



مذكرة لنيل شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان :

## صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وأثره على أدائها المهني

تحت إشراف الأستاذة:

أ. غياث حياة

مقدمة من طرف الطالبة:

شكرين فاطيمة

أعضاء لجنة المناقشة:

أ. بوزنكة أحمد رئيسا

أ. غياث حياة مقررة

أ. مرياح فاطمة الزهراء مناقشة

السنة الجامعية: 2018/2017



# الأهداء

إلى...

. من هو سندي في الحياة ومن زرع في الطموح والدي .... حفظه الله .

. من تحرسه في حب الله في فؤادي وكانت منبعاً للحنان ومعلماً في

الأخلاق وأختاً في النصح والإرشاد والدي الغالية .... حفظها الله

. الي اخوتي وأصدقائي الذين رافقوني في هذا المشوار .

والى أستاذتي المشرفة رعاها الله ....

أهدي مشاعر الحب والحنان لهم ...

أهدي هذا العمل المتواضع

شكرين فاطيمة

## شكر و تقدير:

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه عدد خلقه ورضى نفسه وزنة عرشك ومداد كلماتك اللهم لك الحمد والشكر علي نعمتك الدائمة و الشكر لله رب العالمين و السلام علي أشرف الانبياء و المرسلين نبينا محمد و علي آله وصحبه أجمعين ...

يطيب لى أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلي كل من ساهم في توجيهي وإرشادي وغمرنى بي بعطائه لقول رسول الله صل الله عليه وآله وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " رواه أحمد الترمذي.

و أتقدم بالشكر الكثير الى....

❖ أستاذتي الفاضلة السيدة المؤطرة والمشرفة الأستاذة غياث حياة لما أبدته من اهتمام ومتابعة وتوجيه خطوة بخطوة بكل صدق و أمانة ، والتي قدمت لي النصح ورحابة الصدر أثناء فترة البحث و إنجاز هذا العمل المتواضع ، فلها مني خالص الشكر و الامتنان و التقدير فجزاها الله خيرا ..

❖ السادة لجنة المناقشة و أعضائها الأفاضل لقبولهم مناقشة رسالة الماجستير ، خالص الشكر والتقدير ..

❖ الأساتذة المحكمين الذي قدموا لي نصائحهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم العلمية ( الأستاذة غياث بوفلجة ، الأستاذة بزايد نجاة ، الأستاذة زاوي ابراهيم ) أتقدم بجزيل الشكر و امتنان لهم ..

و اخيرا اتوجه بالشكر الجزيل والامتنان الي والدي ووالدتي حفظهما الله وإخوتي سائلة الله العلي القدير أن يحفظهم وان يجزى لهم الاجر و المثوبة .

الى الجميع أتقدم بخالص الشكر و التقدير ....

**الباحثة**

## ملخص البحث:

تهدف الدراسة الي الكشف عن صراع الادوار لدى المرأة العاملة و أثره على أدائها المهني ، حيث شملت العينة الأساسية (90) عينة ، شملت مجالات الشغل التالية : الادارة ، الصحة و التعليم.

ومن أجل التحقق من فرضيات البحث تم بناء مقياس الاستمارة الذي يدرس الصراع و الاداء انطلاقا من ملاحظات في الميدان و الدراسات السابقة و المراجع النظرية ، و بعد تاكد من صدق وثبات الاستمارة وبعد اجراء بعض التعديلات عليها تم تطبيقها علي العينة الاساسية و بعد استخراج النتائج اعتمدت الباحثة اسلوب احصاء استدلالي باستعمال spss لحساب العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.

- توصلت الباحثة الي نتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني لدى المرأة العاملة .

هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني.

هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني.

هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الادوار و بين المسؤوليات المنزلية لدي المرأة.

## قائمة المحتويات:

- أ - الإهداء .....
- ب - شكر و تقدير .....
- ج - ملخص البحث .....
- د - قائمة المحتويات .....
- ط - قائمة الجداول .....
- ي - قائمة الأشكال .....
- 1 - المقدمة .....

## الفصل الأول : تقديم البحث.

- 5 - تمهيد .....
- 5 -1 المشكلة .....
- 5 -2 اشكالية العامة .....
- 6 -3 الفرضيات .....
- 6 -4 دوافع اختيار الموضوع .....
- 6 -5 أهمية الدراسة .....
- 7 -6 أهداف الدراسة .....
- 7 -7 جوانب الموضوع .....

8 - حدود الموضوع..... 8

9- تحديد المفاهيم الاجرائية..... 8

10- الدراسات السابقة والتعقيب عليها..... 9

- خلاصة ..... 11

## الفصل الثاني: عمل المرأة و دوافع خروجها للعمل

- تمهيد..... 13

أولاً: عمل المرأة : نظرة تاريخية و اجتماعية..... 13

1- مفهوم عمل المرأة..... 13

2- تطور عمل المرأة..... 14

ثانياً: دوافع خروج المرأة للعمل..... 15

1- دوافع اقتصادية..... 15

2- دوافع شخصية..... 16

3- دوافع تحقيق الذات ..... 16

4 - دوافع اجتماعية..... 16

ثالثاً: الصحة النفسية للمرأة العاملة..... 17

رابعاً: واقع المرأة المسلمة في العمل..... 18

خامساً: مشاكل المرأة العاملة..... 18

1- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة..... 19

2- المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة..... 21

خلاصة..... 21

## الفصل الثالث: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

- تمهيد ..... 24

1- مفهوم صراع الأدوار..... 24

2- مصادر صراع الأدوار..... 24

3- أسباب صراع الأدوار..... 25

4- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة..... 25

5- نماذج الصراع..... 27

- خلاصة..... 29

## الفصل الرابع: الأداء المهني

تمهيد..... 31

أولاً: مفهوم الأداء المهني..... 31

ثانياً : محددات الأداء المهني..... 32

ثالثاً: مكونات و أبعاد الأداء..... 33

رابعاً: معايير الأداء..... 34

35.....خامسا: العوامل المؤثرة في الأداء المهني.

35.....خلاصة.

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

39 .....- تمهيد.

39 .....أولا: الدراسة الاستطلاعية.

39 .....1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.

39 .....2- منهج وتصميم الدراسة.

40 .....3- أدوات قياس الدراسة الاستطلاعية.

40 .....4- خطوات بناء الأداة.

40 .....5- أبعاد المقياس و فقراته.

42 .....6- مكان ومدة اجراء الدراسة.

42.....7- تطبيق أداة الدراسة.

44 .....8- الخصائص السيكومترية للمقياس.

45 .....9- التعديلات التي طرأت علي الاستبيان.

45 .....10- الاستمارة في صورتها الاخيرة.

46 .....ثانيا: الدراسة الأساسية.

47 .....1- منهج وتصميم الدراسة.



48	2- مكان ومدة الدراسة.....
48	3- مجتمع الدراسة وعينتها.....
49	4- الأدوات الاحصائية المستعملة.....
50	خلاصة.....

## الفصل السادس: عرض النتائج ومناقشتها

52	تمهيد.....
52	أولاً: عرض نتائج الفرضيات.....
52	1 - عرض نتائج الفرضية الرئيسية.....
53	2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
53	3 - عرض نتائج الفرضية الثانية.....
53	4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
53	ثانياً: مناقشة النتائج الدراسة.....
55	ثالثاً: مناقشة عامة.....
56	الخاتمة.....
58	قائمة المراجع.....
62	الملاحق.....

قائمة الجداول:

الصفحة	عناوين الجداول
41	- جدول رقم (01) : يبين توزيع مقاييس علي الابعاد الاساسية
42	- جدول رقم (02): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية
43	— جدول رقم (03): يبين موصفات العينة حسب المستوى التعليمي
43	- جدول رقم (04): يبين طبيعة الوظيفة حسب السلك
43	- جدول رقم (05): يبين الأقدمية في العمل
44	— جدول رقم (06): يبين صدق المحتوى بمعامل الارتباط في كل الابعاد من المقياس
48	- جدول رقم(07): يبين توزيع العينة علي حسب السن
49	- جدول رقم(08): يبين توزيع العينة حسب الوظيفة
49	- جدول رقم(09): يبين الاقدمية في العمل
52	— جدول رقم(10): يبين العلاقة الارتباطية بين صراع الادوار وبين الأداء المهني لدى المرأة العاملة
52	— جدول رقم(11): يبين العرقلة الارتباطية بين دور المرأة كربة بيت و بين الاداء المهني

53	— جدول رقم(12): يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كزوجة وبين الاداء المهني
53	— جدول رقم(13): بين العلاقة الارتباطية بين صراع الادوار و المسؤوليات المنزلية لدى المرأة العاملة

### قائمة الأشكال :

الصفحة	عناوين الاشكال
27	شكل (01): يمثل صراع الأدوار
28	شكل (02): الصراع ذو اتجاهين متقاربين
29	شكل(03): الصراع ذو اتجاهين متنافرين

## المقدمة :

إن المرأة منذ القدم كانت وستبقى تشكل نصف المجتمع من حيث تعدد ادوارها فهي الام و الأخت والزوجة و الصديقة وزميلة الدراسة والعمل ، لكن المجتمع أجحف في حقها طويلا في حريتها برغم من أنها تشكل جزءا أساسيا في شخصيتها باعتبار ان لها احلام وطموحات وطاقات ابداعية تريد ابرازها للعالم وعلي أنها قادرة علي تحقيق ما حققه الرجل أو أكثر فهي تعتبر طاقة انتاجية فاعلة.

وليس جديدا خروج المرأة لعالم الشغل فاختلقت النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجيا و أصبح زيادة الدخل الأسرة عن طريق عملها ضرورة اقتصادية يرتضيها المجتمع الحديث حيث عملت المرأة في مجالات شتى كما قامت بخدمات شخصية ، فقدرت المرأة علي القيام بواجبات و الوظائف العامة لا تختلف عن قدرة الرجل و لا يوجد اختلاف في القدرات يعود الي طبيعة المرأة ذاتها وإنما اختلاف موجود مثله بين الرجال أنفسهم و لا يوجد رجل أو امرأة يستطيع القيام بكل الاعمال.

حيث نجد ان المرأة كان يقع علي عاتقها مسؤوليات جمة و كلها محاطة بمسؤولياتها في البيت و تربية الأبناء و رعاية الاسرة و تقوم بأدوار ذات أبعاد مختلفة حيث تدخلت وظائفها الحيوية الطبيعية والمجتمعية بالوظائف الإدارية و الفنية و الخدمية والوظيفية بل ارتبطت معها مسؤوليات اخرى منها مسؤولية في العمل وكيفية اتقانه واثبات كفاءتها الانتاجية في عالم الشغل ،إذا فالعمل بالنسبة للمرأة ارتبط باختلاف راجع من امرأة لامرأة اخرى وذلك لأسباب عديدة منها " تحقيق الذات ، أو خوفا من المستقبل ، أو لمساعدة زوجها ، ووالديها أو إثبات نفسها للمجتمع واستقلالها عن الرجل " .

- من اهم الوظائف التي نجدا فيها سيطرة المرأة هو التدريس حيث برعت منذ القدم في قطاع التدريس والتعليم وذلك راجع لعدة اسباب ، منها أن المرأة تحب هذه المهنة فتعتبرها رسالة تؤديها وتناسبها جدا خصوصا إذا كانت متزوجة وأم لأطفال ، كما أن هناك سبب ساعدت المرأة في ممارسة هذه المهنة هو أن التلاميذ يرتاحون للمرأة اكثر من الرجل في التعليم لأنهن يشبهن امهاتهم و المدرسة تتعاطف في تعاملها أكثر من المدرس ، وعليه نجد نسبة عمل المرأة في قطاع التربية و التعليم اكثر و في تزايد مستمر حيث بلغ عدد نساء العاملات في التدريس في الجزائر بأكثر من 257 ألف امرأة ، ومن أهم المهن التي تسيطر عليها النساء كذلك مهنة التمريض و الطب حيث بلغ نسبة العاملات في الجزائر في هذا القطاع 757 ألف بالصحة ، فالمرأة تجد مهنة التمريض و الطب مهنة ترتاح لها وتتقن فيها وتلائمها كثيرا نظرا لشغقتها وحنيتها الكبيرة التي تعتبر دعم كبير للمريض .

وعليه برغم دخول المرأة مجالات العمل مختلفة و تتقن فيها إلا أنها مازالت تتحمل مسؤوليات مضاعفة داخل وخارج البيت مما أدى الي تنازع قيمتين أساسيتين هما : موقفها من اسرتها والأسلوب الأفضل الذي ستتبعه كأم و زوجة وربة بيت ،وموقفها من عملها في الأداء السليم والمتقن للعمل المسند اليها.

وتذكر إحسان محمد حسن في كتابها علم الاجتماع المرأة أنه وبرغم من تعدد مسؤوليات المرأة العاملة نجد بعض العاملات مهما يكن عملهن يواجهن عدة مشكلات ناجمة عن عدم توفيقهن بين واجبات المنزلية وواجباتهن الوظيفية و الانتاجية ، ومن اهم المشكلات الاسرية و المهنية التي تظهر في أفق نتيجة عدم تكيف المرأة عدة أدوار في آن واحد ، ومرور المجتمع الكبير في مرحلة انتقالية لا يكون فيها قادرا علي مواجهة مشكلاته الانسانية مواجهة حاسمة و شاملة خصوصا عندما تكون سرعة التحول المادي و التكنولوجي أكبر من سرعة التحول القيمي و المثالي التي يشهدها المجتمع المعاصر .(محمد حسن، 2014، ص 77).

وعليه قمنا بدراسة للكشف عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و أثره علي أدائها المهني في مختلف مجالات عالم الشغل كالتعليم و التمريض و الطب و الإدارة بحيث قامت الباحثة في (06) فصول وهي كالتالي :

الفصل الاول : يتحدث عن الاطار المنهجي من حيث اشكالية و تساؤلات الدراسة و فرضياتها ، ودوافع اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة و اهدافها ، كما تطرقنا الي جوانب الموضوع و حدود الدراسة وتحديد بعض المفاهيم الاجرائية ، الدراسات السابقة .

الفصل الثاني : هو الجانب النظري تطرقنا فيه الي مجموعة الأدبيات التي تتكلم عن عمل المرأة وخروجها للعمل ودوافعها ، والصحة النفسية للمرأة العاملة وكذا مشاكل المرأة العاملة سواء مشكلات أسرية أو مهنية .

الفصل الثالث : هو تكملة للجانب النظري حيث تطرقنا فيه الي مفهوم صراع الادوار لدي المرأة العاملة وما هي مصادر صراع الأدوار و اسبابه.

الفصل الرابع : في هذا الفصل تحديد بعض مفاهيم النظرية و الادبيات لمفهوم الأداء المهني.

الفصل الخامس : هو عبارة عن الجانب الميداني للدراسة ، من دراسة استطلاعية اهدافها ونتائجها والدراسة الأساسية مكانها و عينتها و الأدوات الاحصائية المستعملة فيها .

الفصل السادس: نذكر فيها نتائج الدراسة و مناقشتها و ذكر بعض التوصيات لهذه الدراسة.

# الفصل الأول :

## تقديم البحث

- تمهيد

1- مشكلة

2- أشكالية العامة

3- الفرضيات

4- دوافع إختيار الموضوع

5- أهمية الدراسة

6- أهداف الدراسة

7- جوانب الموضوع

8- حدود الدراسة

9- تحديد المفاهيم الإجرائية

10 - الدراسات السابقة و تعقيب عليها.

- خلاصة .

## تمهيد :

ركزت الباحثة في هذا الفصل علي مجموعة من العناصر المساعدة علي تقديم البحث ، من الاشكالية و التساؤلات البحث ، الفرضيات، دواعي اختيار الموضوع ، أهداف و اهمية وحدود البحث و تطرقت الباحثة في الاخير الي المفاهيم الاساسية للمصطلحات الخاصة بموضوع والدراسة ، بعض من الدراسات السابقة حول موضوع البحث.

## 1 - المشكلة :

إن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية اتاح للمرأة عدة فرص للعمل في جميع مجالات الشغل ، فقامت بدور فعال في العمل وهذا راجع الي ارتفاع نسبة التعليم لدى المرأة وتوفر لها فرصة عمل مثلها مثل الرجل ، فعمل المرأة يعتبر من أهم القضايا التي شغلت العالم في الوقت الحالي ، فهي تعتبر نصف المجتمع وأصبحت تنافس الرجل في عدة مجالات كثيرة و عدة مناصب و حتى القيادية منها ، فاستطاعت المرأة ان تحتل مناصب في الدولة وحتى منصب الرئاسة في بعض الدول ، وعملت المرأة في التعليم والتمريض اللذان يعتبران اكثر مجالات تسيطر عليهما المرأة في العمل ، وكذا الهندسة والصناعة وحتى في مجال العسكري بعكس ما كانت عليه في القديم فقد كان يقتصر عملها في الفلاحة و الخياطة وصناعة الفخار ... لكن في وقت الحالي فتحت لها عدة مجالات حتى نظرت المجتمع تغيرت لضرورة وجود المرأة خارج البيت من أجل العمل برغم من وجود اسر تساند المرأة وهناك من يعارضها كون أن مسؤوليات المرأة العاملة متزوجة اكثر من مسؤوليات المرأة العاملة غير المتزوجة ، فمساندة ومساعدة الأسرية و خصوصا الزوج من اهم حوافز التي تجعل المرأة تخرج للعمل واثبات جدارتها وتحقيق ذاتها مثلها مثل الرجل وان قادرة علي فعل ما هو أكثر من اهتمام ببيتها كربة بيت ، وكزوجة ، وكأم، وحرصها على تأدية واجباتها المنزلية و كذا المهنية حيث يعتبر هذا التوافق تحقيق نوع من الرضا لها علي تقديم ما هو افضل في عملها وتحسين أدائها المهني .

وبرغم من كل هذا إلا أن المرأة خارج البيت يترتب عنه صعوبات وعراقيل ومشاكل تجعل المرأة العاملة المتزوجة تعيش في صراع في محاولتها في التوفيق بين بيتها وأسررتها وواجباتها المنزلية والزوجية و عملها ككل ، وانطلاقا مما سبق يمكننا أن نطرح تساؤلات التالية:

## 2 - اشكالية الدراسة :

هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني لدى المرأة العاملة؟



ومن هذه الاشكالية تتفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- أ - هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني؟
- ب - هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني؟
- ج - هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الادوار و بين المسؤوليات المنزلية لدي المرأة؟

### 3 - الفرضيات :

- هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني لدى المرأة العاملة .

الفرضيات الفرعية كالتالي:

- أ - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني.
- ب - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني
- ج - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الادوار و بين المسؤوليات المنزلية لدي المرأة.

### 4 - دوافع اختيار الموضوع :

- كون المرأة العاملة تشكل ظاهرة اجتماعية لها انعكاسات ملحوظة علي محيط العمل و المحيط الاسري الذي تعيش فيه.
- امكانية دراسة الموضوع وبحثه نظرا لتعدد أدبيات التي تهتم بالمرأة و العاملة خصوصا.
- كون المرأة تحددت الصعوبات في اتقانها أدوار عديدة الاسرية منها و المهنية عكس الرجل.
- أهمية المرأة العاملة كشخص فعال و منتج في المجتمع .
- إظهار الوضعية التي تعيشها المرأة بين العمل والمنزل.
- تعدد أدوار المرأة العاملة المهنية والأسرية.

### 5 - أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة كون أن المرأة العاملة عنصر فعال و ملفت تهتم بأسرتها رغم مسؤوليتها خارج البيت .

- تفيد هذه الدراسة كنموذج تحليلي لوضعية المرأة العاملة و الظروف التي تعيشها و المسؤوليات التي تتحملها وتعدد أدوارها من ناحية العمل و الاسرة .
- من خلال هذه الدراسة نحاول معرفة مدى تحقيق التي توصلت اليه المرأة العاملة حاليا وكيف حققت دورها بفعالية رغم الصعوبات التي تواجهها .
- نحاول من خلال الدراسة ابراز مكانة المرأة العاملة في المجتمع و ما هي الطاقات الكامنة التي يمكن ان تحققها بين دورها في الاسرة و أدائها في العمل .
- معرفة من خلال هذه الدراسة مدى وصول استقلالية المرأة العاملة في المجتمع الذكوري وكيف يؤثر علي أدائها كعاملة مثابرة.

## 6 أهداف الدراسة:

- لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف وغايات وطبعا هذه الدراسة تهدف الي عدة نقاط أساسية:
- الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها المرأة العاملة
- صراع الادوار التي تواجهه المرأة العاملة في حياتها اليومية .
- أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة كعاملة وكربة بيت و كزوجة.
- الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة من أجل تحسين أدائها المهني لإبراز دورها كشخص فعال في المجتمع .
- الآثار السلبية والايجابية في أدوار المرأة العاملة ومدى أثره علي عملها وادائها .
- الكشف عن مدى تفتح المجتمع الجزائري وتخليه عن المعتقدات البالية التي تقفل من شأن المرأة.

## 7 - جوانب الموضوع :

- صراع الادوار لدي المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.
- المرأة العاملة .
- الاداء المهني .

## 8 - حدود الدراسة :

### 8-1 - الحدود الموضوعية:

يشمل البحث على معرفة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة و أثره على أدائها المهني ،كما تسعى الدراسة علي معرفة مدى تأثير أدوار المرأة المتمثلة في دورها كربة بيت وكزوجة ،وعلى تأدية واجباتها المنزلية ، و هذا للوقوف علي طبيعة العلاقة الارتباطية القائمة في المتغيرات التالية:

المرأة كربة بيت، كزوجة ، و كعاملة .

### 8-2 الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة علي موسم الدراسي 2017 - 2018

### 8-3- عينة الدراسة:

شملت الدراسة عينة من النساء العاملات المتزوجات بمختلف المجالات قدرت العينة ب (90) امرأة العاملة .

## 9 - تحديد المفاهيم الاجرائية :

تعد المفاهيم الإجرائية للدراسة إحدى الطرق المنهجية الهامة،ومن اهم المفاهيم التي تساعدنا في الوصول إلى أهداف الدراسة كالتالي:

### 6-1 - المرأة العاملة :

- في القديم ارتبط الناس بالأرض ، حيث اشتغل كل أفراد الأسرة ، فالرجال في الحرث و الحصاد والدرس و القيام بالأعمال الشاقة تساعدهم زوجاتهم أبناءهم ، وتشتغل المرأة في امور المنزل وخارجه مثل سقي الماء وجمع الحطب وجني الخضر والفواكه من الحقول و المزارع ، والطبخ والعناية بالأطفال وتربيتهم ، لهذا فجل النساء كانت عاملات بل ما يختلف هو طبيعة العمل ، وعمل المرأة لم يكن مقتصرا علي المنزل فقط بل كان في الحقول و البساتين أيضا كما عملت المرأة جنبا مع الرجل في كل الأعمال دون استثناء ، عند الحاجة إليها .( غياث، 2014، ص 25 ).

## تعريف اجرائيا :

المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تخرج من بيتها من أجل العمل في منصب ما بإرادتها و يكون خروجها من أجل حاجة ، حيث يكون العمل في قطاعات ومجالات مختلفة، وذلك من أجل تلبية حاجاتها المادية وتحقيق ذاتها .

## 6 - 2 - صراع الأدوار :

- هو حالة من عدم الارتياح أو الضغط النفسي الناتج عن التعارض أو عدم التوافق بين رغبتين أو حاجتين أو أكثر من رغبات الفرد أو حاجاته. (محمود ، 2012 ، ص 9).

## تعريف إجرائيا:

هو قيام الفرد بعدة أدوار وكل دور مختلف ومتناقض عن الدور الثاني ، فالمرأة تعمل خارج البيت وتهتم بمسؤوليتها و واجباتها المنزلية ، و مسؤولة عن رعاية الزوج و الاولاد فدورها يكون كعاملة وكزوجة وكربة بيت ، وبالتالي تزايد أدوارها عن المرأة التقليدية فتتداخل و تتضارب ادوارها مما يسبب لها صراعات في أدوارها .

## 6 - 3 - الأداء المهني:

- هو تنظيم العمل و توفير مستلزمات الأداء المادية و التقنية من المواد و المعدات و المعلومات ، وتهيئة الظروف المحيطة بمكان العمل وتقييمها بالقياس إلي أهداف و المعدلات المحددة . (السلمي ، 2001، ص 125).

## تعريف إجرائيا:

الاداء هو مجموعة من السلوكيات و الممارسات التي يقوم بها الفرد في عمله وتحمل مسؤولياته التي تتضمن جودة الأداء و يرتبط الأداء في تحقيق التوافق النفسي و الرضا المهني وعلاقة الفرد بعمله ونظام العمل و الإدارة و الرؤساء .

## 10 - الدراسات السابقة و تعقيب عليها :

سنتطرق الي مجموعة من الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع المرأة العاملة ومشاكلها والضغوطات لتي تعاني منها واهتمت ايضا بصراع الأدوار لديها .

## 1- دراسة سمير بن موسى (2015) بعنوان : صراع الأدوار وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة:

- تهدف هذه الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين صراع الدور والضغط النفسي لدى المرأة العاملة.
- التعرف علي المشكلات النفسية و الاجتماعية و المهنية التي تعترض لها المرأة العاملة .
- معرفة إن كان هناك توافق بين أدوارها كأم وزوجة وكربة بيت و عاملة.
- معرفة صراع الدور لدى المرأة العاملة باختلاف الحالة الاجتماعية .
- وتوصل الباحث في هذه الدراسة أن المرأة العاملة لا تستطيع التوفيق بين أدوارها كأم و كزوجة وكربة بيت و عاملة مما يجعلها عرضة للضغط النفسي سواء في البيت أو العمل و الذي ينتج عنه صراع الادوار.

## 2) - دراسة غياث حياة (2013) بعنوان صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية :

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الضغوط النفسية و الثقافية و المهنية لدى المرأة في المواقع القيادية .
- معرفة وجود ضغوطات ثقافية و الاجتماعية التي تواجهها المرأة و بين قيامها بمهامها القيادية.
- تهدف الدراسة الي معرفة صراع الادوار المرأة القيادية كأم وكزوجة وربة بيت و بين الضغوطات التي تعاني منها.
- توصلت الباحثة الي أن هناك ضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية و بين صراع الأدوار لديها ،كما أن الباحثة توصلت الي أن نساء غير المتزوجات تعانيين الضغط النفسي اكثر من المتزوجات ،وهذا راجع لعدة عوامل نفسية واجتماعية وثقافية .

## 3- دراسة د. نوري محمد (2015) بعنوان: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة جامعة الأغواط:

- تهدف الدراسة الى معرفة مدى أثر خروج المرأة للعمل علي أدوارها الاجتماعية و كيف تظهر أشكال صراع الأدوار لديها.

- توصل الباحث في دراسته أن المرأة العاملة تعاني من صراع الأدوار، نظرا لعظم الأدوار التي تقدم بها المرأة المعاصرة العاملة في الأسرة و خارجها ، باعتبارها الأم والزوجة و العاملة . حيث تلعب المرأة دورا مهما في المجتمع فهي مربية للأطفال وهي الأساس الأول في بناء البيت.

#### **(4)- التعقيب علي الدراسات السابقة:**

- لقد تعددت الدراسات التي درست موضوع المرأة العاملة و صراع ادوارها بحيث تطرقنا الي ثلاثة دراسات اساسية و حديثة في المجتمع الجزائري التي هي دراسة سمير بن موسى بعنوان " صراع الأدوار و علاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة" ، ودراسة غياث حياة بعنوان" صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع ألقيدية و دراسة نوري محمد بعنوان " صراع الأدوار لدى المرأة ألعاملة ، حيث أن الدراسات تشابهه في نقطة مهمة بأن هناك صراع أدوار عند المرأة العاملة الذي يؤثر عليها كأم و كربة بيت و كزوجة و عاملة .

#### **- خلاصة :**

تطرقت الباحثة في الفصل الاول الي تقديم موضوع الدراسة الذي تمثل في الاشكالية والفرضيات،دواعي اختيار الموضوع ، اهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، وجوانب الموضوع ، حدود الدراسة وعينة الدراسة ، كما تطرقت الي تحديد المفاهيم الإجرائية التي تساعدنا في الوصول الي أهداف الدراسة،وبعض من الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع المرأة العاملة وصراع أدوارها.

## الفصل الثاني:

### عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل .

- تمهيد

- أولا : عمل المرأة : نظرة اجتماعية وتاريخية

1 - مفهوم عمل المرأة .

2 - تطور عمل المرأة .

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل.

1 - دوافع اقتصادية .

2 - دوافع الشخصية .

3 - الدوافع لتحقيق الذات .

4 - دوافع اجتماعية.

ثالثا: الصحة النفسية للمرأة العاملة .

رابعا : واقع المرأة المسلمة في العمل.

خامسا : مشاكل المرأة العاملة .

1 - المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة .

2 - المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة .

. خلاصة .

## تمهيد :

إن التحولات التي يشهدها العالم اليوم من تطور تكنولوجي و اجتماعي و اقتصادي حتمت علي المجتمع تشكيل قوى عاملة و دمج المرأة كعنصر فعال في مجال العمل ، حيث أصبح عمل المرأة ضرورة و منحها مكانة و فرص الدخول الي عالم الشغل ، ولهذا فإن دوافع و ضرورة خروج المرأة الي العمل تختلف و هذا ما سنتطرق اليه في هذا الفصل .

## أولاً: عمل المرأة : نظرة تاريخية واجتماعية:

### 1 - مفهوم عمل المرأة:

لبيان مفهوم عمل المرأة و الذي له أثر في التنمية، لا بد من تحديد عناصره و التي يمكن حصرها في عنصرين : 1 - أن يكون هنالك جهد مبذول سواء أكان جدها بدنيا أو جهدا فكريا ، وهو العنصر الأساس لتحقيق العمل ، 2 - العصر الثاني : أن يكون هذا الجهد لتحقيق منفعة للفرد أو المجتمع حتى يعتبر الجهد المبذول جهدا نافعا و مفيدا اجتماعيا و اقتصاديا. ( الشايب ، 2012، ص، 87)

و بالنظر الي هذين العنصرين يمكن رسم عمل المرأة بأنه : كل فعل أو جهد بدني أو فكري تبذله المرأة علي سبيل الامتهان لذلك العمل أو غيره لتحقيق منافع لنفسها أو لأسرتها أو للمجتمع. ووفقا لهذا التصور فإن مفهوم عمل المرأة مفهوم شامل ، يشمل جميع النشاطات و الجهود المبذولة لتحقيق منفعة ما ، أيا كان العمل الذي تقوم به و المكان الذي تؤدي فيه هذا العمل ، سواء أكان العمل في البيت أو الخارج البيت فالعمل داخل البيت يعتبر عملا مهما لما يحققه من منافع للفرد و المجتمع ، بل قدي يكون أكثر أهمية من العمل خارج البيت. ( الشايب ، 2012، ص، 88).

اختلفت النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجيا و اصبحت تشارك الرجل كسب العيش و أصبح زيادة الدخل الأسرة عن طريق عملها ضرورة اقتصادية يرتضيها المجتمع الحديث حيث عملت المرأة في مجالات شتى كما قامت بخدمات شخصية ففقدت المرأة علي القيام بواجبات الوظائف العامة لا تختلف عن قدرة الرجل و لا يوجد اختلاف في القدرات يعود الي طبيعة المرأة ذاتها وإنما اختلاف موجود مثله بين الرجال أنفسهم و لا يوجد رجل أو امرأة يستطيع القيام بكل الاعمال.

قد أدى عمل المرأة إلي زيادة استقلالها الاقتصادي و تغيير مكانتها في الاسرة . و يعتبر الدافع الاقتصادي من أهم الدوافع التي جعلت المرأة تخرج إلي العمل الي جانب هذه الدوافع هناك دوافع اخري لا تقل اهمية هن الاولى وهي قضاء وقت فراغ تحقيق الذات حيث تشعر المرأة بتحقيق ذاتها من خلال العمل



وهناك دوافع اجتماعية وثقافية تدفع المرأة للعمل فتزيد ثقافتها من خلال التعامل و الاحتكاك مع زملاء العمل.

ومع ان العمل بالنسبة للمرأة أصبح واقع حقيقي ملموس إلا أن المرأة العاملة ما زالت تواجه العديد من المشكلات مثل تعدد أدوارها في العمل ومشكلة عدم توفر دور الحضانة المناسبة للأطفال.

و علي رغم من مشكلات التي تواجه المرأة العاملة إلا أنها قد أثبتت قدرتها وصلاحياتها للقيام بمختلف الاعمال و أن لديها القدرة لا تقل عن قدرة الرجل بل قد تتفوق عليه في بعض النواحي. ولكن يجب ان يتمركز اهتمام المرأة الاكبر في واجباتها العائلية و الاسرية و التي تضطرها احيانا إلي التقصير في الواجبات الوظيفية .

إن قضية عمل المرأة ليست منافسة بين الرجل والمرأة ولكن واجب ان تعمل المرأة لتكون بجانب الرجل لتشاركه الكفاح وتشجعه علي النجاح. ( عوفي، 2003 ، ص 131 )

## 2 - تطور عمل المرأة:

هناك اتجاه عالمي يتزايد يوما بعد يوم نحو اعطاء المرأة حرية أكثر وذلك بعد أن تثبت انه ليس هناك فروقا بين الرجال و النساء فيما يتعلق بالذكاء و المهارات و القدرات .

و في حالة وجود فروق كثيرة بينها فيما يتعلق بهذه العوامل فإنها عندئذ تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة وهي تتبع من الانماط المحدودة التي تسمح بها نساء إذا ما قيست بالمجالات الواسعة التي تحول للرجال. و يعتبر المجتمع الصناعي الحديث الاول الذي أعطى للمرأة حقها في أن تعمل مستقلة عن زوجها وفتح لها مجالات شتى من العمل في مختلف الأنشطة . وقد أدى التعليم والنمو الاقتصادي إلي اختفاء النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجيا و أصبحت المرأة بعدها واعية ولها حق التصرف كما اختفت النظرة التقليدية علي انها النصف العاطل من المجتمع وأصبحت تشارك الرجل في كسب لعيش وأصبح زيادة الاسرة عن طريق عملها ضرورة اقتصادية.

وعندما اقرت المجتمعات الانسانية حق المرأة ومشاركتها في العمل الانتاجي أصبح لكل من الزوجين حق الحرية اختيار المهنة و حرية المشاركة في مجالات العمل و في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة. وأدى عمل المرأة الي زيادة استقلالها الاقتصادي و اصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل .

من هذا يمكن القول بان العمل ليس منافسة بين الرجل و المرأة بقدر ما هو مشاركة من جانب المرأة للرجل لزيادة الدخل و النهوض بالمجتمع. ( عوفي، 2003 ، ص 132 ).

## ثانيا - دوافع خروج المرأة للعمل:

يمكن تعريف العمل علي أنه جهد الذي يبذله الانسان سواء كان عقليا او بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد و المجتمع يهدف الحصول علي أجر يساعد الفرد علي الوفاء باحتياجاته ونعلم جيدا أن الوظيفة الأولى و الأساسية للمرأة هي تكوين الأسرة و تربية النشء فهي تعتبر الخدمة الاساسية التي تقدمها للمجتمع وهي قضية تعتبر أساسية و مسلم بها و لا جدال فيها ولكن لا يمنعها هذا من إعدادها لمواجهة الحياة و التعليم و العمل علي المشاركة و من حقها ممارسة الواجبات و الحقوق من مختلف المجالات و نيل ما يمكن نيله من ثقافة فنية و علمية و مهنية أسوة بالرجل دون قيد او شرط وقد أثر هذا من تقرير الحقوق الانسانية و إلغاء الرق و الامتيازات الطائفية و الطبقية و إلغاء النظريات الخاصة بعدم المساواة بين الرجل و المرأة و التي تنظر اليها علي أنها أقل من الرجل. ( عوفي ، 2003 ، ص 142 )

ولما انتشرت الدراسات و البحوث العلمية حول المرأة اتضح أن قدرات المرأة الأدبية و العقلية مساوية للرجل و أنها مزودة بجميع الاستعدادات مثلها مثل الرجل وتستطيع أن تقوم بما يقوم به الرجل و من هنا اهتمت المجتمعات الانسانية لتعلم المرأة و رفعت من مكانتها و ارتاحت لها فرص العمل المناسبة و المشاركة بنصيب لا يقل شأنًا عن الرجل في الوظائف و في الحياة بوجه عام.

ولكن رغم قدرة المرأة علي العمل في جميع المجالات إلا انه من الأفضل أن تتجه المرأة للعمل الذي يتناسب مع طبيعتها الأنثوية .

و هناك دوافع كثيرة لخروج المرأة للعمل هي :

### 1 - دوافع اقتصادية:

يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء إلي العمل خارج بيوتهن و مما يؤكد ذلك أن غالبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي علي أساس انهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية. و هذا دافع واضح في الاسرة ذات الدخل المنخفض.

وما يؤكد هذا ما جاء في رسالة (سنية خليل احمد) "أن الذي دفع المرأة الي العمل هو الجانب الاقتصادي أي الارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة للعمل". ( عوفي ، 2003 ، ص 142 ).

## 2 - الدوافع الشخصية:

قد تعمل المرأة سواء المتزوجة أو غير المتزوجة لتثبت كفاءتها وقدراتها في انجاز الأعمال التي كانت وقفا علي الرجال فقط ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليما عاليا لان التعليم بحد ذاته لا يحقق الحصول علي عمل فقط بل إنه وسلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل.

كما أن العمل يساعد المرأة علي مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي علي وقت الفراغ. .  
(عوفي، 2003، ص 142)

## 3 - الدوافع لتحقيق الذات :

وهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي علي الوضع التقليدي الذي يضعها الجميع باعتبارها ربة بيت و زوجة وأم أطفال و عليه العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية و ايضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال المنزل ، فمن مميزات العمل الخارجي لهن:

- 1 - العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لكل عملها الداخلي و الخارجي بداية و نهاية محددة و منظمة.
- 2 - أن عمل المرأة يعتبر جهدا خلاقا و مساهمة ايجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعدها علي رضا علي نفسها. . ( مرجع السابق ، 2003 ، ص 143).

## 4 - دوافع اجتماعية :

للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج المرأة للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي و الجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه اتاح لها الكثير من فرص العمل.

ولقد ساعد ايضا دخول الادوات الكهرومنزلية غلي المنزل علي توفير وقت فراغ لدى الزوجة و هي من ضمن الأسباب الرئيسية و الضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلي ميدان العمل وتشارك في قطاع الانتاج المختلفة بالإضافة الي سهولة الحصول علي المنتجات و الامكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة و غيرها ..

كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسئولياتها وساعدت المرأة علي القيام بدور ربة المنزل و الأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر،ومما ساعدها أيضا مستواها التعليمي الذي مكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة لها فأصبح العمل لا يحتاج إلي القوة الجسمانية كما كان من قبل بقدر احتياجه الي مهارة و التدريب. ( عوفي ، 2003، ص ص 142 و 143).

### ثالثا - الصحة النفسية للمرأة العاملة :

ليس العمل جديدا علي المرأة فقد عملت منذ العصور في زراعة الأرض و غيرها ولكن الجديد بالنسبة لها هو العمل المنظم الثابت الذي تتقاضي عليه أجرا ثابتا و المرأة في الحضارة الحديثة تدفعها إلي العمل جملة من الدوافع و البواعث تختلف باختلاف الأفراد و الظروف ونوع الثقافة السائدة في المجتمع ومن هذه الدوافع رغبتها في التحرر بعد طول قعود أو استبعاد . وخوفها من غدر الزوج أو غدر الزمن والمستقبل أو رغبتها في معونة الأسره ورفع مستواها المعيشي أو الفرار من الملل و الفراغ ومهما قيل في عمل المرأة فإنه بوجه عام يؤثر علي دورها كزوجة و أم وهو جانب لا يقل خطرا عن مشاركتها للرجل في ميدان العمل ، و بالنسبة للمجتمع الأمريكي فإن المرأة خارج البيت ونشاطها الاجتماعي يشغلها أكثر بكثير مما يشغلها بيتها و أولادها . و أنها ماهرة في قيادة السيارات غير الماهرة في قيادة أبنائها. و أن البيت هناك أصبح مجرد نزل ينام فيه أفراد الأسرة و يأكلون فيه أحيانا وقد ترتب علي هذا الضعف نفوذ الأسرة وسلطانها علي أعضائها كما ضعف شعور أعضائها بالانتماء اليها و الولاء لها .. و مهما يكن من أمر فإن الرجل كما يتأزم من العمل في بعض الأحيان فإن المرأة العاملة تتعرض للتأزم من العمل ومن أهم مظاهر هذا التأزم : ( شحاتة ، 2010، ص266).

- أنها قد تزاول أعمالا لا تتفق مع تكوينها البيولوجي و النفسي و ما تتسم به من قدرات خاصة وميول و سمات شخصية.

- إنه يترتب علي عملها تقصيرها في أو حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية و وظيفتها الأساسية وهي الامومة.

- الصراع العنيف بين المغريات العمل خارج المنزل وبين حنينها الأصلي إلي الاستقرار وبناء بيت تكون فيه الزوجة والأم.

- ان العمل يمثل عائقا قويا يمنع من حسن رعاية لأبناء . ( مرجع السابق، 2010، ص 267).

## رابعاً: - واقع المرأة المسلمة في العمل:

للمرأة خصائص اجتماعية وبيولوجية ن تؤهلها للقيام ببعض الوظائف و التخصص في بعض المجالات ، التي تتيح بها وتؤدي فيها فعالا ، لذلك فإن العمالة المرأة تعتبر مهمة جدا لتحسين الإنتاج وتسريع وتأثر النمو الاقتصادي و إلا ومع ذلك فإن نسبة قوة العمل النسائية من مجموع الإناث في البلدان العربية لا تزال ضعيفة ، ولم تدخل المرأة بعد في مجال العمل الذي يلائم خصائصها و طاقاتها وهذا التناسب بين الطاقات و الخصائص من جهة ، ونوع العمل من جهة اخرى ضروري جدا إذا إن المطالبة بحق العمل دون النظر الي امكاناتها و أوضاعها الخاصة ، مطالبة في غير محلها ، و هذا لا يقف أبدا عائقا في مساهمتها ، فالطبيب لا يستطيع أن يقوم بعمل القاضي و العكس صحيح ، فالتخصص وارد في جميع المجالات الحياة ، إلا أن هذا التخصص يتطلب وضع سياسات حكيمة و مخططة ، لدراسة واقع المرأة في العمل ، وتطلعها و مجالات شيوعتها أكثر ما يمكن. (المنذري ، 2012، ص66).

وتتجلى أهمية مساهمة المرأة في بناء الاقتصادي و الاجتماعي لتحقيق التنمية في :

- 1 - ازدياد الدخل الوطني ، وبالتالي زيادة تراكم رأس المال الضروري لإنجاح برامج التنمية.
- 2 - التقليل إلي حد كبير من نسبة السكان الذين يعيشون كمستهلكين فقط أي عالة علي المنتجين ،وبذلك تزداد نسبة رأس المال الموجه الي بناء ، علي حساب رأس المال المستهلك من الدخل القومي .
- 3- رفع الانتاجية العمل الاجتماعي ، وهو الركن الأساسي لتحقيق التنمية.(مرجع السابق،2012،ص67).

## خامساً : مشاكل المرأة العاملة:

### 1 - المشكلات الاسرية التي تعاني منها المرأة العاملة:

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الاسرية الملقاة علي عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها اطفال وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية و الاشراف عليهم وحل مشكلاتهم و ارسالهم الي المدارس و مراقبة سير دراستهم و تحصيلهم العلمي عن كثب و تحفيزهم علي الاجتهاد و السعي و النجاح في الامتحانات. إضافة الي مسؤوليتها الجسام عن أداء الاعمال المنزلية كالتنظيف و غسل الملابس و الطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها وزيارة الأهل و الاقارب و الجيران. زد علي ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته العاطفية وتكوين اقوى العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق في تحمل

مسؤوليات العائلة وحل مشكلاتها الآنية و المستقبلية أن وجدت. أما المشكلات الأسرية التي تجابهها المرأة هي:

### أ - التناقض بين الواجبات المنزلية و الواجبات المهنية:

إن المهام الأسرية الملقاة علي عاتق الزوجة تتطلب منها بذل مزيد من الجهود المضنية و تخصيص الاوقات الطويلة و السهر علي راحة الأطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح. لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط . فهي مسئولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت. والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية. فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لا بد أن يتعارض مع مسؤوليتها المنزلية . وتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف علي أية واجبات تركز . لان ركزت علي واجباتها المنزلية و أهملت واجباتها الوظيفية فان هذا لا بد أن يعرض عملها الانتاجي او الخدمي الي الخطر. أي ان انتاجيتها تتعرض الي الهبوط و تضطرب الخدمات التي تقدمها الي المجتمع وتسيء علاقاتها مع الإدارة و المسؤولين مما يضطرها الي التوقف عن العمل او تركه كليا. و إذا ما ركزت المرأة العاملة علي عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فأن بيتها يتعرض الي الاضطراب وسوء الادارة مما يترك أثره المخرب في السلوك الأطفال و سلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسئ الي العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكيك و التحلل وعدم الاستقرار.(حسن،2014،ص79).

إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها الي العمل. فالزوج في الأعم الأغلب لا يساعدها في أداء الاعمال المنزلية بسبب القيم و الموقف التقليدية السائدة في المجتمع و التي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الاعمال و تتوقع من النساء تحمل اوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال . كما ان قلة الخدم او انعدامهم وضعف العلاقات القرابية و هامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها و يخفف عنها حملها الثقيل. وهذه الحقيقة تعرضها الي الارهاق و الإعياء الجسدي و النفسي خصوصا و انها مسئولة عن تحمل اعباء ادوارها المنزلية و الوظيفية في آن واحد. ( مرجع السابق، 201،ص80).

## ب - تقاليد و القيم الثقافية:

هناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت و إذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس بها أي ابتكار و هذا ما يؤدي الي كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة و تقلل من أهميتها وطموحها في العمل. ( عوفي ، 2003، ص144).

## ج - تعدد أدوار المرأة :

إن الاتجاه نحو عمل المرأة إلي إضافة دور جديد للزوجة وهو العمل خارج المنزل و الحصول علي دخل تشارك به المرأة في نفقات الأسرة ، بحيث يرى البعض أن المرأة أصبحت محصورة في نطاق ضيق فهي مسؤولة عن بيتها و أولادها و عليها دور كبير اتجاههم و عليها أن تقوم بعملها بجدارة و مهارة ، لذلك فهي تشعر بالتعب و الملل احيانا نتيجة قيامها بدورين داخلي و خارجي. ( مرجع السابق، 2003، ص145).

## 2 - المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات و ما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة ايجابية ، واهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية المؤهلات الثقافية و العلمية للمرأة العاملة و أثر التعليم في إنتاجيتها . و طبيعة مواظبتها علي العمل، و علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين و تعرضها للإرهاق و الملل و اخيرا أثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها ، إن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يسهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية و الحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة لذلك لا بد لنا من التطرق الي هذه المشكلات الخطيرة التي تؤثر علي الانتاج كما ونوعا تأثيرا سلبا وتضر بحركة المجتمع المادية و غير المادية.(محمد حسن، 2014 ، ص 85).

## أ- مشكلة مواظبة المرأة علي العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال ساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمية ، حيث ان غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر كما ونوعا في الإنتاج و الغياب هو الانقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة ، أو أنه عدم القدرة الفرد أو مجموعة من الأفراد علي الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة علي الرغم من انهم ملزمون علي الحضور للعمل. إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في القطر العراقي ،

وتعاني الادارات و المسؤولين عن العملية الانتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو بالمواعيد المحددة لها من أسباب تدنى انتاجيتها ، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من لنساء غير المتزوجات وهذا راجع الي أسباب متعددة منها المرض العاملة المتزوجة ومكوثها في البيت و قيامها بالواجبات المنزلية و المسؤوليات الزوجية. حيث تشكل هذه الاعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام المرأة العاملة و حضورها للعمل ، ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات ألمتزوجات فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات و المهام المنزلية و ترك الاطفال في المنازل دون رعاية و اهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن الي التسرب و الانقطاع عن العمل لفترات طويلة.

إن ترك المرأة العاملة لعملها مدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض المتطلبات المنزل يؤدي الي هدر وقت معين كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في اغراضها و شؤونها الخاصة .(محمد حسن،201،ص87).

## ب - مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة و الادارة و المسؤولين :

إن توافر العلاقة المهنية و الاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الادارة و المسؤولين من شأنه ان يحقق اعلي مستوي من الانتاجية لذلك ينبغي علي الاداريين و المسؤولين خلق نوعا من العلاقات الانسانية الجيدة بينهم و بين العاملات و الموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها و اطاعتها للأحكام و القوانين التي تعتمدها المؤسسات الانتاجية و الخدمية.

إن المرأة العاملة تعاني مشكلة العلاقة السيئة بين الادارة و المسؤولين فالإدارة في الاعم الاغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة و لا تحترمها و لا تشجعها علي اداء عملها بصورة مرضية . و انها تمارس سياسة الضغوط و العقوبات لإجبار المرأة علي البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان ، زد علي ذلك عدم إعطاء الحوافز و المكافآت المادية و المعنوية التي تحفز المرأة علي الاستمرار في العمل و القيام به علي أحسن صورة ممكنة . و الجدول الآتي يوضح طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة و الادارة و المسؤولين.( مرجع السابق، 2014 ، ص 88 ).

## خلاصة:

علي رغم أن عمل المرأة ليس جديدا و أصبح واقع ملموس و ليس غريبا علي المجتمع تقبله ، فهي أصبحت مثلها مثل الرجل و لها دوافع للعمل واثبات قدرتها للعمل في الميدان ، إلا أنها تعاني وتواجه العديد من المشكلات كتعدد أدوارها ، كاختلال تقسيم العمل في البيت و كذا مشاكل تتعلق بتربية الأطفال



و الاهتمام بالمنزل ومسؤولياته و غيرها من المشاكل و هذا ما يعرضها للضغط النفسي و برغم من كل هذا فهي تظل تثبت قدرتها بمختلف الأعمال لا تقل عن الرجل بل أحيانا أكثر منه.

## الفصل الثالث :

# صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

- تمهيد

1 - مفهوم صراع الأدوار

2- مصادر صراع الأدوار

3- أسباب صراع الأدوار

4 - صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

5- نماذج الصراع

- خلاصة

## - تمهيد :

لا تختلف المرأة الجزائرية العاملة عن الباقي في الوطن العربي و الاسلامي عموما فخروجها للعمل ولد لديها تضارب وصراع في الأدوار علي عدة أوجه ، فهي تعمل ومسؤولة عن بيتها وعن رعاية أطفالها وتلبية مطالب الزوج ، أي أن دورها تزايد كثيرا عن المرأة التقليدية ، فهي تقوم بأدوار متداخلة ومتضاربة.

## 1 - مفهوم صراع الأدوار:

يحدث صراع الأدوار إذا كانت هناك تعارض بين متطلبات الدور الذي يقوم به الفرد أو عندما يواجه الفرد متطلبات متناقضة .

يعرف عبد المنعم الحنفي (1979) صراع الدور " بأنه ذلك الصراع الناشئ عن تناقض بين الادوار التي يتعين علي الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي " .

و يمكن أن يكون هناك نوعان مختلفين من صراع الأدوار:

- **الصراع داخل الدور :** و ينشأ عن تعدد و تباين التوجيهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد ، مما يجعل الاستجابة لكل هذه التوجيهات في وقت واحد أمرا متعذرا .

- **الصراع بين الادوار :** و ينشأ عن الادوار المتعددة و المتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة .

ويذكر عبد الباقي بأن الصراع يحدث بين متطلبات دور الفرد في العمل و دوره في غير العمل مثل الواجبات الأسرية مثلا " فدخل كلا الزوجين للعمل طوال الوقت يخلق نوعا من التعارض بين متطلبات العمل ، ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو الزوجة و الأطفال تتعارض بالطبع مع متطلبات العمل ، وهذا النوع من الصراع يؤدي إلي تزايد الضغوط الواقعة علي الفرد بسبب العمل.(نوري،2015، ص 81).

## 2 - مصادر صراع الدور :

1 - **صراع الدور** الذي يكون مصدره شخصا واحد ، يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة في نفس الشخص .(بن عمار،دون سنة،ص354).

**2 - صراع الدور** الذي يكون مصدره أكثر من شخصين : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت .

**3 - صراع الدور الناتج** عن تعدد أدوار الفرد : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون الفرد أكثر من دور و تتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض .(بن عمارة، دون سنة،ص 354).

### **3 - أسباب صراع الأدوار :**

من مسببات صراع الأدوار كثيرة نذكر منها:

- إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف و لا تناسب اخرى.

- قد يكون الصراع كامنا في توقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد و الآخر.

- ينشأ صراع الدور المتعدد حينما يحدث صراعا بين دورين أو أكثر ، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلي عدم القدرة علي تحقيق توقعات المرتبطة بالدور الآخر.

- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد نشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور و يطلق علي هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور.

- عدم الاتساق بين مقتضيات الأدوار وبين آرائه و عقائده و اتجاهاته فإنه يجنح إلي فعل شيء لخفض عدم الاتساق.

قيام الفرد بمجموعة من الادوار تحديدا دقيقا فنجد إن الجد مثلا يخوض صراع الاجيال و الأفراد الذين اختلفت اعمارهم يخوضون صراعات فيما بينهم وصراع الدور لدى الزوج تسلطي مع الاصدقاء والزوجة.

- يحدث الصراع عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين . ( بن عمارة،دون سنة،ص 355).

### **4 - صراع الأدوار لدى المرأة العاملة :**

يستخدم مصطلح الصراع في علم النفس العام للإشارة إلى الموقف الذي تكون فيه قيمتين متناقضتين أحدهما إيجابي و الآخر سلبي ،والمرأة العاملة تعيش في صراع دائم حول كيفية توافقها بين العمل

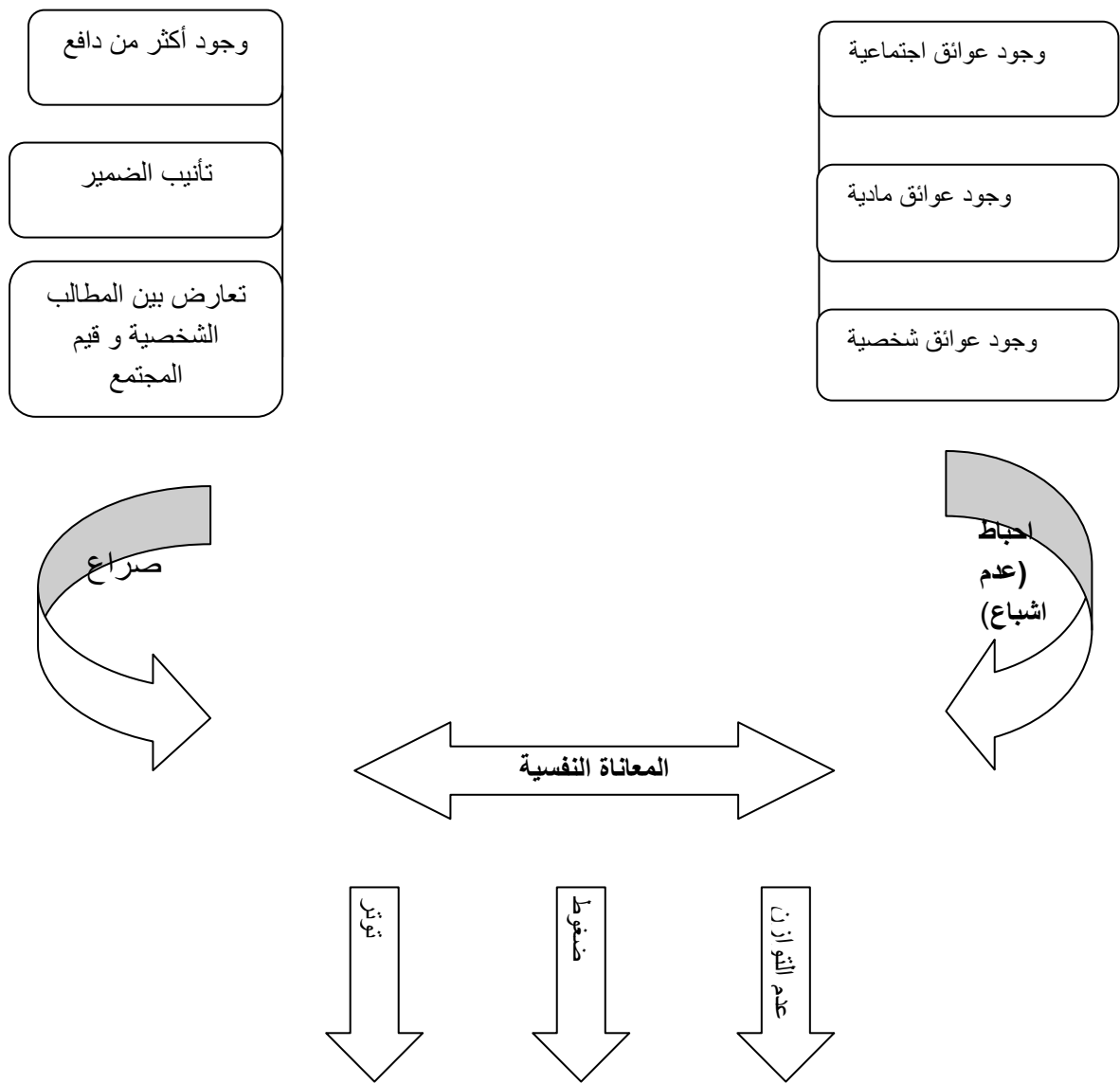
المنزلي و العمل المهني فنتيجة لقلّة دور الحضانة و اختلاف اوقات المدرسة تضطر الام لمتابعة أطفالها بين التردد علي البيت و المدرسة ، و تعيش صراع بين الاستجابة لدافع الطموح للنجاح و تحقيق المكانة المرموقة في صف الموظفين و بين نداء الامومة ، و حسب الباحثة رغداء علي نعيمة فإن صراع الأدوار يكون اكبر بصفة عامة عند العاملات بنظام كامل عكس العاملات بنظام نصف يومي. (بن موسي، 2015، ص 158).

و حسب سامية حسن الساعتي ، فإن المرأة العاملة تعاني من صراع الأدوار بسبب تعدد أدوارها فنجدها عاجزة عن اختيار الدور واحد مما يؤدي إلي سوء تكيفها ، فتغير و تعدد أدوار المرأة يتطلب فهما و تقديرا من الرجل ، فالرجل الشرقي مازال يجد صعوبة في تقبل الأدوار الجديدة ، و التعاريف لدور المرأة تشكل تهديدا لأنا الرجل وذلك راجع لأنماط الدور التي بقيت قرونا طوال مبنية علي قوة الذكر القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية ، ولما أصبحت المرأة تمارس قوة اكبر من تلك التي كانت لها من قبل أصبح الكثير من النساء و الرجال يجدون مشقة في تقبل الأدوار الجديدة لذى أصبحت المرأة تعاني من صراع الذي انعكس علي علاقتها مع زوجها حتى أنه امتد آثار هذا الصراع إلي الأطفال باعتبارهم يمثلون محورا هاما في حياتها باعتبارها الأم و بالنسبة للمرأة الجزائرية فإن اتصالها بميدان العمل و واجباتها و ضغط الاعمال المنزلية و مسؤولية تربية الأطفال و مراقبتهم ، حيث ان المرأة مقارنة بالرجل تعيش الصراع الثقافي بحدة بفعل انتقال الجزائر من حياة تقليدي الي النمط العصري ، و يظهر صراع قيم بشدة من خلال صراع الأدوار فهي مطالبة اجتماعيا بان تقوم بعدة ادوار مختلفة و أحيانا متناقضة فالمكانة الشرعية للمرأة علي الأقل بالنسبة للتصورات و التمثلات العائلية ترجع إلي نمط التقليدي ، فهي تعيش وسط نمطين ثقافيين متناقضين يمثل مصدرا لضغط الدائم نجدها موظفة و أم و ربة بيت في نفس الوقت و بهذا يمكننا أن نفهم الحالة التي قد تعيشها موظفة عندما تدخل بيتها و تجد أدوارها العادية المرتبطة بمكانتها كامرأة تنتظرها. ( مرجع السابق ، 2015 ص 158).

## 5 - نماذج الصراع :

ان المعاناة النفسية سواء أكانت علي شكل اضطراب أم قلق ناتج من جانبيين هما الصراع والإحباط، ويمكن توضيح ذلك المخطط الآتي: ( الخالدي، البرواري، 2014 ، ص 163).

### الشكل ( 1 ) : يمثل الشكل جوانب الصراع :



فقد تعيش المرأة حالة صراع نفسي ناشئ عن وجود رغبتين مثلا: الرغبة في إكمال الدراسة و الرغبة في الزواج ، هنا تبقى المرأة تفكر في أي الطريقتين أفضل؟ وتعيش حالة الحيرة فإذا اختارت الدراسة ربما سني الدراسة وحصولها علي الشهادة تجعل فرصتها في الزواج قليلة لأنها تخاف من أن تتقدم في السن و يفوتها قطار الزواج لاسيما أن المجتمع يهتم بعمر المرأة وكثيرا ماتفكر بالزواج لكن هذا الاختيار ايضا وبما يتعارض مع مطالب شريك الحياة الذي يفرض عليها ترك الدراسة وربما اهتمام بالمنزل وتربية الصغار ومالي ذلك . ( الخالدي، البرواري، 2014 ، ص 163).

وكذا الحال فيما يخص الحاجات الاخرى للمرأة التي التي تواجه عقبات تحول دون إدراك غايتها فتعيش الاحباط و التهديد أي الاحباط يكون علي شكلين رئيسين:

أ - **شخصي:** ينتج عن عدم الكفاءة أو قلة الذكاء أو المرض الجسمي كالعاهات

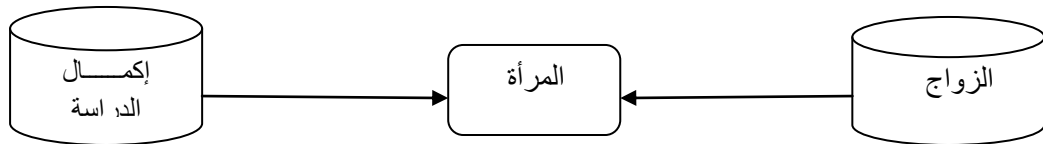
ب - **محيطي:** ينتج عن عقبات في البيئة و الاسرة كسوء معاملة الوالدين أو فقدانهم و الفقر و الحوادث والصدمات الشديدة.

ويقسم الصراع الي ثلاث نماذج رئيسية هي:

### 1 - الصراع ذو اتجاهين المتقاربين :

ويسمي احيانا بصراع الإقدام وهو ما يحدث عندما يجد الانسان نفسه بين هدفين كل واحد منهما يمكن أن يدخل السعادة إلي قلبه ولكنه يحتار في اختيار واحد منها، كما يحدث مثلا في حيرة امرأة بين الزواج واكمال الدراسة ( كلاهما حلو ايجابي)، ويمكن توضيح ذلك في مخطط الآتي: (مرجع السابق،2014،ص163).

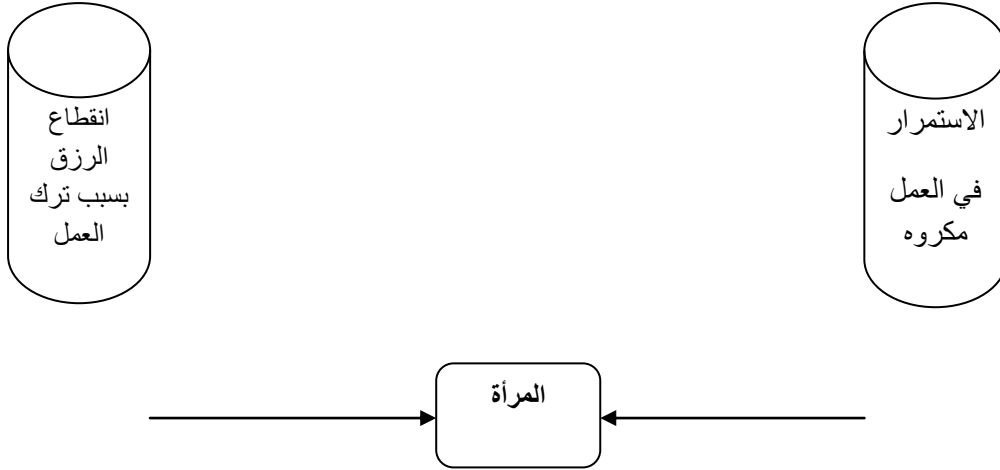
شكل ( 2 ) : ( الصراع ذو اتجاهين متقاربين ) :



## 2 - الصراع ذو اتجاهين المتنافرين:

ويسمى أحيانا بصراع الاحجام و هو ما يحدث عندما يجد الانسان نفسه نافرا من هدفين و لايعرف أي منهما الأهوان ، كما يحدث مثلا بين الاستمرار في الوظيفة مكروهة أو الانقطاع الرزق في حالة تركها (كلاهما مر سلبي) ، ويمكن توضيح ذلك في مخطط الآتي: ( الخالدي، البرواري، 2014 ، ص 163).

شكل ( 3 ): ( الصراع ذو اتجاهين المتنافرين).



## خلاصة :

إن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وبالأخص المرأة العاملة المتزوجة هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة و المتطلبات المتباينة التي تنتظر منها اتجاه قيامها لدور الزوجة و أدائها لدور الام ، ودورها كعاملة في مؤسسة و اعتبارا للمكانة الحالية للمرأة العاملة و تواجد عدة ادوار اجتماعية تقوم بها في وقت واحد ، فإن هذا يشكل صراعات داخلية تعيشها المرأة علي مستوي علاقتها مع الافراد والمجتمع مما يحدث تعارض بين الأدوار التي تقوم بها.



# الفصل الرابع:

## الأداء المهني

تمهيد

أولاً: مفهوم الأداء المهني

ثانياً : محددات الأداء المهني.

ثالثاً: مكونات و أبعاد الأداء .

رابعاً: معايير الأداء

خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء المهني

خلاصة.

## تمهيد:

يعتبر الأداء محطة اهتمام للعديد من الباحثين حيث اجمع علي اعطاءه العناية اللازمة في المنظمة فيه تصل المؤسسة الي اهدافها المرجوة ،و باعتبار كل المنظمات تهدف الي انجاز اعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول الي تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها وبأقل تكلفة .

فالمنظمات تمتلك العديد من الموارد التي تمكنها من تحقيق ميزة تنافسية في أسواق منتجاتها ضمن نشاطها ، ويمكن تصنيف الموارد الي مجموعات موارد مادية موارد تنظيمية ، و الموارد البشرية التي تتضمن الخبرات و مهارات و قدرات العاملين في المؤسسة ، فال مورد البشري يعتبر عنصر اساسي تهتم له المنظمة يوما بعد يوم فالعصر البشري هو المحدد الرئيسي لنجاح المؤسسة وضمان انتاجيتها ، فهو يعطي للمنظمة مكانتها وهنا تبرز أهمية الأداء المهني ، فإن كان الأداء جيد و فعال فالمنظمة تعطي ميزة تنافسية في السوق ويضمن لها الاستمرارية في النشاط ، وفي هذا الفصل سوف نعطي لمحة عن ماهية الاداء المهني ومدى اهميته لاستمرارية المنظمات في عالم الشغل .

## أولا : مفهوم أداء المهني :

قدم الباحثون عدة تعاريف لأداء العاملين حيث يختلف كل تعريف عن الآخر حسب نوع العمل و الجهد المبذول إما فكري أو جسدي أهمها:

التعريف الذي قدمه ( نيكولاس ) و الذي عرف أداء العاملين " أنه نتاج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الفرد، أما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك " . (درة ، 2003، ص 15).

و يعرف الأداء بأنه " انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية و البشرية و استغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها .(الحسيني ، 2000، ص 231).

وأيا : "الأداء هو البحث عن تعظيم العلاقة بين النتائج والموارد ،وفق أهداف محددة تعكس توجهات " (fernandez,2000,p40) .

و يشير أداء العاملين إلى " درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات المنظمة، و غالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد، فالجهد يشير إلى " الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.(حسن ، 2001، ص 209).

و في ضوء التعاريف السابقة لأداء العاملين نقول أنه " يتمثل في المخرجات أو النتائج التي يحققها العامل خلال تأدية مهامه ، بشكل المطلوب منه و ذلك لتحقيق أهداف المؤسسة " .

### **ثانياً: محددات الأداء :**

إن الأداء الوظيفي هو " الأثر الصافي لجهود الفرد و التي تبدأ بالقدرات ، و إدراك الدور و المهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه علي أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام للفرد".(حسن،2003،ص210).

ولهذا نجد محددات الأداء تتوضح في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد .

- القدرات التي تتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة .

- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.

### **(1)- الجهد:**

يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله. (مرجع السابق،2003،ص210).

### **(2)- القدرات:**

تشير القدرات إلى خصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه. (مرجع السابق،2003،ص210).

### (3)- إدراك الدور:

ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله و الشعور بأهميته في أداءه. (حسن،2003،ص210).

ولتحقيق مستوى مرضي في الأداء لابد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة و لكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فالبرغم من بذل جهد الكبير في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله لكنه تنقصه القدرات ،فعادة مايقوم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك اخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة و الفهم اللازم لكنه كسول و لايبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء الفرد منخفضا ايضا،وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون اخر.(مرجع السابق،2003،ص210).

### ثالثا :مكونات و أبعاد الأداء:

#### 1- مكونات الأداء:

بصفة عامة يمكن القول أن الأداء يتكون من ثلاثة عناصر و هي:

**أولا : الموظف :** و ما يمتلكه من معرفة و مهارات و اهتمامات و قيم و دوافع و اتجاهات.

**ثانيا : الوظيفة :** و ما تتصف به من متطلبات و تحديات و ما تقدمه من فرص عمل ممتع فيه تحد و يحتوي على عناصر التغذية العكسية كجزء منه.

**ثالثا : الموقف :** و يقصد به البيئة التنظيمية و ما تتصف به، و ما تتضمنه من مناخ للعمل،والإشراف،ووفرة الموارد و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي، حيث تؤدي الوظيفة من خلال وضمن هذه العوامل. (الصرايرة ،2010،ص118).

#### 2- أبعاد الأداء:

و يشتمل الأداء على مجموعة من الأبعاد يمكن من خلالها قياس الأداء و الحكم عليه و يمكن مناقشتها على النحو التالي :

**أولاً : وحدة التحليل:** وقد يكون وحدة التحليل الفرد أو التنظيم أو الجماعة الصغيرة ، أو التنظيم (المؤسسة). (الصرايرة،2010،ص116).

**ثانياً : مقاييس الأداء:** و هي تلك العناصر القابلة للقياس في أي مجال من مجالات الأداء، و هذه المعايير قد تشمل واحداً أو أكثر مما يلي:

الإنتاجية، الفعالية، و الكفاءة، الجودة، تحقيق الربح، النمو، رضا الموظفين، رضا الزبائن (العملاء )، الابتكار و التجديد . (مرجع السابق،2010،ص116).

**ثالثاً : قياس الأداء :** المقاييس هنا قد تكون موضوعية كمية أو ذاتية.

**رابعاً : الإطار الزمني للأداء :** إن طول المدى أو متوسطه أو قصره قد يكون إطار الاهتمام أو القياس.

**خامساً : مجال الاهتمام أو التركيز في الأداء:** و هنا يكون مجال الاهتمام الإبقاء على الأداء كما هو أو تحسينه و تطويره، و التحسين هو الذي تركز عليه جهود الإصلاح و التطوير. (مرجع السابق،2010،ص116).

**رابعاً: معايير الأداء و خطوات تحسينه:**

#### **1- معايير الأداء:**

يتم وضع معايير أداء دقيقة و واضحة من خلال عدة طرق أهمها وفقاً لما ذكره الهور(2006، 73):

- استخدام ثقافة العصف الذهني و التفكير الإبداعي.
- ترتيب الأولويات حسب أهميتها و درجة صعوبتها.
- وضع أولويات ضمن الأولويات.

استخدام عناصر الجودة و الكمية و الوقت و العملية في صياغة المهام و تحديد طرق قياس التنفيذ فيها .

- مراجعة معايير الأداء السابقة المستخدمة و العمل على تقييم مدى فائدتها في قياس أداء العمل.
- مناقشة المعايير مع المديرين.

و يشير معيار الأداء : إلى بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها المدير الذي يؤدي عمله المطلوب و تمثل معايير الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير و الموظف حيث توضح ، الكيفية التي يتمكنون من خلالها من الوصول إلى أفضل أداء و التعرف في الوقت نفسه على الأغراض أو القصور في الأداء المطلوب فور حدوثه.(الصرايرة،2010،ص114)

### **خامسا :العوامل المؤثرة في أداء المهني:**

من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين كالتالي:

- غياب الأهداف المحددة .
- عدم المشاركة في الإدارة .
- إختلاف مستويات الأداء .
- مشكلات الرضا الوظيفي .
- التسبب الإداري (المرجع السابق،2010،ص114).

### **خلاصة:**

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء المهني و الذي يعد مجموعة من الانشطة التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة من اجل تحقيق غاية وهدف مع التطرق الي مفهومه و ماهية محدداته و مكوناته و أبعاده ، و معايير الاداء وكذا العوامل المؤثرة في الأداء ، حيث ان اهمية ابراز عنصر البشري له قيمة في فعالية و العملية التنظيمية و الانتاجية و الاستمرارية للمؤسسة التي تسعى الي تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل فال بتالي المنظمة تسعى الي الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر اهم مورد للمنظمة ومدى استمرارية.

# الفصل الخامس :

## الدراسة الميدانية

تمهيد :

اولا: الدراسة الاستطلاعية

- 1- اهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2 - منهج و تصميم الدراسة
- 3 - أدوات قياس الدراسة الاستطلاعية
- 4- خطوات بناء أداة الدراسة
- 5- ابعاد المقياس وفقراته
- 6- مكان ومدة إجراء الدراسة
- 7- تطبيق الاداة الدراسة
- 8- الخصائص السيكمترية للمقياس:
- 9 - التعديلات التي طرأت علي الاستبيان
- 10 - الاستمارة في صورتها الأخيرة .

ثانياً: الدراسة الأساسية.

1 - منهج و تصميم الدراسة.

2 - مكان ومدة الدراسة .

3 - مجتمع الدراسة و عينتها .

4 - الأدوات الاجصائية المستعملة .

خلاصة .



أولاً :

الدراسة الاستطلاعية

## تمهيد:

من اجل الوقوف علي وجود علاقة ارتباطية أو عدم وجودها بين صراع الأدوار لدي المرأة العاملة المتزوجة و أثره علي أدائها المهني ، جاءت هذه الدراسة بضرورة إجراء دراسة ميدانية بإجراءات موضوعية ومنهجية تمثلت في اختيار عينة الدراسة الذي يمثل المجتمع الاصلي .

## أولا : الدراسة الاستطلاعية:

يحتوي الجزء الأول من هذا الفصل علي اهمية الدراسة الاستطلاعية حيث تم إتباع الخطوات في بناء أداة البحث لمنهج الدراسة و اجراءات المستخدمة للتأكد من الخصائص السيكومترية من حيث صدق والثبات و التحكم لكي تعرض الاستمارة في صورتها النهائية بعد التعديلات .

## 1 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- كشف مدي صلاحية الأدوات المستعملة قبل تطبيقها علي الدراسة الاستطلاعية .
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس ( الصدق و الثبات).
- التعرف علي مدى استيعاب العينة لمفردات و اسئلة الادوات.
- التعرف علي صعوبات الميدانية .
- اختبار ادوات البحث لصدق وثبات والموضوعية حيث اعتمدت الباحثة في القياس علي:
- صدق المحكمين
- الثبات اعتمدت علي طريقة التجزئة النصفية و ألفا كرومباخ .
- إضافة الي القيام بالتعديلات الضرورية لإجراء البحث في صورته الاخيرة .

## 2 - منهج وتصميم الدراسة:

### 2-1 - منهج الدراسة :

استخدمت في الدراسة منهج الوصفي التحليلي ، الذي يعتمد علي عينة البحث في جمع المعطيات المتعلقة بموضوع الدراسة ، وهو التعرف علي صراع الادوار المرأة العاملة ومدى اثره علي ادائها المهني.

### 2-2 - تصميم البحث:

تم تصميم البحث حسب الابعاد التي يتطلبها الموضوع وهي كالتالي:

- خروج المرأة الي العمل

- الضغوطات المهنية والثقافية.

- صراع الادوار عند المرأة العاملة

- أثر صراع الأدوار على الاداء المهني .

### 3 - ادوات قياس الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء اشكالية الدراسة و فروضها تم الاعتماد علي استبيان يقيس صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة و أثره علي ادائها المهني.

### 4 - خطوات بناء الاداة :

ممر بناء الاداء علي عدة خطوات اساسية نلخصها فيمايلي:

- مراجعة بعض الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة .

— الخروج الي الميدان قصد التعرف علي اراء مجتمع عينة الدراسة التي تتمثل في العينة القصدية الا وهي المرأة العاملة المتزوجة حول صراع الادوار اللذي يعيشه.

— بعد الانتهاء من الجانب النظري و الاطلاع الميداني في تحديد الأبعاد انطلقا من مفهوم صراع الأدوار العاملة التي تعاني منها.

## 5 - ابعاد المقاييس وفقراته:

يتكون المقياس من (34) فقرة مقسمة علي اربع ابعاد ، وكل بعد مقسم الي فقرات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 01 ) يبين توزيع مقياس علي الابعاد الاساسية :

الأبعاد	رقم الفقرات	المجموع
خروج المرأة للعمل من أجل	5 - 4 - 3 - 2 - 1	5
الضغوطات المهنية و الثقافية	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9	9
صراع الأدوار عند المرأة العاملة	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9	9
أثر الصراع الادوار علي الأداء المهني لدى المرأة .	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11	11
المجموع الكلي		34

يتكون المقياس من ( 34 ) فقرة مقسمة علي ثلاث ابعاد لكل بعد هدف معين متمثل فيما يلي :

### البعد الاول:

يبين خروج المرأة للعمل الذي يهدف الي معرفة السبب الذي جعل المرأة تخرج للعمل ومعرفة لكل امرأة وأسبابها المختلفة و دوافع من اجل العمل .

### البعد الثاني :

يهدف البعد الثاني و هو الضغوطات المهنية والثقافية الي معرفة مدى تأثير هذه الضغوطات على المرأة العاملة في مجتمعها.

### البعد الثالث :

وهو صراع الأدوار عند المرأة العاملة و الذي يهدف الي تعرف علي الصراع ادوارها كأم وكزوجة وكربة بيت و كمسئولة عن واجبات المنزلية .

### البعد الرابع:

يهدف الي معرفة اثر صراع الأدوار على الأداء المهني لدى المرأة العاملة وكيف يآثر علي عملها ومسئوليتها المهنية.

- و للإجابة علي اسئلة الاستبيان تم اقتراح تقييم : ( نعم / لا ) ، حيث تضع العينة علامة ( اكس) أمام الاجابة التي تتوافق مع رائها.

## 6 - مكان ومدة اجراء الدراسة:

اجريت الدراسة الاستطلاعية في المستشفى الجامعي بمدينة وهران و مستشفى أول نوفمبر 1954 ب(ايسطو) وهران ، وكانت مدة اجراء الدراسة مدة 20 يوم ، علي مجموعة من نساء العاملات في القطاع الصحي و شملت ( 56 ) عينة .

## 7 - تطبيق اداة الدراسة :

### 7 - 1 - عينة الدراسة

عينة الدراسة الاستطلاعية شملت كل الحالات الاجتماعية ومستويات العلمية والمجالات المهنية و كل المراحل العمرية .

### 7 - 2 حجم العينة وموصفاتها :

الجدول رقم (02) يبين توزيع العينة الدراسية الاستطلاعية حسب السن :

النسبة المئوية	التكرارات	
71.4 %	40	من 25 الي 38 سنة
28.6 %	16	من 39 الي 57 سنة
100 %	56	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 02 ) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية أن 71.4 بالمئة من مجموع أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين ( 25 الي 38 ) تليها نسبة 28.6 بالمئة اعمارهم تتراوح ما بين ( 39 الي 57 ) .

نستنتج أن أكبر نسبة تمثلها المرأة العاملة التي تتراوح ما بين (25 و 38) سنة .

**الجدول رقم (03) يبين موصفات العينة حسب المستوى التعليمي للنساء**  
**العاملات:**

النسب المئوية	التكرارات	
3.6 %	2	ابتدائي
35.7 %	20	ثانوي
60.7 %	34	جامعي
100 %	56	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ في الجدول رقم (03) أن أكبر نسبة للعاملات لديهن مستوى جامعي وذلك بنسبة 60.7 بالمئة تليها نسبة العاملات لديهن مستوى ثانوي تقدر ب 35.7 بالمئة ومنهن من لديهن مستوى ابتدائي شبه منعدمة بنسبة 3.6 بالمئة .

**الجدول رقم (04) يبين طبيعة الوظيفة حسب السلك :**

النسب المئوية	التكرارات	
32.1 %	18	الإدارة
67.9 %	38	الصحة
100 %	56	المجموع

من خلال النتائج الجدول رقم (04) نلاحظ أن أكبر نسبة عاملات في قطاع الصحي بنسبة 67.9 بالمئة و في الإدارة 32.1 بالمئة .

## الجدول رقم (05) بين الأقدمية في العمل :

النسبة المئوية	التكرارات	
78.6	44	من 2 الي 18
21.4	12	من 19 الي 31
100.0	56	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (05) نلاحظ أن أكبر نسبة في الأقدمية تقدر ب 78.6 بالمئة تتراوح بين 2 الي 18 سنة و 21.4 بالمئة بين 19 الي 31 سنة .

## 8 - الخصائص السكومترية للمقياس:

### 8 - 1 - صدق المقياس :

أُعتد المقياس علي صدق المحكمين كأسلوب لقياس صدق الأداة بصورتها الأولية ، وتم توزيع الاستمارة علي ثلاثة من الأساتذة الجامعيين و الباحثين من قسم علم النفس ( انظر الملحق رقم (01) ) وذلك من أجل تحكيمها و التأكد من مدى تلائمها لموضوع الدراسة.

و بعد تقديم الملاحظات و الاقتراحات من قبل الاساتذة المحكمين و أخذها بعين الاعتبار كانت النتائج التحكيم كالتالي:

- اعادة صياغة بعض الفقرات من حيث الأسلوب.

- محاولة من تقليص حجم الاستمارة .

### صدق المحتوى:

قامت الباحثة بقياس صدق المحتوى عن طريق ايجاد الارتباط بين كل من الأبعاد المقياس و جدول رقم (06) يوضح قيم المعاملات الارتباط .

الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية	مستوي الدلالة
البعد الأول: خروج المرأة للعمل من أجل	0.51	0,01

0,01	0,62	البعد الثاني: الضغوطات المهنية و الثقافية .
0,05	0,61	البعد الثالث : صراع الأدوار عند المرأة العاملة
0,05	0,78	البعد الرابع: أثر صراع الأدوار علي الأداء المهني .

يتضح في الجدول رقم (06) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية وبعد الرابع مرتفع حيث قدرت 0,78 عند مستوى الدلالة 0,05 ، ومعامل الارتباط لدرجة الكلية عند البعد الاول قدرت ب0,51 دالة عند 0,01، اما العلاقة بين البعد الثاني هي 0,62 عند دالة عند 0,01، و الدرجة الكلية عند البعد الثالث قدرت ب0,61 دالة عند 0,01، وبالتالي فالابعاد كلها دالة مع الدرجة الكلية .

## 8-2 - ثبات المقياس :

استعملت في هذه الدراسة لمعرفة الثبات طريقة التناسق الداخلي الفا كرومباغ ( التجزئة النصفية ) للتأكد من ثبات المقياس .

كانت نتائج معامل التجزئة النصفية الفا كرومباغ يساوي 0.61 .

- من خلال النتائج المتحصل عليها لمعامل الثبات الذي يساوي = 0.61 مما يدل على أن المقياس ثابت وقابل للتطبيق في الدراسة الأساسية .

## 9 - التعديلات التي طرأت علي الاستبيان :

- تعديل في اسلوب الفقرات من فقرات استفهامية الى فقرات عادية بالاستغناء عن " هل " و علامة الاستفهامية .

- اضافة بديل ثالث ( أحيانا ) مع البدائل (نعم) و (لا).

- حذف الفقرة 5 من البعد الأول و الفقرة رقم 3 من البعد الثالث .

- توسيع عينة الدراسة .

## 10 - الاستمارة في صورتها الاخيرة :



الاستمارة في صورتها النهائية: كان عدد فقراتها (34) انظر الملحق رقم (02).

عدد الفقرات التي تم حذفها 02.

**ثانياً :**

**الدراسة الأساسية**

يتناول الجزء الثاني من هذا الفصل ، خطوات لإنجاز الدراسات الميدانية لموضوع البحث المتمثل في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و أثره علي أدائها المهني ، وتم اتخاذ اجراءات منهجية للدراسة الأساسية و عينة الدراسة و موصفاتها ، و سنوضح هذه الخطوات بالأساليب الإحصائية المستعملة .

## 1 - منهج و تصميم الدراسة :

### 1-1 - منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي و الذي يتضمن تحليل المحتوى الذي يهدف الى وصف الظاهرة عن طريق التكرارات ، النسب المئوية .

### 1-2 - تصميم الدراسة :

يحتوي البحث علي نوعين من المتغيرات و هي :

#### - المتغير المستقل :

و يتمثل في المرأة العاملة و مكوناته هي صراع الادوار و الأداء المهني .

#### - المتغيرات الوسيطة:

تشمل :

- الإناث .

- المستوي الاجتماعي ( المتزوجة فقط ) .

- الوظيفة : شملت كل من التعليم ، الصحة و الإدارة .

المستوي التعليمي : متوسط ، ثانوي، جامعي.

#### - المتغير التابع :

يتمثل في:

- دور المرأة العاملة كربة بيت .

- دور المرأة العاملة كزوجة .

- دور المرأة العاملة كمسئولة عن واجباتها المنزلية .

## 2 - مكان ومدة الدراسة :

أجريت الدراسة بعدة أماكن في ولاية وهران ، بحيث تم إجراء الدراسة من الأسبوع الثالث من شهر افريل اي ما يعادل شهر و 15 يوم ، وكانت اماكن إجراء الدراسة في :

- المستشفى الجامعي وهران .

- مستشفى أول نوفمبر 1954.

- جامعة وهران 2 .

- متوسطة نجمة (06) عبد الحليم الحاج بحي النجمة.

- ثانوية الشهيد طيبي محمد بحي النجمة .

- مؤسسة كباتشيم لمواد التنظيف.

- البلدية - حي النجمة .

## 3 - مجتمع الدراسة وعينتها:

اعتمدت الباحثة في اختيار العينة و كانت مقصودة ، بحيث يكون مجتمع العينة من مجموعة من النساء العاملات في مختلف القطاعات ، حيث تم توزيع 120 استمارة ، وتم استرجاع 90 استمارة .

شملت الدراسة 3 مجالات في قطاعات عمل تم توزيعها في الجدول .

**جدول رقم (07) يبين توزيع العينة علي حسب السن:**

النسب المئوية	التكرارات	
70.0 %	63	من 23 الى 40 سنة
30.0 %	27	من 41 سنة الي 57 سنة
100 %	90	

من خلال الجدول رقم (07) يتضح لنا أكبر نسبة في توزيع العينة حسب السن ، حيث أن اعمار النساء العاملات من 23 الي 40 سنة تمثلت في نسبة 70 بالمئة من حجم العينة وتليها اعمار من 41 سنة الي 57 سنة بنسبة 30 بالمئة .

#### الجدول رقم (08) يبين توزيع العينة حسب الوظيفة :

النسب المئوية	التكرارات	قطاع العمل
%2.2	2	التعليم
%31.1	28	الإدارة
% 66.7	60	الصحة
%100	90	

الجدول رقم (08) يبين توزيع العينة حسب الوظيفة حيث كانت نسبة 66.7 بالمئة في الصحة وهي اكبر نسبة ، أما 31.1 بالمئة كانت في مجال الادارة و 2.2 بالمئة في سلك التعليم .

#### الجدول رقم (09) يمثل الأقدمية في العمل :

النسب المئوية	التكرارات	
% 11.1	10	من سنة الي 3 سنوات
% 88.9	80	من 3 سنوات و أكثر
% 100	90	

الجدول رقم (10) يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل حيث تمثل نسبة 88.9 بالمئة اكثر من 3 سنوات وتمثل 11.1 بالمئة نسبة أقل من 3 سنوات أقدمية في العمل.

#### 4 - الأدوات الاحصائية المستعملة :

اعتمدت الباحثة في تفريغ الاستمارة الدراسة بالاستعانة التحليل الاحصائي بواسطة الحاسوب باستعمال برنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

## خلاصة:

بعد اتمام منهجية البحث فيما يخص الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية للبحث نقوم بالخطوة في عرض نتائج الدراسة في الفصل السابع وعرض النتائج .

# الفصل السادس :

## عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الفرضيات .

1 - عرض نتائج الفرضية الرئيسية .

2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى .

3 - عرض نتائج الفرضية الثانية.

4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

ثانياً: مناقشة النتائج الدراسة.

ثالثاً: مناقشة عامة .

الخاتمة .

## تمهيد :

في هذا الفصل يتم عرض نتائج الدراسة بطريقة مفصلة اعتمادا علي الجدوال الموضحة للنتائج المتحصل عليها و تفسير نتائجها ومناقشتها.

### أولاً: عرض نتائج الفرضيات:

#### 1 - عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم (10) يبين العلاقة الارتباطية بين صراع الأدوار و بين الأداء المهني لدى المرأة العاملة:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	مستوى الدلالة
بين صراع الأدوار و الأداء المهني	90	0.67	0,01

في الجدول رقم (10) تظهر قيمة ر التي قدرت ب0,67 مما يدل علي وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى0,01 بين صراع الأدور و الأداء المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة .

#### 2 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم (11) يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كربة بيت وبين أدائها المهني:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	مستوى الدلالة
بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني	90	0,78	0,01

يوضح الجدول رقم (11) قيمة ر تقدر ب0,78 دالة احصائيا مما يتضح وجود علاقة ارتباطية بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني.

### 3 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم (12) يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	مستوى الدلالة
بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني	90	0,62	0,01

في الجدول رقم (12) قيمة ر تقدر ب 0,62 دالة احصائيا مما يبين وجود العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني.

### 4 - عرضة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول رقم(13) يبين العلاقة الارتباطية بين صراع الأدوار و المسؤوليات المنزلية لدى المرأة العاملة:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	مستوى الدلالة
بين صراع الأدوار و بين المسؤوليات المنزلية	90	0,52	0,01

الجدول رقم (13) يبين قيمة ر التي تقدر ب 0,52 عند مستوى الدلالة 0,01 مما يبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين صراع الأدوار و بين المسؤوليات المنزلية.

### ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة:

#### 1 - مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية :

- إن الأدوار التي تقوم بها المرأة يؤثر علي أدائها المهني بصورة واضحة ، فالعمل أصبح دور جديد أضيف الى أدوارها الرئيسية ( كأم ، كزوجة ، كربة بيت ، ومسؤولة عن البيت)، بهذه الحالة ينتج لديها صراع الذي يؤثر علي الأداء في عملها وهذا الأخير كذلك يؤثر علي تماسك الاسري لديها ، و هذا ما



اوضحت بعض الدراسات التي تقول أن عمل المرأة مثل له جانب ايجابي له جانب سلبي علي التماسك الاسري فيؤكد (عوفي،2003) أن خروج المرأة للعمل قد يزيد نسبة التفكك نتيجة عدم تكييف العلاقات الأسرية و عدم تأقلمها للتغيير الذي طرأ علي أدوار أعضاء الأسرة ومراكزهم ، ويوضح كذلك أن خروج المرأة للعمل ظهر كدور اضافي، بالإضافة الى أدوارها في رعاية الاسرة و الأطفال مما أدى الى صراع بين الزوجين أحيانا بوجه خاص و مجتمع بوجه عام ، وعليه نستنتج من كل هذا بمأن عمل المرأة كان له أثر علي التماسك الأسري فيمكن القول أن صراع التي تعانيه المرأة في أدوارها الأساسية يؤثر بدوره على أدائها المهني في العمل فالضغوط التي تعاني منها و محاولتها في جعل توازن بين أدوارها الاسرية و بين دورها في العمل كعامله يسبب لها ارهاق فكري و نفسي و جسدي ايضا مما يجعلها لا تستطيع إعطاء كل دور حقه رغم المحاولات و المثابرات التي تعتمد عليها المرأة في جعل توافق بين ادوارها في البيت و دورها في العمل ، وهذا ما أظهرته نتائج دراستنا وما يوضحه الجدول رقم (10) أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني ، وقد معامل الارتباط (0,67) عند مستوى الدلالة 0,01 .

## 2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- إن دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني ينتج عنه صراعات تعيشها المرأة تحت الضغط الاسري و المهني وهناك دراسات تؤكد ذلك ، فدراسة (غياث،2014) اظهرت أن المرأة العاملة تعيش صراعات عميقة يجعلها غير مستقرة أسريا و لا اجتماعيا لعدم قدرتها على توفير كل ماله علاقة بالعطف و الحنان للأولاد و الاهتمام بهم بحيث أن هذا يؤثر علي أدائها المهني، ويوضح (عوفي،2003) كذلك ان المرأة العاملة التي تشتغل علي أطفالها وتربيتهم تكون سببا في الجنوح و عدم اشباع حاجاتهم الاسرية ومن هنا نلاحظ ماأظهرته نتائج الجدول رقم (11) في دراستنا أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني، قدر قيمة ر ب(0,78) دالة عند 0,01، مما يبين وبشكل واضح ما قيل سابقا.

## 3 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- إن عمل المرأة له أثر يظهر مع الوقت في العلاقة الزوجية و يخلق صراع فمن جهة أصبحت تشارك القرارات الأسرية مع الزوج الذي كان هو المسيطر ، ومن جهة اخرى قضاء معظم وقتها في العمل وانجاز دورها كعامله خارج البيت و محاولتها الاهتمام بالأولاد و الواجبات المنزلية كل هذه الامور تاخذ طاقتها الاستيعابية مما تجعل العلاقة الزوجية اخر ما تهتم به بسبب الضغوط التي تمر بها

لاستمرارها المحاولة في التوفيق بين أدوارها ،بحيث أظهرت نتائج الدراسة في جدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة وبين أدائها المهني حيث قدرت قيمة ر ب(0,64) عند مستوى الدلالة 0,01، مما يؤكد وجود صراع بشكل اوضح.

#### 4 - مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- الضغط التي تعيشه المرأة العاملة يجعلها تشعر بالتقصير في أداء واجباتها المنزلية و المسؤوليات المترتبة عليها وهذا يجعلها اكثر تعاني من الصراع لكونها هي التي تلبي متطلبات زوجها و اطفالها وبيتها وهي التي تشرف علي رعاية الصحية و النفسية و الجسمية و تقوم بواجباتها المنزلية الذي كثيرا ما يؤثر علي دورها كعاملة و علي ادائها المهني من جهة ،وننتج الفرضية الجدول رقم (13) يوضح وجود علاقة ارتباطية بين صراع الأدوار و بين المسؤوليات المنزلية لدى المرأة العاملة عند قيمة ر تقدر ب(0,52) عند مستوى الدلالة 0,01، مما يدل على وضوح الصراع اتجاه مسؤولياتها المنزلية والمترتبة عليها.

#### رابعا : مناقشة العامة :

يتضح لنا من خلال النتائج هذا البحث أن هناك علاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وبين أدائها المهني ، وهذا ما تشير اليه معاملات الارتباط ، كما تكشف لنا الدراسة كذلك عن وجود علاقة بين دور المرأة كزوجة وكربة بيت علي أدائها المهني وبين صراع أدوارها و مسؤولياتها المنزلية، ويمكن القول أن تعدد أدوار المرأة العاملة أدى الي بروز صراعات عميقة في أدوارها حيث قد ينعكس علي صحتها النفسية و الجسمية بسبب الضغوطات التي تعيشها بين الاسرة ومحيط العمل،ويمكننا القول أن الصراع التي تعيشها المرأة العاملة لا يؤثر عليها وحدها وحسب بل كذلك علي الاسرة و الزوج و الابناء ، فالبرغم أن عمل المرأة اصبح ضرورة في عصرنا وبرغم دعمها المادي لزوجها و أسرته إلا أن متطلبات الاسرة و البيت دائما ما يجعل عملها في انتقاد مستمر من الاسرة خاصة ومن المجتمع عامة ، لأن تعدد أدوارها و وواجباتها وإضافة الي دورها كعاملة و تحكمتها سياسات تنظيمية، فهذا كله من شأنه يسبب لها القلق و التوتر ويزيد من احتمال فقدانه لتوازن التي تحاول ان توفق بينه مما يشعرها احيانا من تأنيب الضمير و هذا ما يجعلها تحت ضغط اكثر و صراعات عميقة و متعددة تؤثر علي أدائها المهني .

## الخاتمة :

- إن عمل المرأة ليس بجديد خصوصا في وقتنا هذا فقد اضحى بالنسبة لها ضرورة حياتية من عدة جوانب من ناحية الجانب الاقتصادي والبحث عن اكتفاء المادي ، وكذا تحقيق ذاتها وإظهار كل ما لديها من طاقات مهنية مثلها مثل الرجل وأصبحت تحتل مراكز قيادية والمشاركة في قرارات مهمة تخدم مهنتها والمجتمع عامة،ومن هنا يمكننا القول ان العمل هو دور اساسي اضيف الى لائحة أدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت مسؤولة عن واجباتها المنزلية ، ولكن تعدد هذه الأدوار ابرز عدة صراعات اضحت المرأة العاملة تعاني منها ،فقرار خروجها للعمل خارج البيت ترتب عنه نتائج من الناحية الاسرية والمهنية جعلها تتحمل نتائج عدة ، فمن الناحية الاسرية لا يبعدها عن وجود مشاكل اسرية كالتقصير في الاهتمام بأبنائها ، أو حاجات زوجها أو قيامها بالواجبات المنزلية .

وكذا الناحية المهنية فهي تحت مسؤوليات في العمل وتحت تصرف المسؤولين والمشرفين فإذا استمرار في الغياب بسبب واجباتها الاسرية تكون تحت ضغط ورحمة المشرفين ،ف نجد المرأة العاملة تحاول التوفيق باستمرار بين عملها وبيتها فكل هذه المحاولات يسبب لها ارهاق وجهد فكري وجسدي يجعلها مشتتة مما يدخلها في صراع في أدوارها ، خاصة و ان المرأة وفي مجتمعنا عموما تفتقر الي المساعدة الاسرية وحتى الأزواج فليس هناك مشاركات في المسؤوليات البيت فكل الاعمال علي كاهل المرأة الجزائرية خصوصا ،فمجتمعنا الذكوري لا يفكر في التنازل عن افكار التي رسخت في أذهان مجتمعنا بعدم وجوب تدخل الرجل في ادوار الاسرية فالرجل الشرقي لديه دور مادي لا غير فرغم انفتاح بعض العائلات علي شرعية خروج المرأة للعمل إلا أن تقسيم الاعمال وتخفيف علي المرأة لم تطبق لحد الان حتى المرأة بحد ذاتها لم تقتنع بهذه الفكرة ولهذا نجد السبب الرئيسي عدم قناعة المرأة بحد ذاتها بفكرة مشاركة الزوج خاصة والأسرة عامة في ادوارها وهذا ما زاد من ظهور صراعات عميقة اسقطت كاهل المرأة العاملة خصوصا المتزوجة .

- ويمكن القول أن هذه الدراسة يظهر مؤشرا واضحا علي الضغوطات و الصراعات في الدوار التي تعانيها المرأة العاملة في العمل وفي البيت وتركيزها علي التوفيق بين ادوارها مما جعلها تحت ضغط يرهقها من جميع النواحي ، ولتخفيف من هذه المعاناة لدى المرأة العاملة بهدف ضمان صحتها النفسية والجسدية والتماسك الاسري يقترح أن يكون :

- تعاون أفراد الأسرة بعضهم مع بعض

- اشتراك أفراد الاسرة في الخصائص و الحاجات و الأهداف.

إشباع الاسرة لحاجات الأفراد تحقيقها لهذه الحاجات .(عوفي،2003،ص148).

- اعطاء المرأة العاملة فرصة من أجل اظهار طاقتها و إبداعاتها ومساعدتها بالتخفيف عنها بعض المسؤوليات خصوصا من طرف الزوج و الاسرة عامة.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### 1- الكتب باللغة العربية:

- 1 - إحسان ،محمد حسن،(2014)،علم إجتماع المرأة ، دار وائل للنشر: عمان.
- 2 — جان، جمعة الخالدي، رشيد، حسين، أحمد، البراوي، (2014)،الاحتراق النفسى لدي المرأة، دار الجرير للنشر والتوزيع: عمان.
- 3 — راوية، حسن،(2003) ،إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية: الاسكندرية.
- 4 - صرايرة خالد أحمد،(2010)، العمليات الإدارية إدارة الوقت ،دار جليس للنشر: مصر.
- 5 - على ، السلمي، (2001)، ادارة الموارد البشرية و الاستراتيجية،دار غريب للنشر: القاهرة.
- 6 - محمود، عبد الفتاح رضوان،(2012)، الإدارة المرئية و التميز الإداري،المجموعة العربية للتدريب والنشر: القاهرة .
- 7 - محمد ، شحاتة،(2010)، علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة: الأردن.

### 2 - الكتب بلغة الفرنسية:

- Alain fernandez ، (2000) ، le nouveau sctableasc de bord des decideurs editions d'organisation ،paris

### 3 - المجالات:

1— بن عمارة ، سمية، صراع الأدوار و تأثيره علي التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية ، مجلة العلوم الانسانية ، عدد (خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل).

[file:///C:/Users/admin/Downloads/Documents/Soumia\\_Benamara.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Documents/Soumia_Benamara.pdf)

2 - سمير ، بن موسى، (2015)، صراع الأدوار و علاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الانسانية، العدد (03).

<file:///C:/Users/admin/Downloads/Documents/10.pdf>

3— عوفي ، مصطفى،(2003) ،خروج المرأة الى ميدان العمل و أثره علي التماسك الاسري،مجلة العلوم الانسانية ، العدد(19).

4 - نوري، محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل علي أدوارها الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (10).

<file:///C:/Users/admin/Downloads/Documents/1270bbe5ed52eef1ac2c97c26f43dbf9.pdf>

### 4 - الرسائل :

1— غياث، حياة ، (2014)، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران ، وهران.

## 5- الموسوعات:

- 1— أحمد ، الصادق ، البشير، الشايب، (2012)، المرتكزات الإسلامية الأساسية لدور المرأة في التنمية الإدارية، المنشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية:القاهرة.
- 2 - ريا ، بنت سالم، بن سعيد ، المنذري،(2012)، دور المرأة المسلمة في التنمية الإدارية، المنشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة.



الملاحق:

## ملحق رقم (01):

### أسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة:

الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة
غياث بوفلجة	أستاذ محاضر	جامعة وهران
بزايد نجاة	أستاذة محاضرة	جامعة وهران
زاوي ابراهيم	أستاذ مستخلف	جامعة وهران

الاستاذ (ة) الفاضل (ة): .....

الرتبة: .....

### "استمارة استطلاع رأي الأساتذة المحكمين "

السيد (ة) الأستاذ (ة): تحية طيبة وبعد

الاستمارة التالية معروضة علي سيادتكم بشأن استطلاع رأيكم في تحكيم عبارات استبيان " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وأثره علي أدائها المهني".

- إننا نتقدم بالشكر الجزيل مسبقا لتفضلكم بالتعاون العلمي و إثراء البحث .

عنوان الدراسة: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة و أثره على أدائها المهني.

المشرفة : الأستاذة الفاضلة غياث حياة .

- نأمل من سيادتكم التفضل في المساعدة كما نحيطكم علما ان اشكالية و فرضيات البحث مع العلم اننا استخدمنا امام كل عبارة التقييم ب (نعم) ، ( لا ) ، ( احيانا ).

### الاشكالية :

هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني لدى المرأة العاملة؟

ومن هذه الاشكالية تنفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني؟

2 - هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني؟

3 - هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الادوار وبين المسؤوليات المنزلية لدى المرأة العاملة؟.

### الفرضيات :

- هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الأدوار و الأداء المهني لدى المرأة العاملة .

الفرضيات الفرعية كالتالي:

1- هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين أدائها المهني.

2 - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين أدائها المهني.

3 - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الادوار وبين المسؤوليات المنزلية لدى المرأة العاملة.

### استمارة البحث :

تحتاج السي تعديل	الوضوح			القياس			المتغير الاول :خروج المرأة للعمل من أجل
	واضحة واضحة	واضحة لحد ما	واضحة	لا تقيس	تقيس لحد ما	تقيس	
							1- هل تشعر ك عمالك باستقلال المادي؟
							2- هل العمل بالنسبة لك دافع لتحقيق ذاتك ؟
							3- هل تعملين لمساعدة أسرتك ؟
							4- هل عمالك يحركك من تبعية الرجل؟
							5 - هل خروجك للعمل هو ضغط انفعالي لشعورك بالوحدة؟
تحتاج السي تعديل	الوضوح			القياس			المتغير الثاني :الضغوطات المهنية و الثقافية
	واضحة واضحة	واضحة لحد ما	واضحة	لا تقيس	تقيس لحد ما	تقيس	
							1- هل يتقبل مجتمعنا خروج المرأة للعمل ؟
							2- هل يفضل الرجل الارتباط بالمرأة العاملة؟
							3- هل ينظر المجتمع لعمل المرأة

							بطريقة سلبية؟
							4- هل تواجهك ضغوطات في العمل تؤثر علي حياتك الزوجية؟
							5 - هل تشعرين بالإرهاق و الملل بسبب الضغوطات التي تواجهينها؟
							6 - الضغوطات التي تتعرضين لها تجعلك تفكرين في التوقف عن العمل؟
							7- هل وقتك في العمل لساعات طويلة يسبب لك خلافات مع أسرتك؟
							8- هل تعدد مسؤولياتك في العمل يسبب لك ارهاق و جهد نفسي؟
							9- هل تتلقين المساعدة في البيت؟
تحتاج الي تعديل	الوضوح			القياس			المتغير الثالث: صراع الأدوار عند المرأة العاملة.
	واضحة	واضحة لحد ما	واضحة	لا تقيس	تقيس لحد ما	تقيس	
							1- هل يوجد تناقض بين دور المرأة في العمل و دورها في البيت؟
							2- هل تجدين نفسك موفقة بين عملك وبين بيتك؟
							3- هل عملك يستلزم السفر؟
							4- هل تشعرين بالتقصير في رعاية زوجك و أبنائك بسبب العمل؟
							5 - هل يتقهم الزوج ضغوط العمل علي الواجباتك المنزلية
							6- تقومين بمناقشة مشاكل عملك مع زوجك في البيت؟
							7- هل واجهتك مشاكل مع زوجك بسبب طبيعة عملك؟
							8- واجباتك المنزلية تسبب لك كثرة الغياب عن العمل؟
							9- تحاولين التوفيق بين أدوارك ( كأم و كربة بيت ، و عاملة)؟

تحتاج الي تعديل	الوضوح		القياس			المتغير الرابع: أثر الصراع الادوار علي الأداء المهني لدى المرأة .
	واضحة	واضحة لحد ما	واضحة	لا تقيس	تقيس لحد ما	
						1- العمل يكمل شخصيتك كإمرأة؟
						2- تتميزين بالجدية في انجاز عملك؟
						3- هل تنجزين عملك في الوقت المحدد؟
						4- هل لديك القدرة علي تحمل المسؤولية انجاز العمل المكلف لك؟
						5- تلتزمين بالتعليمات المعطى لك في انجاز العمل؟
						6- تستهلكين كل جهدك من أجل أدائك في العمل؟
						7- تحرصين علي أدائك المهني بدقة عالي؟
						8- هل عملك يرضى المسؤولين؟
						9- هل تتعاملين مع مشاكل العمل بكل حكمة؟
						10- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟
						11- هل تعتقدين أن هناك تناقض بين الأداء الاسري و الاداء المهني؟

التعديلات :

.....

.....

## الملحق (02):

### الاستمارة في صورتها النهائية :

#### استمارة البحث

في اطار انجاز دراسة علمية حول "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة واثره علي أدائها المهني" نرجو منك سيدتي الفاضلة الإجابة بوضع علامة ( X ) في الخانة المناسبة بكل صدق وموضوعية ، ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي ، ولــــكم جزيل الشكر و الاحترام لحسن تعاونكم .

- البيانات الشخصية للمرأة العاملة.

1 - السن: .....

2 - المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي

3- الوظيفة الحالية حسب السلك : التعليم  الإدارة  الصحة

4 - الأقدمية في العمل: .....

احيانا	لا	نعم	
			1- يشعرك عملك باستقلال المادي
			2- العمل بالنسبة لك دافع لتحقيق ذاتك
			3- هل تعملين لمساعدة أسرتك
			4- عملك يحررك من تبعية الرجل
			5- يتقبل مجتمعنا خروج المرأة للعمل
			6- يفضل الرجل الارتباط بالمرأة العاملة
			7- ينظر المجتمع لعمل المرأة بطريقة سلبية
			8- تواجهك ضغوطات في العمل تؤثر علي حياتك الزوجية
			9 - تشعرين بالإرهاق و الملل بسبب الضغوطات التي تواجهينها
			10 - الضغوطات التي تتعرضين لها تجعلك تفكرين في التوقف عن العمل
			11- وقتك في العمل لساعات طويلة يسبب لك خلافات مع أسرتك
			12- تعدد مسؤولياتك في العمل يسبب لك ارهاق و جهد نفسي

			13 - تتلقين الدعم في البيت
			14- يوجد تناقض بين دور المرأة في العمل و دورها في البيت
			15- تجدين نفسك موفقة بين عملك وبين بيتك
			16- تشعرين بالتقصير في رعاية زوجك و أبنائك بسبب العمل
			17 - يتفهم الزوج ضغوط العمل على واجباتك المنزلية
			18- تقومين بمناقشة مشاكل عملك مع زوجك في البيت
			19- واجهتك مشاكل مع زوجك بسبب طبيعة عملك
			20- واجباتك المنزلية تسبب لك كثرة الغياب عن العمل
			21- تحاولين التوفيق بين أدوارك ( كأم و كربة بيت ، و عاملة)
			22- تتميزين بالجدية في انجاز عملك
			23- هل تنجزين عملك في الوقت المحدد
			24- لديك القدرة علي تحمل المسؤولية انجاز العمل المكلف لك
			25 - تلتزمين بالتعليمات المعطى لك في انجاز العمل
			26- تستهلكين كل جهدك من أجل أدائك في العمل
			27- تحرصين علي أدائك المهني بدقة عالي
			28- عملك يرضي المسؤولين
			29- تتعاملين مع مشاكل العمل بكل حكمة
			30- تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية
			31- تعتقدين أن هناك تناقض بين الأداء الاسري و الاداء المهني