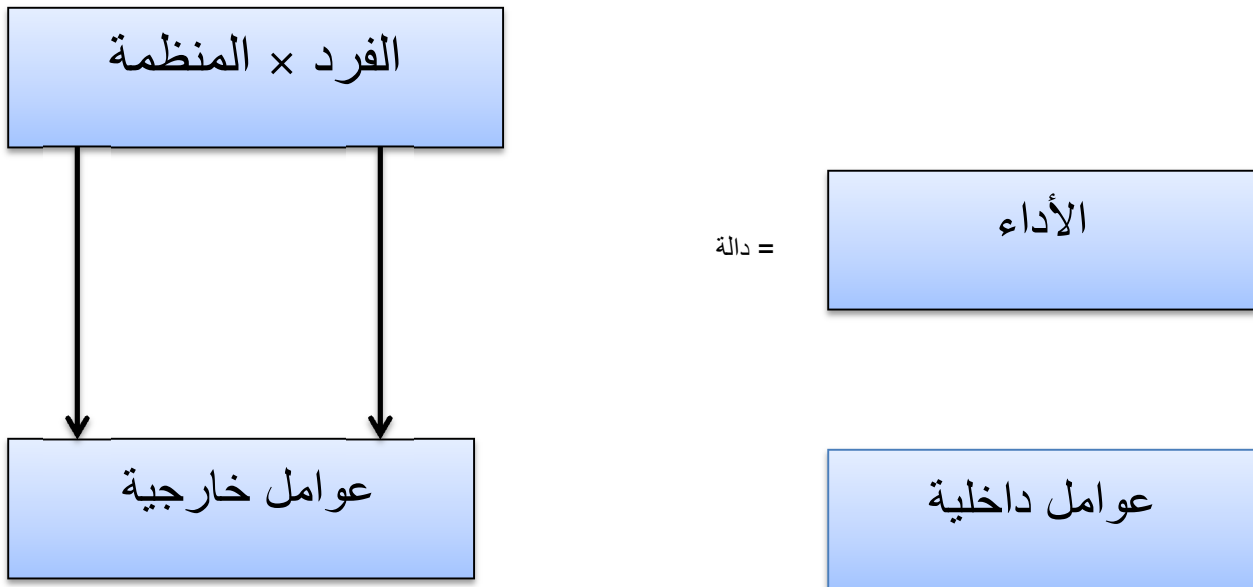
التأثيرات السلبية كجماعة العمل ، مثل معايير جماعة العمل ، التي تهدف إلى تقييد العمل ، ونقص الإنتاج ، و نبذ الفرد للجماعة ، أو من الجماعة.

عدم ملائمة محيط العمل المادي مما يؤدي إلى التأثير على الأداء مثل : الضوضاء ، البرودة ، الحرارة الشديدة ، شدة الضوء وانخفاضه .

عدم ملائمة الاتصالات المرتبطة بالأداء أو بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل أو علم توفير المعلومات التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى التصحيح

في أداء الفرد . ( عباس ، 2006 : ص 10 )

الشكل ( رقم 01 )

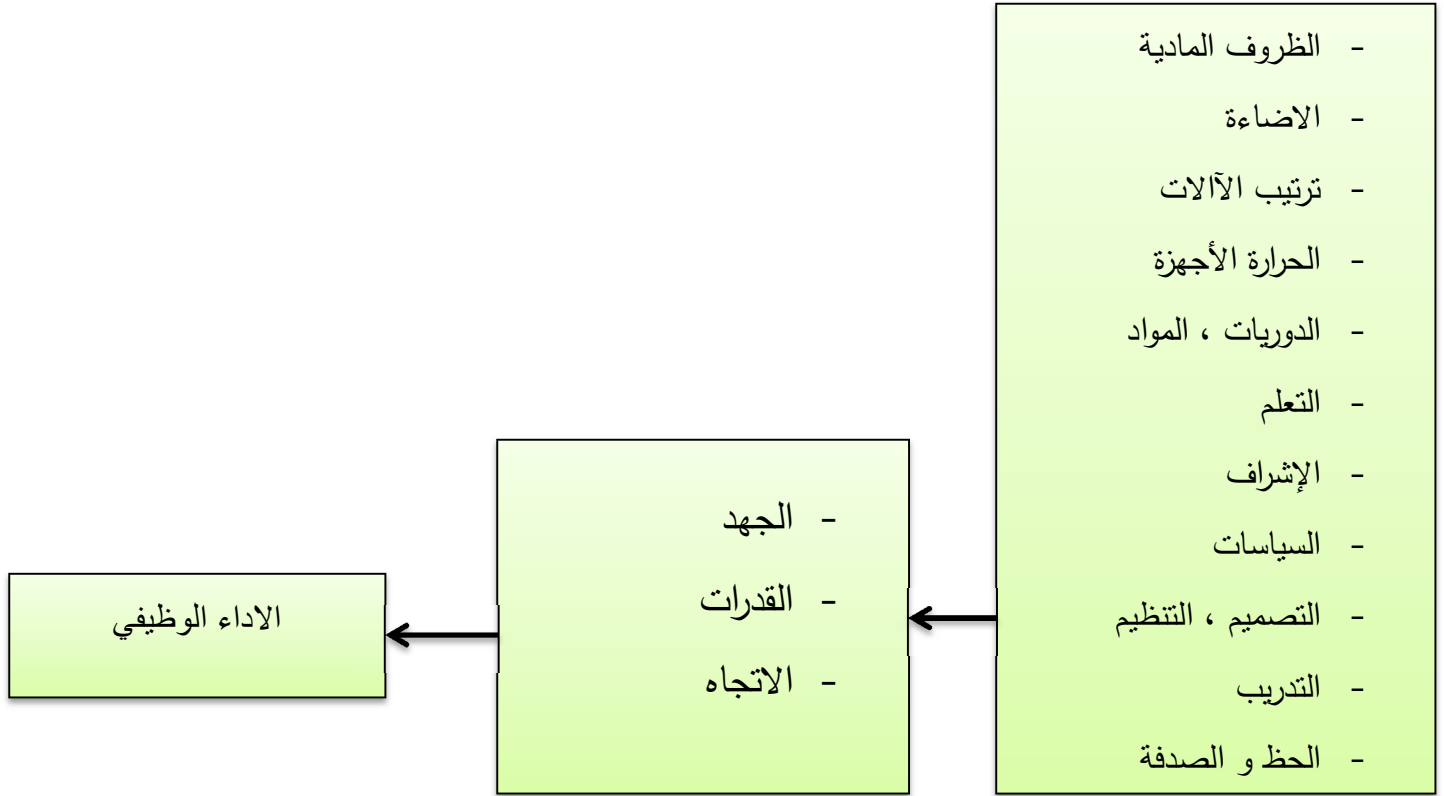


العوامل المثرة على الاداء

(عباس،2006،ص12)



## الشكل رقم (02)



## 2.3- تقويم الأداء الوظيفي للعاملين :

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

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

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

وهي عملية حركية مستمرة ، وإن كانت نتائجها النهائية لا تظهر في التو واللحظة ، ( ابوشيخة ، 2010 :

ص331 )

## 1- عوامل تقويم الأداء الوظيفي للعاملين:

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

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

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

### 3- شروط وعناصر تقويم الأداء الوظيفي :

يشترط في عملية تقويم الأداء الوظيفي للعاملين مل يلي :

- إمكانية ملاحظة العنصر وتمييزه عن غيره من العناصر .
- تعريف العنصر بدقة ، وتحديدده ، بوضوح ، بحيث لا يعني العنصر أكثر من معنى كما لاحظنا من قبل .
- تجزئة العنصر الرئيس إلى عناصر فرعية ، وذلك على أساس تحليل الوظائف .
- انسجامية العناصر مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة ، بحيث لا يكون من بينها ما لا يمت بصلة الواجبات ومسؤولياتها .
- شمولية العناصر لعوامل التقويم الثلاثة التي سبق أن ذكرناها وهي :
  - أ- النتائج والأداء ( كما ونوعا )
  - ب- الشخصية ( القدرات الذهنية والجسمانية ، والقيم والاتجاهات )
  - ج- السلوك المرتبط بالوظيفة .
- عدم المغالاة في تفعيل عناصر التقييم .
- تركيز العناصر على الأداء الحالي ، والأداء المستقبلي أو احتمالات التقدم . ( ابوشيخة ، 2010 ص: 340 )

### 4-القائمون بعملية تقويم الأداء:

الأفراد والجماعات التي تقوم عادة بعملية التقييم الأداء هي:

- المشرف أو الرئيس المباشر للفرد .
- التقويم عن طريق الزملاء .
- التقويم عن طريق المرؤوسين
- التقويم عن طريق العملاء .
- التقويم الذاتي أي عن طريق الأفراد أنفسهم . ( حنفي ، 1990 : ص 367 ) .

**خلاصة:**

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

# الفصل الرابع

## المرأة العاملة

- تمهيد

1- السيرورة التاريخية لعمل المرأة

2- النظريات المفسرة لعمل المرأة :

3- إثر الحربين العالميتين على العمل النسوية

4- واقع عمل المرأة

- خلاصة

**تمهيد:**

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

## 3- السيرة التاريخية لعمل المرأة

## أ- المرأة العاملة عبر التاريخ

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

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

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

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

## 4- 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 مناصب الشغل أياً كان نوع هذا الشغل بتالي يتزايد الاهتمام بهذا الأخير أي المرأة العاملة لقت هذه النقطة عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظرين والعلماء في هذا المجال وجاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة أخذة إياه بالدراسة والتحليل

## - 1.2 نظرية المساواة بين الجنسين :

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

## - 2.2 النظرية الوظيفية:

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

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



## - 3.2 النظرية الماركسية :

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

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

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

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

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

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

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

## 5- إثر الحربين العالميتين على العمل النسوية

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

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

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

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

## 6- واقع عمل المرأة

## أ- دوافع خروج المرأة للعمل :

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

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

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

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

انحصر دور المرأة في الماضي في إطار ضيق تجسد في وظيفتها التربوية والبيولوجية إلى جانب وظائف مختلفة خارج أسرتها كائنة بالقرب من مقر إقامتها كالزراعة ، وتربية الحيوانات . . . كما تقلدت وظيفة زوجها في غيابه ( الصيد ) . وكانت قدرتها الإنتاجية معيار اختيار كزوجة ، لان عملها ضرورة ملحة التلبية احتياجاتها الأسرية ، في حين تساعد أسرتها في قيامها لمسؤوليتها التربوية ، لذا وفقت إلى حد ما بين عملها وأسرتها ، وانطلاقها من هاته النقطة ، يمكننا القول أن المرة حققت استقلالها الاقتصادي عن الرجل و قدرتها على تجاوز الصعاب منذ القدم ، لكن في عالمنا المعاصر ، ونتيجة لطبيعة المستجدات والتطورات المنسب عملها طابعا رسميا إلا أن الكثير من المجتمعات تنتظر إليها خاصة بعد زواجها أنها غير قادرة على العمل لانشغالها بأمور بيتها . ( السباعي ، 1984 : ص 153 )

و في مجتمعات أخرى بررت رفضها لعمل المرأة ، بحجة مزاحمتها للرجل في ميدان العمل و في هذا الصدد يمكننا القول أن لكل منهما بنية بيولوجية وطاقات ، و استعداداته الفطرية ، التي تملي عليه وظيفة تلائمه أكثر من الآخر ، فعلى سبيل المثال : وظيفة التعليم ، و خاصة في المرحلة الابتدائية ، انسب للمرأة من الرجل ، بحكم مستلزماتها التي تتطلب نوعا من المرونة في التعامل ، و الطفل في هاته المرحلة بحاجة إلى الحب و العطف . . . و لن نجد ذلك إلا عند المرأة ، إذ أنها وظيفة أنثوية أكثر منها

ذكورية ، و قد أكدت الدراسات أن من أكثر القطاعات التي تمثلها بنسبة ضئيلة عكس الرجل . ( حمدان :ص160،2002)

أما إذا تحدثنا عن دوافع خروج المرأة الجزائرية إلى العمل ا ناول عامل هو الحاجة الاقتصادية ، لكن طبيعة التطورات والمستجدات انعكست على المجتمع بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة فأصبحت تنظر إلى عملها كوسيلة لتحقيق ذاتها وهذا ما أثبتته مختلف الدراسات . بالتالي إن خروجها للعمل في اغلب الأحيان هو الاحتياج المادي أما في أحيان أخرى هو دافع تحقيق الذات والانتماء إلى المجتمع ( حلمي ، 1999 : ص37)

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

#### ب- عمل المرأة في العالم:

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

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

ومع مطلع القرن 19 أحرزت المرأة بعض حقوقها تمثلت في تجنيدها واشتراكها في المظاهرات ، وفي سنة 1928 حصلت المرأة على جميع الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل وعلى رأسها حقها في

الانتخاب أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كانت الحركة وبالرغم من ظهور زعماء نادوا بالديمقراطية إلا أن المرأة ظلت بعيدة عن الميدان السياسي ، ذلك أن الحركة النسائية لقيت معارضة نسبية حتى من طرف بعض النساء أنفسهن خصوصا المتزوجات حيث كن يعتقدن أن مكان المرأة هو المنزل . ويقول كارل ماركس أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي ، إلا إن الوضع الاجتماعي للمرأة ونجاح دخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية والاقتصادية والاجتماعية إلى العمل وقدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة.

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

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

### ج- عمل المرأة من المنظور الإسلامية:

كانت المرأة قبل الإسلام عار يحرص أولياءها على التخلص منها بوأدها نتيجة لأنها شؤم في ذلك الوقت ، وقد ظهرت دعوة الرسول محمد صلى الله عليه وسلم إلى الإسلام بالتدريج إليهم لهاته الوضعية وفي هذا الصدد يقول الدكتور سرحان عبد العزيز " إن الإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من القيود الجاهلية فمن حقها مساواتها التامة مع الرجل ، وإعطائها حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية . وفسح لها المجال لطلب العلم والعمل خارج إطار أسرتها إذ اخترتها الظروف لذلك.

( كيال ، 1983 : ص 49 )

فقد عملت المرأة في عهد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم لربها ولنفسها ولبيتها ولمجتمعها في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن شيئا من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية . فبالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة ، إلا أنه حمل الرجل مسئولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيئية ورعاية شؤون أطفالها المادية و الأدبية في حين لا ترى مائع في عمل المرأة لأجل تغطية حاجاتها المعيشية أو لتسعف ذويها ،

أو تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها وتؤهلها كفايتها وكفاءتها ومواهبها الفطرية كالتدريس الزراعة . . . الخ ، أو أي عمل ترى فيه نفسها قادرة عليه ومؤهلة له ونافعة له على شرط أن لا يتنافى مع أنوثتها أو عمل ترى نفسها قادرة عليه ومؤهلة له . ( عبد الفتاح ، 1984 : ص 8 ) .

#### د - عمل المرأة في الجزائر أما في الجزائر:

فقد ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق ، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات ، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن ، وتوفرت بعض الإمكانيات ، ففتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة فأصبحت متواجدة في قطاعات التعليم ، الصحة ، الإعلام، والقضاء . . . بل بعد كل ذلك لتخوض المرأة معترك السياسة وأصبحت تتنافس الرجل على أعلى منصب في الدولة وحسب الإحصاءات الواردة لسنة 2002 والتي قدرت وجود مليون و 321 ألف امرأة عاملة ، بنسبة 14.20 % من مجموع الفئات العاملة في البلاد . ( عبد الحق عباس ، 22 - 02 - 2006 : ص 35 )

زيادة عما سبق ، يعد معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في الجزائر ، من بين أدنى المعدلات في الوطن العربي والعالم . وهذا يرجع إلى عدة عوامل متداخلة التأثير من بينها : ضعف مستوى القراءة والكتابة ، وضعف المستوى التعليمي بين السكان الإناث ، وزواج المرأة ، ارتفاع المعدلات ، والقيود الثقافية المفروضة على أنماط معينة من عمل المرأة مثال التجارة وضعف تنمية البيئة الأساسية في المناطق الريفية ، وغياب تطبيق سياسة خاصة بعمل المرأة كعامل لنهوض الاقتصادي . فقد تدخل في عمل المرأة الجزائرية عدة معايير ومتغيرات ، مستمدة من مميزات المجتمع وتقاليد وقيمه ومرجعياته الثقافية والاقتصادية ليتربع عمل المرأة الجزائرية على قاعدة في تركيبة من معطيات ومعايير اجتماعية ، فكرية ، تاريخية ، سياسية وحتى شخصية ، فتعليمها ناتج عن تنشئتها الاجتماعية وتقاليد مجتمعاتها وتاريخه الاستعماري وظروفه الاقتصادية وكذا اندماجها في سوق العمل بتخصصاته المختلفة التي تتوجه إليها أو توجه لها ، لا يمكن إفراغه من محتوياتها الثقافية والتطور التاريخي لعملها ، والمخططات السياسية والبرامج التنموية والاقتصادية المختلفة . أما عن الوضعية الاجتماعية فنسبها لدى النساء العاملات والمتأرجحة بين الارتفاع والانخفاض مشبعة بالقيم الاجتماعية كالمحافظة والتعاون والتصدق والرفض إلى غيرها من الأحكام المسبقة . . . هذه الوضعية الاجتماعية في علاقاتها بعمل المرأة الجزائرية تعد مؤشر لتغيرات اجتماعية واقتصادية التي تعرفها الجزائر من جهة ، ومن جهة أخرى لثبات واستقرار نظام قيم المجتمع ، الذي لم يواكب تلك التغيرات .

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

كما يمثل عمل النساء 18.4 % من مجموع السكان الفاعلين منها 15.8 % في الحضر ، و 7.5 % في الريف . كما أن معظم النساء الناشطات تتركزن في الفئة العمرية 20 - 29 سنة.

## الخلاصة :

ان النظرة الى المرأة و عملها او دورها في مجال العمل فذ تغير عبر الزمن ، و الشاهد على ذلك ان العديد من مجالات العمل الي كانت مناطق محظورة في و قت ما ، اما الان فهي مفتوحة على مصارعيتها أمام المرأة ، بالتالي فقد أصبح للمرأة دور هام في عالم الشغل و أصبح لها مكان مرموق فيه.



# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1- الدراسة الإستطلاعية

2- المنهج المستخدم في الدراسة

3- عينة الدراسة

4- الأداة المستخدمة في الدراسة

4-1 مقياس معوقات الوظيفة

4-2 خصائص السيكومترية

5- الأساليب الإحصائية المستعملة

- الخلاصة

**تمهيد :**

لقد تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة و سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة بحيث يعتبر هذا من أهم الفصول إذ تبرز أهمية العمل الميداني من خلال منهج الدراسة و العينة المطبق عليها الدراسة و الأداة المستخدمة حيث اعتمدنا على مقياس المعوقات الوظيفية و لإيجاد الدلالة الإحصائية للفرضيات استخدمنا برنامج (20 " s p ss )

**1- الدراسة الاستطلاعية :**

تعد الدراسة الاستطلاعية من الأعمال الأولية التي يقوم بها الباحث في البحوث الإجتماعية و الإنسانية بحيث يحتاج الباحث إلى القراءات الأولية أو الاستطلاعية و مراجعة الأدبيات و الكتابات المختلفة في مجال بحثه من أجل توسيع معرفته و معلوماته حول الموضوع و التأكد من أهمية بحثه و تميزه عن البحوث الأخرى ( عامر قنديلجي 1999 :ص 71 )

**2-عينة الدراسة الإستطلاعية :**

تكونت العينة الاستطلاعية من ( 22 ) أستاذة تتراوح أعمارهم من 25 سنة إلى ما فوق 45 سنة من بينهم ( 06 ) في التعليم الثانوي ، و( 09 ) في التعليم المتوسط ، و( 07 ) في التعليم الابتدائي و منهن العازيات و المتزوجات و المطلقات و الأرمل حيث تم اختيارهم عشوائيا .  
المجال الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية : طبقت الدراسة الاستطلاعية في مدرسة إبتدائية و متوسطة و ثانوية من المؤسسات التربوية لولاية ورقلة خلال شهر فيفري سنة 2020 .

**توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن:**

جدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن :

النسب المئوية	التكرارات	السن
43.05 %	8	من 25 إلى 29
22.22 %	03	من 30 إلى 34
16.66 %	06	من 35 إلى 39
12.5 %	04	من 40 إلى 44
5.55 %	01	45 فما فوق
100 %	22	المجموع

يبين لنا الجدول رقم ( 01) توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن و الذي نلاحظ من بحيث تليها الفئة الثالثة بنسبة ( 16.66 % خلاله أن الفئة العمرية الصغيرة تفوق الباقي بنسبة ( 43.05 % ) و أخير الفئة ذات السن الكبير قدرت بنسبة ( 5.55 % ) ثم الفئة الثانية بنسبة ( 22.22 % )

**توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المنصب:**

جدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب :

المنصب	التكرارات	النسب المئوية
أستاذ ثانوي	06	27.27 %
أستاذ متوسط	09	40.90 %
أستاذ إبتدائي	07	31.81 %
المجموع	22	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم ( 02) عدد أفراد العينة الاستطلاعية حسب مناصب الأستاذات و الذي يظهر أستاذات المتوسط أكبر عدد قدرت بنسبة ( 40.90 % ) و بلغت أستاذات الابتدائي نسبة ( 31.81 % ) أما أستاذات الثانوي كانت أقل عددا بنسبة ( 27.27 % )

**توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية:**

جدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية
عزباء	08	36.36 %
متزوجة	12	54.54 %
أرملة	2	9.09 %
المجموع	22	100 %

يبين لنا الجدول رقم ( 03) أن عدد أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة العائلية للأستاذات أن المتزوجات أكبر عدد قدر بنسبة ( 54.54 % ) و يلاحظ في الترتيب يليهن العازبات بنسبة ( 36.36 % ) و الأرامل بنسبة ( 9.09 % )

### 3- منهج الدراسة :

في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بغية وصف الظاهرة ، و محاولة التوصل إلى وضع استنتاج ، و ذلك من خلال التحليل الذي سيساهم في الكشف عن المعوقات الوظيفية لدى أستاذات التعليم الثانوي ، المتوسط و الإبتدائي و بالتالي هذه الدراسة وصفية هدفها وصف الظاهرة و التعرف على جوانب خاصة بالمعوقات الوظيفية.

### 4- عينة الدراسة:

أستاذات التعليم الثانوي ، المتوسط و الإبتدائي : هن عينة من الأستاذات التعليم اللواتي يدرسن في مرحلة التعليم الثانوي ، المتوسط و الإبتدائي و منهن العازيات و المتزوجات و المطلقات و الأرملة و تتراوح أعمارهن بين خمسة عشرين سنة و ما فوق خمسة و أربعين سنة .

#### جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب السن :

النسب المئوية	التكرارات	السن
%43.05	31	من 25 إلى 29
%22.22	16	من 30 إلى 34
%16.66	12	من 35 إلى 39
%12.5	9	من 40 إلى 44
%5.55	4	45 فما فوق
%100	72	المجموع

#### توزيع أفراد العينة حسب المنصب :

#### جدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب:

النسب المئوية	التكرارات	المنصب
%26.38	19	أستاذ ثانوي
%43.05	31	أستاذ متوسط
%30.55	22	أستاذ إبتدائي
%100	72	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

جدول رقم (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسب المئوية	التكرارات	حالة العائلية
47.22%	34	عزباء
44.44%	32	متزوجة
4.16%	3	أرملة
100%	72	المجموع

### 5-الأداة المستخدمة في الدراسة :

#### 5-1 مقياس المعوقات الوظيفية :

- **الاستمارة** : استخدمنا في هذه الدراسة استمارة استبيان التي تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات و تعرف بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف .  
و عليه تم إعداد استمارة استبيان وجهت إلى مجتمع الدراسة الذي يتمثل في الأساتذات بالمؤسسات التعليمية للأطوار الثلاثة بمدينة ورقلة و تحتوي الاستمارة على 39 فقرة تقابلها ثلاثة بدائل ( نعم - أحيانا - لا ) تضم ستة محاور أساسية يتضمن المحور الأول في البيانات الأولية أو الشخصية للتعرف على خصائص العينة و المحور الثاني يتعلق بعدم مواظبة المرأة في العمل أما المحور الثالث يتمثل في التصرفات الشخصية للموظفة و بعدها محور الأداء الوظيفي و خامسا علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين و أخيرا محور الرضا الوظيفي للمرأة العاملة حيث أعدت الاستمارة و عرضت على الأستاذ المشرف للتأكد من صدقها الظاهري الذي أبدى ملاحظاته ، و بناء على توجيهاته و نصائحه شملت الشكل و المضمون الأولي ثم خضعت للتحكيم من طرف الأساتذة المحكمين الأستاذ خميس محمد سليم و الأستاذة وازي طاوس و الأستاذ سرياء الهادي و أعدت على شكلها النهائي بتاريخ 01 / 03 / 2020 و تم التأكد من صدقها و ثباتها حسب الخصائص السيكومترية .

5-2 الخصائص السيكومترية لاستبيان المعوقات الوظيفية:

أ- الصدق: من الصفات الواجب توفرها في أدوات جمع البيانات الصدق ،الذي يعتبر أهم خاصية من خواص القياس ، ويشير مفهوم الصدق إلى لاستدلالات الخاصة التي تخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها وتحقيق صدق المقياس ، معناه تجميعا لأدلة التي تؤدي مثل هذه لاستدلالات . (رجاء محمود،أبوعلام2004:ص413)

وللتأكيد صدق المقياس اعتمد الباحث على الطرق التالية:

أ-1- طريقة صدق الاتساق الداخلي: Infernal Consistency

وهو حساب معال الارتباط بين كل عبارة والمقياس ككل ،وتبين هذه الطريقة مدى تماسك العبارات بالمقياس ككل ،حيث تعتبر درجة المقياس الكلية هي المحك للصدق مع كل بعد من الأبعاد وكل عبارة كذلك.

جدول رقم: (07) يوضح صدق الاتساق الداخلي (المعوقات الوظيفية)

مستوى الدلالة		قيمة ر	الفقرات	الرقم
0.01	0.05			
**	*			
	*	0.40	تتوفر لي وسائل المواصفات من المنزل الي العمل	01
	*	0.39	استطيع التوفيق بين مهامى المهنية ومهامى الاسرية	02
**		0.45	اتحصل على العطل المرضية	03
غير دالة		0.12	العمل في المنوبات الليلية ياثر على التزامات المنزلية	04
**		0.45	يتوفر لي مكان للغذاء بمؤسستي	05
	*	0.40	اتحمل مسؤولية منزلي واسرتي	06
**		0.45	اتعرض للمضايقة عند التأخرفي العمل	07

	*	0.41	08	تحصلت على امتياز بوظيفتي
غير دالة		0.09	09	انت راضية على عملك
**		0.46	10	تعترف الإدارة بما أقوم به من اعمال
**		0.95	11	تحصلت على ترقية خلال فترة عملي
**		0.52	12	واجهت مشكلات بوظيفتي
غير دال		0.16	13	الاجر الذي تتلقينه يعادل مجهودك في العمل
	*	0.42	14	استفيد من المكافآت المالية
	*	0.44	15	يوجد تمييز بيني وبين الرجال داخل مؤسستي
	*	0.40	16	تتم عملية الاتصال بيني وبين زملائي بشكل حسن
	*	0.43	17	علاقتي برئيسي جيدة
	*	0.40	18	بزملائي حسنة علاقتي
	*	0.43	19	اشعر بعدم المساواة بيني وبين زملائي في العمل من قبل رئيسي
غير دال		0.08	20	تشعرين بالاستقرار في العمل
	*	0.44	21	ادراك العنصرية داخل المؤسسة
**		0.51	22	يراقبني مسئول في العمل
**		0.88	23	اتعنف مع زملائي
**		0.53	24	اغادر العمل مبكرا
**		0.57	25	اتعاون مع زملائي

**		0.59	ارفض العمل الاضافي	26
**		0.90	انتغيب بشكل ملحوظ	27
**		0.84	استفيد من خبرة الزملاء والزميلات	28
	غير دال	0.22	افكر بالانتقال الى مؤسسة اخرى	29
**		0.48	افكر بالاستقالة	30
**		0.49	الظروف الفيزيقية التي اعمل بها مناسبة لي	31
**		0.47	يكفيني الوقت لتأدية مهامى المهنية	32
	غير دال	0.14	البرامج التدريبية تساعدنا على الاداء الوظيفي	33
**		0.81	تتوفر المؤسسات معدات تكنولوجية لتحسين الاداء الوظيفي	34
**		0.48	اتحصل على اوقات للراحة	35
**		0.49	ادخال الة حديثة للمؤسسة يعني لي	36
	*	0.42	تعرضت لعقوبات ادارية	37
	*	0.43	الاتصال التنظيمي له دور قوة وضعف ادائي الوظيفي	38
	*	0.40	استفيد من العطل السنوية باوقاتها	39

الكلية للأداء في معظمها اكبر من (0.35)، وبمستوى دلالة (0.01 أو 0.05) كما تراوحت معاملات

ارتباطها بين (0.35،0.95) وعلى هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند (0,01 أو 0,05)

والتي أرقامها على التوالي (04-09-13-20-29-33)



وعددها (06)، حيث تميزت بعامل ارتباط منخفض ومستوى دلالة أقل من (0.05)، وعليه تم الاستغناء عنها فيحسب بالمقارنة الطرفية.

#### أ-2- صدق المقارنة الطرفية:

أثبتت أبحاث (كيللي - T.L.kelley) على أن أكثر التقسيمات تميزاً لمستويات لامتناهية والضعف، هي التي تعتمد على تقسيم الميزات إلى طرفين علوي و سفلي، حيث يتكون القسم العلوي من درجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الممتاز وفي مراجع أخرى نسبة (33%)، ويتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) أو (33%) من طرف الضعيف. (فؤاد البهي السيد .

1978.ص459)

من خلال ذلك تم ترتيب درجات أفراد العينة تنازلياً، وأخذت نسبة (33%) لنزوي لدرجات العليا و(33%) لنزوي الدرجات السفلى للمقياس المكون من (39) عبارة، بعد ما تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين باستخدامنا اختبار "ت"، والجدول التالي يوضح ذلك بالتفصيل بين كل فقرة و المقياس ككل.

جدول رقم: (08) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس المعوقات الوظيفية

يمثل قيم "ت" لدلالة الفرق بين المعوقات الوظيفية

مؤشرات إحصائية المتغيرات	ن	م	ع	ت المحسوبة	sig	مستوى الدلالة 0.01 دح = 2ن - 2 20 =
33 % الدرجات العليا	6	28.1667	2.13698	10.911	0.418	دالة إحصائية
33% الدرجات الدنيا	6	40.5000	1.76068			

التعليق على الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (10.911) وهي دالة عند مستوى (0.01)، مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أن المقياس له القدرة على التمييز ، وهي قيمة أكبر من (ت) المجدولة ، أي أن المقياس يميز تميزا واضحا بين المجموعتين ، وبالتالي فهو على درجة عالية من الصدق.

### 6- الأساليب الإحصائية المستعملة :

استخدمنا في هذه الدراسة ما يلي :

برنامج أس بيا ساس 20 ( S P S S ) لإيجاد الدلالة الإحصائية للفرضيات

المتوسط الحسابي

الانحراف المعياري

إختبار ANOVA

**الخلاصة :**

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة و كانت لها أهمية بالغة بحيث تطرقنا إلى الدراسة الإستطلاعية التي تعتبر أولية لتوسيع المعلومات و المنهج المستخدم في الدراسة ، عينة الدراسة و جداول توزيع أفراد العينة حسب السن ، الحالة العائلية و المنصب ، و الأداة المستخدمة في الدراسة و خصائصها السيكومترية و أخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة بغية الوصول إلى نتائج الدراسة.

# الفصل السادس

## عرض وتحليل وتفسير النتائج

تمهيد

أولاً: عرض و تحليل و تفسير فرضية الاولى

ثانياً: عرض و تحليل و تفسير فرضية الثانية

ثالثاً : عرض و تحليل و تفسير الفرضية الثالث

خلاصة

اقتراحات

تمهيد :

بعد أن تعرضنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة و التي تعتبر مهمة للتعرف على نتائج الدراسة لتمكنا من خلالها القيام بالتحليل و التفسير إذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض و تحليل و تفسير نتائج الدراسة :

### 1. عرض و تحليل و تفسير الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على ما يلي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف السن.

الجدول رقم (09) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن (من 25 إلى 30/29 إلى 34 / من 35 إلى 39/ من 40 إلى 45/ فما فوق) لدرجات معوقات الوظيفية

يلخص الجدول الآتي نتيجة حساب دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لخمسة مجموعات للسن وهي (من 25 إلى 30/29 إلى 34 / من 35 إلى 39/ من 40 إلى 45/ فما فوق في استجابة مقياس معوقات الوظيفية وذلك باستخدام اختبار ANOVA لحساب الفروق وكانت النتائج كالآتي :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	ف	ع	م	ن	معوقات الوظيفية
0.05	0.292	1.267	5.57220	35.8710	31	من 25 إلى 29
			4.61880	35.0000	16	30 إلى 34
			6.50874	34.0000	12	من 35 إلى 39
			4.53995	33.1111	9	من 40 إلى 44
			3.41565	39.5000	4	45 فما فوق

يوضح الجدول رقم (09) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكلية لمقياس معوقات الوظيفية تبعا لمتغير السن حيث كانت قيمة ف (1.267) بقيمة احتمالية (0.292) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) بمعنى أن الفرضية البحثية غير محققة

و هذه النتيجة تتفق جزئياً مع دراسة الطالبة بكرابي أسماء و أشرفها الأستاذ رحمانى محمد بجامعة أحمد دراية بمدينة أدرار تحت عنوان المعوقات السوسيو مترية للمرأة العاملة في قطاع التعليم و كانت الدراسة الميدانية في المؤسسات التعليمية بأدرار ( إبتدائية عبد الحميد بن باديس و متوسطة أبي ذر الغفاري و ثانوية بلكين الثاني ) حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات الإجتماعية و المهنية على أداء المرأة العاملة في قطاع التعليم و أبرز ما تحصلت عليه من نتائج أنه لا توجد معوقات وظيفية للمرأة العاملة في قطاع التعليم .

مما يجعلنا نفسر أنه أحيانا تبتعد المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة كأستاذة في قطاع التعليم بحكم العملية التربوية من مهام المرأة فطريا و يتحكم فيها الوسط العملي كون الأستاذات يخضعن إلى نفس الظروف على السواء

مما يجعلنا نفسر أن المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة كأستاذة في قطاع التربية يتحكم فيها الوسط التربوي و الأستاذات يخضعن إلى نفس الظروف أي يمكن أن تكون المعوقات بنفس الكيفية و بدون فروق مهما اختلف السن .

## 2. عرض و تحليل و تفسير الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الرتبة .

الجدول رقم (10) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن أستاذ ثانوي / أستاذ متوسط / أستاذ ابتدائي) لدرجات معوقات الوظيفية

يلخص الجدول الآتي نتيجة حساب دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لثلاثة مجموعات للرتبة وهي (أستاذ ثانوي / أستاذ متوسط / أستاذ ابتدائي) في استجابة مقياس معوقات الوظيفية وذلك باستخدام اختبار ANOVA لحساب الفروق وكانت النتائج كالآتي :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	ف	ع	م	ن	معوقات الوظيفية
0.05	0.539	0.623	4.53640	36.3684	19	أستاذ ثانوي
			5.66863	35.0000	31	أستاذ متوسط
			5.73815	34.5455	22	أستاذ ابتدائي

يوضح الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكلية لمقياس معوقات الوظيفية تبعا لمتغير الرتبة حيث كانت قيمة ف (0.623) بقيمة احتمالية (0.539) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) أي أن الفرضية لم تتحقق

فرغم ان المرض الذي تتعرض له المرأة غالبا =باعتباره من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فان المرض وان كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيراً عن اضطرابات والمشكلات النفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية و الاتجاهات السلبية نحو المشرفين و زملاء العمل وعدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل للعمل . (محمد و عبد الحي، 2013، ص:18)

مما يجعلنا نفسر أن المعوقات الوظيفية للأستاذات بمختلف أطوار الدراسة لها نفس الظروف بحكم أنهن إناث يعشن حالات مشابهة و في مناخ مدرسي تحت قوانين منظومة واحدة .

### 3. عرض و تحليل و تفسير الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الحالة العائلية

الجدول رقم (11) يوضح اختبار ANOVA دلالة الفروق بين متوسطات متغير السن أستاذ ثانوي /

أستاذ متوسط / أستاذ ابتدائي) لدرجات معوقات الوظيفية

يلخص الجدول الآتي نتيجة حساب دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية أربعة مجموعات للرتبة وهي(عزباء/ متزوجة/ أرملة/ مطلقة) في استجابة مقياس معوقات الوظيفية وذلك باستخدام اختبار ANOVA لحساب الفروق وكانت النتائج كالآتي :

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	ف	ع	م	ن	معوقات الوظيفية
0.05	0.889	0.210	4.82095	34.9706	34	عزباء
			6.22487	35.6563	32	متزوجة
			1.15470	35.3333	3	أرملة
			6.02771	33.3333	3	مطلقة

يوضح الجدول رقم (11) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكلية لمقياس معوقات الوظيفية تبعاً لمتغير للحالة العائلية حيث كانت قيمة ف(0.210) بقيمة احتمالية (0.889) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بمعنى عدم تحقق الفرضية

نجد أن الالتزامات الأسرية : توصل الدراسة في مجال الغياب ، أن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال ويأتي ذلك النساء المطلقات ثم الأرمال وأخيراً غير المتزوجات أن وجود الأطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات . (محمد الحسن، 2008، ص: 88)

مما يجعلنا نفسر أن المعوقات الوظيفية للأستاذات بإختلاف الحالة العائلية يمكنها أن تنطبق على كل النساء العاملات لأنهن لهن نفس الإضطرابات العصبية كأنثى و ربما



تتفاوت درجة الإلتزام الأسري إلا أنه في جميع حالاتهم العائلية يرتبطن بالإنشغالات الأسرية و الأعمال المنزلية.

## استنتاج العام

كل بحث علمي ينتهي بمجموعه من النتائج و الحقائق التي يتوصل لها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لدراسة ، حاولنا في دراستنا التوصل الى نتائج علمية وموضوعية تتناسب مع الواقع و تعطي صورة حقيقة للمعوقات التي تواجه في القطاع الصحي في المجال الصحي ، فمن خلال ما تم عرضه عبر الجدل السابقة التي تحمل كل منها معلومات احصائية و تحليلات جزئية عن اسئلة و محاور الاستثمار و الاجابة عن الاسئلة :

وتم استخلاص نتائج من هاته الدراسة و تتمثل في :

- 1- الزوج لا يعارض عمل المرأة من الاسباب التي تجعل المرأة تستنى عن عملها هي المسؤولية اتجاه الزوج و الابناء
- 2- الزوج هو العامل الاساسي الذي يساعد في التوفيق بين عملها المنزلي و الخارجي .
- 3- من الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل تسلط المديرين و المشرفين .
- 4- تؤثر مسؤولية الزوج على المرأة العاملة .
- 5- من اسباب التي نظرة المجتمع للعاملات في قطاع التربية تتمثل في التصرفات الصادرة من بعض العاملات استاذات .

### الاقتراحات و التوصيات :

- 1- رفع وزيادة الحوافر المهنية و المكافآت و التشجيعات الاستاذات في القطاع التربية و مساواتهن بغيرهن من الحوافر استاذات المهن الاخرى
- 2- ضرورة قيام الزواج و الاقارب و ابناء المجتمع المحلي تغير افكارهم و قيمهم إزاء عمل المرأة و احترامه و تقديره مع التشجيع المرأة عارسة المهنية التي تتلاءم مع امكانياتها.
- 3- على المرأة ان تتحمل مشقة الجمع بين العمل و الواجبات المنزلية و الاسريه و التوفيق فيما بينهما .
- 4- توعية المرأة العاملة بحقوقها وواجباتها في العمل و السعي لتطوير القوانين التي تتضمن ممارسة المرأة لحقوقها الوظيفية و مطالبة في حقها في العمل و الترقية الوظيفية .

- 5- على الادارة و المسؤولين احترام المرأة العاملة في اي مجال كان و تثمين جهودها الخلافة استغلالها و تقدير ظروفها .
- 6- على المرأة ان لا تتغيب عن العمل عنع مهما تكن الاسباب لان انقطاعها و تغيبها عن العمل يضر بالعملية الانتاجية و الخدمية .
- 7- ضرورة الاهتمام التام بالامهات العاملات في بعض قطاع التربية لتفادي تأثرهم بالاعمال الكيميائية ، و توفير الامن الزظيفي داخل المؤسسة .

# قائمة المصادر و المراجع

■ القائمة المراجع

- 1- أحمد خليل، خليل. (1982) . (المرأة العربية وقضايا التغيير) ..(ط). بيروت: دار الطباعة الجديدة
- 2- أحمد زكي، محمد. (1986). معجم مصطلحات العلوم الإدارية. (دط). القاهرة: دار الكتاب.
- 3- إدريس، إدريس (2009). بطاقة التقييم المتوازن. (ط1) الأردن : دار وائل للنشر.
- 4- الجوير، إبراهيم. (1995) . عمل المرأة في المنزل وخارجه. (ط1). الرياض: مكتبة الاالصيكان.
- 5- الرفاعي احمد حسن. (1976). الأسس العلمية المناهج العلوم الاجتماعية. (ط2)، لبنان: الدار العلمية لطباعة.

■ العلمية لطباعة.

- 1- السياحي، معطي، (1984) . المرأة بين الفقه والقانون. (ط1). بيروت: المكتب الإسلامي.
- 2- الشبيلي، عمر محمد تومي. (2002) ، علم النفس الإداري. (د ط). طرابلس: الدار العربية للكتاب.
- 3- العجيلي، عميان. (2009). البحث العلمي أساليبه وتقنياته. (ط2) دبلد: الجامعة المفتوحة .
- 4- العديلي، تاجر محمد. (1995) . السلوك الإنساني التنظيمي. (ط2). الأردن: معهد الإدارة العامة.
- 5- العميان، محمود سليمان. (2010) . السلوك التنظيمي. (ط5). الأردن: دار وائل للنشر.
- 6- العميان، تواف. (1982) . القيادة الإدارية. (ط2). الرياض: دار العلوم.
- 7- الغالبي، طاهر محسن منصور: (2007) . الإدارة الإستراتيجية. (ط1). عمان: دار الوائل للنشر.
- 8- المحاسبية، محمد إبراهيم. (2013) . إدارة وتقويم الأداء الوظيفي. (ط1). عمان: دار جرير.
- 9- النمر، محمد. (1990) . السلوك الإداري. (ط1) الرياض: مطابع الملك سعود.
- 10- بن حمدان، خالد محمد. (2007) . الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. (د ط). الأردن: اليازوري العلمية.
- 11- بن وكيل الشيخ، عبد الله. (1980). عمل المرأة. (ط1). الدار السعودية
- 12- بوشیخة، نادر احمد. (2010) . إدارة الموارد البشرية. (ط1). عمان: دار الصفاء.
- 13- بوفلجة، غياث. (1998) . القيم و الثقافة. (د ط). الجزائر : دار العرب لطباعة والنشر.

## قائمة المصادر و المراجع

- 14- بونعبر، مدحت. (دس). الأداء الإداري المتميز (ط1). القاهرة: المجموعة العربية لنشر والتوزيع.
- 15- حامد احمد، بدر. (1982). السلوك التنظيمي. الكويت: دار القلم
- 16- حسن، راوية. (1999). إدارة الموارد البشرية. (دط). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 17- حنفي، سليمان. (1990). السلوك التنظيمي. (دط). القاهرة: دار الجامعات المصرية. (23) زكي محمود، هاشم. التنظيم وطرق العمل. (ط1) الكويت: جامعة الكويت.
- 18- زيادة، احمد. (1994). نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة. (ط1). د بلد: دار الزاوية النشر.
- 19- سعيد، مؤيد. (2002). إدارة الموارد البشرية. (ط1). الأردن : دار الكتب الحديثة لنشر والتوزيع.
- 20- سلطان، محمد سعيد نور. (2003). السلوك التنظيمي. (د ط) الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 21- سليم، مريم. (1999). واقع وتطلعات التحرر. (ط1). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 22- شتي، علي السيد. (1997). المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية. (دط). مصر: مكتبة الإشعاع.
- 23- صنفى، عبد القادر. (1990). السلوك التنظيمي وإدارة الفاعلون. (دط). الإسكندرية: دار الجامعة.

1- فان فيله، هيلين. (1983). المرأة الجزائرية. (ط5). لبنان: دار الحدائث للطباعة.

### المواقع الالكترونية

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

([www.middle-east.online.com](http://www.middle-east.online.com))

المجلات والدوريات:

- 2- درة، عبد الباري، (2003) . تكنولوجيا الأداء في المنظمات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، (382)
- 3- عبد الرحيم علي، منير. (1995) . العلاقة بين ضغوط العمل و بين الولاء التنظيمي مجلة الإدارة العامة، (2)، 35.
- 4- فرحات، نادية. (2012) . عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد (8)، 16-18. 4 الأوراق المقدمة في الندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية:
- 5- حام، عمر. (2007) . المرأة في الإدارات الحكومية التحديات والأفاق. ملتقى المرأة في الإدارات الحكومية، الجامعة الأمريكية، تونس.
- 6- صلاح، عبد الله. (1979) . فعالية تقييم الأداء. بحث مقدم للندوة المدير الفعال، معهد الإدارة العامة.
- 7- عاشور، فضيلة. (2007). مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية المجتمعية. ورقة عمل مقدمة في ملتقى دور المرأة في التنمية، جامعة دمشق.
- 8- عمرو، حامد. (الفترة الممتدة من 19 - 23 أوت 2007). المرأة في الإدارة الحكومية التحديات والأفاق. الجامعة الأمريكية، تونس.
- 9- حنفي، سليمان. (1990) . السلوك التنظيمي. (دط). القاهرة: دار الجامعات المصرية.
- 10- زكي محمود، هاشم. التنظيم وطرق العمل. (ط1) الكويت: جامعة الكويت.
- 11- زيادة، احمد. (1994) . نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة. (ط1). د بلد: دار الزاوية للنشر، -25) سعيد، مؤيد. (2002) . إدارة الموارد البشرية. (ط1). الأردن: دار الكتب الحديثة لنشر والتوزيع.
- 12- سلطان، محمد سعيد نور. (2003). السلوك التنظيمي. (د ط) الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 13- سليم، مريم. (1999) . واقع وتطلعات التحرر. (ط1). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 14- شتي، علي السيد. (1997). المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية. (دط). مصر: مكتبة الإشعاع.
- 15- صنفى، عبد القادر، (1990) . السلوك التنظيمي وإدارة الفاعلون. (ط). الإسكندرية: دار الجامعة.

## قائمة المصادر و المراجع

- 16- عاشور، احمد صقر، (1983) . إدارة الأفراد. (ط2). بيروت: دار النهضة العربية.
- 17- عاطف محمد، غيث. (دس). المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي. (ط1)، مصر: دار المعرفة للنشر عبد الفتاح، إبراهيم، (1984) . سيكولوجية المرأة العاملة. (ط2). بيروت: دار النهضة.
- 18- قباري، محمد. (1981) . علم اجتماع الاداري. (ط1). الإسكندرية: دار المعارف.
- 19- قندنز، انتني. (2005) . علم الاجتماع. (ط4). بيروت: دار ترجمان لنشر.
- 20- كولونتاوي، الكسوندر. (1978). تحرر المرأة العاملة. (ط3). بيروت: دار الطليعة لطباعة والنشر.
- 21- محمد عباس، سهيلة. (2006) . إدارة الموارد البشرية. (ط2). عمان: دار الوائل للنشر والتوزيع.
- 22- محمد عبد الغني، هلال. (1996). مهارات إدارة الأداء. (د ط). القاهرة: دار الصفاء.
- 23- محمود، الجوهري. (2010) . المشكلات الاجتماعية. (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر.
- 24- مذكور، إبراهيم. (1975). معجم العلوم الاجتماعية. (دط). مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 25- معن، خليل العمر. (2002) . علم اجتماع الأسرة. (د ط). الأردن: دار الشروق للنشر.
- 26- منسي، محمود عبد الحليم. (2000). مناهج البحث العلمي. (نت). مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 27- هانقر، ماريو. (1988) . إدارة الأداء. (د ط). الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 28- فان فيله، هيلين. (1983) . المرأة الجزائرية. (ط5). لبنان: دار الحداثة للطباعة.

### ■ الرسائل العلمية

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



## قائمة المصادر و المراجع

---

- 4- بن سيحمود محمد المهدي. (2018.2019) . المعوقات الوظيفية و الاجتماعية للمرأة العاملة ، رسالة ماستر ، جامعة أحمد دراية ، أدرار.
- 5- دنبري لطفى.(2014.2015). مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الاداء الوظيفي ، شهادة ماستر ، جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي .
- 6- عوني مصطفى (2007.2008) . المعوقات التنظيمية و اثرها على فعالية الجماعات المحلية ، رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة .

الملاحق

ملاحق الدراسة:

الملحق رقم 01 استبيان الدراسة



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

صص علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشريه

المستوى : السنة الثانية ماستر



**بيانات الشخصية وعامة:**

السن : 25- 30  30-35  35-40  40-45  45-فما فوق

الحالة المدنية : متزوجة  عزباء  مطلقة  ارملة

المنصب : معلمة ابتدائي  استاذة متوسط  استاذة ثانوي

المستوى : معهد تكنولوجي  ليسانس  ماستر

الخبرة : 01- 05  05-10  10-15  15-20  20- فما فوق

طبيعة الوظيفة : مؤقتة  دائمة

الموطن الاصلي : ريفي  حضري  بدوي

أختي الموظفة : تحية طيبة :

نضع بين أيديك هذه الأداة نرجو منك الإجابة عنها بكل صدق وصراحة وذلك بوضع علامة (x) في الخانة الملائمة علما بأن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

## الملاحق

مثال توضيحي :

إذا كنت ترفضين العمل الاضافي ، فضعي علامة (x) كما هو موضح في الجدول التالي :

الرقم	العبرة	نعم	أحيانا	لا
00	ارفض العمل الاضافي	(x)		

الرقم	البنود	نعم	احيانا	لا
01	تتوفر لي وسائل المواصلات من المنزل الي العمل			
02	استطيع التوفيق بين مهامى المهنية ومهامى الاسرية			
03	اتحصل على العطل المرضية			
04	العمل في الساعات الاضافية يآثر على الالتزامات المنزلية			
05	يتوفر لي مكان للغذاء بمؤسستى			
06	اتحمل مسؤولية منزلى واسرتى			

07	اتعرض للمضايقة عند التاخر في العمل			
08	تحصلت على امتياز بوظيفتى			
09	انت راضية على عمالك			
10	تعترف الادارة بما اقوم به من اعمال			
11	تحصلت على ترقية خلال فترة عملى			

12	واجهت مشكلات بوظيفتى			
13	الاجر الذى تتلقينه يعادل مجهودك في العمل			
14	استفيد من المكافآت المالية			
15	يوجد تمييز بينى وبين الرجال داخل مؤسستى			
16	تتم عملية الاتصال بينى وبين زملائى بشكل حسن			
17	علاقتى برئيسى جيدة			
18	علاقتى بزملائى حسنة			

19	اشعر بعدم المساواة بينى وبين زملائى في العمل من قبل رئيسى			
20	تشعرين بالاستقرار في العمل			
21	ادراك العنصرية داخل المؤسسة			
22	يراقبنى مسئولى في العمل			

## الملاحق

			اتعنف مع زملائي	23
			اغادر العمل مبكرا	24
			اتعاون مع زملائي	25

			ارفض العمل الاضافي	26
			اتغيب بشكل ملحوظ	27
			استفيد من خبرة الزملاء والزميلات	28
			افكر بالانتقال الى مؤسسة اخرى	29
			افكر بالاستقالة	30
			الظروف الفيزيكية التي اعمل بها مناسبة لي	31
			يكفيني الوقت لتادية مهامى المهنية	32
			البرامج التدريبية تساعدنا على الاداء الوظيفي	33
			تتوفر المؤسسات معدات تكنولوجية لتحسين الاداء الوظيفي	34
			اتحصل على اوقات للراحة	35
			ادخال الة حديثة للمؤسسة يعني لي	36
			تعرضت لعقوبات ادارية	37
			الاتصال التنظيمي له دور قوة وضعف ادائي الوظيفي	38
			استفيد من العطل الاستثنائية عند الحاجة الضرورية	39



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس العمل و التنظيم



.....: الاستاذ

.....: التخصص

.....: الرتبة العلمية

### استمارة صدق المحكمين

اساتذتي الفاضلين ارجو منكم التحكيم بي عن مدى قياس ابعاد الخاصية التي اخترناها وهي (المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى المرأة العاملة في قطاع التربية بولاية ورقلة ابتدائية . متوسطة ثانوية) كما اشكركم على كل ملاحظة تقدمونها لنا لاننا سناخذها بعين الاعتبار

الوالرجاء منكم بحكم خبرتكم في المجال العلمي أن تحكموا هذه الأداة من خلال:

- مدى قياس الأبعاد للخاصية.
- مدى ملائمة البنود لكل بعد.
- مدى وضوح البنود وسلامة صياغتها.
- مدى ملائمة بدائل الأجوبة.

ولمساعدتكم في الاجابة عن هذه الأداة إليكم التعاريف الإجرائية التالية:

أ- المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة: هي مجموعة من العقاقبل والمشاكل التي تواجهها المرأة داخل بيئة عملها كما انها اتجاها سلوكيا سلبيا الذي يعوق تحقيق المنظمة وافرادها الى الهدف المنشود والذي يتكون من الابعاد التالية:

بعد عدم مواضبة المرأة في العمل : التي تشتمل الغيابات وعدم توتجدها في مكان عملها اثناء الاوقات الرسمية بالاضافة الى العطل المرضية التي هي في اغلب

الاحيان اضطرابات ومشكلات نفسية كسوء التكيف مع الزملاء والمشرفين وتعود ايضا الى الالتزامات الاسرية التي تختلف حسب الحالة الاجتماعية للعاملة, انتاجية المرأة العاملة : هو كل ما يترتب عن مخرجات المرأة العاملة وما تقدمه من اعمال سواء كانت نتائج المرودية اجابية او سلبية.

بعد علاقة المرأة العاملة بالادارة والمسؤولين : ان عدم احترام واطاعة الموظفة للاحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسة عائد الى ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الادارة والمشرفين فالادارة في الاغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها

بعد عدم الرضا الوظيفي : هو مجموعة من الاحاسيس السلبية التي تشعر بها المرأة العاملة اتجاه نفسها ووظيفتها والمؤسسة التي تعمل بها والتي تستنفذ كافة طاقتها ومواهبها لتقديم افضل ما عندها لتحقيق اهداف المؤسسة

ب- الاداء الوظيفي: هو تقييم ما اذا كان العامل ينفذ وظيفته بشكل جيد فهو عبارة عن المخرجات والاهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها عن طريق العاملين فيها حيث يتكون من الابعاد التالية

بعد تصرفات الموظفة الشخصية: هي تلك الافعال التي تقوم بها المرأة العاملة التي تجعل مستوى ادائها ينخفض مما يؤثر عليها وعلى المؤسسة سلبا

بعد الاداء الوظيفي للمرأة العاملة : هي تلك المهام والجهود والانشطة المبذولة من قبل المرأة العاملة و التي تحدد قدرتها على التجانس بين السلوك المطلوب لبيئة العمل والاشياء التي ينصب عليها الاداء الوظيفي .

## الملاحق

البديل	مدى وضوح الصياغة		مدى انتماء الفقرة للبعد		الأبعاد
	واضحة	غير واضحة	لا تقيس	تقيس	
					<b>بعد عدم مواضبة المرأة على العمل</b>
					1- تتوفر لي وسائل المواصلات من المنزل الى العمل
					2- استطيع التوفيق بين مهامي المهنية ومهامي الاسرية
					3- اتحصل على العطل المرضية
					4- يتوفر لي مكان للغذاء بمؤسستي
					5- اتحمل مسؤولية منزلي واسرتي
					6- اتعرض للمضايقة عند التأخر غي العمل
					<b>بعد انتاجية المرأة العاملة</b>
					1- تحصلت على امتياز بوظيفتي
					2- تعترف الادارة بما اقوم به من اعمال
					3- تحصلت على ترقية خلال فترة عملي
					4- واجهت مشكلات بوظيفتي
					5- استفيد من المكافئات المالية
					<b>بعد المرأة العاملة بين بالإدارة والمسؤولين</b>
					1- يوجد تمييز بيني وبين الرجال داخل مؤسستي
					2- تتم عملية الاتصال بيني وبين زملائي بشكل حسن
					3- علاقتي برئيسي جيدة
					4- علاقتي بزميلاتي حسنة
					5- اشعر بعدم المسوات بيني وبين زملائي في العمل من قبل رئيسي



## الملاحق

					6- ادرك العنصرية داخل المؤسسة
					7- يراقبني مسؤولي في العمل
					<b>بعد الرضا الوظيفي</b>
					1- انا راضية عن وظيفتي
					2- اشعر بالاستقرار بوظيفتي
					3- احب عملي
					4- تحفزني الظروف التنظيمية للعمل
					5- اعاني من كثرة الاعباء والاجهاد
					<b>بعد تصرفات الموظفة الشخصية</b>
					1- اتعنف مع زملائي
					2- اغادر العمل مبكرا
					3- اتعاون مع زملائي
					4_ ارفض العمل الاضافي
					5_ اتغيب بشكل ملحوظ
					6- استفيد من خبرة الزملاء والزميلات
					7- افكر بالاستقالة
					<b>بعد الاداء الوظيفي</b>
					1-الضروف الفيزيكية التي اعمل بها مناسبة لي
					2-يكفيني الوقت لتأية مهامى المهنية
					3_ توفر المؤسسة معدات تكنولوجية لتحسين الاداء الوظيفي
					4- اتحصل على اوقات للراحة
					6- ادخال الة حديثة للمؤسسة يعني لي
					7- تعرضت لعقوبات ادارية
					8-الاتصال التنضيمي له دور قوة وضعف ادائي الوظيفي
					9_ استفيد من العطل السنوية باوقاتها

## الملاحق

البديل	غير ملائمة	ملائمة	المثال التوضيحي
			علاقتي بزملائي وزملائي في العمل جيدة
		X	نعم
			أحيانا
			لا
			إذا كانت إجابتك بنعم فضع علامة (X) في خانة نعم كما هو موضح في المثال أعلاه.

البديل	غير ملائمة	ملائمة	بدائل الأجوبة
			نعم
			أحيانا
			لا

الملاحظات

.....

.....

.....

وشكراً على تعاونكم

## الملاحق

الملحق رقم 02 نتائج الفرضية الأولى

### Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum	Variance inter-composantes
					Borne inférieure	Borne supérieure			
					من 29-25	31			
من 34-30	16	35.0000	4.61880	1.15470	32.5388	37.4612	29.00	47.00	
من 39-35	12	34.0000	6.50874	1.87891	29.8645	38.1355	22.00	44.00	
من 45-40	9	33.1111	4.53995	1.51332	29.6214	36.6008	26.00	39.00	
فوق 45 سنة	4	39.5000	3.41565	1.70783	34.0649	44.9351	35.00	43.00	
Total	72	35.2222	5.38967	.63518	33.9557	36.4887	22.00	49.00	
Modèle									
Effets fixes			5.34953	.63045	33.9638	36.4806			
Effets aléatoires				.75085	33.1375	37.3069			.59134

### ANOVA

الدرجة الكلية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	145.072	4	36.268	1.267	.292
Intra-groupes	1917.373	67	28.618		
Total	2062.444	71			

## الملاحق

الملحق رقم 03 نتائج الفرضية الثانية

إختبار ANOVA المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الحالة العائلية

### Descriptives

الدرجة الكلية

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum	Variance inter-composantes
					Borne inférieure	Borne supérieure			
					عزباء	34			
متزوجة	32	35.6563	6.22487	1.10041	33.4119	37.9006	22.00	49.00	
أرملة	3	35.3333	1.15470	.66667	32.4649	38.2018	34.00	36.00	
مطلقة	3	33.3333	6.02771	3.48010	18.3597	48.3070	27.00	39.00	
Total	72	35.2222	5.38967	.63518	33.9557	36.4887	22.00	49.00	
Modèle									
Effets fixes			5.48195	.64605	33.9330	36.5114			
Effets aléatoires				.64605 <sup>a</sup>	33.1662 <sup>a</sup>	37.2783 <sup>a</sup>			-1.71762-

a. Attention : le variance inter-composantes est négative. Elle a été remplacée par 0,0 dans le calcul de cette mesure d'effets aléatoires.

### ANOVA

الدرجة الكلية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	18.922	3	6.307	.210	.889
Intra-groupes	2043.523	68	30.052		
Total	2062.444	71			

## الملاحق

### الملحق رقم 04 نتائج الفرضية الثالثة

إختبار ANOVA المعوقات الوظيفية لدى أستاذات قطاع التربية تعزى إلى إختلاف الحالة الرتبة

#### Descriptives

الدرجة الكلية

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum	Variance inter-composantes	
					Borne inférieure	Borne supérieure				
					أستاذ ثانوي	19				36.3684
أستاذ متوسط	31	35.0000	5.66863	1.01812	32.9207	37.0793	22.00	47.00		
أستاذ ابتدائي	22	34.5455	5.73815	1.22338	32.0013	37.0896	26.00	47.00		
Total	72	35.2222	5.38967	.63518	33.9557	36.4887	22.00	49.00		
Modèle			Effets fixes	5.41853	.63858	33.9483	36.4962			
			Effets aléatoires		.63858 <sup>a</sup>	32.4746 <sup>a</sup>	37.9698 <sup>a</sup>			-.47216-

a. Attention : le variance inter-composantes est négative. Elle a été remplacée par 0,0 dans le calcul de cette mesure d'effets aléatoires.

#### ANOVA

الدرجة الكلية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	36.569	2	18.284	.623	.539
Intra-groupes	2025.876	69	29.361		
Total	2062.444	71			

Group Statistics

VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001 1.00	6	28.1667	2.13698	.87242
2.00	6	40.5000	1.76068	.71880

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
									95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
VAR00001	Equal variances assumed	.714	.418	-10.911	10	.000	-12.33333	1.13039	-14.85200	-9.81467
	Equal variances not assumed			-10.911	9.647	.000	-12.33333	1.13039	-14.86455	-9.80212

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	33

Correlations

		المعوقات	الاداء
المعوقات	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
الاداء	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		الاداء الوظيفي	عدم المواضبة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	0.595*
	Sig. (2-tailed)		.978
	N	8	6
عدم المواضبة	Pearson Correlation	0.595*	1
	Sig. (2-tailed)	.978	
	N	6	6

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		الاداء الوظيفي	عدم المواضبة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	0.595*
	Sig. (2-tailed)		.978
	N	8	6
عدم المواضبة	Pearson Correlation	0.595*	1
	Sig. (2-tailed)	.978	
	N		

Correlations

		الاداء الوظيفي	انتاجية المرءة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	*0.691
	Sig. (2-tailed)		.865
	N	8	5
انتاجية المرءة	Pearson Correlation	*0.691	1
	Sig. (2-tailed)	.865	
	N	5	5

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الاداء الوظيفي	المرءه العاملة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	0.782*
	Sig. (2-tailed)		.533
	N	8	7
المرءه العاملة	Pearson Correlation	0.782*	1
	Sig. (2-tailed)	.533	
	N	7	7

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الاداء الوظيفي	تصرفات الموظفة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	0.813**
	Sig. (2-tailed)		.044
	N	8	7
تصرفات الموظفة	Pearson Correlation	0.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.044	
	N	7	7

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملاحق

ANOVA

المعوقات

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63.706	4	15.926	.985	.422
Within Groups	1083.572	67	16.173		
Total	1147.278	71			

	N	Mean	Std. Deviation	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
				Lower Bound	Upper Bound		
	31	27.03	4.078				
2	16	26.44	3.306				
3	12	24.83	5.078				
4	9	25.00	3.464				
5	4	27.50	3.697				
Total	72	26.31	4.020				

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن معوقات الوظيفة للمرأة العاملة كأستاذة في القطاع التربية ، الثانوية ، المتوسط و الابتدائي بقطاع التربية بورقلة ، ومعرفة الفروق في معوقات الوظيفة تبعا لسن و الرتبة و الحالة العائلية، و لتحقيق اهداف الدراسة قامت الطالبتان باستخدام المنهج الوصفي الاستكشافي و المقارن حيث تم الاعتماد اداة المعوقات الوظيفية و ذلك بعد التأكد من خصائصها السيكومترية ، وبناء عليه طبقت الأداة على مجتمع 72 استاذات بقطاع التربية بورقلة للموسم 2020/2019 .  
وباستخدام الاساليب الاحصائية المتمثلة في برنامج SPSS 20، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري و اختبار ANOVA تم الوصول الى النتائج التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ادراك المعوقات الوظيفية لدى استاذات قطاع التربية تعزى الى اختلاف السن .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى استاذات قطاع التربية تعزى الى اختلاف التربية .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك المعوقات الوظيفية لدى استاذات قطاع التربية تعزى الى اختلاف الحالة اجتماعية.

ليتم تفسيرها في ضوء الاطار النظري و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع المعوقات الوظيفية.

### الكلمات المفتاحية :

المعوقات الوظيفية ، المرأة العاملة، الاداء الوظيفي، أستاذات، قطاع التربية بورقلة .