



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الإجتماع

مهنة المرأة الإطار المُسيّرة في المؤسسة العمومية الجزائرية
بين النظرة الجندرية و القضايا المهنية للفئات السوسيو مهنية
-مقاربة سوسيو تنظيمية ببعض المؤسسات الإدارية بمدينة غرداية-

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الإجتماع
تخصص: التنظيم والعمل

-إشراف الأستاذ الدكتور:

- بولعراس نور الدين

-إعداد الطالبة:

-شواوطي رحمونة

لجنة المناقشة

الأستاذة : حواطي أمال رئيسا

الأستاذ الدكتور : بولعراس نور الدين مشرفا و مقرا

الأستاذ الدكتور: عكوشي عبد القادر مناقشا

السنة الجامعية: 1436-1437هـ / 2015-2016م



فهرس المواضيع

الصفحة	المحتوى
أ. ب	مقدمة
الإطار النظري و المنهجي للدراسة	
الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة	
05	تمهيد
05	.I أهمية الموضوع و أسباب اختياره
06	.II تحديد الإشكالية
08	.III فرضيات الدراسة
09	.IV تحديد المفاهيم
14	.V المقاربة السوسولوجية
18	.VI الدراسات السابقة و موقع البحث منها
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)	
24	تمهيد
25	.I التطور التاريخي و الفكري لمفهوم النوع الاجتماعي
32	.II الأبعاد الاجتماعية للنوع الاجتماعي
35	.III النظريات السوسولوجية المفسرة للنوع الاجتماعي
38	.IV دراسات المرأة و النوع الاجتماعي
41	.V المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإطارات في الدراسات السوسولوجية	
49	تمهيد
50	.I الإطارات في الدراسات الغربية
54	.II الإطارات في الدراسات المحلية
58	.III الإطارات النسوية في الدراسات الغربية
60	.IV الإطارات النسوية في الدراسات المحلية
63	خلاصة الفصل

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الأول: الإجراءات الميدانية للدراسة

66	تمهيد	
66	مجالات الدراسة	.I
67	منهج الدراسة	.II
70	التقنيات المستعملة في جمع البيانات	.III
77	مجتمع الدراسة	.IV
80	خلاصة الفصل	

الفصل الثاني : القضايا السوسيو مهنية للعامل و مهنة المرأة الإطار المسيرة

82	تمهيد	
82	تحليل جداول الفرضية الأولى و تفسيرها	.I
101	الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى	.II

الفصل الثالث: النظرة الجندرية لمكانة المرأة و مهنتها كإطار

104	تمهيد	
104	تحليل جداول الفرضية الثانية و تفسيرها	.I
120	الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية	.II
123	الاستنتاج العام	
126	الخاتمة	
128	قائمة المراجع	
	الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
74	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
74	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	02
75	يوضح الحالة المدنية للمبحوثين	03
76	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	04
77	يوضح المستوى المهني للمبحوثين	05
78	يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة المنصب	06
78	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	07
82	يوضح رأي العمال لكون مسؤولتهم امرأة حسب متغير الجنس	08
84	يوضح الشروط التي يفضل العمال أن تتوفر في مسؤولهم و علاقته برأي العمال لكون مسؤولتهم امرأة	09
86	يوضح مسار الترقية للعمال و علاقته بتقييم علاقتهم مع مسؤولتهم	10
87	يوضح عوامل مسار الترقية	11
88	يوضح مسار الترقية للعمال و علاقته بتقييم وضعيتهم المهنية	12
89	يوضح طبيعة المزايا المحققة للعمال منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب	13
90	يوضح اهتمامات العمال و علاقته بطبيعة المزايا المحققة	14
92	يوضح اهتمامات العمال و علاقته برضاهم عن العمل	15
93	يوضح ترتيب العمال لقضاياهم المهنية حسب أهميتها	16
95	يوضح المواضيع التي يناقشها العمال و علاقته برضاهم عن العمل	17
96	يوضح رد فعل العمال اتجاه تدخل مسؤولتهم لتوجيههم حسب عوامل الرضا	18
97	يوضح اهتمام العمال بمصلحتهم و طبيعة علاقتهم بمسؤولتهم	19
98	يوضح حرية اختيار العمال لجنس مسؤولهم	20

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
104	يوضح رأي العمال حول الدور الإيجابي للمرأة حسب متغير الجنس	21
105	يوضح رأي العمال حول الدور المناسب للمرأة و علاقته بتشجيعها على الخروج للعمل	22
108	يوضح رأي العمال حول الدور المناسب للمرأة و علاقته بتأييدهم لتقلدها للمناصب العليا	23
109	يوضح رأي العمال حول تغير النظرة لمكانة للمرأة و علاقته بتأييدهم لتقلدها للمناصب العليا	24
111	يوضح أسباب تأييد العمال لتقلد المرأة للمناصب العليا و علاقته بطبيعة تعاملهم معها	25
113	يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و طبيعة معاملتهم لها	26
114	يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و علاقته باتصالها معهم	27
116	يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و علاقته برد فعلهم اتجاه اتخاذها لقرار معين	28
117	يوضح عوامل اعتراض العمال على اتخاذ القرارات	29
118	يوضح طبيعة المزايا المحققة للعمال منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب	30

إهداء

بكل تقدير صادق و إخلاص و ولاء و اعتراف بالجميل أهدي ثمرة جهدي إلى "روح أبي" الطاهرة
"رحمه الله" و الذي علمني معنى الصبر و الكفاح و لم ينخل يوما بالدعاء لي بالفلاح
إلى التي يركع بابها العطاء فتعلمه كيف يكون السمو في العطاء التي تشملي بالدعاء "والدتي
الحبيبة" حفظها الله و رعاها

إلى إخوتي الأعزاء : محمد ، عبد المالك ، خالد

و إلى الأختين الغاليتين :أمال و أولادها "سلسبيل" و "يحي زكرياء" و زوجها

نعيمة و أولادها " عبد الجليل" و الكتكوتة "رحاب" و زوجها

حفظهم الله جميعا

إلى رفيقتي و حبيبتي التي لم تنخل يوما في مسانديتي "كبار نوال"

إلى رفيقتي و حبيبتي التي علمتني معنى الإخلاص في العمل "ح.خضرة"

إلى الذي ساندي دائما و دوما " ر .أحمد"

إلى كل أخوالي-أعمامي-خالتي-عمتي و كل أفراد عائلاتهم

إلى كل زملائي و زميلاتي بالدراسة

إلى كل زملائي و زميلاتي بالعمل

إلى كل من عرفت و أحببت و لم أذكر أسمائهم

"شواوطني رحمونة"

كلمة شكر

الحمد لله الذي له العزة والجبروت ، وبيده المملك والملكوٲ ، وله الأسماء الحسنى والنعوٲ ، وله البقاء والثبوت ، وهو الحي الذي لا يموت ، والصلاة والسلام على سيدنا ومولانا محمد النبي الأمي العربي المكتوب في التوراة والإنجيل المنعوت ، وشهد بصدقہ الحمام والعنكبوت ؛ وعلى آله وأصحابه الذين لهم في محبته واتباعه الأثر البعيد والصيٲ.

هي كلمة أبت إلا الحضور، هي كلمة شكر لله عز وجل الذي وفقنا على إتمام هذا العمل في أحسن الأحوال.

هي كلمة شكر و عرفان إلى الأستاذ الدكتور المشرف " نور الدين بولعراس " الذي رحب بالإشراف على هذه المذكرة، متابعتة الدقيقة و المفصلة و الدائمة، و الذي منحنا من خلالها صدقه و إخلاصه، و نفعنا بعلمه ، و لمسنا فيه كل معاني الاحترام و التواضع ، نسأل الله أن يحفظه و يرعاه كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة شعبة علم الاجتماع، و أخص بالذكر: "محمد قمانه"، "عبد القادر عكوشي"، "حميد قرليفة"، " شريف صديق"، "محمد طويل" ، " عبد العزيز خواجه" و الأستاذة " حواطي آمال" ، و آخرون ...

الشكر الجزيل لكل الإطارات النسوية و عمال المؤسسات التي أنجز بها العمل الميداني لهذه الدراسة و أخص بالذكر السيدة " بهاز خيرة " و التي تعتبر من النماذج الناجحة بامتياز في تسيير الموارد البشرية، فهي قائدة بامتياز تستحق التشجيع.

الشكر الجزيل لكل من قدم لنا يد العون من أجل إتمام هذا العملمن قريب أو بعيد.

"إليكم جميعا خالص شكرنا ، و تقديرنا"

مقدمة

الموضوعات التي أثارته اهتمام الباحثين و الدارسين ، حيث كانت تهدف في البداية إلى معرفة أهم المعوقات التي تحد من ممارسة المرأة للوظائف العليا خاصة ما تعلق بالبعد الاجتماعي، إلا أن موضوع بحثنا سيتناول محاور مختلفة تتعلق بالعوامل التي تقف وراء تسهيل مهمة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية و تحديدا العوامل الاجتماعية و المتعلقة بالدور الجندي للمرأة و مكانتها .

من هذا المنطلق سنقوم بتناول موضوع الدراسة ، التي ارتأينا تقسيمها إلى إطار نظري و آخر ميداني، بالنسبة للإطار النظري يتضمن ثلاثة فصول ، خصصنا **الفصل الأول** منه لتحديد البناء المنهجي لهذه الدراسة ، و الذي سنتطرق فيه لأسباب اختيار الموضوع و أهميته ، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة و صياغة فرضياتها ، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية . و ختمنا بالدراسات السابقة و موقع البحث منها.

و في **الفصل الثاني** و المعنون بـ " **سوسيولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)**" ، سنتناول فيه التطور التاريخي و الفكري لمفهوم الجندر و أهم أبعاد الاجتماعية ، و الأطر النظرية المفسرة له، كما سنتناول دراسات المرأة و النوع الاجتماعي ، و نختتم الفصل بالتطرق إلى المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

أما **الفصل الثالث** و المعنون بـ " **الإطارات في الدراسات السوسيولوجية**" ، حاولنا من خلاله الإحاطة بالدراسات السوسيولوجية الغربية ، ثم انتقلنا إلى الدراسات المحلية التي عالجت موضوع الإطارات ، بعد أشرنا إلى الدراسات التي تناولت الإطارات النسوية سواء الغربية أو المحلية .

و فيما يخص **الجانب الميداني** فسيتمثل بدوره ثلاثة فصول ، حيث أن **الفصل الأول** خصصناه للإجراءات الميدانية للدراسة، و هي مجالات الدراسة ، و منهج الدراسة و التقنيات المستعملة في جمع البيانات ، و في الأخير تطرقنا إلى مجتمع الدراسة و خصائصه.

فيما خصصنا **الفصل الثاني** لعرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى و تفسيرها ، ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج أولي خاص بهذه الفرضية .

و أما **الفصل الثالث** تطرقنا فيه لعرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية و تفسيرها ، ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج ثاني خاص بهذه الفرضية .

ليتم بعدها عرض النتائج العامة لهذه الدراسة ضمن استنتاج عام ، لتليه بعد ذلك الخاتمة ، فقائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة ، و أخيرا الملاحق.

الإطار النظري و المنهجي

للدراصة

الفصل الأول

تمهيد

- I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره
- II. تحديد الإشكالية
- III. فرضيات الدراسة
- IV. تحديد المفاهيم
- V. المقاربة السوسولوجية
- VI. الدراسات السابقة و موقع البحث منها

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن تحديد الموضوع و ضبط مختلف متغيراته و وضع تساؤلاته و فرضياته يعتبر مرحلة أساسية و هامة في أي بحث سوسيولوجي ، و في هذا السياق يأتي هذا الفصل تحت عنوان البناء المنهجي للدراسة و الذي تضمن تحديد أهمية الموضوع و أسباب اختياره ثم التطرق إلى الإشكالية بمختلف تساؤلاتها و صياغة فرضياتها ثم ضبط مفاهيمها الأساسية و تحديدها ، كما تضمن المقاربة السوسيولوجية التي تم اعتمادها لمقاربة موضوع الدراسة و توجيهه في إطارها و المتمثلة في نظرية توقعات الدور، و ختمنا هذا الفصل بالدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة مع توضيح جوانب الاستفادة منها.

I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره :

1-أهمية الموضوع:

تكمن أهمية موضوع بحثنا هذا من خلال احتوائه لمتغيرين هامين، الأول يتعلق بالتنوع الاجتماعي الذي أصبح يطرح نفسه في السنوات الأخيرة بإلحاح منبها إلى أهمية إعادة النظر الفكري و الميداني في طبيعة الروابط القائمة بين الجنسين و تفكيكها بغرض البحث عن ساحات التداخل الحاصلة فيها بين الطبيعي و الثقافي أي بين البيولوجي و الاجتماعي المكتسب ، أما المتغير الثاني فيتعلق بالمرأة الإطار و هو موضوع على صلة بالمتغير الأول، فتواجه المرأة الإطار في الأنساق المهنية هو الآخر أصبح يطرح عدة تساؤلات تستدعي الوقوف عندها.

2-أسباب اختيار الموضوع:

-تعدد الأدوار الجندرية للمرأة كتواجدها في مناصب عليا في الإدارة الجزائرية و انعكاسات ذلك على واقع النسق المهني داخل المؤسسة.

-محاولة الكشف عن طبيعة العلاقات المتبادلة بين المرأة الإطار و مرؤوسيتها من منظور النوع الاجتماعي.

-الاهتمام المتزايد بقضايا المرأة العاملة .

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

-محاولة مقارنة النوع الاجتماعي من الظواهر التنظيمية التي تحدث داخل المؤسسة الجزائرية.

-محاولة دراسة المرأة و النوع الاجتماعي في اتصالها بمجال العمل و المؤسسة.

-محاولة التعرف على توقعات و اهتمامات الفئات السوسيو مهنية في ظل أزمة النسق المهني.

-محاولة التعرف على النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة في المجتمع.

II. تحديد الإشكالية:

ارتكزت محاور دراسات التفكير السوسيوولوجي على أوضاع ممارسة العمل لا على شخص العامل في حد ذاته كان هذا اهتمام المقاربات لفترة معينة على الأقل، لم يكن الانتباه لأهمية اختلاف ممارسة العمل بين الجنسين ممكنا ، كما لم يكن من اليسير إدراك بعض قضايا العمل و مشكلاته ،من زاوية ما يمكن أن تطرحه فوارق النوع الاجتماعي، بالرغم مما كانت تسجله أعداد غير بسيطة من النساء و الأطفال من حضور ضمن قوة العمل الغربية بعد الثورة الصناعية ، و رغم حضور المرأة كيد عاملة بسيطة إلى جانب الرجل في مواقع مختلفة من المصانع الغربية، حيث مثلت نسبة تواجدها حوالي ثلث مجموع اليد العاملة مع نهاية الستينات فقد تطورت مقاربات العمل بعيدا عن أي إدراك لفوارق النوع الاجتماعي أو الروابط بين الجنسين و علاقة كل ذلك بممارسة العمل.

إن الاهتمام العلمي بمفهوم النوع الاجتماعي كأداة لتحليل الواقع الاجتماعي لم يتبلور بشكل بارز إلا مع العقدين الأخيرين من الألفية الثانية ،حيث تجاوز استعماله منذ مؤتمر بيكين سنة 1955 حدود ساحات العلوم الإنسانية و الاجتماعية نحو مجالات التنمية و حقوقها المختلفة .

ويقصد بالنوع الاجتماعي تحديد الأدوار الاجتماعية لكل من المرأة و الرجل ،و الذي يتم حسب منظومة المجتمع الثقافية ،أي أن الفروق التي تتحدد بين كل من المرأة و الرجل تنقسم إلى فروقات أصلها بيولوجي ، و الكثير منها ذو بعد اجتماعي ثقافي ، و لذا فالنوع الاجتماعي يختلف من مجتمع إلى آخر و من فترة زمنية إلى أخرى نتيجة التغير الاجتماعي الذي يحدث في نفس المجتمع . و هكذا أصبحت قضايا النوع الاجتماعي أكثر ارتباطا بالمكانة و الدور الاجتماعي للمرأة و الرجل .

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

و معلوم أن حضور المرأة في سوق العمل في المجتمعات الغربية ظهر بصورة أكبر بعد الحرب العالمية الثانية في أوساط الأربعينيات من القرن الماضي، مرتبطا بعدة دوافع اقتصادية و اجتماعية و غير ذلك. إلا أن أنتوني غدنز (Antoni Gidnes) يؤكد على أن هناك عامل آخر يتمثل في بروز حركة مجتمعية مضادة انبثقت من رغبة النساء في تحقيق الاستقلال الشخصي و السعي لتحقيق نوع من المساواة مع الرجل حيث أصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة للمرأة في المجتمع المعاصر، و واحد من المستلزمات الأساسية لتحقيق الاندماج الاجتماعي في المجتمع الحديث.

أما خروج المرأة العربية للعمل لم يظهر إلا حديثا نتيجة للتغيرات الاقتصادية و الإجتماعية التي شهدتها البلدان العربية حديثة الاستقلال، إذ تطلب منها إعداد برامج و خطط تنمية، كاعتمادها على سياسة التعليم المجاني حيث فتح المجال أمام المرأة العربية خاصة مع تنامي الأصوات التي كانت تنادي بضرورة تعليم المرأة آنذاك، إضافة لانتشار ظاهرة العمل المأجور في هذه البلدان، عجلت العوامل على خروج المرأة للعمل.

و المجتمع الجزائري ليس بمعزل عن الأحداث و التطورات العربية و العالمية، فبالرغم من أن إقبال المرأة الجزائرية على سوق العمل كان محتشما في البداية و يتركز في قطاعات نشاط معينة، إلا أنه عرف مع الوقت ارتفاعا لتدخل في السنوات الأخيرة مختلف الميادين، و بما أن التطور الاقتصادي يرتبط أساسا بالتطور الاجتماعي أصبح الاهتمام بعمل المرأة ضمن أولويات الدولة، و تجسد ذلك في وضع برامج و مخططات تسعى لإدماج أحسن وأكثر للمرأة في سوق العمل. و رغم ذلك إلا أنها لقيت رفضا اجتماعيا تعود أسبابه لرواسب ثقافية حسب ما أشارت إليه الدراسات السوسولوجية المحلية مما صعب من وظيفتها من جهة و اندماجها الاجتماعي من جهة أخرى .

فمن منطلق أن التنظيم أو المؤسسة هي فضاء يتم فيه إعادة إنتاج الثقافة المجتمعية، و جدت المرأة نفسها أمام هذه الثقافة التي تحدد الأدوار الاجتماعية للجنسين، فالأدوار الجندرية التي يقوم بها الرجل دائما هي أعلى من أدوار المرأة، فالنظرة الاجتماعية النمطية للدور الجندري للمرأة في المجتمع الجزائري، توحى بمكانتها الدونية في السلم الاجتماعي التراتبي سواء داخل الأسرة أو في مكان العمل وحتى في النسق العام للمجتمع.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

ومع التغيير الاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الجزائري خاصة في الفترة الأخيرة ، عرف إعادة في توزيع الأدوار الاجتماعية و تغيير الصورة النمطية للدور الجندي لكلا الجنسين حسب ما أكدته الدراسات السوسولوجية التي تناولت مظاهر تغيير النظام الأبوي في المجتمع الجزائري هذا من جهة ، و تواجد المرأة في مناصب عليا و نوعية و كذا مشاركتها في اتخاذ القرار، و ممارسة السلطة داخل الأنساق المهنية من جهة أخرى ، كانت نقطة انطلاق لموضوع بحثنا حول وظيفة المرأة الإطار في ظل هذا التغيير الاجتماعي جعلنا نتساءل عن العوامل التي ساعدتها في ذلك .

مما سبق ذكره، نحاول أن نجسد اهتمامنا في هذا البحث من خلال سؤال عام و مركزي إقتراحناه على الشكل التالي:

هل لتجاوز الفئات السوسيو مهنية النظرة الاجتماعية النمطية للدور الجندي للمرأة دور في تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة ؟

و منه تدرج أسئلة فرعية :

1- هل لاهتمام الفئات السوسيو مهنية وفق منطق براغماتي بقضاياها المهنية دور في تسهيل وظيفة المرأة الإطار في المؤسسة.

2- هل تراجع النظرة الجنديية النمطية لمكانة المرأة في دور في قبول و تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة.

III. فرضيات الدراسة:

بناء على الأسئلة المطروحة في الإشكالية كانت الإجابة في شكل فرضية عامة تتفرع إلى فرضيتين جزئيتين:

الفرضية العامة : تجاوز الفئات السوسيو مهنية النظرة الاجتماعية النمطية للدور الجندي للمرأة يساهل من مهمتها كإطار في المؤسسة .

الفرضية الجزئية الأولى : اهتمام الفئات السوسيو مهنية محل الدراسة وفق منطق براغماتي بقضاياها المهنية يدفع باتجاه تسهيل وظيفة الإطار في المؤسسة مهما كانت هويته الجنديية .

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

الفرضية الجزئية الثانية : تراجع النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة دفع باتجاه قبول و تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة.

IV. تحديد المفاهيم :

1- النوع الاجتماعي (الجندر) :

" هو مفهوم حديث نسبيا يتعلق بتلك الخصائص الذكورية و الأنثوية التي يفرزها المجتمع لا العوامل البيولوجية، و بتالي فإن الاكتساب الاجتماعي للسلوكيات التي تشكل الذكور إلى أولاد و رجال و تشكل الإناث إلى بنات و نساء هي تلك التي يتعلم فيها كل من الجنسين قبولهما كسلوكيات و مواقف و معتقدات و أدوار و نشاطات مقبولة لجنسهم"¹

"فهو مفهوم يبحث في دراسة العلاقات المتداخلة بين الرجل و المرأة في المجتمع، تحدد هذه العلاقات و تحكمها عوامل مختلفة اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و سياسية و بيئية عن طريق متابعة تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإنجابية و الإنتاجية و المجتمعية التي يقوم بها الرجل و المرأة"²

كما يعرف أنه " الموصفات الثقافية و الاجتماعية التي يتصف بها أي من نوعي الجنس البشري ، و تمثل هذه الموصفات نتائج عملية تاريخية معقدة ، لذلك هي غير ثابتة ، أي قابلة للتغير حسب المكان و الزمان ، عكس الموصفات البيولوجية التي لا تقبل التغير"³

¹ عدنان أبو مصلح ، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، ط1، 2006، ص 71.

² عصمت محمد حوسو، الجندر: الأبعاد الاجتماعية و الثقافية، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، ط1، 2009، ص223.

³ حسين أبورباش وآخرون ، الإساءة و الجندر، دار الفكر، عمان، الأردن، ط1 ، 2006 ، ص 211.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

و يعرف أيضا " الإدراك و الاعتراف بالفروق البيولوجية و الاجتماعية بين الذكر و الأنثى ، فالفروق البيولوجية هي تلك الفروق المرتبطة بينهما أم الفروق الاجتماعية هي تلك الفروق التي ترتبط بالبنى الاجتماعية"¹

و يعرفه أيضا جان فرنسوا دورنيه بـ " أما كلمة نوع (gener) فهي مسألة ثقافية تشير إلى التصنيفات الاجتماعية بين المذكر و المؤنث و إلى الأدوار الاجتماعية التي تنسب إلى الرجال و النساء أو ما يطلق عليه علماء الاجتماع اسم علاقات الجنس الاجتماعية"²

و يعرف كذلك " السلوكيات و التوقعات المرتبطة بالإناث و الذكور التي يُنشئها المجتمع و يتعلمها، و تحيل كل الثقافات الفوارق البيولوجية بين الإناث و الذكور إلى مجموعة من التوقعات الاجتماعية حول السلوكيات و النشاطات التي تُعتبر ملائمة ، و حول الحقوق و الموارد و مواطن القوة التي يجب أن يمتلكها الذكور و الإناث ، كالعرق و اللون و الطبقة ، هو فئة اجتماعية تقرر إلى حد كبير فرص الإنسان في الحياة و تحدد مشاركته في المجتمع و الاقتصاد"³

و إجمالاً يمكننا أن نقول أن النوع الاجتماعي هو مفهوم ديناميكي يعبر عن تصور للأدوار و العلاقات الاجتماعية و القيم التي تحددها الثقافة و الدين و التقاليد و المعايير الاجتماعية لمجتمع ما لكل من الرجل و المرأة ، بحيث يتغير هذا التصور وفقا للتغير الاجتماعي الذي يشهده المجتمع .

¹ دلال بجري، النظرية النسوية في التنمية ، مجلة المفكر ، العدد 11 ، كلية الحقوق السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر، (بدون سنة)، ص 71.

² جان فرنسوا دورنيه ، معجم العلوم الإنسانية ، تر: جورج كثورة ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت، ط2، 2011، ص 316.

³ البنك الدولي ، النوع الاجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا (المرأة في المجال العام)، دار الساقى ، بيروت، لبنان، 2005، ص 23.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

المفهوم الإجرائي للجنندر: و نعني به ما يحدده المجتمع الجزائري لكل من الرجل و المرأة من أدوار و سلوكيات و علاقات اجتماعية في مكان العمل على وجه الخصوص ، كالتقسيم الجنسي للعمل مثلا و غيرها .

2- مفهوم الإطار:

يشير الباحث العياشي عنصر في كتابه: الإطارات الصناعية إلى أن " مفهوم الإطار مثله مثل غيره من المفاهيم المستعملة في البحث السوسيولوجي يكتنفه كثير من الغموض و اللبس، بسبب ما يعرفه من انتشار في استخدام و نقص في دقة المعنى من قبل المستعملين له، نتيجة لعدم تمسكهم بالصرامة المنهجية التي يقتضيها استعمال المفاهيم "1.

أما مادلين كرافيتز 'Madeline Grawitz' تقول " الإطار مفهوم يعني أجير يُمارس عن طريق التفويض من طرف رئيس المؤسسة، ووظيفة المسؤولية و المبادرة حيث تُفرض عليه الكفاءة ضمان التسيير و المراقبة و التنفيذ للأعمال "2

و يحدد المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية و الإحصائية بفرنسا مفهوم الإطار على النحو التالي " فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية تركز على تكوين عال و نمط حياة و علاقات اجتماعية خاصة بها "3
أما ناصر قاسمي يحدد مفهومه بما يلي : " هي تلك الفئة من الموظفين التي تتوفر على مستوى عال من التكوين الفني و النظري ، بحيث تسند إليهم مسؤولية تأطير القطاع الذي ينتمون إليه من حيث التفكير و التوجيه و التطوير و تحديد الأهداف و متابعتها"4

¹ العياشي عنصر ، الإطارات الصناعية ، دفتر مركز البحث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية (CRASC) رقم 02 ، وهران ، 2001 ، ص 75.

² Grawitz Madeline, **Lexique des sciences sociale** ,éd dolloz ,Paris, 1981 ,P 41-42 .

³ العياشي عنصر ، مرجع سبق ذكره، ص 76.

⁴ ناصر قاسمي ، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011، ص 17.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

من خلال ما تم ذكره يمكن أن نقول أن الإطار هو ذلك الموظف الذي يتميز بالتكوين عالي و يمارس مسؤوليات إدارية و إشرافية أو قانونية داخل التنظيم.

المفهوم الإجرائي للمرأة الإطار المسيّرة: و تقصد به في بحثنا هذا كل امرأة تتولى منصب عالي في الإدارة و المتمثل في منصب المدير.

3- الفئات السوسيو مهنية:

" هي التصنيفات المهنية المختلفة سواء في النظام الاجتماعي أو في داخل المؤسسة بحيث على أساسها نتعرف على دور و مكانة المتمين إلى كل فئة مهنية ، و من بين الفئات المهنية الرؤساء و نوابهم ، و التنفيذيون ، و الإطارات العليا ، و العمال المهرة ، و العمال اليدويين ، و يختلف تصنيف الفئات المهنة من التنظيم الصناعي إلى الإداري إلى الخدمي"¹

المفهوم الإجرائي : و المقصود به هنا فئة العمال التي تترأسهم المرأة الإطار و تشرف عليهم .

4- الدور الجندري:

"هو نمط السلوك المتوقع الذي يحدده المجتمع و الثقافة لكل من الذكور و الإناث على أساس الظروف الاجتماعية و القيم و الضوابط و التصورات السائدة تبعا لطبيعة كل من الذكر و الأنثى و قدراتهما و استعدادهما و ما يناسب كلا منهما من حيث الحقوق و المسؤوليات المعتادة للجنسين في المجتمع"²

كما يقصد به " ما يحدده المجتمع والثقافة على أساس قيم المجتمع وضوابطه وتصوراته لخصائص كل من الرجل والمرأة وقدراتهما واستعدادهما للقيام بما يليق بكل منهما، وبما يتلاءم مع الإتجاهات والمهارات والخصائص التي يعتبرها المجتمع ملائمة لجنسه"³

¹ ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره، ص 98.

² عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره ، ص 226.

³ ليلى محمد أبو غلوس و موفق الحمداي ، إدراك الفرق في السلطة النسبية لكل من الذكور و الإناث و تمثل الدور الجندري لدى الأطفال الأردنيين ، دراسات ، العلوم التربوية ، المجلد 38، ملحق 2، الأردن، 2011، ص 440.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

المفهوم الإجرائي : في هذه الدراسة نقصد بالدور الجندري للمرأة؛ الاتجاهات والمعتقدات الاجتماعية و التوقعات المرتبطة بالمرأة في المجتمع الجزائري .

5-الهوية الجندرية:

"تتعلق الهوية الجندرية بإحساس الفرد بكل ما يتعلق بالشخصية الجندرية من الصفات و المهن ، و الأدوار و الصور النمطية سواء كعضو داخل العائلة أم في العمل"¹.

6-المكانة الجندرية : " فهي تعني الأفكار و التصورات الاجتماعية لمعنى الرجولة و الأنوثة ، و هي بالتالي ليس نتاجا مباشرا بالضرورة للجنس البيولوجي لدى الإنسان"².

و تحدد أيضا ب"الموقع الذي يحتله كل من الذكر و الأنثى في البناء الاجتماعي ، فيصبح نموذجا لسلوك كل منهما و يتضمن حقوقا و واجبات معينة، و سلطة اجتماعية معينة، و موقفا اجتماعيا، هذا و تتغير المكانة من وقت لآخر تبعا للتغيرات الاجتماعية و الثقافية في المجتمع ، فمكانة النساء مقابل مكانة الرجال في المجتمع تتأثر بعقائده و تقاليدده، و بتوقعات الآخرين ، و بالصورة التي ينبغي أن يكون عليها كل جنس"³.

المفهوم الإجرائي : و نقصد به مكانة المرأة التي تتحدد بما تقوم به من أدوار متعددة .

7-النظرة الجندرية النمطية : " هي مجموعة منظمة من المعتقدات التي تم الاتفاق عليها بالإجماع حول خصائص كل من الذكور و الإناث ، و يقود نظام المعتقدات الطريقة التي تعالج فيها المعلومات عن الجندر حيث يتم ترميز الأشياء و الأشخاص في متقابلات كالرجل مقابل المرأة ، الأبيض مقابل الأسود، مما يجعل الإطار المعرفي الاجتماعي حول الأشياء و الأشخاص ينقاد نحو توقعات مختلفة للسلوك"⁴.

¹ عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره، ص 77.

² أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة و تقديم فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، ط1، 2005، ص 186.

³ عصمت محمد حوسو ، مرجع سبق ذكره، ص 226.

⁴ حسين أبورباش وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص 229.

8- القضايا المهنية :

في موضوعنا هذا نكتفي بتحديد المفهوم الإجرائي للقضايا المهنية و التي نعني بها " القضايا التي تهم العامل (المرؤوس) مثل : الأجر، الترقية ، تسوية مخلفات الأجور، التكوين ، منصب عمل دائم.

V. المقاربة السوسولوجية:

حتى تكتسي الحقائق طابعا علميا لا بد من اقتراب نظري ، لدى يسعى كل باحث في تناوله لموضوع معين إلى إدراج بحثه ضمن مقارنة تتيح له فرصة معالجته بدقة و موضوعية ، فكما أن النظرية بحاجة إلى البحث العلمي في سبيل تطويرها و تنقيحها ، فإن البحث العلمي كذلك بحاجة إلى النظرية التي توفر له النسق المفاهيمي اللازم و الانسجام الفكري الذي يؤدي به إلى الوصول إلى نتيجة علمية دونما الخروج عن الموضوع.

فالنظرية الاجتماعية تهتم بمعظم القضايا الأساسية المثيرة للجدل المرتبطة بالعلاقة بين المجتمع و الفرد ، و بأي الطرق يعكس أحدهما الآخر؟ و كيف يشكل المجتمع الأفراد ؟ و كيف يكون الأفراد المجتمع و يحافظون عليه و يغيرونه ؟ و بأي الطرق يعبر كل من المجتمع و شخصيات الأفراد عن الظواهر المترابطة و المنفصلة بعضها عن بعض و التي تنبثق نتيجة تفاعل الأفراد في الوقت نفسه؟ و موضوع بحثنا أدرجناه ضمن مدخل نظرية الدور و التي تندرج ضمن اتجاه التفاعلية الرمزية، و ذلك بما يستجيب لطبيعة الدراسة و أهدافها.

يرى منظور الدور أن العالم الاجتماعي شبكة من الأوضاع أو المراكز المتداخلة ، و التي يؤدي الأفراد داخلها أدوارا متعددة ، و يمكن أن نميز لكل وضع مثلما تحدد لدى الجماعات و الطبقات و الأوضاع المتباينة أنواعا متنوعة من التوقعات تحدد كيف يؤدي الفاعلون سلوكهم بطريقة مميزة ، و هكذا يتكون التنظيم الاجتماعي من أنواع متعددة من شبكات المراكز و التوقعات¹. و يرتبط هذا التيار بمدرسة "أيوا" ، كما

¹ جوناثان تيرنر، بناء نظرية علم الاجتماع، تر: محمد سعيد فرح، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، ط 2، 2000،

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

تستند نظرية الدور على مفهوم التوقعات المتصلة بهذه المراكز الاجتماعية أنواعاً مختلفة من التوقعات التي تحدد تصرفات الأفراد وتتصل ببعضها لتكون شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع.

و تهتم نظرية الدور بالتأثيرات التي تمارسها الأبنية الاجتماعية وعلاقات الدور التي تصاحبها على سلوك الأفراد . إن الحياة الاجتماعية تتأثر أيضاً بالتوقعات التي يكونها الأفراد تجاه السلوك المرتبط الذي يؤديه أو الذي يؤديه الآخرون . "واستعار علماء الاجتماع لفظ الدور (Rôle) من المسرح وهو يشير إلى مجموعة من معايير السلوك أو (القواعد) التي تحكم وضعاً معيناً في البناء الاجتماعي . وتتكون هذه المعايير من مجموعة من التوقعات التي يكونها الآخرون والتي لا تضم فقط كيف يؤدي الفرد الدور، وإنما تضم أيضاً كيف يجب أن يعامل الفرد الآخرين أثناء تأديته لدوره ومشاعره في هذا الوقت . ويضم المفهوم أيضاً توقعات شاغل الدور عن سلوك الآخرين تجاهه . وعادة ما تظل هذه المعايير المتبدلة محتفظة باتساقها عبر الوقت."¹

وتعنى هذه العلاقات المترابطة لأنشطة الدور والتوقعات التي يصنعها أن أي انحراف طفيف في السلوك قد يؤدي إلى الخلل . فعندما نقول : إن هذا الشخص لا يسلك مثلما يجب أن يسلك (الوزير أو المدرس، أو الأب... الأخ) تجاه (الموظف أو الطالب، أو الابن)، فإننا بهذه الكلمات نعبر عن خلل في أداء الدور . فمجموع سلوك الوزير تجاه الآخرين وسلوك الآخرين تجاهه يشكل كلا مترابطاً يتضمن حدوداً نفسية واجتماعية، طالما نضع في اعتبارنا توقعات الآخرين . وتشمل هذه التوقعات نمط الملابس الخاص بالوزير، وسلوكه وتصرفاته تجاه الآخرين ومكانته في نظرهم.

ولقد وجد المجتمع بهذه الصورة لأن الأفراد ينفذون توقعات الدور التي تفرضها عليهم الأوضاع المختلفة التي يشغلونها . ونحن لا نهتم عادة بتوقعات الدور إلا عندما يتخطاها أحد الأفراد، على سبيل المثال عندما يهين أحد الأطفال واحداً من الكبار، أو عندما يأتي الأستاذ إلى المحاضرة في زي غير مناسب، أو وغير ذلك من الأمور التي تمثل انحرافاً عن توقعات الدور.

¹ محمد الجوهري و عبد الله الخريجي ، طرق البحث الاجتماعي ، (بدون دار النشر)، القاهرة ، ط 5 ، 2008 ، ص 168 .

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

ويعتقد الباحثون المهتمون بمنهج تحليل الدور أن مفهوم تشرب الالتزامات المناطة بالدور يمكن أن يفسر الكثير من جوانب سلوك الأفراد، والدوافع الكامنة وراء هذا السلوك. ونحن جميعًا نرى تأثير التنشئة الخاصة بالأدوار على شاغلي هذه الأدوار.

ويعد مفهوم الدور واحدًا من مجموعة من المفاهيم المترابطة التي تستخدم في دراسة سلوك الأفراد من خلال منهج تحليل الدور. وهذه المفاهيم هي¹:

1- **الوضع الاجتماعي**: أي موقف الفرد في البناء الاجتماعي.

2- **الدور**: ويعبر عن الجانب الدينامي أو السلوكي للوضع الاجتماعي.

3- **الدور المقابل**: وهو الدور الذي يكمل دور الفرد في عملية التفاعل الدينامي، مثل دور التلميذ والمدرس، ودور الوالد والطفل والموظف والعميل. وكل هذه الأزواج من الأدوار المتقابلة التي يعضد بعضها البعض الآخر، ويساعد كل منها في تأدية الدور الآخر المقابل.

4- **الحقوق والواجبات**: كل دور يحمل في طياته بعض الأفعال التي تنطوي بدورها على حقوق الفرد على الآخرين، وواجباته تجاههم، وهذه الحقوق وواجبات ما هي إلا التوقعات المتبادلة للدور الذي يؤديه الفرد والدور المقابل له عند الآخرين و التي نحتفظ بها في أذهاننا أثناء عملية التفاعل.

5- **إدراك الدور**: وهو مفهوم يعبر عن تصور الفرد لدوره و عن حقوقه و واجباته.

وقد حدد منظرو هذه الفكرة - نظرية الدور - ثلاثة تصنيفات من التوقعات²:

1- **التوقعات القبلية**: وهي تلك التي تنطوي على عدة قواعد إجتماعية تحدد سلوك الفرد وتوضح له كيفية التصرف حسبها والظروف التي تخضع لها وهي موجودة قبل وجود الفرد. ويلاحظ هذا في مجموعة القواعد والنظم والمعايير الثقافية الموروثة لدى أبناء المجتمع في صور متعددة من الحياة الاجتماعية كالمثل والتشبيه والنمط السلوكي الشائع وغير ذلك.

¹ محمد الجوهري و عبد الله الخريجي ، مرجع سبق ذكره ، ص 169 .

² بوتول جانستون، تاريخ علم الاجتماع، تر: عاطف غيث، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1964، ص 63.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

2- **توقعات الآخرين.** وذلك عندما يشترك الفرد في عميلة التفاعل الاجتماعي مع أفراد آخرين أو مع وضعية إجتماعية معينة، يأخذ الفرد بنظر الاعتبار تقييم وأحكام الآخرين الذين يتفاعل معهم. وذلك لأن الفرد ينطلق في تفاعله مع الآخر ومن خلال مجموعة النظم والقواعد الإجتماعية المنظمة لحركة وتفاعل الأفراد. ولأن التوقعات التي ينتظر الفرد من الآخر هي نفسها التي ينتظر الآخر من الفرد لأن المنطلق الأخلاقي والإجتماعي يعد واحداً لكل منهما في نفس المجتمع. وذلك مع الاختلافات في الفروقات الفردية و الانفعالية .

3- **توقعات المجتمع العام:** وتعمل بمثابة أحد وسائط الضبط الاجتماعي في ضبط ومراقبة سلوك الفرد. ذلك لأن الفرد يشعر أن المجتمع يتوقع منه مجموعة من السلوكيات أو التصرفات أو الأفعال في مواقف مختلفة وأوقات مختلفة حددها التراث والعرف الاجتماعي. وهي بذلك يلتزم بها وقد يزيد فيها الالتزام بها حتى أنها في بعض الأحيان تكون هذه التوقعات نوع من الأوصاف التي تدور في مخيلة الفرد وذلك حينما يكون التزام الفرد بنظم المجتمع عالي جداً وهذا يلاحظ في الأرياف وفي التجمعات المغلقة. بحيث أن الفرد يقدم ما يقرر المجتمع وينصاع لما يمكن أن يكون نوعاً من الأمر أكثر من بحثه عن مصلحته الشخصية أو حريته.

يحدد مفهوم الدور نقطة الارتباط و الانفصال بين المجتمع و الفرد و يتضمن هذا المفهوم مجموعة أفراد يشغلون مراكز معينة و يستخدمون الذات و قدرات أداء الدور للتوافق مع أنماط مختلفة من التوقعات و بإيجاز تفترض نظرية الدور أن العالم الاجتماعي يتكون من إطار توقعات ينبثق من مصادر مختلفة. و الذي نفهمه من نظرية الدور هو أن أي سلوك اجتماعي هو استجابة لمجموعة من التوقعات. و هذا ما نحاول اقتزابه من خلال دراستنا حول اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية وتوقعاتهم اتجاه مسؤولتهم.

VI. الدراسات السابقة و موقع البحث منها:

1-الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة استطلاعاً يتضمن مناقشة و تلخيص الأفكار الهامة الواردة في الدراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقاً ، قبل الدراسة الحالية و لعلاقة بمتغيرات الدراسة. و للدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات ، سواء كانت نظرية أو إجرائية، و ذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث ، لتكون انطلاقة يبنى على أساسها البحث.

و من خلال ما سبق ذكره ، سيتم التطرق في هذا الصدد على دراسة :

-فوز سعيد الغامدي ، **معوقات وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام** ، رسالة ماجستير ، قسم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية ، 1433/1434 - 2012.¹

هدفت هذه الدراسة على التعرف على معوقات وصول المرأة السعودية إلى مناصب قيادية في القطاع العام، حيث انطلقت من التساؤلات الرئيسية التالية :

1- ما المعوقات الثقافية التي تمنع المرأة السعودية من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟

2- ما المعوقات الشخصية التي تمنع المرأة السعودية من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ و تتفرع هذه الأسئلة عن عدة تساؤلات فرعية :

-هل النظرة الاجتماعية النمطية من خلال الدور الجندي للمرأة تشكل عائقاً نحو وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟

-هل موقف الرجل السلي نحو المرأة القيادية يشكل عائقاً نحو وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟

¹ تاريخ التصفح 2016/02/06 : <http://www.hrdiscussion.com/hr96076.html>

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- هل تعتبر الآراء الفقهية المتشددة عائقا نحو وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟
-هل خوف المرأة من عدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات الأسرة و مهام المنصب القيادي يشكل عائقا نحو سعيها للحصول على هذا المنصب؟

-هل ضعف تدريب و تأهيل المرأة يشكل عائقا نحو وصولها إلى المناصب القيادية ؟
-**منهج الدراسة:** استخدمت الباحثة في هذه الدراسة ، منهج المسح الاجتماعي ، و هو طريقة لجمع بيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الاتصال بمفردات مجتمع البحث ، من خلال استمارات مقننة و هذا لاقترب هذا المنهج من طبيعة الدراسات الوصفية،

-قد توصلت الدراسة إل النتائج التالية :

-ان المعوقات الثقافية ليس ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث أن غالبية العينة، يؤكدن على أحقية المرأة و قدرتها على شغل المناصب القيادية.

-كما أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من آبائهن أو أزواجهن في حالة توليهن مناصب قيادية.
- و أظهرت الدراسة أن الآراء الفقهية المتشددة نحو عمل المرأة في المناصب القيادية لا تعد عائقا نحو سعي النساء إلى هذه المناصب.

-توصلت الدراسة أن المعوقات الشخصية لها اثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية ، حيث كشفت نتائج الدراسة عن محدودية طموح المرأة و ضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين الأعباء الأسرية و أعباء منصبها الحالي، و رغم حرصها على التدريب و تطوير الذات .

2-موقع البحث من الدراسات السابقة:

إن نقطة التقاطع ، بين هذه الدراسة ، و الدراسة التي سنقوم بها ، هي ما تعلق بالدور الجندي للمرأة، فمن خلال النتائج التي توصلت لها الباحثة ، أن المعوقات الثقافية ليس ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، هذا من وجهة نظر المبحوثات، في حين ستكون دراستنا من وجهة نظر الفئات السوسيو مهنة التي ترأسها إمراة ، فالدراسة السابقة تتحدث عن معوقات وصول المرأة للمناصب العليا، أما نحن و في مجتمعا نجدها قد تجاوزت هذه المرحلة ، و هذا ما دفعنا للتساؤل عن العوامل التي ساهمت

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

بشكل و بأخر في ذلك . خاصة و أن المرأة الإطار المسيرة تتواجد في ظل أزمة النسق المهني الجزائري. لقد ارتبط النسق المهني بالمشروع الاجتماعي الاقتصادي الذي تبنته الدولة الجزائرية عقب الاستقلال، و كما نعرف أن هذا المشروع عرف عدة تغيرات فرضتها عوامل داخلية أحيانا و في أحيان أخرى خارجية، فتبني الدولة الجزائرية نماذج عديدة من الإصلاحات الاقتصادية التي مست المؤسسة الجزائرية كان له عدة انعكاسات متعددة ، لعل المتأثر الأول بها هي الفئات السوسيو مهنية، فمع كل نموذج من نماذج التسيير التي عرفتتها المؤسسة الجزائرية كانت طموحات و تصورات هذه الفئة تختلف من نموذج إلى آخر ، بمعنى الاهتمامات التي كانت تطرحها الفئات السوسيو مهنية و المتعلقة بقضاياها المهنية في فترة التسيير الذاتي هي ليست في نفس الترتيب مع ما يطرحه اقتصاد السوق حاليا.

فإذا نظرنا إلى مرحلة التسيير الاشتراكي وهي مرحلة مخططات التنمية الوطنية حيث كانت عملية التصنيع المحور الأساسي لها ، انتهجت الدولة سياسة التشغيل الواسع حيث بلغت نسبة التشغيل سنة 1985 (86,3%)¹ ، و التي أدت إلى ارتفاع محسوس في حجم العمل المأجور ، نجد أن ما كان يميزها هو توفر الأمن المهني فالمؤسسة اتجهت إلى تلبية الحاجات الاجتماعية للعمال ابتداء من التعاونيات الاستهلاكية و نحو الأمية و الصحة و كذا المخيمات الصيفية لأبناء العمال و دور الحضانة و غير ذلك ، مما ساهم في الاستقرار الاجتماعي و المهني للعمال .

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة، اصطلح على تسميتها بالإصلاح الإقتصادي الجديد، فأمام الوضع الإقتصادي الداخلي والدولي، والذي تطلب تغييرا في آليات التسيير، وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لمراجعة سياسة التشغيل التي كان قد طغى فيها الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980 بصورة كبيرة على الحسابات الاقتصادية ، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة إعادة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال على فترات مختلفة . إضافة إلى إغلاق باب التشغيل أمام طالبي العمل الجدد. هذين

¹ العياشي عنصر ، نحو علم اجتماع نقدي :دراسات نظرية تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 2003، ص

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

الإجرائين زادا من حجم البطالة خصوصا مع تنامي قوة العمل وحدوث اختلال واسع بين عروض العمل والطلب عليه¹.

وضمن هذا الإطار الجديد، بدأت البطالة في الانتشار كظاهرة فرضها قصور الهياكل العمومية وعدم فعالية الاقتصاد الوطني خلال الفترة السابقة في ظل غياب آليات فعالة للتسيير وكذا نقص التأهيل، هذا الوضع سيزداد خطورة بداية من 1986 بعد الصدمة البترولية وتراجع أسعار البترول التي لم تكن سوى عاملا مساهما في الكشف عن وضعية أو أزمة أكثر عمقا كان لها إفرازات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري لتشمل جميع المستويات. إن هذه الوضعية التي شهدتها النسق الإقتصادي في الجزائر منذ سنة 1986، ونتائجها على مختلف الأصعدة خاصة في مجال التشغيل، أدت إلى تعميق الأزمة الاجتماعية في النظام الاجتماعي للمجتمع الجزائري و التي أفرزتها الاختلالات الاقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية وانتشار البطالة وتدهور المستوى المعيشي، مما دفع بالدولة الجزائرية بتبني إصلاحات اقتصادية وسياسية عميقة شرع فيها مع نهاية الثمانينيات. كما أن الالتزامات المرتبطة بتسديد الديون الخارجية قادت الدولة بداية من 1989 إلى قبول مخططات الإصلاح الإقتصادي المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي².

إضافة إلى ذلك، شهد قانون العمل سنة 1990 تزامنا مع نهاية عهد الاقتصاد الموجه وتبني إصلاح اقتصادي ذو توجه ليبرالي، إصلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل. فقد تم منذ 1990 إصدار العديد من النصوص على المستوى القانوني والتشريعي المتعلق بعلاقات العمل، نذكر منها القانون 11/ 90 الذي يلغي القانون العام للعامل، ويعطي حرية أكثر لأرباب

¹ محمد بلقاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1999، ص 260.

² أونيس عبد المجيد أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط 01، 2011، ص 213.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

العمل في مجال التشغيل والتسريح واللجوء إلى العقود محدودة المدة، والتي أدت إلى عدم استمرارية التعامل بالصيغ التقليدية المرتبطة بفكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة.

هذه التغيرات كان لها انعكاس على النسق المهني الذي عرف عدة اهتزازات بدءاً من تسريح العمال و عدم توفر منصب شغل دائم و غير ذلك ، جعل الفئات السوسيو مهنية تعيد جدولة اهتماماتها. فالعامل اليوم أصبح أكبر اهتماماته هو من يخدمه أكثر بعبارة أخرى هو يسعى لإيجاد منصب شغل دائم بالإضافة إلى امتيازات الترقية في الدرجة و المنصب ، و البحث عن آليات يحقق بها طموحاتها كبناء علاقات جيدة في محيط عمله خاصة مع رئيسه.

هذا التغير الحاصل في النسق المهني، و انشغال الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية ، دفع بهذه الفئات إلى إعادة جدولة مطالبها و اهتماماتها .

خلاصة الفصل

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لموضوع الدراسة ، و الإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد الإشكالية و عرض التساؤلات و الفرضيات و غيرها ، و عرض الدراسات السابقة و موقع البحث منها كان الهدف منها إعطاء صورة توضيحية أكثر، فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بالمفاهيم، و متغيرات الدراسة و ذلك للوصول على تشكيل رؤية أكثر وضوحاً و عمقا عن الموضوع.

الفصل الثاني

تمهيد

I. التطور التاريخي و الفكري لمفهوم الجندر أو (النوع الاجتماعي)

II. الأبعاد الاجتماعية للنوع الاجتماعي

III. النظريات السوسيولوجية المفسرة للنوع الاجتماعي

IV. دراسات المرأة و النوع الاجتماعي

V. المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري

خلاصة الفصل

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

تمهيد :

يعد مفهوم الجندر أو ما يعرف بالنوع الاجتماعي من المفاهيم الإشكالية لعصرنا، حيث اقترن المفهوم منذ أولى فترات ظهوره بالكثير من الجدل، فهو يشكل فصلا عاما بين الثابت و المتغير في العلاقة بين الرجل و المرأة ، فالبيولوجيا موضوع ثابت لا يتأثر بالإرادة الإنسانية، لكن الأدوار الاجتماعية لكلا الجنسين تنتجها العوامل المادية و المعنوية في المجتمع ، و النوع الاجتماعي في كل المجتمعات المعاصرة ، هو مكانة لها خصائص ، و غالبا ما تكون مكانة الذكور أفضل من مكانة الإناث.

و يعتبر مفهوم النوع الاجتماعي عملية اجتماعية و ثقافية يتم إنتاجها و إعادة إنتاجها باستمرار، و هو نظام من الممارسات اليومية المتشابكة التي تتم بشكل مستقل عن الأفراد ، و يُقر النوع الاجتماعي بوجود الاختلافات و التنوع في الأدوار بين الجنسين حسب ما هو سائد في ثقافة المجتمع، و تبرز أهمية الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي من قدرته على تحديد المشكلات المرتبطة باختلاف الأدوار المحددة ثقافيا و اجتماعيا للجنسين.

و من هذا المنطلق سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى التطور التاريخي و الفكري لمفهوم الجندر، ثم نحدد أبعاده الاجتماعية ، ثم نعرض على أهم النظريات المفسرة له ، و في الأخير نشير إلى موضوع المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري .

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

I. التطور التاريخي و الفكري لمفهوم النوع الاجتماعي:

1-النوع الاجتماعي في الفكر الفلسفي اليوناني:

تعد الفلسفة الرافد الأساسي للكثير من العلوم الاجتماعية التي كانت جزا منها ثم استقلت عنها فيما بعد ، و المتبع لتاريخ الفكر الفلسفي يجد هناك آراء متغايرة التي حطت من قيمة النساء و اعتبرتهن مواطنات من الدرجة الثانية ، و السمات الأنثوية اقل شأنًا من سمات الذكور ، كما اعتبرت النشاطات التي تمارسها الإناث أقل أهمية من تلك التي يمارسها الذكور. و من بين فلاسفة الفكر اليوناني الذين تحدثوا عن دور و مكانة كل من الرجل و النساء نجد:

-أرسطو (384-322 ق م): طبق أرسطو مصطلحي الذكر و الأنثى على الكون النظامي ، و تحدث عن الطبيعة بوصفها شيئًا مؤنثًا، بينما أشار إلى السماوات و الشمس بوصفها المحدث أو الأب ، استمسك بأن كل ما هو أعلى ينبغي أن يفصل بما أمكن عما هو أدنى ، و هذا يفسر لماذا تنفصل السماوات عن الأرض الدنيا، و لأن الذكر امتلك القدرات العليا للعقل و الرؤية ، اعتبر أرسطو " أن علاقة الذكر بالأنثى هي بطبيعتها علاقة الأعلى بالأدنى، الحاكم بالمحكوم"¹

و أما بالنسبة إلى وظائف الجنسين الجندرية فيعتبر أرسطو أن وظيفة الرجل هي الجمع و التحصيل أما وظيفة المرأة فهي الاحتفاظ و التخزين ، فينظر أرسطو إلى أن تقسيم العمل التقليدي بين الرجل و المرأة يتفق مع الطبيعة تماما . وكانت عبارة المرأة العاملة تطلق على المرأة التي تعرف كيف تصمت و تخضع للأوامر ، لذلك كانت المرأة في أثينا القديمة في الحضارة اليونانية تعامل كالعبيد.

-أفلاطون (427-347 ق م): ينظر أفلاطون إلى النساء على أنهن أدنى من الرجال من حيث العقل و الفضيلة ، لدى يجب الفصل بين فوائدها كل منهما ، " و قد صنف أفلاطون النساء انطلاقًا من ثقافة

¹ليندا جين شيفرد، أنثوية العلم: العلم من منظور الفلسفة النسوية، ترجمة بنى طريف الخولي، عالم المعرفة، الكويت، 2004، ص

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

مجتمعه التي تصفهن على أنهن جزء من الملكية الخاصة للأفراد. ففي كتابه النواميس تحدث عن المجتمع التقليدي والأدوار التقليدية للنساء حيث صنف الزوجات و الأطفال مع القطعان و باقي الأشياء التي يمتلكها الرجل¹.

لكن عندما تحدث عن القوانين في المدينة الفاضلة غير رأيه حيث أكد أن جنس الإناث يجب أن يشارك جنس الذكور في التربية و في كل شيء.

-جون لوك (1632-1704): إن السمة الأساسية في فلسفة لوك هي إقصاء النساء عن مجال الحياة الاقتصادية ، " و هو ينطلق من مبدأ عدم وجود مساواة طبيعية بين الجنسين لدى فإن فلسفته لم رفع من مستوى النساء ع مستوى الأشياء التي تمتلك ، و يعني ذلك أن تبعية المرأة للرجل أمر معطى يجب التسليم به و أن دورها يجب أن يقتصر على الإنجاب و الأمومة فقط و هذا يجعلها تعتمد على زوجها من ناحية اقتصادية فلا يحق لها أن تمتلك".²

مما سبق ذكره يمكن القول أن ما تناوله الفكر الفلسفي اليوناني حول موضوع المرأة لا يختلف عن نظرة الأساطير لها حيث كانت أفكارهم لصالح الرجل متأثرين بالثقافة السائدة في مجتمعاتهم آنذاك ، كما أن الفكرة الأساسية لهذا الفكر الفلسفي تركزت حول مسألة طبيعة المرأة و حدود عملها فقط.

2- النوع الاجتماعي في الفكر الأنثروبولوجي :

يمكن القول أن بروز مفهوم النوع الاجتماعي للساحة العلمية يعود فيه الفضل لنتائج مدرسة الثقافة و الشخصية المنحدرة من الأنثروبولوجيا الثقافية ، حيث تتلخص مجمل أفكارها في محاولة فهم مدى تأثير ثقافة ما على شخصية عناصرها و أفرادها ، و تأكيدها على تنوع الثقافات ، و على خصوصية كل واحدة

¹ليندا جين شيفرد، مرجع سبق ذكره، ص 31.

²المرجع نفسه ، ص 33.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

منها ، مع تركيزها على دور التنشئة الاجتماعية في صوغ شخصية ثقافية تضيء على جميع العناصر المنتمية لها هوية محدّدة و اعتبرت الثقافة أوّل معطى مهيكّل للوجود الإنساني و نظاما من السلوك المكتسب في المحيط الاجتماعي .

و من هذا المنطلق حاولت 'مرغريت ميد' Margaret Mead تطوير أطروحة أساسية سوف يكون لها عميق الأثر في تبلور مفهوم النوع الاجتماعي فيما بعد ، و هي مسألة التمييز بين الطبيعي و الثقافي التي أرادت من خلالها أن تبين الفرق بين ما هو بيولوجي و فطري و بتالي بين ما هو مشترك بين الناس و بين ما هو مكتسب في الوجود الاجتماعي و الذي يمثّل محور اختلاف المجتمعات و الثقافات و ذلك من خلال "تبعها للسلوكات الثقافية للرجال و النساء في مجتمعات مختلفة الأرياش ، موندغونور ، شوييلي و هي مجتمعات من غينيا الجديدة ، يتبين أن تصرفاتهم تتأثر بالسمات الثقافية لا البيولوجية"¹ ، بعبارة أخرى أن اختلاف السلوكات بين الرجل و المرأة يعود في الأصل لثقافة مجتمعهم .

و تجدر الإشارة إلى ما كان لمختلف دراسات 'مارغريت ميد' و نتائجها النظرية و سائر دراسات الأنثروبولوجيا الثقافية الأمريكية المتواصلة ، و غير ذلك من مختلف الأفكار المطورة منذ الستينات أثر بالغ في ظهور أولى محاولات التأسيس العلمي و النظري لمفهوم النوع الاجتماعي .

3- النوع الاجتماعي في فكر رواد علم الاجتماع:

لم يرد مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) كما هو متعارف عليه اليوم في فكر رواد علم الاجتماع الكلاسيكين ، رغم ذلك نجد في أعمالهم ما يشير إليه و إن لم يكن بطريقة مباشرة .

-أوجست كونت (1798-1857): يعتبر August Gomte أن الطبيعة أوجدت جنس الأنثى من أجل حفظ النسل و هذا الأمر يضعها في مرتبة أدنى من الذكور و من هنا يجب على النساء أن يكنّ خاضعات للرجال و تابعات لهم. " و رفض كونت في مخيلته لمجتمع المستقبل أن يكون للنساء أية

¹ عبد العزيز خواجه ، أساسيات في علم الاجتماع ، دار نزهة الألباب للنشر و التوزيع ، غرداية ، الجزائر ، 2012، ص202.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجنّدر (النّوع الاجتماعي)

مشاركة في صنع القرار أو أي مشاركة سياسية لأن ذلك يتطلب عقلا و فكرا موضوعيا¹. و يرى كونت المؤسس لعلم الاجتماع أن المرأة تصبح تابعة للرجل من خلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة فور انتهاء مرحلة الطفولة و الدخول في سن الرشد، ثم تصبح خاضعة تماما للرجل عند الزواج. كما نادى بضرورة وجود نظام اجتماعي مستقر و هو أمر لن يتحقق إلا بوجود السلطة الأبوية الديكتاتورية.

-إميل دوركهايم (1858 - 1917): اعتبر دور كهائم Emile Durkhiem أن المجتمع هو الذي ينتج الرجل في حين أن الطبيعة هي التي تنتج المرأة ، فذوق الرجل و طموحه لديه من أصل اجتماعي ، أما المرأة فهي متأثرة بطبيعتها و لم تنشأ اجتماعيا.

و ربط دوركهايم بين دراسته للأسرة في طبيعتها، و تطورها و تغير شلها و وظائفها ، و بين تغير مكانة المرأة و تطورها بشكل عام ، " و كان اهتمامه بضرورة استقرار الأسرة من أجل استقرار المجتمع من خلال تحليله لدور كل من المرأة و الرجل فيها و لذا اعتبر أن الأسرة هي مملكة المرأة و لكي تستمر لابد أن يكون دور المرأة فيها التربية الأخلاقية و الأمان العاطفي. أما الرجل فدوره هو العمل و تكوين جماعات وظيفية أو مهنية بدلا من الاهتمام بالواجبات المنزلية"²

و كان دوركهايم ينظر إلى الجنّدر من خلال اعتبار المجتمع وحدة متكاملة من حيث الوظائف الموكلة لأعضائه حسب المكانة التي يشغلونها ، و بالي فإن أدوار كل منهما تصبح منفصلة و متخصصة بشكل أكبر ، خاصة و أن تقسيم العمل مبني على الجنس فهو أساسي في العلاقة الزوجية ، حيث يعتمد كل منهما على الآخر من خلال علاقة متكاملة و تكميلية لأدوارهما، ففي الوقت الذي تقوم فيه المرأة بالوظائف العاطفية يقوم الرجل بالوظائف العقلانية.

¹ أميمة أبو بكر ، شرين شكري، المرأة و الجندر في العالم العربي، دار الفكر، دمشق، سوريا، ط1، 2002، ص 45.

² عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره ، ص 38.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

-كارل ماركس (1818 - 1883):

لقد أشار إلى أن أول توزيع للعمل تم بين الرجل و المرأة هو تربية الأطفال ، و قدم ماركس تحليلا للزواج في صورته الحالية و اعتبره عبودية أنثوية حيث غدا الرجل رب الأسرة المالك و السيد . " و ماركس آمن بأن النظام الرأسمالي يظلم المرأة لأنه يعتبرها متاعا للرأسماليين و كأنها أداة من أدوات الإنتاج ، في حين أن النظام الاشتراكي يعتبرها إنسانة حرة لها حقوقها المتساوية لحقوق الرجل و هي ليست خاضعة لسيطرته الاقتصادية"¹. و إن الفروق الجندرية في القوة و المكانة بين الجنسين تعكس من و جهة نظر ماركس تقسيمات أخرى في المجتمع خصوصا التقسيم الطبقي الذي أدى إلى سيادة الرجل و تملكه القوة على المرأة . فأصبحت المرأة خاصة له من خلال مؤسسة الزواج و هذا واقع لن تتحرر منه إلا عندما ينتهي التقسيم الطبقي في المجتمعات .

تالكوت بارسونز (1902 - 1979):

يعتبر بارسونز أحد مؤسسي النظرية الوظيفية و من أكثر علماء الاجتماع الوظيفيين الذين كان لكتاباتهم عن المرأة تأثير كبير ،² فهو يرى ضرورة وجود العائلة النووية في المجتمعات الصناعية و أن تكون وظائفها قائمة على العزل بين الجنسين بحيث يكون الدور الأداتي للرجل و يكون الدور التعبيري الاجتماعي المتمثل بالعاطفة للمرأة" ، و وجهة نظره تلك منبعا أن المجتمعات الصناعية بحاجة لوجود قوة عمل مدربة من الرجال و أن على المرأة أن تبقى في الحيز الخاص لرعاية البيت و الأولاد و الزوج في حين يبقى الرجل في الحيز العام بسبب سهولة حركته مما ينتج فروقا اجتماعية بين الجنسين .

¹ عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره ، ص 41.

² محمد عبد المعبود موسى، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز (بين نظرتي الفعل و النسق الاجتماعي) ، دار الناشر،

القصيم، ط 1 ، 2001، ص 163.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و جادل بارسونز بيلز فيما يتعلق بالدور الجندرى أنه يحافظ على توازن و تكامل و حماية العائلة و ذلك من خلال ربط العائلة مع المجتمع الخارجى و المؤسسات ، " لذلك يجب توزيع الأدوار الاجتماعية بالنسبة إلى بارسونز كاتالي : الدور التعبيري و الذي يجب أن يكون للمرأة التي الدعم العاطفي و الاهتمام بالأسرة و الدور الأداي المناط بالرجل و الذي يتطلب القيام بالأعمال المهمة و الشاقة و الهادفة"¹ .

و أكد بارسونز مرارا على أهمية تقسيم العمل بين الجنسين لاستقرار المجتمع فالمرأة تشغل أدوارا تدعم أدوار الرجل : كالزوجة ، الأم ، الأخت و الابنة . و تقوم بأدوار التربية و الرعاية في حين يقوم الرجل بتأمين الدخل فهناك رابطة بين الأدوار الداعمة و الأدوار التابعة المخصصة للنساء سواء داخل الأسرة أم خارج نطاقها ، فدور الأم هو الدور التعبيري أما دور الأب فهو القيادة الفعالة.

4- النوع الاجتماعي في الحركة النسوية:

يمكن القول عموما أن مفهوم النوع الاجتماعي ظهر في بداياته لدى النسويات الأمريكيات اللاتي أردن من خلاله لفت نظر المختصين إلى معطى "البعد الاجتماعي" في محصلة الفوارق بين الجنسين ، و كان استعمال لفظ "النوع" من قبلهن إشهارا لرفض التحديد البيولوجي الضمني الذي يتخفى وراء عبارة "الجنس" ، و هو بذلك تأكيد على أهمية الطابع العلائقي الكامن منذ البداية وراء بناء هوية كل من الرجل و المرأة و تشكيلها. "إن أولى محاولات الضبط العلمي لمفهوم النوع تمت عبر عالمة الاجتماع النسوية "آن أوكلي Ann Oakley" التي صرحت بأن الجنس يمثل مفردة تشير إلى الفوارق البيولوجية بين الذكر و الأنثى في حين تحمل لفظة النوع على عكس من ذلك إحالة إلى الثقافة ، و إن هذه الأخيرة تشمل على حد تعبيرها التصنيف الاجتماعي للذكوري و الأنثوي و علينا تبني الإقرار بثبات الجنس مثلما علينا اعتبار تغير النوع "² .

¹ محمد عبد المعبود موسى ،مرجع سبق ذكره، ص 165.

² عائشة التايب، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، ط1، 2011، ص88.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و لقد كان لما طرحته الباحثة آن أوكللي في التمييز بين الجنس و النوع الأثر البارز في تكييف البحث لدراسة العلاقة الرابطة بين الجنسين، و ليس دراسة المرأة كموضوع بحث منفصل بذاته.

و غالبا ما يجمع الباحثون على اعتبار نضال الحركة النسوية الغربية منذ بدايات الحداثة الأوروبية بمثابة المحرك التاريخي الأساسي و المثير الأبرز، الذي حول الأنظار تجاه قضايا النساء التي سوف تتطور فيما بعد إلى تطرح إشكاليات الروابط بين الجنسين و النوع الاجتماعي .

"و يمكن القول إن حصر ولادة المطالبات النسائية المنظمة يعود إلى الفرنسية "هبرتين أكلار" Hubertine Auclert التي قامت عام 1881 بإحياء مصطلح النسوية Féminisme و منحته معاني المطالبة بحقوق النساء ، كما كانت من أوائل الذين ساهموا في ظهور الحركات النسوية الفرنسية التي لقيت دعم من قبل بعض الرجال المفكرين و الفلاسفة رغم كثرة المعارضين لها"¹.

و نشير إلى أن مع مطلع القرن العشرين انبثق عن هذه الحركة النسوية توجهين أساسيين ، حيث اعتبر الاتجاه الأول بمثابة موجة إصلاحية توفيقية، إذ لم تعلن إلغاء أدوار المرأة الاجتماعية و الأسرية إلى جانب المطالبة بحق الانتخاب و المساهمة في عملية التسيير و بعض الحقوق الاقتصادية ، أما الاتجاه الثاني للحركة النسوية الذي ظهر في النصف الثاني من القرن العشرين و من زاوية نظر مختلفة لقضايا المرأة و خارج أطر الأمومة و مكانة المرأة الاجتماعية كأمّ و زوجة نادى بجملة من المطالب ذات صيغة جنسانية ، كحقوقه في الإجهاض و التحكم في الخصوبة رافضا كل الاعتبارات التي من شأنها تكريس النظرة الدونية للمرأة" حيث شكلت أفكار 'سيمون دي بوفوار' رافدا أساسيا لهذا الاتجاه من خلال كتابها 'الجنس الثاني' الذي سعت فيه لإبراز الدور الذي تلعبه الثقافات في صنع و تشكيل ذلك المنتج الوسيط بين الذكر و الأنثى و قد لخصت ذلك في عبارتها الشهيرة 'لا نولد نساء، و لكننا نصبح كذلك!'².

¹ عائشة التايب، مرجع سبق ذكره، ص 89.

² نورة فرج المساعد، الحركة النسوية و اتجاهاتها، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد 71، الأردن، 2000، ص 53.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و خلاصة القول و بغض النظر عما أثارته توجّهات الحركات النسويّة و مختلف أشكالها لفائدة المرأة فإنه يعود لها الفضل في شد أنظار الباحثين و المفكرين صوب قضايا المرأة ، و التي مهدت للتطرح حول هذا الموضوع و ما تصل به من مباحث متعلقة بمكانتها و مواقعها و أدوارها المجتمعية و هو ما يفضي لاحقا للمأسسة العلميّة الفعليّة و ظهور الدراسات الأكاديميّة حول المرأة ثم النوع الاجتماعي.

II. الأبعاد الاجتماعية للنوع الاجتماعي :

إن السلوك المكتسب بالتعلم أثناء عملية التنشئة الاجتماعية يشكل الهوية الجندرية و يحدد الأدوار الجندرية ، و تفاوت أدوار الرجال و النساء حسب تفاوت الثقافات يجعل من الجندر مفهوما دينامياً كنتيجة لدينامية الثقافة فلاإنسان لا يولد شخصية جاهزة لا بطبيعة أنثوية و لا بطبيعة ذكورية و إنما يتطور البشر في نشأهم الفردية من خلال عملية الأخذ و العطاء مع المحيط الاجتماعي و الجنساني و الطبقي ، و ذلك عبر اكتساب الشروط الاجتماعية المميزة .

1-الجنس : يحتوي المعنى الواسع لكلمة جنس على مجموع الطبائع الجسمية و الفيسيولوجية الخاصة بالذكور (الجنس ذكر) و الإناث (الجنس الأنثوي).فالتخلق الجنسي يتم على مستوى الصبغيات و الخلايا الجنسية ، و الأعضاء و الأفراد، و بتالي فإن الجنس يعني مجموع المميزات الجنسية¹.

و في التعريف العام لمفهوم النوع ، نسعى إلى تثبيت نقطتين مهمتين و هما :

النوع ليس الجنس

و النوع ليس المرأة

¹ صندوق الأمم المتحدة للسكان ، مسرد مفاهيم و مصطلحات النوع الاجتماعي ، منشورات مفتاح، رام الله، فلسطين، ط1،

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و عندما نتكلم عن النوع فلا نعني به الأنثى، و لكننا نعني به المرأة مقابل الرجل معا، و بالتحديد العلاقة بينهما. النوع لا يولد به إنسان بل يتكون اجتماعيا و بتالي فهو قابل للتغيير أما الجنس فيولد به الإنسان بيولوجيا و بتالي فإنه غير قابل للتغيير .

2-توزيع النوع الاجتماعي للعمل : يشير هذا المفهوم إلى تقسيم العمل بين النساء و الرجال على أساس تصورات و نظم القيم السائدة عن كل واحد منهم و الناتجة عملية التطبيع الاجتماعي في الأسرة و المؤسسات المجتمعية الأخرى كالمدرسة و وسائل الإعلام .

3-أدوار النوع الاجتماعي : و يعني هذا المصطلح أن الأدوار التي يقوم بها كل من الجنسين هي أدوار تشكلها الظروف الاجتماعية و ليس الاختلاف البيولوجي فعلى سبيل المثال ، إذا كانت تربية و أعباء العمل المنزلي مرتبطة تقليديا بالمرأة، فإن ذلك ليس له علاقة بتكوينها البيولوجي كامرأة. إذ أن هذه الأدوار يمكن أن يقوم بها الرجل أيضا. " و عليه فإن أدوار النوع الاجتماعي تختلف أدوار الجنس البيولوجي ، فالأولى من الممكن أن تكون متبادلة بين الجنسين ، في حين أن الثانية تتسم بالثبات "¹، إن أدوار النوع الاجتماعي هي تلك التي يحددها المجتمع و الثقافة لكل من النساء و الرجال على أساس قيم و ضبط و تصورات المجتمع لطبيعة كل من الرجل و المرأة ، و الذكر و الأنثى و قدراتهما و استعدادهما و ما يليق بكل منهما حسب توقعات المجتمع .

أ-دور المرأة الإنتاجي : مازال الكثير ينكر بشكر عام دور المرأة الإنتاجي مرتكزا في ذلك على التعريف المحدود لهذا المفهوم (بضائع، خدمات، بيع و تبادل) ، أو مكتفيا بتقييم عملها المأجور ، إلا أن اليوم هناك مطالبة بتقييم كل جهودات المرأة التي تقوم بها في محيطها الأسري و خارجه بما في ذلك العمل غير المأجور ، و تشمل أعمالها الإنتاجية تلك المرتبطة بدورها الأسري و .

¹ مسرد مفاهيم و مصطلحات النوع الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

المرتبطة بمجال الزراعة، كالعناية بالمواشي و الدواجن و خدمة الأرض كما تشمل أيضا مساعدة أفراد من الأسرة الرجال في الحرف و الصناعات التقليدية.

ب- دور المرأة الإيجابي: "يمثل الإنجاب الدور الأساسي و المعترف به لكل امرأة من طرف المجتمع و يشمل بصفة عامة الحمل و الولادة و إرضاع الأطفال و تربيتهم و رعاية الأسرة، و تركز تربية البنت على تحضيرها لتأدية هذا الدور"¹، و تشجع عليه باعتبارها زوجة و أما و على النظر إلى الأطفال باعتبارهم الطريق الأساسي لضمان احترامها و الاعتراف بها من طرف المجتمع ، و يكون الوسط العائلي الممثل الأفضل للمجتمع حيث يكون ضغطه شديدا على الفتاة في جميع مراحل حياتها و بخاصة عند البلوغ ، و يتمحور هذا الضغط حول ثلاثة أسئلة جوهرية "ألم تتزوجي بعد؟" ثم بعد ذلك الزواج " لماذا لم تنجحي بعد".

ج- دور المرأة المجتمعي : و يشمل الدور في المقام الأول نشاطات تقوم بها النساء على مستوى الجماعة أو المجتمع ،" و هو عمل تطوعي يمارس لضمان الموارد النادرة و تنظيم استخدامهما في المجتمع، إضافة إلى تقديم خدمات التي تساعد المجتمع على البقاء و التطور كالرعاية الصحية و التعليم"².

ينظر إلى الرجل على أساس تأديته لدورين مهمين : الدور الإنتاجي و دور القائد في الجماعة على مستوى الأسرة ، أو ممارسته للدور السياسي ، لكن و مع التغير الاجتماعي الذي تشهده المجتمعات بدأنا نلاحظ أن العديد من الرجال أصبح يشارك بدرجات متنوعة في الأعمال الخاصة بالمنزل، أو بعناية الأطفال و أن العديد من النساء أصبحن يشاركن في الحياة العامة و السياسية

¹ نجلاء محمد العادلي، تضمين النوع الاجتماعي في الخطة القومية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية (تجربة مصرية)، منظمة المرأة العربية، مصر، ط1، 2012، ص 34.

² المرجع نفسه، ص 35.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجنّدر (النّوع الاجتماعي)

(ما جعل البعض يعطي للمرأة دورا رابعا هو الدور السياسي) ، إلا أن ذلك يبقى محدودا خاصة في بعض المجتمعات لأن دورهم يظل غير محدد بوضوح في هذه المجالات إذ ما زالت الأولى من مسؤوليات المرأة و الثانية من مسؤوليات الرجل.

4-النظام الأبوي : يعني تكويننا اجتماعيا ثقافيا ، ينتج عن ظروف حضارية و تاريخية ، و يتميز بخصائص معينة في كل مرحلة من مراحل التاريخ، فيما يتعلق بطرق التفكير و السلوك و أنماط التنظيم الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي ، الذي يجعل الرجل على رأس الهرم، فيصبح المحور الذي تدور حوله العائلة، و العمود الفقري في المجتمع.¹

5-علاقات السلطة: يؤدي تفاوت الفرص بين الجنسين إلى عدم توازن القوى بينهما ، و كذلك العكس ، " إذ يمكن أن نقول إن توزيع العمل أو الأدوار يكون مبنيا على علاقات قوة مستنسخة عن تلك التي توزع الأدوار الاجتماعية التقليدية المتمثلة في سيطرة الرجال على موارد الإنتاج و مصادر السلطة ، و بتالي سيطرة الرجل على المرأة في مراكز صنع القرار سواء في المحيط الأسري أو في مكان عملها"²، بمعنى في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، و يكون لهذا انعكاسات سلبية على وضع المرأة إذ أنها تحرم من فرص الترقى أو صنع القرار فتبقى في مكانة متدنية في المجتمع بوجه عام .

II. النظريات الاجتماعية المفسرة لمفهوم النوع الاجتماعي

1-نظرية الدور الاجتماعي : تنطلق نظرية الدور الاجتماعي من تعريف المجتمع لأدوار الرجل و المرأة ، و تعرّف هذه النظرية الدور الاجتماعي بأنه مجموعة من السلوكات المتوقعة و ما يرتبط بها من قيم " و من رائدات هذه النظرية إليزابيث جينوي Janeway Elizabeth التي

¹ إبراهيم الحيدري، النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب، دار الساقى، بيروت ، لبنان، ط1، 2003، ص 36.

² مسرد مفاهيم و مصطلحات النوع الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 12.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

اعتبرت أن الدور يتضمن بعدين : الأول يرى بأن الأدوار موجودة بشكل مستقل و خارجي عن الأفراد لأن المجتمع يحدد الأدوار بشكل عام بحيث يتجاوز الأفراد الذين يمارسونها. و البعد الثاني يرى أن المجتمع يصنف الأدوار المناسبة حسب الجنس¹ ، فالمرأة مثلا دورها يتركز في قطاع الخدمات و العلاقات الإنسانية ، في حين ينتقل الرجل إلى المواقع التنفيذية و المناصب العليا.

"أما جورج ميد George Herbert Mead ركز على مفهومين أساسيين هما المكانة الاجتماعية و الدور الاجتماعي ، حيث يرتبط بكل مكانة نمط السلوك المتوقع ، فالذكر يكون له مكانة اجتماعية مرتبطة بسلوكات اجتماعية متوقعة"² ، و تكتسب المكانة و الدور أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لكلا الجنسين مثل ما هو مناسب للإناث من لباس و سلوك و غير ذلك، كما تحدث عن تأثير الاتجاهات المركزية في عملية التعلم و الإدراك و التي أي الاتجاهات يكتسبها في مرحلة الطفولة و تشكل نتيجة لعملية التقليد سواء في الأسرة أو في البيئة المحيطة .

2-نظرية التنشئة الاجتماعية الجندرية : يؤكد منظرو و منظرات التنشئة الاجتماعية أن الأنوثة ليست معطى طبيعي و إنما هي مكتسبة نتيجة للتعليم القائم على الدونية و التبعية التي تترى عليها المرأة منذ نعومة أظافرها فتدفعها إلى الاعتناء بمظهرها ورؤية الضعف في نفسها و قلة الفائدة و القيمة ، " حيث يعتبر كل من روبرت هال Roberta Hall و دافيد سادكر Sadker David ، أن الإناث تبدأ بقياس و معرفة أنفسهن من خلال علاقتهن بالآخرين سواء في إطار العائلة أم في المدرسة أم في مؤسسات المجتمع"³ ، بالإضافة إلى الانتقادات التي تتعرض لها الإناث في كلامهما و أدائها مما يخلق لديها السلبية و عدم الثقة بالنفس ، و يؤكد

¹ أميمة أبو بكر ، شرين شكري ، مرجع سبق ذكره، ص 88.

² المرجع نفسه، ص 91.

³ حسين أبورباش وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 203.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

أصحاب هذه النظرية أنه لو تتم معاملة الإناث مثلما يعامل الذكور فإنهن يصبحن عقلانيات و مستقلات، في هذه المسألة تتشابه ما ذهبت إليه النظرية النسوية الليبرالية التي تؤكد على ضرورة تحقيق العدالة و المساواة في الحصول على الموارد و فرص العمل و الأجور ، و إزالة كافة العقبات أمام المرأة ليتطور الجنسان معا .

3- نظرية خصائص المكانة: تجيب نظرية خصائص المكانة على هذا التساؤل : كيف يساعد التفاعل الاجتماعي في إنتاج الفروق الجندرية بين الجنسين و عدو المساواة بينهما؟

تعتبر هذه النظرية أن التفاعل الاجتماعي يتطلب أن يوجه الأفراد المتفاعلين أنفسهم نحو الآخرين، فالتنميط الجنسي ضروري لتسهيل التعامل مع الآخر، و لتنظيم عملية التفاعل الاجتماعي بين الجنسين، و من رواد هذه النظرية ريد جويه Rid geway. و يؤدي التنميط الجنسي إلى وجود توقعات جندرية ، و صور نمطية لكل جنس، و هكذا يتعلم الأفراد كيف يتوقعون أنواعا محددة من السلوك و الاستجابة من الآخرين انطلاقا من النمط الجنسي ، و تعمل هذه التوقعات كمؤشرات معرفية توجه الإنسان إلى كيفية السلوك و الاستجابة في موقف ما ، فالأفراد يستجيبون للآخرين بناء على ما يعتقدون من أنه متوقع منهم ، و يفترضون أن الآخرين يستجيبون بالطريقة نفسها¹.

و غالبا ما تكون مكانة الذكور فضل من مكانة الإناث ، و من هنا يساهم التنميط الجنسي في تشكيل توقعات الأفراد بناء على الصور النمطية لمكانة الآخر . مثل التفاعل الذي يحدث في أماكن العمل ، فالتوقعات هنا ترتبط بالأداء و يشكل الأفراد توقعاتهم من الآخرين من خلال خصائص المكانة التي ترتبط بتحقيق الهدف ، فالأفراد الذين يحتلون مكانة متدنية لن يستفيدوا من توقعات الأداء ، و النساء غالبا ما يُقيّم أدائهن بدرجة أقل من تقييم أداء الرجل، و ينظر لهن بأنهن أقل كفاءة من الرجال ، و لا تعطى أعمالهن قيمة كبيرة .

¹ عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره ، ص 163.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و عموماً حاولنا التطرق إلى بعض من النظريات الاجتماعية التي تناولن النوع الاجتماعي (الجندر) و إن اختلفت الرؤى و الزوايا التي ناقشتها حول هذا الموضوع ، يبقى الشيء الأكيد هو تأثير البعد السوسيوثقافي على حياة الأفراد و العامل الموجّه لسلوكياتهم و أفعالهم سواء للرجل و المرأة.

II. دراسات المرأة و النوع الاجتماعي

إن نضال الحركات النسوية في الغرب بمختلف تياراتها و توجهاتها، ساهم في عملية التماسس العلمي و الأكاديمي لدراسات المرأة و النوع الاجتماعي في أوروبا و الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تعالت أصوات الباحثين المفكرين و نداءات المناصرين لتلك الحركات بضرورة إرساء حقل علمي خاص بدراسات المرأة ، و أهمية تطوير الجهاز المفاهيمي و الأدوات النظرية و التحليلية الخاصة به .

لكن الأمر مختلفاً تماماً بالنسبة لدراسات المرأة و النوع الاجتماعي في البلاد العربية ، فالمتبع للإنتاج الفكري المكتوب حول المرأة يجد هناك كتابات عربية مبكرة تعكس أوضاع المرأة العربية، بحيث نادت هذه الدراسات إلى ضرورة تلازم نهضة المجتمع بنهضة المرأة ، كما عبرت عن تلازم أمر تحرر المرأة مع مشروع و عملية الإصلاح الفكري و الاجتماعي الشامل ، " و من ذلك كتابات الشيخ رفاعة رافع الطهطاوي مثل 'المرشد الأمين في تربية البنات و البنين' (1834م)، و 'تخليص الإبريز في تلخيص باريز' (1870م) و التي نادى فيها بضرورة مواجهة الخطاب التقليدي السائد عن المرأة ، و التصدي لما التصق بصورتها من تصورات مشينة، و صدع فيها بحق المرأة ي تعلّم القراءة و الكتابة ، و لم يتوقف عند تعداد مزايا التعليم في حياة المرأة ، بل تجاوز ذلك بشكل غير مسبوق في الفكر و النظام الاجتماعي و الثقافي السائدين في عصره إلى ربط التعليم و المعرفة بالعمل في حالة احتياج المرأة لذلك"¹.

¹ ليليا العبيدي، جذور الحركة النسائية في تونس ، تونس ، 1987 ، ص 29. (بدون دار النشر).

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

و تعتبر حركة التحرر الوطني محطة بارزة في حياة المرأة العربية أثناء الحقبة الاستعمارية ، إذ بدأ الحضور النسائي يبرز في المشهد السياسي كفاعل و شريك داعم لمسار التحرر الوطني و غالبا ما يعد هذا السياق السوسيو تاريخي مهذاً لنشأة الحركة النسائية العربية بحكم قبوله لأولى مبادرات انضمام المرأة في مسار التحرك النضالي "الذي انتعش بقوة التحولات الهيكلية الناجمة عن الفعل الاستعماري ، و تصدع البنى العشائرية و العائلية التي أفسحت المجال أمام نمط الأسرة النووية ، ممّا بسط أمام المرأة هوامش أهم من الحرّية و الخروج نحو المجال العام و المشاركة فيه و الانخراط في النضال الوطني"¹ ، في هذه المرحلة شهدت الساحة الفكرية العربية إنتاج أعمال حول المرأة على غرار كتابات قاسم أمين مثل 'تحرير المرأة' و 'المرأة الجديدة' ، كما ظهر كتاب الطاهر الحداد 'امراتنا في الشريعة و المجتمع' مناديا بضرورة تحرير المرأة من قيود الجهل و التسلط و العمل على تعليمها و خروجها للعمل على أساس أنها كائن قائم بذاته راشد و مؤهل لأن يكون مساويا للرجل و مؤهل بالتالي لأداء جملة من الأدوار الاجتماعية التي لا تتنافى مع مهامها التربوية .

إن هذه الإسهامات الفكرية أثارت العديد من الجدل و ردود أفعال متنوعة بين القبول و مؤيد لها و معارض ، نتيجة ما أحدثته من تغيير في النظرة الاجتماعية حول المرأة و حضورها المجتمعي ، و كان من نتائج ذلك الانتشار التدريجي لتعليم الفتاة في البلاد العربية و بروز نخبة نسائية ساهمت فيما بعد في الإنتاج الفكري حول المرأة كإصدار مجلات خاصة بمن و مقالات تروج لمشاركتها في الحياة الاجتماعية .

مع مرور الوقت و رغم تزايد حضور المرأة في الفضاءات المهنية و انخراطها في مجال العمل النسائي و النضال الحزبي و السياسي ، "تقول عائشة التايب إن ذلك لم يتواز مع الاهتمام

¹ الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ، تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي، وضع

المرأة العربية، بيروت، 2005، ص 24.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

بمسائل التأسيس العلمي أو الفكري لقضايا المرأة و مشاغلها، و لا مع مسار الاهتمام بالمزيد من الإنتاج العلمي و الفكري المكتوب حولها¹

و تجدر الإشارة في هذا النطاق إلى أن الدراسات و الكتابات العربية المختلفة حول المرأة تراكمت عقب الستينات رصيذا معتبرا من الكتابات المتميزة التي عاجلت قضايا المرأة العربية بمنطق تكاملي و بأساليب أكثر علمية، و بصيغ تحليل موضوعية و " مثال على الإسهامات النظرية كتابات المفكر الفلسطيني الراحل هشام شرابي حيث رأى استحالة حدوث تغيير أو تحرير في المجتمع العربي دون إزاحة الأب رمزا و سلطة و تحرير المرأة قولاً و فعلاً " ² حيث اعتبر النظام الأبوي نوعاً محددًا من أنواع البنية و الاجتماعية السياسية ، كما بين شرابي كيف يمكن للمرأة أن تحتل النتائج السلبية لأبعاد السلطة الأبوية في العائلة كابنة أو كزوجة أو أخت و في المجتمع في استبعادها من دوائر أخذ القرار .

إلا أن هناك نقص نظري حول موضوع قضايا المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمعات العربية رغم وجود اهتمام و دعم في المجال السياسي و التنموي له ، و يرجع ذلك لعدم إرساء حقول جامعية تعنى بذلك رغم وجود محاولات علمية و فكرية و تأسيس تخصصات جامعية في هذا المجال ، حيث تشهد اليوم عدة معاهد عليا و كليات عربية و مراكز بحثية مختصة في بعض من البلدان العربية مثل فلسطين ، و الأردن، و السودان ، مصر، لبنان، إلى جانب تونس، و الإمارات العربية المتحدة.

و تؤكد الباحثة عائشة التايب أنه بقى من المؤكد في هذا النطاق أن وضع دراسات المرأة و النوع الاجتماعي في البلاد العربية ما يزال بحاجة ماسة إلى الدعم و التطوير خاصة م قبل المختصين في

¹ عائشة التايب ، مرجع سبق ذكره ، ص 114.

² المرجع نفسه، ص 115.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، رغم الاهتمام الشديد لبعضهم بقضايا على اختلافها و العلاقة بين الجنسين فإن ذلك لم يتواز مع مسار بعث هياكل مؤسساتية بحثية و أكاديمية.

III. المرأة و النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري:

سبق و أن أشرنا أن موضوع المرأة و النوع الاجتماعي لم يحظى بدراسات علمية في المجتمعات العربية ، و نفس الشيء بالنسبة في المجتمع الجزائري ، فمن خلال ما توفر لنا من مادة علمية و نحن بصدد إعداد هذا البحث لم نجد أعمال و دراسات تتحدث عن هذا الموضوع بصفة مباشرة ، لكن و اعتمادا على ما استطعنا جمعه من مراجع التي تناولت في أبحاثها موضوع خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري و موضوع المرأة و مظاهر تغير النظام الأبوي في الأسرة الجزائرية سنحاول أن نقدم فكرة حول المرأة و النوع الاجتماعي في مجتمعنا الجزائري ليس بصفتنا باحثين مختصين في هذا المجال ولكن للضرورة المنهجية التي تستدعي الوقوف عند ذلك.

1- بعد الدور الجندري:

لا يمكن الحديث عن دور المرأة في المجتمع الجزائري دون استقراء النظام الاجتماعي الذي يميزه، إن أقل ما يقال عنه أنه نظام أبوي تقليدي و هو نابع عن النظام البطركي* هذا الأخير الذي ارتبط بالأسرة الجزائرية منذ القدم حيث أن بنية المجتمع الجزائري التقليدي هي نفسها التي تحدث عنها ابن خلدون في القرن الرابع عشر، حيث تشكل القبيلة ستمته و يخضع لمجلس مركزي يترأسه شيخ القبيلة، و يضم مجموعة من الآباء لأسر يمثلون أفرادا فاعلة داخل المجلس. لقد كان تحديد الأدوار في المجتمع التقليدي للمرأة يتمحور حول الدور الإنتاجي المتمثل في بعض الأعمال المنزلية و تربية المواشي و الزراعة، أما الدور الأساسي هو الدور

* يقصد به النظام الأبوي الذي يتميز بسلطة أبوية تبدأ أول ما تبدأ في العائلة بسلطة الأب البيولوجي، ثم تمتد إلى السلطة في البيئة الاجتماعية و المتجسدة في علاقات المجتمع و حضارته ككل، فتكون السلطة بذلك ظاهرة و خفية في نفس الوقت حيث يراها الفرد و يحسها أينما كان و حيثما توجه.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

الإنجابي و في هذا الشأن يقول محمد حمداوي "إن الذي يخطف الملاحظة هو أن العلاقات الاجتماعية تعاونية كانت أو صراعية لا تبدو قائمة إلا بين الرجال ، وأن أي نشاط لا يبدو ممارسا إلا من طرفهم و أن تنظيم المجتمع في الحروب و السلام يتم إلا بهم ، كأن المرأة و هي مقصاة و مفتقدة إلى المكانة في بنية المجتمع لا تمارس أي دور داخله ، عنف فاضح هو هذا المخيال الأبوي الذي يميز الرابطة الاجتماعية بصورة قوية"¹، ما يمكن أن نستخلصه أن النوع الاجتماعي في النظام الأبوي التقليدي لم يسمح للمرأة بتجاوز محيطها الأسري و العشائري و إعطاء صورة نمطية اجتماعية تتلخص في مركزها الدوني ضمن هذا النسق القبلي، و حصر دورها في وظيفة الإنجاب و هذا ما يؤكد الباحث مصطفى بوتفوشيت في كتابه العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة" والنتيجة أن المرأة كانت تتميز بموقف انعزالي بالنسبة لعالم الرجل و تصبح المرأة في البنية التقليدية امرأة بالإنجاب، ولا تصبح أمًا من الناحية الاجتماعية إلا عندما تنتهي من تربية أبنائها وتزوجها لهم .وكذلك عندما ترى أحفادها. الأم هي قبل كل شيء الوالدة، تلك التي أعطت أبناء لخلف زوجها ومن هنا تجد وضعيتها وتفرض احترامها في العائلة بواسطة إنتاجها الديمغرافي، وكلما أعطت عدد أكبر من الأبناء الذكور أكثر من البنات كلما زاد تحسن وضعها في عائلة زوجها"².

و على خلاف المجتمع الحديث الذي أرسى قواعده النظام الكولونيالي ، و من منطلق أن ما يحدث على مستوى الماكرو ينعكس على مستوى الميكرو ، فالمجتمع الجزائري و في إطار الحركات التحررية التي عرفتها المستعمرات العربية هو الآخر بدأت ملامح التغيير الاجتماعي تظهر على بعض من مستويات الأنظمة الاجتماعية، كتعلم المرأة الذي نادى به مجموعة من المفكرين أمثال محمد العيد آل الخليفة و محمد خباش ورمضان محمود، إضافة للحركات الإصلاحية مثل جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التي كانت ترى أن تعلم المرأة مهم من حيث أنها تساهم في الاستقرار الأسري الذي يستدعي تناسب المستوى التعليمي بين

¹ محمد حمداوي، وضعية المرأة و العنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري التقليدي، دفا تر مجلة إنسانيات ، العدد 01، 2004، وهران ، الجزائر، ص 89-90.

² مليكة بن زيان ، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأروطونيا، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ، 2003/2004، ص 61.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

الجنسين، و من زاوية أخرى باعتبارها الفاعل الرئيسي الذي يساهم في الحفاظ على القيم الدينية و الهوية الوطنية من خلال دورها في تربية الأبناء. وبعد الحرب العالمية الثانية واصلت المرأة الجزائرية تعليمها لتصل إلى الثانوية وحتى إلى الجامعة كما ظهرت عدة جرائد لعبت دور كبير في النضال من أجل تطور المرأة المسلمة في شمال إفريقيا. "وفي نفس الوقت ظهر الراديو الذي كان مرفوضا لفترة طويلة على أساس أنه تقنية خاصة بالمستعمر، ظهر في منازل الجزائريين كوسيلة إعلامية أصبحت هذه الوسيلة بمثابة الرابط الذي سمح للمرأة بالإطلاع على العالم الخارجي وما يحدث فيه. أيضا خلال هذه الفترة الهامة في حياة المرأة الجزائرية تكونت العديد من الجمعيات النسائية والتي كانت تطالب بتطور المرأة الجزائرية المسلمة وضرورة مشاركتها في الحياة العامة

و منها:"¹

1. الاتحاد الفرنسي المسلم لنساء الجزائر، أنشأ عام 1937.
2. اتحاد نساء الجزائر، كان له نزعة شيوعية، كان له تأثير قليل في أوساط النساء المسلمات.
3. جمعية النساء المسلمات، تكونت في جويلية 1947 تحت إشراف الحركة من أجل انتصار الحريات الديمقراطية.

و مع اندلاع الثورة التحريرية انتسبت المرأة للعمل التطوعي ومشاركة الرجل في العمل النضالي ، نتيجة لتعلمها و وعيها بالقضية الوطنية، هذه العوامل ساهمت بطريقة أو بأخرى في تجاوز المرأة لمخيطها الأسري و قيامها بدورها المجتمعي مما عمل على تغيير النظرة الاجتماعية النمطية لدورها الجندري المختزل في الدور الإنجابي فقط.

و بعد الاستقلال شهد المجتمع الجزائري تحولات اقتصادية و اجتماعية خاصة "استدعت خروج المرأة للعمل و ممارستها لنشاطات مختلفة داخل قطاعات عديدة مثل التعليم و الصحة ، القطاع الصناعي إذ اقترن خروجها للعمل مع ظاهرة العمل المأجور ، لكن الملاحظة التي لا يمكن أن نغفل عنها هي تمركز المرأة

¹ مليكة بن زيان، مرجع سبق ذكره، ص 63.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجنّدر (النوع الاجتماعي)

في قطاعي التعليم والصحة وإن وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجية، فهي عملية لإعادة إنتاج دورها الجندرية التقليدي وهو التعليم والتربية لكن هذه المرة خارج المحيط الأسري. وهذا راجع لثقافة المجتمع الذي يحمل في طياته بين ما هو تقليدي و ما هو حديث و الدليل على ذلك قبوله لفكرة عمل المرأة لكن في مجالات يختارها لها بنفسه .

إضافة لأدوارها الجندرية السابقة استطاعت المرأة في الآونة الأخيرة من الانتقال إلى الدور السياسي و هذا راجع لسياسة التمكين السياسي التي انتهجتها الدولة الجزائرية من خلال عدة أليات قانونية و ميكانزمات عملت على تشجيع المرأة للدخول في المجال السياسي كتوليها لمناصب وزارية و ترؤسها لبعض الأحزاب السياسية و تمثيلها في البرلمان و غير ذلك .

2-بعد المكانة الجندرية: المكانة الجندرية هي الموقع الذي يحتله كل من الذكر و الأنثى في البناء الاجتماعي فيصبح نموذجا لسلوك كل منهما و يتضمن حقوقا و واجبات معينة و سلطة اجتماعية معينة و تتغير المكانة من وقت لآخر تبعا للتغيرات الاجتماعية و الثقافية في المجتمع ، فمكانة المرأة مقابل مكانة الرجل في المجتمع تتأثر بمجموع العقائد و التقاليد و الممارسات الثقافية السائدة فيه .

و لمعرفة المكانة الجندرية للمرأة في المجتمع الجزائري سنتطرق إلى تحديد مكانتها داخل الأسرة باعتبارها البناء الاجتماعي الأول الخاص الذي تتحدد فيه المكانة لكلا الجنسين ، و هذا ينعكس على البناء الاجتماعي العام.

عرف المجتمع الجزائري الحديث نموذجين من الأسرة كغيره من المجتمعات، الأسرة الممتدة و الأسرة النووية نتيجة للتغير الاجتماعي الذي شهده خاصة مع ظاهر العولمة و التطور التكنولوجي . هاذين النموذجين و على اختلافهما و ما يميلانه من خصائص ، كان لهما الأثر البارز في تحديد المكانة الجندرية للمرأة .

1-2على مستوى الأسرة الممتدة: حيث كان يشكل هذا النموذج ميزة القسم الأكبر في المجتمع ، و يعتبر الأب الشخصية المركزية النافذة في الأسرة ، "فمكانة المرأة في هذا النوع تتميز بالغموض، حيث لم يكن معترف بها بشكل واضح، فهي لا تحوز على أي سلطة إلا في مرحلة متأخرة بعد وصولها إلى مرتبة

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجندر (النوع الاجتماعي)

الحماة. و توجد عدة محددات تساهم في تحديد مكانة المرأة فمنها الزواج إذ أن المرأة التي تتزوج في تقاليد الأسرة الممتدة هي الأوفر حظا للحصول على منزلة أفضل في نظر عائلتها. و حتى بعد الزواج يعد دور الإنجاب كما سبق و أن أشرنا إليه مهما للمرأة خاصة التي تنجب الذكور إذ يعتبر أحد العوامل الرئيسية التي من خلالها يتم ضمان مكانة المرأة و ترسيخها في الأسرة، فالمرأة التي تنجب الإناث هي أقل شأنًا منها"¹، و هنا نجد قراءة صريحة حول وجود التمييز بين الذكور و الإناث و التي عمد المجتمع على ترسيخها و إعادة إنتاجها من خلال المرأة ذاتها. كما تساهم عملية التنشئة الاجتماعية في هذا التمييز لصالح الذكور على حساب الإناث، فالمرأة الأم تقوم بدور هام في التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة حيث تعتبر بمثابة الحارس للقيم و التقاليد الاجتماعية، و يتمثل دورها في عملية الاستنساخ الثقافي، حيث أن أول ما تقوم به في هذا المجال هو فصل الذكور عن الإناث أين يحظى الذكر بأهمية بالغة مقارنة بالأنثى، إذ أنه و في الوقت الذي تتميز علاقتها مع ابنها الذكر بالاعتزاز و الافتخار، فإن علاقتها بالأنثى تتميز بتوجيه النصائح و الأوامر لتحضيرها لمواجهة الحياة بعد الزواج، معلمة إياها أصول الحشمة و الطاعة و إجادة الأعمال المنزلية منذ سن مبكر،"² و بذلك فإن المرأة تحمل في ذاتها بذور مكانتها المتدنية، فهي تعيد إنتاج الحالي عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية التي تقدمها لأبنائها"، و منه فإن النظام الأبوي الذي تشكل التنشئة الاجتماعية أحد قواعده الأساسية هو عبارة عن منظومة كاملة تعيد تشكيل دونية المرأة.

2-2 على مستوى الأسرة النووية: لقد عرف المجتمع الجزائري عدة تغيرات خاصة مع ارتفاع نسبة التمدن و اتساع حجم المدن و النمو الاقتصادي و الاجتماعي و الديموغرافي الذي عرفه في العشرينتان الأخيرتان، و مع ارتفاع المستوى التعليمي لأفراده، و خروج المرأة للعمل، أين أصبحت الأسرة النووية تأخذ بالقيم العصرية و لو بصفة غير شاملة، فمكانة المرأة في هذا النموذج تعززت بمحددات جديدة تطلبها

¹ بلقاسم الحاج، المرأة و مظاهر تغير النظام الأبوي في الأسرة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامع الجزائر بن يوسف بن خدة، 2009/2008، ص 47.

² المرجع نفسه، ص 48.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجنّدر (النوع الاجتماعي)

طبيعة التغيرات التي عرفها المجتمع من جراء التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لعل أبرزها التعليم و يعتبر التعليم من بين الحقوق الأساسية التي ينبغي أن تساوى فيها المرأة مساواة فعلية مع الرجل و في مختلف التخصصات نظرا للدور الذي يلعبه في حياة المرأة و في هذا المجال أثبتت الدراسات أن تعليم المرأة يساعدها على تنظيم أسرتها و يزيد من فرص حصولها على العمل المناسب، خاصة إذا كان مرتبطا باحتياجات المجتمع و متماشيا مع عملية التقدم.

أما عمل المرأة من شأنه التأثير على دورها و مركزها الاجتماعي لما يمنحه لها من استقلالية ذاتية و حرية لم تكن تتمتع بها في الماضي، أي أن الزوجة العاملة هي الأقرب من عملية المساواة بين الزوجين داخل الأسرة، حيث يترك الزوج القرارات الأخيرة أحيانا للزوجة أو يشاورها مباشرة أحيانا أخرى، " وهذا ما تؤكدته دراسة أقيمت بمدينة عمان العربية حول علاقة الزوجة العاملة بزوجها (سلطة الزوج)، و في نفس الإطار توصل الباحث الجزائري " فاروق بن عطية " في دراسته حول " عمل المرأة في الجزائر إلى أن تطور مكانة المرأة و بالتالي الزوجة يكون مرهون بخروجها للعمل و حصولها على مدخول خاص يجعلها تملك و تكتسب وعيا بذاتها.¹

و عليه فكل من تعلم المرأة و عملها ساهم في تغيير مكانتها الجندرية في المجتمع الجزائري ، لكن لا ننفي حقيقة وجود بعض الرواسب الثقافية إلى اليوم التي مازالت نظرتها الاجتماعية هي نظرة تقليدية للمرأة خصوصا و أن المجتمع الجزائري ممزوج بين ما هو حضري و ريفي .

¹ بلقاسم الحاج، مرجع سبق ذكره، ص 51.

الفصل الثاني : سوسولوجيا الجنّدر (النّوع الاجتماعي)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تمت إثارته خلال هذا الفصل ، نلاحظ أن النّوع الاجتماعي أعطى وجهة نظر مختلفة عن سابقتها، خاصة في ما تعلق بتقسيم العمل و توزيع الأدوار بين الجنسين ، كما أعطى فرصة الانتباه إلى موضوع المرأة ، حيث فتح المجال لإعادة النظر في ما يتعلق بالأدوار المتعددة التي تقوم بها و بالمكانة التي كانت تحتلها ، و مع معطيات الوقت الراهن و الذي أصبحت فيه المرأة موضوع الساعة ، و ذلك من خلال تواجدها في جميع المجالات السياسية ، الاقتصادية ، الاجتماعية ، و المهنية ، إذ أضحت اليوم تتولى المناصب العليا و تقوم بعملية تسيير المؤسسات . و من خلال الفصل الموالي سنحال التطرق إلى موضوع الإطارات النسوية ، هذه الفئة التي تشكلت عقب ظهور مفهوم النّوع الاجتماعي .

الفصل الثالث

تمهيد

I. الإطارات في الدراسات الغربية

II. الإطارات في الدراسات المحلية

III. الإطارات النسوية في الدراسات الغربية

IV. الإطارات النسوية في الدراسات المحلية

خلاصة الفصل

الإطار الميداني

للدراسة

الفصل الأول

تمهيد

I. مجالات الدراسة

II. منهج الدراسة

III. التقنيات المستعملة في جمع البيانات

IV. مجتمع الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة ، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه، فعملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث ، و يمكن إرجاع هذه الأهمية إلى المنهج الذي تم الاعتماد عليه ، و العينة التي تنصب عليها الدراسة ، و نوع الأدوات التي من خلالها يتم جمع المعلومات من الميدان، بالإضافة إلى مجالات الدراسة ، و صعوبات البحث .

I . مجالات الدراسة :

في أي بحث علمي امبريقي هناك مجال بحثي تدور حوله الدراسة خاصة الجانب الميداني ، و حتى تكون الصورة واضحة للباحث و للقارئ فيما بعد، فإن الباحث يلجأ إلى تعريف مجال دراسته ليستطيع من خلالها توضيح السيرورة الامبريقية للدراسة.

1- المجال المكاني:

بعد اتصالنا بمفتشية الوظيفة العمومية لولاية غرداية، تم الحصول على بعض الإحصائيات المتعلقة بعدد الإطارات المسيرة، و هو ستة (06) على مستوى الولاية ، لدى وقع اختيارنا على ثلاث (03) مؤسسات تتواجد بها المرأة الإطار المسيرة و هي كالتالي:

- 1- مديرية البيئة.
- 2- مركز التكوين المهني و التمهين إناث -بن اسمارة-.
- 3- مركز التكوين المهني و التمهين أول نوفمبر .

2-المجال البشري:

- 1- مديرية البيئة: يضم مجال الدراسة 22 عامل.
- 2- مركز التكوين المهني و التمهين إناث -بن اسمارة-: يضم مجال الدراسة 60 عامل.
- 3- مركز التكوين المهني و التمهين أول نوفمبر . يضم مجال الدراسة 42 عامل.

3-المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية عبر مرحلتين توزعت كما يلي:

المرحلة الأولى : حيث قمنا في البداية بإجراء زيارة استطلاعية للاستكشاف الميداني ، و بعد التأكد من موافقة المؤسسات لإجراء الدراسة الميدانية، أجرينا مجموعة من المقابلات مع بعض العمال و الإطارات النسوية من أجل الإحاطة بكل ما يخص موضوع الدراسة،و كانت هذه المرحلة خلال شهر نوفمبر .

المرحلة الثانية: تم توزيع الاستمارة على المبحوثين و استرجاعها خلال شهر أفريل، ثم خصصت الفترة الزمنية المتبقية لتفريغ الاستمارات و بناء الجداول البسيطة و المركبة ، ثم القيام بتعديل البيانات و استخلاص النتائج.

II. المنهج المستخدم في الدراسة:

إن طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج الذي ينبغي إتباعه و وفقا لمبدأ المرونة المنهجية يمكن للباحث أن يعتمد منهاجا أو أكثر . " إن المنهج كما يؤكد ذلك فريدريك معتوق أسلوب منطقي ملازم لكل عملية ترتدي الطابع العلمي ، فهو أسلوب لكونه يجمع أكثر ن عملية تتلاقى جميعا عند بلوغ هدف واحد"¹. و يشير معنى المنهج انه الطريق المؤدي إلى كشف الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد التي تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته.

و المنهج في كتاب 'موريس أنجرس' البحث العلمي في العلوم الإنسانية" هو مجموعة منظمة من العمليات التي تسعى لبلوغ الهدف"²، أما الباحثة الاجتماعية 'مادلين غرافيتز' فقد حاولت تحديد القاسم المشترك لجميع المناهج المتبعة في العلوم الاجتماعية تسهيلا لضبط معنى هذا المفهوم الأساسي حيث تذهب إلى " أن المنهج هو مجموع العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها علم من العلوم بلوغ الحقائق المتوخاة مع إمكانية تباينها

¹ ميلود سفاري و الطاهر سعود، المدخل إلى منهجية في علم الاجتماع ، مخبر علم الاجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة، الجزائر ، 2007، ص 53.

² موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة ، الجزائر، 2004، ص 98.

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

و التأكد من صحتها"¹، فطبيعة الموضوع و الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب و الأدوات المنهجية المعتمدة لجمع البيانات .

يعتبر منهج المسح الاجتماعي من أشهر مناهج البحث وأكثرها استخداماً في الدراسات الوصفية خاصة وأنه يوفر الكثير من البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة . ويعتبر المسح أكثر طرق البحث الاجتماعي والتربوي استعمالاً، ذلك لأننا بواسطته نجمع وقائع ومعلومات موضوعية عن ظاهرة معينة أو حادثة مخصصة أو جماعة من الجماعات أو ناحية من النواحي (صحية، تربوية، اجتماعية... الخ).

ويعرف المسح الاجتماعي بأنه " عبارة عن دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة معينة وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، دون الخوض في تأثير الماضي والتعمق في هذا الماضي، كما أنها تدرس الظواهر كما هي دون تدخل الباحث فيها والتأثير على مجرياتها."²

ويعرف أيضا بـ " العملية النظامية التي تهدف إلى جمع الحقائق و المعلومات عن الأفراد الذين يعيشون في منطقة جغرافية ، حضرية ، و إدارية معينة، و غاية المسوح الاجتماعية هي الحصول على البيانات الضرورية ، التي يمكن من خلالها مجابهة الأسباب و النواحي المتعددة لمشكل أو مشاكل اجتماعية معينة، كما يستفاد من المعلومات و البيانات التي يجمعها المسح الاجتماعي في الشؤون الإدارية أكثر مما يستفاد منها في الشؤون الاجتماعية العامة"³، وفي المسح الاجتماعي يتم جمع بيانات مقننة من مجتمع البحث، وتعد الاستمارات والمقابلات المقننة أكثر الأساليب استخداماً في تنفيذ المسوح الاجتماعية . ويتمثل الغرض الرئيسي من إجراء المسح في إنتاج بيانات تشكل أساساً للتعميم حول مجتمع المسح أو الجماعات المستهدفة. وتستخدم الدراسات المسحية أيضا لاكتشاف العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، مثلاً قد يحاول باحث اكتشاف العلاقة بين متغيرات السن

¹ ميلود سفاري و الطاهر سعود، مرجع سبق ذكره، ص 52.

² ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار مجدلاوي للنشر، عمان، ط1، 1999، ص 127 .

³ دينكن ميتشل ، معجم علم الاجتماع ، تر :إحسان محمد الحسن، دار الطليعة ، بيروت ، ط2، 1986، ص 219.

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

والدين والمستوى الثقافي والحاجة الاقتصادية وتفكك العائلة وبين نسب الطلاق في مدينة ما. وعلى العموم فإن

التعاريف المتعلقة بالمسح الاجتماعي كافة تتفق على أن المسح الاجتماعي عبارة عن:

1-دراسة عملية للظواهر الاجتماعية الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين.

2-إنه ينصب على الظواهر الحالية، إذ أنه يتناول أشياء موجودة بالفعل وقت إجراء المسح وليست في فترة

ماضية.

3-إنه يسعى إلى تعميم النتائج للاستفادة منها في وضع الخطط والبرامج لإجراء الإصلاح الاجتماعي.

والمسوح الاجتماعية نوعين رئيسيين هما :

-**المسح الشامل** حيث تجمع معلومات شاملة حول جوانب الظاهرة المدروسة من جميع وحدات البحث

سواء أكانت أفراداً أو جماعات.

-**المسح بالعينة**: يقول عبد الله عامر الهَمَّالي " يلجأ الباحث إلى هذا النوع من المسوح ، عندما يجد أنه لا

لزوم لأن يشمل المسح جميع السكان ... و غالباً ما يحقق المسح بالعينة أغراض البحث في الحصول على

وصف ثابت ، و دقيق لسلوك الجمهور الذي يبحته"¹ ، وهو أكثر استخداماً وشيوعاً من المسح الشامل

وذلك لقلته تكاليفه نسبياً، وإمكانية الحصول على نتائج ممثلة، أي يمكن تعميمها على جميع وحدات مجتمع

الدراسة .والباحث في هذا النوع يكتفي بدراسة عدد محدود من الحالات أو المفردات في حدود الوقت والجهد

والإمكانيات المتوفرة لدى الباحث. ولدراسات المسح الاجتماعي ميزة أساسية، كونها تمثل أسلوباً ناجحاً في

دراسة الظواهر والأحداث الاجتماعية التي يمكن جمع معلومات وبيانات نوعية وكمية عنها، وفي كونها وسيلة

لقياس أو إحصاء الواقع لوضع الخطط وتطويرها.أي أن منهج المسح الاجتماعي يتناسب مع الدراسة الكمية

للظاهرة الاجتماعية.

¹ عبد الله عامر الهَمَّالي ، أسلوب البحث الاجتماعي و تقنياته ، منشورات جامعة قارونس، بن غازي ، ليبيا ، ط2 ، 1994 ،

و على هذا الأساس فقد اعتمدنا في دراستنا على منهج المسح الاجتماعي بالعينة ، و تبعاً للدراسة التي نحن بصدددها و التي تهدف إلى معرفة ما مدى تجاوز الفئات السوسيو مهنية للدور الجندي للمرأة الإطار و علاقته بوظيفة المرأة الإطار المسيّرة ، و من أجل محاولة الاقتراب أكثر من الموضوعية و الدقة ، استخدمنا أسلوب التحليل الإحصائي القائم على تحويل المعطيات الكيفية المتحصل عليها من الميدان عن طريق الإستمارة و المقابلة إلى بيانات كمية، و بناء جداول بسيطة و مركبة يتم من خلالها الربط بين المتغيرات و تفسيرها للوصول على تحليل سوسولوجي موضوعي.

III. التقنيات المستعملة في جمع البيانات:

لكل بحث وسائل و تقنيات لجمع المعطيات ، خاصة و أن هذه المعطيات يوظفها من اجل التحقق من فرضيات الدراسة و الإجابة عن تساؤلات الإشكالية. فطبيعة البحث هي التي تفرض نوع المنهج و تقنياته كما اشرنا سابقاً، حيث يشترط أن يكون هذان الأخيران متجانسان كما تقول مادلين غرافيتش " لا يمكن اختيار المنهج الذي سيتم توظيفه و التقنية التي تستعمل بطريقة عشوائية بل يجب أن يتميز كل من المنهج و التقنية بدقة التجانس عند دراسة مواضيع تحمل طابع التعقيد"¹ ، و هذا حتى يضمن الباحث سلامة نتائج بحثه.

و قد قمنا في بحثنا هذا باستعمال التقنيات المنهجية التالية:

1- الإستمارة:

إن الإستمارة تقنية لجمع المعطيات أو البيانات بغرض التحقق من فرضيات البحث، ما يميزها هو تهيكلها وفق شروط معينة على الباحث أن يكون على دراية تامة بها. وتعتبر من الأدوات المهمة في جمع البيانات التي توجه للأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة. فإذا كانت تقنية الملاحظة تنصب على ما هو قابل للملاحظة ، و تقنية المقابلة تتجه أساساً نحو البحث في الآراء و المواقف و الميول و الرغبات ، فان الاستمارة كتقنية بحث قادرة على الجمع بين كل هذه الجوانب .

¹ ميلود سفاري و الطاهر سعود، مرجع سبق ذكره، ص 53.

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

إذن هي "تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من اجل الحصول على معلومات يتم معالجتها كميما فيما بعد، و نقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات"¹

و في تعريف آخر للاستمارة " فهي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة تتعلق بموضوع البحث من اجل الوصول إلى المعلومات و البيانات تخص موضوع الدراسة"²، و الهدف من الاستمارة الوصول إلى قدر كبير من المعلومات و البيانات و آراء حول الظاهرة المدروسة في وقت قصير.

و اعتمدنا في دراستنا على أداة الإستمارة و التي احتوت على أسئلة مختلفة و متنوعة تتعلق بموضوع البحث ، و قد ضمت 32 سؤالاً تم تصميمها و تنظيمها من خلال تقسيمها إلى محاور مرتبة على الشكل التالي :

المحور الأول: يضم أسئلة من 01 إلى 07 ، تتعلق بالبيانات السوسيو ديمغرافية للمبحوثين، و ذلك لوصف العينة و معرفة خصائصها.

المحور الثاني: يضم بيانات تتعلق بالفرضية الأولى و المتمثلة في اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية ، و تضم الأسئلة من 08 إلى 21.

المحور الثالث: يضم بيانات تتعلق بالفرضية الثانية و المتمثلة بتغير النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة ، و تضم الأسئلة من 22 إلى 32.

و نظرا للمستوى التعليمي المحدود لبعض المبحوثين ، اعتمدنا تقنية الإستمارة بالمقابلة ، تفاديا لعدم فهم أسئلة الإستمارة لدى هذه الفئة .

¹ سعيد سبعون و حفصة جرادى، الدليل في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012، ص 155.

² وائل عبد الرحمن و عيسى محمد فجل، البحث العلمي و البحوث الإنسانية و الاجتماعية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن، ط2، 2007، ص 18 .

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

و قد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من 124 عاملا استعدنا منها 102 استمارة، كما تم الغاء 06 استمارات لعدم إجابة المبحوثين على كامل الأسئلة، ليكن عدد الاستمارات 96 وهي التي اعتمدنا عليها في عملية التحليل ، و استخلاص نتائج الدراسة .

2- المقابلة: تعرف المقابلة على أنها " عملية اجتماعية صرفة ،تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات و يجمعها ، و يصنفها و المبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث ، بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل "¹. تعتبر المقابلة احد أهم وسائل جمع البيانات ، التي من خلالها يتم الحصول على معلومات حول الظاهرة المدروسة ، و خاصة في الدراسات الاستطلاعية الأولية .

3-تحليل المحتوى: نلجأ إلى تقنية تحليل المحتوى عندما نريد تحليل البيانات التي تم جمعها باستعمال تقنية المقابلة، و عند تحليل الأجوبة التي تم الحصول عليها من الأسئلة المفتوحة في الإستمارة ، حيث يعرفه 'برلسون' على النحو التالي " إن تحليل المحتوى تقنية بحث من أجل الوصف الموضوعي و المنظم و الكمي للمحتوى الظاهري للاتصال"²، ولقد أخذ حيز تحليل المحتوى يتعاظم أكثر فأكثر في البحوث الاجتماعية ، خصوصا لأنه يتيح إمكانية المعالجة المنهجية للمعلومات و الشهادات التي تنطوي على درجة معينة من العمق و التعقيد كالعلاقات في المقابلات غير الموجهة، لدى لقد وظفنا أسلوب تحليل المحتوى على بعض من الأسئلة المفتوحة الموجودة بالاستمارة.

*صعوبات البحث:

لقد واجهت الدراسة منذ بداياتها جملة من الصعوبات ، سواء تعلق الأمر بالجانب النظري ، أو الميداني و التي نوجزها فيما يلي :

¹ إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي ، دار الطليعة للنشر و التوزيع ، بيروت ، ط 2 ، 1986 ، ص 93.

² سعيد سبعون و حفصة جرادي، مرجع سبق ذكره، ص 229.

-قلة المراجع أو الدراسات السوسولوجية الميدانية التي تتناول موضوع النوع الاجتماعي في المجتمع الجزائري و بالأخص في المؤسسة الجزائرية. فمن خلال بحثنا وجدنا أن موضوع النوع الاجتماعي يدرّس في الجامعات العربية مثل جامعة أكادير بالمغرب.

-خصوصية المبحوث الجزائري الذي صعب من مهمتنا كالاتمناح عن ملاءمة الاستمارة.

IV. مجتمع الدراسة:

1-تحديد مجتمع الدراسة:

تحديد مجتمع الدراسة من أهم المسائل التي تواجه الباحث الاجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد المجال البشري للبحث ، و ذلك وفق لظروف كل باحث و الإمكانيات المتاحة له ، و هناك ثلاثة أساليب :
أ-الحرص الشامل: و يتم اللجوء إليه في حالة التمكن من الدراسة الفعلية لجميع وحدات مجتمع البحث.
ب-دراسة الحالة : و تكون بدراسة حالة واحدة من مجتمع البحث.

ج -العينة: يعتبر اختيار العينة ، من الخطوات المنهجية الهامة في البحث العلمي ، و العينة هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث و يجرى عليها اختبار التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث ، نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع، و عليه يمكن القول أن العينة هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين، إنها ذلك الجزء من الكل الذي يتم استخراجها من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات ، و الذي فرضه عدم قدرة الباحث اختبار كل وحدات مجتمع البحث أينما وجدت. "إن العينة هي المرور من وحدات مرتفعة عدديا و منتشرة جغرافيا، لا يمكن القيام بالاختبار عليها إلى وحدات يمكن التحكم فيها و بتالي يمكن اختبارها"¹، إنها عملية تقليص عالم البحث، أي لا نأخذ كل عناصر مجتمع البحث ، بل جزء فقط منها لإجراء الاختبار عليه.

¹ سعيد سبعون و حفصة جرادي، مرجع سبق ذكره، ص 136.

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

ولقد وقع اختيارنا على العينة العمدية ،وهي التي تتضمن أفرادا أو عناصر مختارين على أساس خصائص أو صفات محددة، ولا تتعامل مع أولئك الذين لا تنطبق عليهم تلك المعايير." هي النموذج المختار من مجتمع البحث بطريقة مقصودة و معتمدة، أي بطريقة لا تعطي جميع وحداته فرصة متساوية للاختيار"¹.

2-خصائص مجتمع الدراسة:

حسب هي تلك البيانات الشخصية التي تمس كل أفراد العينة، و التي تجب أن تحويها الإستمارة و البحث بصفة عامة.

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس:

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
65,60%	63	ذكر
34,40%	33	أنثى
100%	96	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا أن أغلب المبحوثين من الذكور حيث بلغت نسبتهم 65,60% مقارنة بـ 34,40% إناث ، و يمكن أن نرجع هذا التفاوت بين الجنسين إلى طبيعة بعض الوظائف التي لا يمكن للإناث الانتساب إليها ، خاصة و بعد اعتماد الوظيفة العمومية لنظام العمل بعقد محدود المدة في هذه الوظائف (على سبيل المثال حراسة، عون متعدد الخدمات... الخ)، مما سمح بارتفاع نسبة التشغيل في هذا الشكل من أشكال العمل.

¹ عماد عبد الغاني ، منهجية البحث في علم الاجتماع (الإشكاليات ، التقنيات ، المقاربات)، دار الطليعة، بيروت، ط1،

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن:

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات العمرية
20,80%	20]29-20 [
44,80%	43]39-29 [
32,30%	31]49-39 [
2,10%	2]59-49 [
100%	96	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية من 20 إلى 39 سنة حيث بلغت نسبتهم 65,60% ، تليها نسبة 32,30% ممن ينتمون إلى الفئة العمرية من 39 إلى 49 سنة ، و نسبة معتبرة منهم ينتمون إلى الفئة العمرية من 49 إلى 59 سنة بنسبة 2,10% . و بتالي تعتبر فئة الشباب هي الأكثر سيادة ، و هذا راجع لعدة اعتبارات حسب ما نراه ، أولا من الناحية الديموغرافية فإن المجتمع الجزائري تغلب عليه فئة الشباب، ثانيا إن السن ما بين 20 و 29 سنة هي المرحلة التي يسعى فيها الفرد إلى كسب الرزق و العمل من أجل تحقيق استقلالية داخل الأسرة و البحث ، مكانة سوسيو مهنية ضمن محيطه الاجتماعي . إضافة إلى سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة خاصة عن طريق نظام العمل بعقد محدودة المدة أو عن طريق الإدماج ، مما سهل من انتساب الفئات الشبانية لعالم الشغل .

الجدول رقم (03) : يوضح الحالة المدنية للمبحوثين:

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة المدنية
38,50%	37	أعزب
59,40%	57	متزوج
2,10%	2	مطلق
100%	96	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا أن أغلب أفراد العينة متزوجين أي بنسبة 59,40% ، مما يطرح مسألة الوضع الاجتماعي و المادي لهؤلاء، هذه الوضعية تعكس وجود اهتمامات أكثر و طموحات أكبر تسعى هذه الفئة لتحقيقها ، و في المقابل نجد نسبة 38,50% من المبحوثين هم عزاب ، هي الأخرى لها اهتماماتها الخاصة و طموحاتها فيما يخص تكوين أسرة و غير ذلك . في حين نجد الفئة الأضعف في ما يخص الحالة المدنية للمبحوثين ممثلة في المطلقين بنسبة 2,10% .

الجدول رقم (04) : يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين:

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
9,40%	9	ابتدائي
17,70%	17	متوسط
29,20%	28	ثانوي
43,80%	42	جامعي
100%	96	المجموع

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

إن ما يحتويه الجدول أعلاه من معطيات يبين لنا بكل وضوح أن أكثر نسبة من للمبحوثين ذوي مستوى تعليمي جامعي و ثانوي حيث بلغت نسبتهم على التوالي 43,80% و 29,20% ، مقابل ما نسبته 17,70% من ذوي المستوى المتوسط ، و كأقل نسبة مثلتها فئة من ذوي المستوى الابتدائي بنسبة 9,40%. هذه النسب توضح لنا أن اللاتجانس بين المبحوثين من خلال بعد المستوى التعليمي ، هو استجابة لطبيعة العمل في المؤسسات الإدارية التي تتطلب مختلف المستويات التعليمية نتيجة لمناصب العمل المختلفة التي تطرحها طبيعة كل مؤسسة.

الجدول رقم (05) : يوضح المستوى المهني للمبحوثين:

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى المهني
34,40%	33	عون تنفيذ
12,50%	12	عون تحكم
22,90%	22	عون تطبيق
30,20%	29	عون تصميم
100%	96	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : نجد أن ما نسبته 34,40% من المبحوثين يشغلون منصب عون تنفيذ، تليها نسبة 30,20% ممن يشغلون منصب عون تصميم، وما نسبته 22,90% يشغلون منصب عون تطبيق، بالمقابل نجد نسبة 12,50% يشغلون منصب عون تحكم .

إن ما يفسر ارتفاع نسبة أعوان التنفيذ هو سياسة التوظيف عن طريق العمل بعقد محدود المدة ، و الفئات المنتسبة إلى هذا المستوى هم في الغالب عمال مهنيين متعاقدين ، أما بخصوص أعوان التصميم و التطبيق فهم

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

من مستوى جامعي و هذا ما أشارت إليه نتائج الجدول السابق ، و التي تقول أن أكثر نسبة من الباحثين ذوي مستوى تعليمي جامعي. لكن يجدر الإشارة أن المستوى المهني ليس مرتبط بالمستوى التعليمي دائما ، فمن خلال الاستمارة بالمقابلة التي قمنا بها وجدنا بعض العناصر لديها مستوى ثانوي و هي منصب تشغل عون تنفيذ، كما وجدنا جامعين يشغلون مناصب عون تحكم و تطبيق، هذه الحالات تقدم لنا صورة حول ما يعيشه العامل الجزائري اليوم و في ظل صعوبة وجود مناصب شغل دائمة تدفع بالكثير و خاصة الجامعيين إلى القبول بمناصب عمل أقل من مستواهم ، و هذا ما أكده أحد الباحثين في سؤالنا رقم 20 حول الرضا عن العمل من عدمه أجاب بـ "لأني أشغل منصب بعيد عن دراستي الجامعية".

الجدول رقم (06) : يوضح توزيع الباحثين حسب طبيعة المنصب:

طبيعة المنصب	التكرار	النسبة المئوية%
دائم	63	65,63%
متعاقد	25	26,04%
إدماج	8	8,33%
المجموع	96	100%

من خلال نتائج هذا الجدول: نجد أن ما نسبته 65,63% من الباحثين يشغلون مناصب عمل دائمة ، تليها نسبة 26,04% من الباحثين هم فئة المتعاقدين ، تليها نسبة 8,33% من الباحثين يعملون ضمن إطار الإدماج المهني و الاجتماعي.

التفاوت في هذه النسب مردّه إلى طبيعة المؤسسات التي قمنا فيها بدراستنا الميدانية ، فمراكز التكوين المهني نجد أغلب العمال هم أساتذة التكوين المهني ، وهم عمال دائمون ، أما بخصوص نسبة تواجد فئة الإدماج المهني و الاجتماعي في المؤسسات ، فرمما يعود ذلك إلى القوانين التي تنص على نسبة 5% من مجموع عمال المؤسسة .

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع الباحثين حسب الأقدمية في العمل:

النسبة المئوية%	التكرار	الأقدمية في العمل
19,79%	19	من 1 إلى 5 سنوات
29,17%	28	من 5 إلى 09 سنوات
31,25%	30	من 09 إلى 13 سنة
6,25%	6	من 13 إلى 17 سنة
5,21%	5	من 17 إلى 21 سنة
8,33%	8	من 21 سنة فأكثر
100%	96	المجموع

من خلال نتائج الجدول : نجد أن النسبة التي تشكل الأغلبية هي فئة ما بين 05 إلى 13 سنة و هذا بنسبة 60,42% ، و تليها ما نسبته 19,79% و التي تعبر عن الباحثين الذين تتراوح مدة عملهم ما بين سنة إلى 05 سنوات ، و في المقابل تتوزع نفس النسبة المقدرة بـ 19,79% على ثلاث فئات من مجموع الباحثين على التوالي : فئة من 13 إلى 17 سنة و الفئة الثانية من 17 إلى 21 سنة ، لتبقى آخر فئة و تشمل أصحاب العمل لمدة 21 سنة فأكثر .

يتأكد لنا من البيانات الإحصائية أن أغلبية العمال عايشوا مرحلة ما بعد الأزمة التي شهدتها المؤسسة العمومية في منتصف التسعينات ، بحيث عرف القطاع العام مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية في ظل ظروف الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر آنذاك ، و انتهت إلى استقلالية المؤسسات العمومية ، ثم الانتقال إلى مرحلة الخوصصة لمؤسسات القطاع العام . يمكن لنا القول أن الأقدمية في عمل هي تراكم معرفي للعامل تجعله يميز بين اهتماماته و ما يعيشه النسق المهني من أزمة .

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل الخاص بإطار الإجراءات المنهجية للدراسة ، والذي تمحور حول إيضاح القضايا المنهجية المراد إتباعها في أثناء الدراسة الميدانية ، بدءا بالمجالات التي تم تحديدها سواء ما تعلق بالمجال الجغرافي و الزماني ، و حتى البشري.

كما تمحور هذا الفصل على تحديد المناهج التي استخدمتها الدارسة الراهنة ومجمل الأدوات التي استعاننا بها ، قصد التمكن من الإلمام بجزئيات الموضوع وحيثياته ، وخلصنا إلى توضيح عنصرا منهجيا آخر و المتعلق بالتقنيات المستعملة في جمع البيانات ، وانتهينا إلى توضيح مجتمع البحث وخصائصه.

وفي ضوء هذه الرؤية المنهجية التي تشكل نقطة ربط بين الجانب النظري والجانب الميداني سيتم تتبع طبيعة البيانات ومحاولة تحليلها فيما يأتي في شق الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني

تمهيد

I. تحليل جداول الفرضية الأولى و تفسيرها

II. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل عرض و تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى ، و التي تنص على أن: اهتمام الفئات السوسيو مهنية محل الدراسة وفق منطق براغماتي بقضاياها المهنية يدفع باتجاه تسهيل وظيفة الإطار في المؤسسة مهما كانت هويته الجندرية .

I. دراسة و تحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى :

الجدول رقم (08) : يوضح رأي العمال لكون مسؤولتهم امرأة حسب متغير الجنس :

المجموع	رأي المبحوثين		الجنس
	لا	نعم	
63 %,100	42 %66,67	21 %33,33	ذكر
33 %,100	27 %81,82	6 %18,18	أنثى
96 %,100	69 %71,88	27 %28,12	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 71,88% من المبحوثين قد صرحوا بما أن مسؤولتهم امرأة فهذا لا يشكل لهم إخراج ، تدعمها في ذلك نسبة 81,88% بـ 27 مبحوث من جنس أنثى تليها نسبة 67,67% بـ 42 مبحوث من جنس ذكر.

و في الاتجاه المعاكس نجد ما نسبته 28,12% من المبحوثين صرحوا بما أن مسؤولتهم امرأة فهذا يشكل لهم إخراج ، تدعمها في ذلك نسبة 33,33% بـ 21 مبحوث من جنس ذكر تليها نسبة 18,18% بـ 27 مبحوث من جنس أنثى.

تسمح لنا هذه النتائج بالتعليق التالي ، و الذي مفاده أن الهوية الجندرية للمسؤول لم تعد تطرح نقاشا للفئات المهنية كما في السابق، فكما سبق و أن ذكرنا أن تواجد المرأة في الفضاءات المهنية في الماضي كان يواجه

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

معوقات سوسيو ثقافية ، فبعد ما كان المجتمع يرفض مسألة خروجها للعمل ، أصبح اليوم يقبل بها كمسؤولة مسيرة ، و حسب متغير الجنس فلا نجد هناك فارق يذكر بين الذكور و الإناث لمسألة قبولهم لها، و هذا يعني أن ثمة قبول اجتماعي، مردّه تغير في الصورة النمطية الجندرية حول بعض المهن الجندرية (كتولي المرأة للمناصب العليا و القيادية ، التي كانت إلى عهد قريب مهناً رجولية بامتياز). ففي سؤالنا المفتوح حول تبرير ذلك ، كانت إجابات الباحثين أن تولي المناصب العليا ليس مرتبط بجنس المسؤول بقدر ما هو مرتبط بكفاءته و قدرته على التسيير كإجابة أحدهم بـ " لأن المنصب العالي يستحقه الأفضل و لا أبالي إن كان امرأة أم لا" ، هذا القبول الاجتماعي من قبل الفئات السوسيو مهنية يعمل على تسهيل مهمة المرأة المسيرة.

أما الذين يرون إحراج في ذلك فكان تبريرهم أن الطبيعة الاجتماعية والاختلاف بين الجنسين لا يسمح بذلك كقول أحدهم " لأني رجل ، بصفتي رجل ، ... " و غير ذلك ، و هي تعبر عن مسألة الذكورة و الأنوثة لما لهما من دور رئيسي في تأطير الحياة الاجتماعية ، و في هذا الشأن يقول الباحث العقبي الأزهر " فداخل الجماعات الأولية مثلا يلاحظ أنه بناء على الجنس والسن حددت مراكز السلطة فيها، فبالنسبة للجنس، فقد جرت العادة أن يتم تعيين الرئيس أو صاحب السلطة من الرجال دون النساء ، وأن يتمتع الذكر بالمركز السيادي دون الأنثى، وهذا لعدة اعتبارات ثقافية اقتضت ذلك"¹. كما سبق و ذكرنا أن هناك رواسب ثقافية للمجتمع الأبوي لازالت تمارس قهرا اجتماعيا (على حد تعبير دوركهائم) على أفرادها ، فالرجل في مجتمعنا لا يقبل بسلطة المرأة عليه كونها تنقص من رجولته.

وحسب نظرية الدور فالرجل خاضع لتوقعات مجتمعه التي تحدد دوره الذكوري و المتمثل أساسا في ممارسة السلطة ، لذلك هو ملتزم بها ، و يكون هذا الالتزام أكثر في المجتمعات التقليدية. أما المجتمعات الحديثة فنجد أن الرجل متحرر نوعا ما من توقعات مجتمعه في بعض من سلوكاته ، و يبحث أكثر عن مصلحته الشخصية أو حريته ، و بما أن مجتمعنا الجزائري يجمع بين ما هو تقليدي و ما هو حديث ، كانت نتائج هذا الجدول تجمع بين قبول و رفض سلطة المرأة المسيرة.

¹ العقبي الأزهر ، المراكز و الأدوار الاجتماعية و محدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي، مجلة العلوم الإنسانية و

الاجتماعية ، العدد الثامن ، جوان ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر، 2012، ص 80.

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

و بخصوص جنس الإناث فكانت إجابتهن تصب في اتجاه أن مسؤولتهم هي من جنسهن ، و هن لا يجدن صعوبة في التواصل و الاتصال معها.

الجدول رقم (09) : يوضح الشروط التي يفضلها العمال أن تتوفر في مسؤولتهم و علاقته برأي العمال بما أن مسؤولتهم امرأة :

المجموع	لا	نعم	رأي المبحوثين الشروط
14 %,100	10 %71,43	04 %28,57	أن يكون مؤهل و ذو كفاءة
52 %,100	41 %78,85	11 %21,15	أن يراعي حاجاتك في العمل
30 %,100	18 %60,00	12 %40,00	كلاهما
96 %,100	69 %71,88	27 %28,12	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه السائد أن نسبة 71,88% من المبحوثين قد صرحوا بما أن مسؤولتهم امرأة فهذا لا يشكل لهم إخراج ، تدعمها في ذلك نسبة 78,85% من المبحوثين الذين اختاروا من بين الشروط التي يجب أن تتوفر لدى مسؤولهم أن يراعي حاجاتهم في العمل ، تليها نسبة 71,43% من المبحوثين صرحوا بأن يكون المسؤول مؤهل و ذو كفاءة . تليها نسبة 60,00% من المبحوثين صرحوا بأن يكون المسؤول مؤهل و ذو كفاءة و أن يراعي حاجاتهم في العمل ، هذا التقارب في النسب يعود إلى طبيعة العامل، فهو يبحث عن تحقيق التوازن بين اهتماماته الشخصية ، و اهتماماته اتجاه المؤسسة .

و في الاتجاه المقابل نجد ما نسبته 28,12% من المبحوثين صرحوا بما أن مسؤولتهم امرأة فهذا يشكل لهم إخراج ، تدعمها في ذلك نسبة 40,00% من المبحوثين صرحوا بأن يكون المسؤول مؤهل و ذو كفاءة و

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

أن يراعي حاجاتهم في العمل ، في حين نجد أن ما نسبته نسبة 28,57% و 21,15% من الباحثين صرحوا بأن يكون المسؤول مؤهل و ذو كفاءة ، و أن يراعي حاجاتهم في العمل على التوالي .
إن تحليل النتائج السابقة يفضي بنا إلى التعليق التالي : إن اختيار عينة بحثنا لمسألة تلبية حاجاتهم في العمل سواء المادية منها أو المعنوية هو تعبير عن الرغبة في إشباع تطلعاتهم و تحقيق أهدافهم و طموحاتهم المهنية ، فالاهتمام بالعامل و احترامه و تقديره كما تشير إليه نظرية العلاقات الإنسانية يساعد كثيرا على تعزيز حوافز الإنتاج في العمل"¹ ، و تأكيداً لذلك إجابات الباحثين في سؤالنا المفتوح حول إضافة شروط أخرى ، كانت إجاباتهم تصب في اتجاهين أساسيين هما قيم العلاقات الإنسانية و قيم تسييرية و المتمثلة أساساً في الاحترام و التقدير و العدالة التنظيمية و من أمثلة ذلك " لديه روح الجماعة و احترام الآخرين و الجدية ، العدالة مع المعاملة بإحسان و الاحترام ، المناصفة بين الموظفين و مراعاة ظروفهم القاهرة ، أن يكون عادل في معاملة مع العمال.... الخ)،

تلعب العدالة التنظيمية دوراً بالغ الأهمية كونها أحد أهم المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي و النفسي للمؤسسة ، بحيث أنها أصبحت من الأمور الهامة التي تشغل الفرد العامل أكثر من اهتمامه بالماديات في تحقيقها. إن تطبيق العدالة التنظيمية يقلل من مستوى الصراع الموجود داخل المؤسسة، سواء كان هذا الصراع على المستوى الفردي أو الجماعي كونه يعيق تحقيق أهداف العمال و مصالحهم، إذ أن التفاوت في معايير تقييم الأداء و وجود لا عدالة توزيعية أو تعاملية ، يعتبر أحد أهم مسبباته.
و كما أشرنا سابقاً ، فإن كل دور يحمل في طياته بعض الأفعال التي تنطوي على حقوق الفرد على الآخرين، و واجباته تجاههم ، و هذه الحقوق و الواجبات ما هي إلا التوقعات المتبادلة للدور الذي يؤديه الفرد و الدور المقابل له عن الآخرين، و عليه فإن توقعات العمال و المتمثلة أساساً في حاجاتهم المادية و المعنوية هي توقعات على المسؤول مراعاتها، في المقابل فإن توقعات المسؤول هي مدى قبول العمال له، و هذا ما سنحاول تأكيده في الجداول اللاحقة .

¹ أحمد الأصفر و عقيل الأديب ، علم اجتماع التنظيم و مشكلات العمل ، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب و العلوم

الإنسانية ، قسم علم الاجتماع، 2003/2002، ص 119.

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الجدول رقم (10) : يوضح مسار الترقية للعمال و علاقته بتقييم علاقتهم مع مسؤولتهم :

المجموع	تقييم العلاقة		مسار الترقية
	سلبية	ايجابية	
38 %,100	10 %26,32	28 %73,68	بطيء
41 %,100	08 %19,51	33 %80,49	متوسط
09 %,100	01 %11,11	08 %88,89	سريع
88* %,100	19 %21,59	69 %78,41	المجموع

*ملاحظة: تناقص عدد الباحثين راجع لعمال الإدماج غير معينين بالترقية.

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 78,41% من الباحثين قد صرحوا أن علاقتهم مع مسؤولتهم ايجابية ، تدعمها في ذلك نسبة 88,89% ممن يرون أن مسار ترقيتهم سريع ، تليها نسبة 80,49% من فئة البحث يرون أن ترقيتهم هي في مسار متوسط ، هذا و نجد ما نسبته 73,68% من الباحثين يجدون أن مسار ترقيتهم بطيء.

في حين تمثل نسبة 21,59% من عينة البحث قد صرحوا أن طبيعة العلاقة بمؤولتهم هي سلبية ، تدعمها في ذلك نسبة 26,32% ممن يرون أن مسار ترقيتهم بطيء ، تليها نسبة 19,51% و 11,11% من فئة البحث يرون أن ترقيتهم هي في مسار المتوسط و السريع على التوالي.

تعرف الترقية على أنها " نقل الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى ، يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر و وضع معنوي أفضل مما كان عليه قبل الترقية وهي قد تكون من وظيفة إلى أخرى أكثر صعوبة ومسؤولية ، كما قد تكون من درجة إلى أخرى في نفس الوظيفة"¹. فمن الضروري أن تقوم إدارة الموارد البشرية

¹ أحمد صقر عاشور، إدارة الموارد البشرية العامة، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، مصر، 1983، ص 53.

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيومهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

بالمؤسسة بإعداد نظام جيد ومعروف لترقية العمال ، حيث تعتبر الترقية وسيلة هامة تسمح للأفراد بالحصول على أجر أكبر كما تمكنهم من النمو والتطور في السلم الوظيفي بالإضافة إلى التحسين المستمر لمكانتهم الاجتماعية ، فكلّما كان الفرد طموحا ، كانت إتاحة فرص الترقية أمامه تشكل حافزا رئيسيا له يدفعه للعمل بجد وفاعلية.

و بخصوص العوامل التي تقف وراء مسار ترقية العامل ، يوضحها الجدول الموالي .

الجدول رقم (11) : يوضح عوامل مسار الترقية:

عوامل مسار الترقية	التكرار	النسبة المئوية %
تدخل مسؤولتك لتسوية ذلك	34	38,64%
تقاعس من مسؤولتك	22	25,00%
المنظومة القانونية	32	36,36%
المجموع	*88	100%

*ملاحظة: تناقص عدد الباحثين راجع لعمال الإدماج غير معينين بالترقية

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا أن أغلب أفراد العينة يجدون أن العوامل التي تقف وراء مسار ترقيتهم هو تدخل مسؤولتهم لتسوية ذلك و هذا بنسبة 38,64% ، تليها نسبة ، و في المقابل نجد نسبة 25,00% من الباحثين يرون أن تقاعس مسؤولتهم يجد من مسار ترقيتهم .

أما بخصوص السؤال المفتوح حول إضافة عوامل أخرى تقف وراء ذلك ، و عند قيامنا بتحليل المحتوى ، كانت إجابات الباحثين ترى أن المنظومة القانونية للوظيفة العمومية هي السبب الذي يقف وراء ذلك، و من أمثلة ذلك نذكر " حالة الوظيفة العمومية و مساوئها ، منظومة الوظيفة العمومية كلها بطيئة ،... الخ) ، و غير ذلك . حيث تحدد الوظيفة العمومية ترقية الموظف في المنصب بين خمس(05) و عشر سنوات ، و في حدود ثلاث سنوات بالنسبة للترقية في الدرجة.

و مما سبق يتضح جليا أن العامل يبحث من خلال الترقية عن تحقيق طموحات مادية و معنوية معا ، حتى و إن اختلفت مبرراتهم . و تقودنا هذه النتائج المحصل عليها إلى أن اهتمامات العمال بمسار ترقيتهم يدفع باتجاه تكوين علاقة إيجابية مع مسؤولتهم ، مما يسهل من وظيفتها التسييرية.

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الجدول رقم (12) : يوضح مسار الترقية للعمال و علاقته بتقييم وضعيتهم المهنية :

المجموع	سيئة	متوسطة	حسنة	جيدة	تقييم الوضعية المهنية
					مسار الترقية
38	09	11	15	03	بطيء
%100	%23,68	%28,95	%39,47	%7,89	
41	01	12	17	11	متوسط
%100	%2,44	%29,27	%41,46	%26,83	
09	01	02	02	04	سريع
%100	%11,11	%22,22	%22,22	%44,44	
88*	11	25	34	18	المجموع
%100	%12,50	%28,41	%38,64	%20,45	

*ملاحظة: تناقص عدد المبحوثين راجع لعمال الإدماج غير معينين بالترقية.

من خلال نتائج هذا الجدول: يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 59,09% من المبحوثين قد صرحوا أن وضعيتهم المهنية حسنة و جيدة ، تدعمها في ذلك نسبة 68,29 % ممن مسار ترفيتهم أكثر من المتوسط.

في مقابل ذلك نجد ما نسبته 40,91% من المبحوثين قد صرحوا أن وضعيتهم المهنية متوسطة و سيئة ، تدعمها في ذلك نسبة 52,63% ممن مسار ترفيتهم أقل من المتوسط.

مما لاشك فيه أن ترقية العامل في التنظيم الهرمي تمثل الحافز الأول الدائم والمتجدد دائما أمامه فهي تمكنه من

1:

-الحصول على الخبرة من خلال التنمية الذاتية والتدريب.

-ترفع من الروح المعنوية وتساهم في تحسين ظروف العمل.

¹ الموسوي سنان ، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع،عمان، ط01، 2004،

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

- تدفع العاملين للتنافس والتميز في الأداء بالتالي خلق دافعية أكبر للعمل.

- تشبع الحاجات المعنوية للعاملين كالتقدير والتميز والاعتراف.

و حسب سلم الحاجات لابراهيم ماسلو ' Maslow ' ، فالترقية تعد من الحاجات الخاصة بالمكانة و التقدير ، و يمكن إدراكها من جانبين ، " جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية و الحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس، و القدرة على الانجاز . و جانب خارجي يتعلق بالسمعة و الحاجة لأن يكون للفرد وضعاً اجتماعياً مقبولاً ، و التقدير من الآخرين و كسب احترامهم"¹ .

إن إشباع هذه الحاجات للعامل ، ينعكس عن وضعيته المهنية .

و حسب الباحثين الذين وضعيتهم المهنية هي ما بين المتوسط و الجيد ، هم في الأساس من استفادوا من الترقيات سواء بوتيرة متسارعة أو متوسطة . و في إطار الدور المتبادل للتوقعات ، فإن العمال في علاقة ايجابية مع مسؤولتهم .

الجدول رقم (13) : يوضح طبيعة المزايا المحققة للعمال منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب :

فئة الموضوع: طبيعة المزايا المحققة للعمال			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرارات	النسبة المئوية %
01	مزايا مادية (الترقية ، التكوين ، تسوية مخلفات الأجور...)	42	53,85%
02	مزايا معنوية (الاحترام ، الاهتمام ، العدالة...)	36	46,15%
	المجموع	*78	100%

*ملاحظة: عدد الباحثين الذين أجابوا هو 54، و تزايد عدد الباحثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

¹ عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار و محمد بن متزك القحطاني ، علم النفس التنظيمي و الإداري، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض، السعودية، ط 01 ، 2007، ص 82.

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيومهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

نلاحظ من هذا الجدول أن 53,85% من طبيعة المزايا المحققة لدى العمال منذ قدوم مسؤولتهم إلى هذا المنصب تخص المزايا المادية مثلما تبين ذلك وحدة التحليل رقم 01 ، مقابل 46,15% تخص المزايا المعنوية مثلما تبين وحدة التحليل رقم 02.

ما يمكن استنتاجه من هذه النتائج هو تحقيق العمال لعدة مزايا سواء ما تعلق بشقها المادي أو المعنوي، فمن خلال المقابلات التي أجريناها مع الإطارات النسوية أثناء قيامنا بالبحث الميداني ، صرّحن لنا أنه تم تسوية كل مخلفات الأجور لجميع العمال ، بالإضافة إلى الترقية في الدرجة ، أما بخصوص التكوين ، فقد تم فتح المجال للعديد من العمال سواء كان التكوين على المستوى المحلي (اتفاقيات مع المعاهد و الجامعة...) ، و هناك تكوين على المستوى الوطني ، كم أكدت إحدهن هناك من العمال من استفادوا من تكوين خارجي (في الخليج العربي). تحقيق هذه المزايا يعبر أكثر عن مدى رضا العمال.

الجدول رقم (14) : يوضح اهتمامات العمال و علاقته بطبيعة المزايا المحققة :

المجموع	مزايا معنوية	مزايا مادية	طبيعة المزايا الاهتمام
10 %,100	03 %30,00	07 %70,00	مسائل مادية
36 %,100	20 %55,56	16 %44,44	مسائل معنوية
32 %,100	13 %40,62	19 %59,38	كلاهما
78* %,100	36 %46,15	42 %53,85	المجموع

*ملاحظة : عدد المبحوثين الذين أجابوا هو 54، و تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول : يمثل الاتجاه العام 53,85% من فئة البحث قد صرحوا أن طبيعة المزايا المحققة لدى العمال منذ قدوم مسؤولتهم إلى هذا المنصب تخص المزايا المادية، تدعمها في ذلك نسبة 70,00% من المبحوثين اختاروا المسائل المادية كأحد اهتماماتهم الأولية ، تليها نسبة 44,44% من

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

المبحوثين وقع اختيارهم على المسائل المعنوية ، في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين كان اهتمامهم يجمع بين المسائل المادية و المعنوية بـ 59,38%.

في المقابل نجد 46,15% من فئة البحث قد صرحوا أن المزايا المادية تعد من المزايا المحققة لدى العمال منذ قدوم مسؤولتهم إلى هذا المنصب ، تدعمها في ذلك نسبة 55,56% من المبحوثين اختاروا المسائل المعنوية كأحد اهتماماتهم الأولية ، تليها نسبة 40,62% من المبحوثين وقع اختيارهم على المسائل المادية تليها نسبة 30,00% من المبحوثين الذين كان اهتمامهم يجمع بين المسائل المادية و المعنوية .

فضلا عن البيانات التي تم استقراؤها ، والتي انتهت إلى أن هناك فعليا تنوعا في اهتمامات العمال داخل المؤسسة، و التي شملت البعد المادي و المعنوي ، و هذا راجع لطبيعة الأفراد طبعا، يمكننا القول أن طبيعة المزايا التي حققها العمال تماشى و طبيعة اهتماماتهم ، مما يضيفي على مهمة المرأة المسيرة نوعا من سهولة التسيير ، حيث صرحت إحداهن أنها عملت كل ما بوسعها من أجل تسوية المسار المهني لمرووسيتها ، و هو ما انعكس على وظيفتها و علاقتها معهم، فعلى حد تعبيرها أنها كانت المستفيد الأول من ذلك ، فالاهتمام بالعمال كان أولى اهتماماتها و هذا حسب تصريحها التالي " على أي مسؤول كان سواء امرأة أو رجل الاهتمام بالعمال قبل العمل ، فهو يعمل على خلق ثقة بينه و بين موظفيه ، و بتالي يمكن له أن يؤدي مهامه بسهولة"¹.

¹ مقابلة أجريت مع مديرة مركز التكوين المهني بمكتبها، غرداية ، بتاريخ 2016/04/16 على الساعة الثانية زوالا.

الجدول رقم (15) : يوضح اهتمامات العمال و علاقته برضاهم عن العمل :

المجموع	الرضا عن العمل		الاهتمام
	لا	نعم	
14 %,100	03 %21,43	11 %78,57	مسائل مادية
38 %,100	10 %26,32	28 %73,68	مسائل معنوية
44 %,100	16 %36,36	28 %63,64	كلاهما
96 %,100	29 %30,21	67 %69,79	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 69,79% من الباحثين قد عبروا عن رضاهم عن العمل منذ تولي مسؤولتهم لهذا المنصب ، تدعمها في ذلك نسبة 78,57% من فئة البحث اهتمامها الأول هو المسائل المادية ، تليها النسبة الأكثر كذلك الخاصة الفئة التي تعنيها المسائل المعنوية بنسبة 73,68% .

مقارنة بـ 30,21% من الباحثين قد عبروا عن عدم رضاهم عن العمل منذ تولي مسؤولتهم لهذا المنصب ، تدعمها في ذلك نسبة 36,36% من فئة البحث اهتمامها جمعت بين المسائل المادية و المعنوية ، تليها النسبة الأكثر كذلك الخاصة الفئة التي تعنيها المسائل المعنوية بنسبة 26,32% .

انطلاقاً من هذه النتائج ، ، يسعنا القول أن رضا العامل مرتبط بنوع اهتماماته و ما يسعى لتحقيقه. فالرضا هو معيار التأثير الذي يشير إلى قدرة المؤسسة لإرضاء حاجات المشاركين فيها، و يعرفه هوبيك ' Hoppeck على أنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية و المادية، و البيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق ، إني راض عن وظيفتي"¹، و يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد

¹ محمد الصيرفي، السلوك الإداري و العلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2007، ص 85.

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيومهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

أو التنظيم اتجاه التوقعات التي كان يرجوا تحقيقها من خلال العمل ، و تختلف هذه التوقعات و أولوياتها ، من فرد لآخر و التي منها المادية و المعنوية، كاحترام و تقدير الذات و تقدير الجهود، و العلاوات و الترقية. و استنادا على نتائج الجدول السابق و الحالي ، يؤولنا تفسيرها إلى أن قبول و رضا العمال في إطار إشراف امرأة تقوم على تسييرهم ، هو خاضع لمنطق البراغماتية التي يبحث من خلالها على من يخدمه أكثر بغض النظر عن الهوية الجندرية لمسؤولهم. و هذا ما تفسره نتائج الجدول الموالي حول ترتيب القضايا المهنية حسب أهميتها.

الجدول رقم (16) : يوضح ترتيب العمال لقضاياهم المهنية حسب أهميتها :

الترتيب القضايا المهنية	المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المجموع
أجر مرتفع	31 %32,30	56 %58,30	09 %09,40	96 %100
منصب عمل دائم	61 %63,50	34 %35,40	1 %1,00	96 %100
أن يكون مسؤولك رجل لا امرأة	04 %4,20	06 %6,30	86 %89,60	96 %100
المجموع	96 %100	96 %100	96 %100	96 %100

حسب نتائج هذا الجدول : فإن أغلب المبحوثين صرحوا أن منصب العمل الدائم يأتي في أولى قضاياهم المهنية و ذلك بنسبة %63,50، تليها النسبة الأكثر تعبيرا عن المرتبة الثانية و التي تخص قضية الأجر المرتفع بنسبة %58,30 ، و عبرت تصريحات المبحوثين أن قضية أن يكون مسؤولهم رجل لا امرأة هي في المرتبة الثالثة بنسبة %89,60 .

هذه النتائج لها دلالتها السوسيوولوجية، فموضوع منصب العمل الدائم مرتبط أساسا بالأمن المهني أي استقرار المنصب و ضمانه مدى الحياة، و بحكم ما عرفه النسق المهني من أزمات كما سبق و شرحنا ذلك في فصل

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

سوسولوجيا الإطارات ، و ما نتج عنه من تغير في صيغ علاقات العمل ، لعل أبرزها علاقات العمل بعقد محدود المدة ، هذه الأخيرة التي أفرزت مسألة اللآمن الوظيفي ، و نتيجة للتغيرات في صيغ العمل فاللآمن الوظيفي يعني غياب الضمانات المرتبطة بمدة عقد العمل، حيث تكون هذه الأخيرة محددة مسبقا- مثلما هو الحال بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة -أو تكون غير مؤكدة، وهذا ما يعني أن العامل يكون دائما مهددا بفقدان منصب عمله أو التسريح، و يرتبط مفهوم اللآمن الوظيفي بالعمل اللآمن أو الهش حيث يعرف هذا الأخير بأنه " العمل الذي يقدم أقل الضمانات للحصول أو الحفاظ على مستوى معيشي مقبول في المستقبل القريب، والذي يولد شعورا عميقا باللايقين وغموض المستقبل¹.

إن الحاجة للآمن حاجة ملازمة للنفس البشرية، و هي تبرز في أشكال و مظاهر متنوعة كالحاجة للاستقرار و الضمانات الوظيفية و الوقاية... إلخ. و هي تعبر عن الرغبة الملحة في التحرر من الخوف ومن عدة أشياء أخرى كافتقار الوظيفة و افتقار العائد المادي، فالحصول على منصب عمل دائم لا يعني بالنسبة للعمال الاستقرار والتطور المهني فحسب، ولكنه يعني أيضا حيازة ضمانات لتأمين مستقبلهم المهني وحتى الاجتماعي من خلال مجموع الحقوق الاجتماعية المرتبطة به. فإذا كان العمل المأجور يظهر كمصدر أساسي للدخل، فإنه أيضا يمنح حماية اجتماعية ومجموعة من الامتيازات الأخرى غير المادية، وهذا ما أكسب عقد العمل الدائم قيمة اجتماعية رمزية بامتياز لمواجهة اللايقين وغموض المستقبل، حيث أنه يمثل تأمينا مزدوجا للاعتراف المادي والرمزي المرتبط بالعمل وللحماية الاجتماعية الناجمة عن منصب العمل. لدى كانت أولى القضايا المهنية حسب أهميتها هي مسألة منصب عمل دائم.

و يعد الأجر من بين أهم الحوافز المادية للعامل و الدافع للإنجاز، كما يمكن من خلاله أي الأجر تغطية الحاجيات اليومية للعامل ، و في ظل المعطيات الاقتصادية و الاجتماعية الراهنة التي تعرفها البلاد ، و مع تزايد متطلبات الحياة اليومية ، نجد أن أغلبية المبحوثين كان اهتمامهم حول قضية الأجر المرتفع. و لعل الاحتجاجات التي نظمتها النقابات العمالية بمختلف أصنافها في السنوات الأخيرة خير دليل على مطالب

¹ كريمة بن قومار ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و

الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012/2013، ص 16.

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيومهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

العمال التي ارتكزت على رفع الأجور ، و هو مؤشر دال على ضعف القدرة الشرائية للعامل مما يجعل قضية الأجر من بين قضاياها المهنية الأولى .

إلا أن قضية جنس المسؤول كانت آخر اهتمامات الباحثين ، و بناء على ما تم ذكره يمكن القول أن البراغماتية التي أصبحت تميز العامل الجزائري اليوم ، و تجعله يقدم و يؤخر في ترتيب اهتماماته حسب الوضعية المهنية التي يكون فيها ، و هي بالأساس استجابة لمعطيات النسق المهني . و منه فسح المجال لتواجد المرأة الإطار المسيرة في الفضاءات المهنية.

الجدول رقم (17) : يوضح المواضيع التي يناقشها العمال و علاقته برضاهم عن العمل :

المواضيع	الرضا عن العمل	نعم	لا	المجموع
مواضيع مهنية (الأجر، الترقية، علاوة المردودية، ... الخ)	47	19	66	71,21% 28,79% 100%
مواضيع اجتماعية (خدمات اجتماعية، النقابة، ...)	25	13	38	65,79% 34,21% 100%
مواضيع تتعلق بمسؤولتكم (أسلوب تسييرها، أسلوب معاملتها،... الخ)	12	20	32	37,50% 62,50% 100%
المجموع	67	29	136*	69,79% 30,21% 100%

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه المهيمن أن نسبة 69,79% من الباحثين قد عبروا عن رضاهم عن العمل منذ تولي مسؤولتهم لهذا المنصب ، تدعمها في ذلك نسبة 71,21% من فئة البحث يتناقشون في المواضيع المهنية ، تليها النسبة الأقل و الخاصة بالمواضيع المتعلقة بمسؤولتهم بنسبة 37,50% .

مقارنة بـ 30,21% من الباحثين قد عبروا عن عدم رضاهم عن العمل منذ تولي مسؤولتهم لهذا المنصب ، تدعمها في ذلك نسبة 62,50% من فئة البحث تعد المواضيع التي تتعلق بمسؤولتهم أكثر المواضيع

الفصل الثاني :اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

نقاشا لهم ، تليها النسبة الأقل و الخاصة بالفئة التي تعنيها المواضيع المهنية أثناء مناقشتهم بنسبة 28,79%.

إن الفضاءات المفتوحة للمناقشة و التحوار بين العمال في محيط العمل ، ما هي في الأخير إلا تعبير عما يشعر به الفرد سواء من إشباع لحاجاته أو العكس من ذلك ، و استنادا على معطيات الجدول رقم (13) و المتضمن المزايا التي حققها العمال ، يسعنا القول أن انشغال العمال بالمواضيع المهنية و المتمثلة أساسا في (الأجر ، الترقية ، و علاوة المردودية ... الخ) أو المواضيع الإجتماعية (خدمات اجتماعية ، نقابة العمال ، .. الخ) ، ما هو إلا تعبير عن إشباعهم و تحقيقهم لتوقعاتهم (حقوقهم) ، و بتالي فأن الدور المتبادل سيكون حتما الرضا و هو ما تثبته تصريحات الباحثين حول رضاهم عن العمل منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب .

الجدول رقم (18) : يوضح رد فعل العمال اتجاه تدخل مسؤولتهم لتوجيههم حسب عوامل الرضا

المجموع	يعترضون على ذلك	يتقبلون ذلك	اتجاه العمال
			عوامل الرضا
30 %,100	01 %3,33	29 %96,67	تمتلك كفاءة تؤهلها لذلك
40 %,100	01 %2,50	39 %97,50	المرأة يسهل التعامل معها
08 %,100	04 %9,52	38 %90,48	المرأة يمكن التفاوض معها
*112 %,100	06 %17,71	106 %82,29	المجموع

*ملاحظة: عدد الباحثين الذين أجابوا بنعم هو 38، و تزايد عدد الباحثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه المهيمن أن نسبة 82,29% من الباحثين قد أجابوا أن العمال يتقبلون تدخل مسؤولتهم أثناء توجيههم و إرشادهم ، تدعمها في ذلك نسبة 97,50% ممن يرون أن المرأة يسهل التعامل معها ، ، في حين عبرت نسبة 90,48% ممن يجدون عامل التفاوض هو ميزة التعامل مع مسؤولتهم.

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

و في الاتجاه المعاكس نجد 17,71% من فئة البحث قد صرحوا أن هناك اعتراض من قبل العمال أثناء تدخل مسؤولتهم لتوجيههم و إرشادهم ، مدعمة بنسبة 12,02% من يرون أن يمكنهم التفاوض مع مسؤولتهم و يسهل التعامل معها ، تليها نسبة 3,33% من المبحوثين يرون أن المرأة أكثر كفاءة. يمكن التعليق على هذا الجدول بما يلي: أن العامل يبحث عن ما يميز مسؤوله ، و ما أكثر الصفات التي يمتلكها، و بما أن مسؤولتهم هي من جنس أنثى ، فتوقعات العمال منها هي أن تكون مرنة في التعامل ، بحكم أن العاطفة هي التي تغلب على المرأة ، و بتالي يمكن التفاوض معها ، ففي إحدى مقابلاتنا الاستكشافية صرح لنا أحد المبحوثين أنه يفضل أن تكون مسؤولته امرأة و برر ذلك بأنه يمكن أن يتفاوض معها و حتى أبعد من ذلك أنه يمكن أن يضغط على قراراتها و يغير منها، و في الدور المقابل يكون هناك استجابة قبول من قبل العمال حول ما تقوم به مسؤولتهم من توجيه و إرشاد.

الجدول رقم (19) : يوضح اهتمام العمال بمصلحتهم و طبيعة علاقتهم بمسؤولتهم :

المجموع	سلبية	إيجابية	علاقة العمال	
			اهتمام العمال بمصلحتهم	
72	03	69	نعم	
%100	%04,17	%95,83		
24	17	07	لا	
%100	%70,83	%29,17		
96	20	76	المجموع	
%100	%20,83	%79,17		

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 79,17% من المبحوثين قد صرحوا أن علاقتهم مع مسؤولتهم هي علاقة ايجابية ، تدعمها في ذلك نسبة 95,83% ممن يؤيدون فكرة أن العامل الجزائري اليوم يبحث عن مصلحته و لا يهتم أن يكون مسؤوله في العمل رجل أو امرأة ، تليها ما نسبته 29,17% من يرون عكس ذلك.

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

مقارنة بـ 20,83% من عينة البحث تجد أن علاقتهم مع مسؤولتهم سلبية ، تدعمها في ذلك نسبة 70,83% من أكدوا أن العامل الجزائري لا يبحث عن مصلحته فقط ، تليها ما نسبته 04,17% من يرون خلاف ذلك.

هذا فضلا عن البيانات التي تم استقراؤها ، والتي انتهت إلى أن هناك فعليا براغماتية تدفع بالعامل الجزائري إلى البحث عن من يخدمه أكثر ، ومن يحقق له أهم اهتماماته المهنية ، بغض النظر عن الهوية الجندرية لمسؤوله. و تفيد بعض تصريحات المبحوثين أننا نعيش اليوم في وقت طغت عليه الصورة المادية ، حيث صرحت إحدى المبحوثات أثناء قيامنا بالمقابلات الاستكشافية أن ما يهمها هو "المادّة" ، في حين أكد آخر قوله " ما يهمني شكون هو المسؤول نتاعي هات لي ينفعني برك" ، بمعنى لا يهمني من يكون مسؤولي ، بقدر ما يهمني من يخدمني أكثر، و هنا يمكن القول أن ما يملكه العامل الجزائري من تمثلات و تصورات في مخياله الإجتماعي عن المرأة في مجتمعنا، قد تتلاشى أمام براغماتيته و ما يسعى لتحقيقه من توقعات و طموحات.

الجدول رقم (20) : يوضح حرية اختيار العمال لجنس مسؤولهم:

النسبة المئوية%	التكرار	الإجابة
69,79%	67	الرجل
11,46%	11	المرأة
18,75%	18	الأكثر كفاءة
100%	96	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: نجد أن ما نسبته 69,79% من المبحوثين كان اختيارهم لصالح الرجل ، تليها نسبة 18,75% من عينة البحث اختارت الأكثر كفاءة ، في ما كانت نسبة اختيار المرأة هي الأضعف و ذلك بـ 11,46% .

إن أول ملاحظة تتبادر للأذهان ، هي وجود تناقض بين ما ذكرناه سابقا ، و بين نتائج هذا الجدول، إلا أن هذا له دلالة السوسيو لوجية ، يشير أرسطو في كتابه السياسة إلى أن القانون الاجتماعي الذي يحكم المجتمعات و الذي قصد به العادات و التقاليد و الأعراف السائدة فيها، ما هو إلا نتيجة لحكمة الشعوب المتراكمة عبر العصور، و التي سميت فيما بعد بالثقافة على حد تعبير ادوارد تايلور في التعريف الشامل الذي

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

قدمه للثقافة على أنها ذلك الكل المركب من العادات و التقاليد و الفن و الأدب و المعتقدات ، و عليه فإن الظروف التاريخية التي شهدتها المجتمع الجزائري ، خلفت ورائها نماذج مختلفة من التفكير و الأفعال مما كان لها الأثر الواضح في تكوين ثقافته، و نظرا للظروف التي عاشها المجتمع الجزائري عبر مراحل تطوره (قبل و بعد الاستقلال) نلمس تلك الازدواجية في شخصيته و ثقافته و التي تتضح جليا في لغته و طريقة تفكيره ، و عليه نلاحظ قيم متناقضة ليس فقط على مستوى المجتمع و لكن نستطيع أن نلمس ذلك داخل الأسرة أيضا، ما أدى إلى محاولة تزواج القيم و هو ما عرفه جمال غريد بالتناقض و لو أنه عنى بذلك القيم الثقافية و القيم التنظيمية داخل المؤسسة¹.

و ما يمكن استنتاجه حول اختيار أغلبية الباحثين للرجل ، هو راجع في الأساس للبناء الثقافي و الاجتماعي والتاريخي وبالأخص الديني للمجتمع الجزائري الذي أنتج ذكورة و أنوثة من نوع خاص، فالنشأة الاجتماعية هي عملية تطبيع الفرد على ثقافة المجتمع و التي تهدف إلى تكوينه لشخصيته و تفهمه لذاته و هويته الجندرية و للدور الجندري الذي يشغله في المجتمع، و في سؤالنا حول تبرير اختيارهم ، كانت إجابات المبحوثين تدور و تتمركز حول مسألة القوامة و من أمثلة ما ورد من ذلك " الرجل منوط بالمسؤولية فطريا و شرعيا "، "الرجال قوامون على النساء" ، "لأن الشرع يقر بعدم تولي المرأة للحكم" ، " لأن الرجل قراراته تحتكم للعقل".

إن مسألة تولي المرأة للحكم في مجتمعنا بمثابة خط أحمر ، لا يمكن تجاوزه ، فالقوامة هي للرجل و فقط ، و يستند المجتمع لتبرير ذلك إلى الدين الإسلامي ، تقول في هذا الشأن رجاء بن سلامة في كتابها الموسوم ببيان الفحولة أبحاث في المذكر و المؤنث " ... و الحجتان الثقيلتان المعتمدتان عادة في الطعن على أهلية المرأة هما الحديثان المواليان : 'النساء ناقصات عقل و دين' و في هذا الحديث تذكير بالما قبلات الطبيعة (نقص العقل)

¹ نادية أمينة كاري ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، قسم العلوم

الإنسانية و الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2011 ص 124.

، و قد كانت سائدة في التصورات القديمة عن المرأة... الحديث السياسي الذي يتنبأ بخيبة المجموعات السياسية التي تنصّب امرأة لقيادتها، 'لن يفلحوا قوم ولوا أمرهم امرأة'...¹ و يعلق أحد الباحثين المغريين عن مسألة الهيمنة الذكورية في المجتمعات العربية بـ " يرى بورديو أن الهيمنة الذكورية متجدّرة جداً في لاشعورنا إلى درجة أننا لا نتمكّن من إدراكها، ومتوافقة جداً مع توقعاتنا إلى درجة يصعب علينا إعادة النظر فيها (...). ويتساءل عن الميكانيزمات و المؤسسات التي تؤدي مهمة إعادة إنتاج الذكر الأبدي؟ وكيف يتم تحويل الاختلافات البيولوجية إلى علاقات قوة؟ ولماذا يتم تكريس السيطرة الذكورية كشيء يمشي من تلقاء ذاته ، ففي المجتمعات التقليدية كمنطقة القبائل الجزائرية تبدو الهيمنة الذكورية صريحة جداً و واضحة ومباشرة، وبالتالي تسمح بمصادرة تعارضات المبدأ الذكوري والأنثوي"². فالذكورة والرجولة تشكّلان في المجتمعات البعيدة مبدأ للتنظيم المادي والرمزي، حيث كل مظاهر الوجود الاجتماعي والروحي تخضع لهذا المبدأ (أساطير، أشكال تنشئية، رموز، علاقات اجتماعية) وسياسية هذه المجتمعات تقوم على سمو وعلو الجنس الذكر في مقابل دونية وسلبية المؤنث.

بتعبير آخر ، و كما أشرنا في فصلنا النظري حول موضوع النوع الاجتماعي ، فالمجتمع يحدد أدوار كل من الجنسين و ما يناسبهما، فالكثير من تصرفاتنا و عاداتنا اليومية تستظل و تستهدي بمعايير ثقافية، و ذلك ما نلاحظه في سياق التفاعل الاجتماعي الذي نقوم به في حياتنا اليومية، يقول أنتوني غيدنز " عبر عملية التنشئة الاجتماعية يتعلم الأفراد الأدوار الاجتماعية ، و هي التوقعات المعرفة إجتماعيا التي يتوقع أن يحققها الفرد في أوضاع إجتماعية محددة، فالطفل يلحن بصورة تدريجية المعايير و التوقعات التي تطابق جنسه سواء إن كان ذكر أم أنثى"³ أي أن للتنشئة الاجتماعية دور في تحديد معنى الذكورة و الأنوثة من خلال ما يتعلمه الفرد من أدوار متوقعة و ذلك عن طريق العوامل الفاعلة مثل العائلة و وسائل الإعلام .

¹ رجاء بن سلامة ، بيان الفحولة: أبحاث في الذكر و المؤنث، دار بتر للنشر و التوزيع، دمشق، سوريا، 2005، ط 2، ص 122، 123.

² عصام عدوني، العنف ضد المرأة العربية في المغرب (مقاربة سوسولوجية)، مجلة المستقبل العربي ، (بدون سنة)، ص 73.

³ أنتوني غيدنز ، مرجع سبق ذكره، ص 188.

لكن مع ما نلاحظه حول تواجد المرأة في مستويات قيادية ، و ما صرح به المبحوثين حول قبولهم بها ، يجعلنا نتساءل حول هذا التناقض في قيم العامل و ما يحمله من تصورات عن المرأة ، و كأنه يفصل بين نسقه الضيق و المتمثل في مكان العمل ، و نسقه العام و المتمثل في المجتمع. و هذا ما جعلنا نطرح الفرضية الثانية ، للتأكد من تجاوز الفئات السوسيو مهنية للدور الجندي للمرأة، و هل تغيرت هذه النظرة الجندرية لمكانتها ، و للتأكد أكثر سنقوم بتحليل نتائج الفرضية الثانية في الفصل الموالي.

II. الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن اهتمام الفئات السوسيو مهنية محل الدراسة وفق منطق براغماتي بقضاياها المهنية يدفع باتجاه تسهيل وظيفة الإطار في المؤسسة مهما كانت هويته الجندرية . و هذا ما أثبتته الجداول التحليلية المتعلقة بها ، و بالاعتماد على بعض المؤشرات كاهتمامات المادية و المعنوية يمكن لنا تفسير تواجد المرأة الإطار بمراكز اتخاذ القرار من جهة ، و اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية من جهة أخرى.

فالتائج المتحصل عليها من خلال الجداول رقم 10 و 12 تقودنا إلى ما يلي:

تعد الترقية من بين اهتمامات الفئات السوسيو مهنية بحيث تحقيقها يدفع باتجاه تسهيل مهمة المرأة الإطار و هذا من خلال مؤشر تقييم علاقتهم بها حيث عبرت نسبة 78,41% عن علاقة ايجابية بين العمل و مسؤولتهم ، أم مؤشر الوضعية المهنية فكانت نسبة 59,09% تدل على أن العمال في وضعية مهنية جيدة و حسنة .

أما نتائج المتحصل عليها في الجداول رقم 13، 14، 15 فتدل على أن ما كانت تطمح إليه الفئات السوسيو مهنية و اهتماماتها المادية و المعنوية قد تم تحقيقه و هو الدور الذي كان متوقع من مسؤولتهم ، إذ نجد 53,85% و 46,15% ممن حققوا مزايا مادية (الترقية، التكوين ، تسوية مخلفات الأجور ..) و معنوية (الاحترام ، الاهتمام، العدالة التنظيمية...) ، و هي تتماشى مع توقعاتهم المادية و المعنوية ، مما

الفصل الثاني: اهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

جعل العمال راضين عن العمل منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب بنسبة 69,79%، فالرضا الوظيفي هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد اتجاه التوقعات التي كان يرجوا تحقيقها من خلال العمل. في حين دلت نتائج الجدول رقم 21 و الذي يوضح حرية اختيار المسؤول حسب متغير الجنس ، فكان الاختيار لصالح الرجل بنسبة 69,79% و هي تعكس ذكورية المجتمع ، مما تدل على أن نتائج الجدول رقم 08 التي عبر فيها العمال عن قبولهم بمسؤولتهم بنسبة 71,88 % ، لا تعبر عن قناعات اجتماعية بقدر ما هي قناعات براغماتية يبحث العامل من خلالها عن من يخدمه أكثر .

الفصل الثالث

تمهيد

- I. تحليل جداول الفرضية الثانية و تفسيرها
- II. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

تمهيد: _____

سنحاول من خلال هذا الفصل عرض و تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية، و التي تنص على أن : تراجع النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة في مجتمع محل الدراسة دفع باتجاه قبول و تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة.

I. دراسة و تحليل جداول الفرضية الجزئية الثانية :

الجدول رقم (21) : يوضح رأي العمال حول الدور الإيجابي للمرأة حسب متغير الجنس :

المجموع	لا	نعم	الإجابة	
			الجنس	
63 %,100	24 %38,10	39 %61,90	ذكر	
33 %,100	22 %66,67	11 %33,33	أنثى	
96 %,100	46 %47,92	50 %52,08	المجموع	

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 52,08% من المبحوثين قد صرحوا أن الدور الإيجابي للمرأة هو الدور المناسب لها و فقط ، تدعمها في ذلك نسبة 61,90% من جنس ذكر ممن يؤيدون ذلك ، تليها نسبة 33,33% من جنس الإناث لهن نفس الرأي .

مقارنة ب 47,92% من المبحوثين أجابوا أن الدور الجندري للمرأة لا ينحصر في الدور الإيجابي و فقط ، تدعمها في ذلك نسبة 66,67% من جنس الإناث يؤيدن ذلك ، تليها نسبة 38,10% من جنس ذكر لهم نفس الرأي .

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

إن استنطاق هذه النتائج يؤدي بنا إلى أن الإنجاب يعد الدور الأساسي و المعترف به لكل امرأة من طرف المجتمع، و يشمل بصفة عامة الحمل و الولادة و إرضاع الأطفال (و هي في معطى بيولوجي) أما التربية و رعاية الأسرة في معطى ثقافي كما أشرنا سابقا. استنادا إلى ما ذكرناه حول مجتمعنا الجزائري و ما يحمله من قيم تقليدية و حديثة ، كانت إجابات المبحوثين في هذا الاتجاه ، الأول تقليدي يرى أن دور المرأة لا يتجاوز حدود منزلها ، و هي تقوم بهذا حسب التوقعات التي اكتسبتها من خلال التنشئة الاجتماعية ، حيث تشجع عليه باعتبارها زوجة و أمًا و على النظر إلى الأطفال باعتبارهم الطريق الأساسي لضمان احترامها و الاعتراف بها من طرف المجتمع. أما الاتجاه الثاني فيرى أنه بإمكان المرأة أن يتعدى دورها حدود منزلها، و هذا ما جعلنا نطرح سؤال حول تعدد الأدوار للمرأة و ما يراه المبحوثين مناسبًا لها ، و الجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (22) : يوضح رأي العمال حول الدور المناسب للمرأة و علاقته بتشجيعها على الخروج للعمل :

المجموع	لا	نعم	التشجيع على العمل الدور المناسب
96 %,100	59 %61,46	37 %38,54	الدور الإنجابي
37 %,100	12 %32,43	25 %67,57	الدور الإنتاجي
08 %,100	03 %37,50	05 %62,50	دور متعدد (الانخراط في الجمعيات..)
*141 %,100	74 %52,48	67 %47,52	المجموع

*ملاحظة: تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 52,48% من عينة البحث لا يرون أن تشجيع المرأة على الخروج للعمل أمر مرغوب فيه ، تدعمها في ذلك نسبة 61,46% ممن يجدون

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

أن الدور الإنجابي هو الدور المناسب لها ، تليها نسبة 32,43% يرون أن الدور الإنتاجي مناسب أيضا للمرأة.

و في المقابل نجد ما نسبته 47,52% من عينة البحث يشجعون المرأة على الخروج للعمل ، تدعمها في ذلك نسبة 67,57% ممن يجدون أن الدور الإنتاجي هو الدور المناسب لها ، تليها نسبة 38,54% يرون أن الدور الإنجابي هو المناسب للمرأة و فقط .

تسمح لنا هذه النتائج بالتعليق التالي ، و الذي مفاده أن التباين في هذه النتائج ، يعطينا فكرة حول وجود تغير حول الدور الجندري للمرأة و مكانتها ، فمن يرون أن دور المرأة ينحصر في الدور الإنجابي و خاصة الذكور منهم ، هم يرسمون حدودا للفضاء الذي يجب أن تتحرك فيه المرأة و هو المنزل ، ففي دراسة موسومة قام بها الباحث الجزائري 'محمد سعيدي'¹ تحت عنوان 'الدار - المرأة - رمزية الفضاء بين المقدس و الدنيوي في الثقافة الشفوية' ، خلص من خلالها إلى " إن اقتران حركية المرأة الاجتماعية و سجنها، داخل فضاء الدار، حيث أصبح عنوانا واسما لها ، ضمن المنظومة الفكرية الرجولية، ليس إلا ترجمة لكبت حرية المرأة و شللها بل إقصائها من الوجود الاجتماعي الذي حمله الرجل دلالات خاصة به و وجهه توجيهها ذكوريا أحادي الرؤية، تميزت الحرية و السلطة المطلقتين للرجل ذي الفضاءات الواسعة و المفتوحة شكلا و مضمونا (الشارع، المصنع، المقهى، السوق...) "¹. ونجد ذلك من خلال إجابات الباحثين في السؤال المفتوح حول تبرير ذلك قائلين "لأن معظم الرجال تفكيرهم بأن المرأة خصصت للمنزل ، وقرن في بيوتكن ، العمل للراجل أما المرأة لها السترة و الحياء، لأن المرأة مكانها الأبدي هو المنزل و لا أرى مكانا مناسباً أكثر من منزلها و رعاية أطفالها ... الخ". بعبارة أخرى ، و حسب النوع الاجتماعي للمجتمع الجزائري و ما يحدده من أدوار لكل من

¹ محمد سعيدي ،الدار - المرأة (رمزية الفضاء بين المقدس و الدنيوي في الثقافة الشفوية) ،

<http://insaniyat.revues.org/11531> ، تم التصفح بتاريخ 2016/04/26.

* أستاذ و باحث بجامعة تلمسان، باحث بمركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية بوهران.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيّرة

الرجل و المرأة ، فهو بذلك يقسم الفضاء الاجتماعي بين الجنسين، "فيخصص البيت كفضاء "طبيعي" للأنوثة، أما الفضاء الخارجي فيخصص للذكورة لكون الرجل هو العائل والحامي "رب الأسرة" وعليه فهو السيّد بلا منازع والمرأة هي التابع أيضا بلا منازع"¹. يشكل بالتالي عمل المرأة خارج البيت خطورة على وضع الرجل لأنّه يمنحها الاستقلالية والسيادة.

أما بخصوص الاتجاه الذي يشجع على عمل المرأة ، و حسب التبريرات التي تقف و راء ذلك ، هو إن اقتضت الضرورة أو الحاجة فلا بأس من ذلك ، كما نجد أن هناك من خصص فضاءات مهنية معينة لعمل المرأة كالتعليم و الصحة ، إضافة لهذه الشروط ، كان هنا شرط أساسي تداولته أغلب الإجابات و المتعلق بدورها الأساسي ، و هو أن عملها لا يجب أن يكون على حساب تربيته و أسرتها . فعلى حد تعبير أحد المبحوثين " ضيعت الولد في المهدي ، فضاء المجتمع " ، و هي إشارة منه لما يترتب عن خروجها للعمل من سلبات . كما سبق وذكرنا أن خروج المرأة للعمل كانت له انعكاسات ، خاصة على مستوى الأسرة ،

¹ وسيلة بروقي، الأنوثة و الذكورة من خلال الموروث الشعبي الجزائري و تمثلات المجتمع (مقارنة أنثروبولوجيا الجندر)، <http://www.dernounisalim.com/> تاريخ التصفح : 2016/04/26.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الجدول رقم (23) : يوضح رأي العمال حول الدور المناسب للمرأة و علاقته بتأييدهم لتقلدها للمناصب العليا:

المجموع	لا	نعم	الإجابة الدور المناسب
96 %,100	58 %60,42	38 %39,58	الدور الإنجابي
37 %,100	16 %43,24	21 %56,76	الدور الإنتاجي
08 %,100	02 %25,00	06 %75,00	دور متعدد (الانخراط في الجمعيات..)
*141 %,100	76 %53,90	65 %46,10	المجموع

*ملاحظة: تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه العام أن نسبة 53,90% من عينة البحث لا يؤيدون تقلد المرأة للمناصب العليا ، تدعمها في ذلك نسبة 60,42% ممن يجدون أن الدور الإنجابي هو الدور المناسب لها ، تليها نسبة 25,00% يرون أن الدور المتعدد مناسب أيضا للمرأة.

و في الاتجاه المعاكس نجد ما نسبته 46,10% من عينة البحث يرون أن تقلد المرأة للمناصب العليا أمر مقبول ، تدعمها في ذلك نسبة 56,76% ممن يجدون أن الدور الإنتاجي هو الدور المناسب لها ، تليها نسبة 38,54% يرون أن الدور الإنجابي هو المناسب للمرأة و فقط ،

ملاحظتنا الأولى ، هو نتائج هذا الجدول ما هي إلا تدعيما لنتائج الجدول السابق ، لكن ما يمكن أن نعلق عليه هو الاتجاه المؤيد لعمل المرأة في المناصب العليا، يمكن القول أن تمه تجاوز للنظرة النمطية لدور المرأة

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الجندري ، فقبول المرأة في هذه المناصب يعطي دلالة على تبني نمط اجتماعي و ثقافي مختلفا على سابقه ، أي هناك قبول لقيم جديدة تتماشى و قيم المجتمع الحديث و الذي يسير نحو عقلانية جديدة تنادي بقيم التكامل بين الرجل و المرأة ، بعدما كان عمل المرأة داخل التنظيمات يقتصر على مناصب هامشية بالنظر إلى نظام التراتب . و من بين ما صرّح به المبحوثين " طالما أن المشرع الجزائري سوى بين الرجل و المرأة ، فلا مانع من خروج المرأة للعمل رفقة أخيها الرجل " ، أي أن الرجل اليوم تجاوز الذهنية التقليدية التي و النظرة الاجتماعية لدورها ومكانتها .

الجدول رقم (24) : يوضح رأي العمال حول تغير النظرة لمكانة للمرأة و علاقته بتأييدهم لتقلدها للمناصب العليا:

المجموع	لا	نعم	الإجابة المكانة
84 %,100	50 %59,52	34 %40,48	نعم
12 %,100	08 %66,67	04 %33,33	لا
96 %,100	58 %60,42	38 %39,58	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتبين لنا و حسب الاتجاه السائد أن نسبة 60,42% من عينة البحث لا يؤيدون تواجد المرأة بالمناصب العليا ، تدعمها في ذلك نسبة 66,67% ممن يجدون أن مكانتها في المجتمع لم تتغير، تليها نسبة 59,52% يرون يجدون عكس ذلك.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

و في الاتجاه المعاكس نجد ما نسبته 39,58% من عينة البحث تؤيد تولي المرأة للمناصب العليا ، تدعمها في ذلك نسبة 40,48% من المبحوثين صرحوا أن مكانة المرأة قد تغيرت ، تليها نسبة 33,33% لا يرون أن هناك تغير في مكانة المرأة.

ما نلاحظه من خلال هذه النتائج ، هو التقارب بينها، و كما ذكرنا سابقا أن المجتمع الجزائري لا هو بتقليدي محض ، و لا هو بالمتحضر و العقلاني فقط ، لدى كانت آراء مبحوثينا بين المؤيد و المعارض، يعد موضوع مكانة المرأة في المجتمعات ، من المواضيع التي خاض فيها العديد من الفلاسفة و الباحثين و المفكرين ، و المكانة الجندرية هي الموقع الذي يحتله كل من الذكر و الأنثى في البناء الاجتماعي ، فيصبح نموذجاً لسلوك كل منهما ، و يتضمن حقوقاً و واجبات معينة، و سلطة اجتماعية معينة، و تتغير المكانة من وقت لآخر تبعاً للتغيرات الاجتماعية و الثقافية في المجتمع فمكانة المرأة مقابل مكانة الرجل في المجتمع تتأثر بمجموع العقائد ، التقاليد، و الممارسات الثقافية السائدة فيه. إن التاريخ البشري لم يعطي المرأة من الحرية و المكانة ما أعطى الرجل، ولم يمنحها من القيمة والأهمية ما منحه في ثقافات بشرية عديدة، فقد كرس فوقية الذكر الفحل وهامشية أو دونية المرأة ، " المرأة هي أفصح الأمثلة القهر بكل أوجهها و دينامياتها، و دفاعاتها في المجتمع المتخلف ، في وضعياتها تتجمع كل تناقضات المجتمع ، و في سلوكها و توجهها...إنها أفصح معبر عن العجز و القصور و عقد النقص..."¹، و على اعتبار أن المكانة تمنح على أساس الأدوار، فإنه إذا تحدثنا عن مكانة المرأة لا بد أن نرجع إلى الأدوار التي تؤديها و مدى أهميتها و فاعليتها داخل الأسرة و المجتمع ككل، فنجد عند البعض أن الدور الأول و الأساسي المعترف به للمرأة هو الإنجاب " و روسو في هذا الصدد يرى أن المرأة تكون قبل كل شيء أمًا، و ليس لها ان تخرج عن هذا الدور و لا أن تفتش أو تبتغي حياة مستقلة كما رسمته

¹ مصطفى حجازي، التخلف مدخل على سيكولوجية الإنسان المقهور، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء، المغرب، ط9،

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الطبيعة لها ، فإذا سلكت ما تخالف ذلك ، فتكون قد عاكست الطبيعة البشرية¹، و الأكثر من هذا فالمرأة التقليدية ، لا تستمد مكانتها من الدور الرئيسي في الإنجاب و حسب، بل من المنتظر منها إنجاب الأطفال الذكور كما أشرنا إليه في فصل سوسيولوجيا النوع الاجتماعي .

إذن ترتبط مكانة المرأة بالأدوار الجندرية التي تمارسها ، و بناء على نتائج الجدولين السابقين ، فوظيفة المرأة الإطار لا زالت مرهونة بمدى تغير النظرة الاجتماعية النمطية لدورها الجندري. كما وجدنا أن هناك عوامل تقف وراء من يؤيدون تولي المرأة للمناصب العليا سنوضحها في الجدول الموالي.

الجدول رقم (25) : يوضح أسباب تأييد العمال لتقلد المرأة للمناصب العليا و علاقته بطبيعة تعاملهم

معها

العوامل	طبيعة المعاملة	متعاونين	عكس ذلك	المجموع
المرأة الإطار متمكنة	15	03	18	100%
لا يوجد فرق بين الرجل و المرأة في التسيير	27	05	32	100%
المرأة أكثر مرونة في التعامل	22	01	23	100%
المجموع	64	09	73*	100%

*ملاحظة: عدد المبحوثين الذين أجابوا بنعم هو 38، و تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

¹ فريدة مقدود، التطور التاريخي لمكانة المرأة الاجتماعية ، مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، مركز البحث العلمي ،

الجزائر ، العدد 04 ديسمبر ، 2017، ص 107.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيّرة

من خلال نتائج الجدول التالي و حسب الاتجاه المهيمن نجد ما نسبته 64,87% من المبحوثين صرحوا أن العمال متعاونين مع مسؤولتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 95,65% يجدون مرونة في التعامل مع المرأة ، تليها النسبة الأكثر كذلك 84,38% و 83,33% من يرون أنه لا يوجد فرق بين تسيير كل من الرجل و المرأة ، و المرأة الإطار متمكنة على التوالي .

أما الاتجاه المعاكس فنجد 12,33% من عينة البحث صرحا أن العمال غير متعاونين معها ، تدعمها في ذلك ما نسبته 16,67% يجدون أن مسؤولتهم متمكنة ، تليها النسبة الأقل و التي تخص فئة المبحوثين الذين يجدون مرونة في تعاملهم مع مسؤولتهم.

مما سبق نستنتج أنه ثمة متغيرات تقف وراء قبول تواجد المرأة في المناصب العليا ، و لقد تعمدنا في طرح سؤالنا حول كيفية تعامل العمال مع مسؤولتهم على إدراج عامل الخبرة المهنية ، هذه الأخيرة تعبر عن تراكم معرفي يعمل على رسم صورة حول نمط التسيير و الاختلاف بين تسيير كل من الرجل و المرأة .

و مبدأ المرونة في التسيير يقصد به الطريقة التسييرية المتعددة الرؤى في تحقيق الأهداف التي تسمح بإدخال التعديلات و التحلي بروح تقبل النقد و مواكبة المواقف و التطورات و نبذ التصلب الفكري و النظرة الأحادية و الميثالية، والثبات في أسلوب التعامل في كل المواقف حتى و لو أثبت إخفاقه. كما أن المرونة في التعامل التي تكون بين الرئيس و المرؤوس تمنح فرص التفاوض بينهما ، لقد أكدت إحدى الإطارات أثناء المقابلة التي أجريناها معها ، و من خلال طرح سؤالنا المتعلق بموضوع العملية الاتصالية أنها تعمد على أسلوب المرونة في التعامل مع مرؤوسيهها ، و تقول في هذا الشأن " أنا لا أعتد في نمط تسييري على الجانب القانوني و فقط ، بل هناك نوع من المرونة ، و فتح المجال للمبادرات الفردية و الأخذ برأي العمال في بعض المسائل ، أي الاعتماد على مبدأ التشاور ، مما سهل على خلق جوّ عمل جماعي"¹. و منه كون المرأة تتصف بالمرونة في التعامل ، كان هناك تأييد من قبل العمال لها لتوليها مناصب عليا. أما من يرون أنه لا يوجد فرق في التسيير

¹ مقابلة مع مديرة مركز التكوين المهني ، بتاريخ، غرداية، بتاريخ 2016/04/12.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

بين الرجل و المرأة ، فهذا راجع لخبرتهم المهنية ، و كما أشرنا من قبل فإن الخبرة المهنية هي تعبر عن تراكم معرفي للعامل يستطيع من خلالها التمييز بين نمط التسيير لكل من الرجل و المرأة ، فعملية التسيير ليست مرتبطة في نظرهم بجنس المسؤول ، بقدر ما هي مرتبطة بكفائته و قدرته على ذلك ، و هذا ما اشرنا إليه في تحليل نتائج الفرضية الأولى ، و هذا ما يدفع بهم لتأييدها لتولي المناصب لعليا .

الجدول رقم (26) : يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و طبيعة معاملتهم لها:

المجموع	عكس ذلك	متعاونين	طبيعة المعاملة
			الإجابة
38 %,100	18 %47,37	20 %52,63	نعم
58 %,100	01 %1.72	57 %98,28	لا
96 %,100	19 %19,79	77 %80,21	المجموع

من نتائج هذا الجدول و حسب الاتجاه المهيمن تبين لنا أنا ما نسبته 80,21% من المبحوثين أجابوا أن العمال في علاقة تعاون مع مسؤولتهم، تدعمها في ذلك نسبة 98,28% يؤكدون فيها عن عدم تلقي مسؤولتهم مشاكل بسبب جنسها ، تليها نسبة 52,63% يرون أن مسؤولتهم تواجه مشاكل بسبب جنسها.

و في الاتجاه المعاكس هناك ما نسبته 19,79% يجدون علاقة العمال مع مسؤولتهم لا يسودها التعاون تدعمها في ذلك نسبة 47,37% ممن لهم يؤيدون أن المشاكل التي تواجهها مسؤولتهم سببها جنسها ، تليها نسبة الأقل تمثيلا هي من يرون عكس ذلك بنسبة تقدر بـ 1,72%.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

تجاوز العمال لمسألة جنس مسؤولهم كنا قد أشرنا إليها في تحليلنا لنتائج الفرضية الأولى و بالأخص في الجدول رقم (08)، و لتأكيد ذلك حاولنا معرفة مدى تعاون العمال مع مسؤولتهم، و التعاون داخل المؤسسة هو سلوك تنظيمي يوجه من خلاله الأفراد جهودهم و أفعالهم بطريقة منظمة و عقلانية من أجل تحقيق هدف مشترك، و سواء كان التعاون في التنظيم الرسمي أو غير الرسمي فهو تفاعل إيجابي بين أعضاء الجماعة نحو تحقيق أهداف معينة و هو تعبير عن الاتصال الإيجابي و حسن النية المسبقة لجميع الأعضاء و الثقة المتبادلة بينهم و أن وجود وكثافة العملية التعاونية قد يدل على حالة الاستقرار و التوازن بين مصالح الفاعلين. و بتالي فهو يعمل على تسهيل مهام المرأة، و بالأخص في ظل تجاوز الهوية الجندرية للمسؤول.

الجدول رقم (27) : يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و علاقته باتصالها معهم:

المجموع	سهولة الاتصال	صعوبة الاتصال	طبيعة المعاملة	
			الإجابة	
38 %,100	12 %31,58	26 %68,42	نعم	
58 %,100	48 %82,76	10 %17,24	لا	
96 %,100	60 %62,50	36 %37,50	المجموع	

من خلال نتائج هذا الجدول و حسب الاتجاه السائد يتضح لنا أننا ما نسبته 62,50% من المبحوثين صرحوا أن مسؤولتهم تجد سهولة في عملية الاتصال مع عمالها، تدعمها في ذلك نسبة 76,82% يؤكدون فيها عن عدم تلقي مسؤولتهم مشاكل بسبب جنسها، تليها نسبة 31,58% يرون أن مسؤولتهم تواجه مشاكل بسبب جنسها.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيّرة

و في الاتجاه المعاكس هناك ما نسبته 37,50% صرحوا بأن مسؤولتهم تواجه صعوبة أثناء عملية الاتصال مع مرؤوسيتها، تدعمها في ذلك نسبة 68,42% ممن يؤيدون أن المشاكل التي تواجهها مسؤولتهم تعود لجنسها، تليها نسبة الأقل تمثيلا هي من يرون عكس ذلك بنسبة تقدر بـ 17,24%.

في قراءة أوليه لهذه النتائج، يبقى عامل الجنس لا يشكل اهتمامات العمال، إن وجود سهولة الاتصال بين المرؤوسين و مسؤولتهم، هو في الحقيقة مؤشر على سهولة تأدية هذه الأخيرة لمهامها، فالشيء المؤكد أن نجاح أي مؤسسة متوقف في الأساس على نجاعة العملية الاتصالية داخلها، و تعد عملية الاتصال من المكونات الأساسية للعملية الإدارية و تعرف عادة " أنها العملية التي يتم من خلالها نقل التوجيهات و المعلومات و الأفكار و ما شابهها من فرد لآخر، أو من مجموعة لأخرى"¹، و هي عملية يتم عن طريقها إحداث التفاعل بين الأفراد، و تتجلى أهمية الاتصال في المؤسسة، كونه أداة فعالة التأثير في السلوك التنظيمي للمرؤوسين، و توجيه جهودهم في الأداء، و الاتصال الفاعل بين الرئيس و مرؤوسيه يؤدي عادة إلى رفع الروح المعنوية لهم، و ينمي روح العمل الجماعي و تنمية روابط التعاون، كما يساعد الرئيس على التعرف على حاجات و أهداف مرؤوسيه. يملك الرئيس الكثير من الأوراق و الاستراتيجيات لنجاح عملية الاتصال داخل التنظيم إذا أحسن استغلالها، غير أن التفاوت في السلم التنظيمي يجعل إجراءات الاتصال بالمسؤول ذات قواعد رسمية أحيانا تكون معقدة و مملّة، و نحن نعلم أن القائد الجديد يكون بمثابة اللغز و الفاعل الغامض بالنسبة للمرؤوسين بحيث يجعلهم في حالة ترقب و ربما تخوف مما سيقدم عليه من تغييرات تمسهم و تمس مصالحهم، لذا فعلمية الاتصال في البداية تكون محتشمة و فيها الكثير من التردد و التحفظ.

و حسب نتائج الجدول السابق المتعلق بوجود تعاون بين العمال و مسؤولتهم وهو مؤشر على سهولة العملية الاتصالية بينهم، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بجنس المسؤول، الفئات التي تجد أن مسؤولتهم تجد صعوبة في

¹ طارق عبد الحميد البدري، الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسات التعليمية، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

الاتصال مع مرؤوسيهـا أرجعوا ذلك لأسلوب تسييرها و ليس لكونها امرأة ، و عليه يمكن القول أن نجاعة العملية الاتصالية يعني أن المرأة تمارس وظيفته التسيير بسهولة.

الجدول رقم (28) : يوضح رأي العمال حول مواجهة المرأة للمشاكل بسبب جنسها و علاقته برء فعلهم اتجاه اتخاذها لقرار معين :

المجموع	لا يوجد	يوجد	الاعتراض
			الإجابة
56 %,100	29 %51,79	27 %48,21	نعم
40 %,100	36 %90.00	04 %10,00	لا
96 %,100	65 %67,71	31 %32,29	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول و حسب الاتجاه السائد يتضح لنا أن ما نسبته 67,71% من المبحوثين صرحوا أن العمال لا يعترضون على قرارات مسؤولتهم، تدعمها في ذلك نسبة 90,00% يؤكدون فيها عن عدم تلقي مسؤولتهم مشاكل بسبب جنسها ، تليها نسبة 51,79% يرون أن عكس ذلك.

و في الاتجاه المعاكس هناك ما نسبته 32,29% صرحوا بأن عندما تتخذ مسؤولتهم قرار معين يقابل بالرفض ، تدعمها في ذلك نسبة 48,21% ممن يؤيدون أن المشاكل التي تواجهها مسؤولتهم تعود لجنسها ، تليها نسبة الأقل تمثيلا هي من يرون عكس ذلك بنسبة تقدر بـ 10,00%.

إذا كانت عملية الاتصال ضرورية و لازمة للعملية الإدارية بجوانبها المتعددة ، فهي أكثر ضرورة و أهمية لعملية اتخاذ القرار ، لأن كل منهما يشكل جانب من جوانب العملية الإدارية، و يعتمد كل منهما على الآخر

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

، فاتخاذ القرار هي عملية مستمرة بطبيعتها و متغلغلة في العناصر الأساسية للإدارة ، حيث التنظيم و التخطيط و الرقابة ، ولا يمكن أن تكون بمعزل عن هذه العناصر .

لكن ما يهمنا نحن هو مدى ممارسة المرأة لاتخاذ القرارات ، و بناء على ما ذكرناه سابقا عن مكانة المرأة و عن دورها الجندري التقليدي ، إلا أن ما تقدّمه لنا نتائج هذا الجدول ، هو وجود تغيير في الصورة النمطية لممارسة المرأة للقيادة إن صح التعبير ، فلطالما ارتبطت عقدة النقص بالمرأة كما ذهب إليه أفلاطون بحيث ينظر إليها على أنها أدنى من الرجل من حيث العقل و الفضيلة . و منه لا يمكنها أن تكون مهلة لممارسة السلطة و اتخاذ القرارات ، بحكم أنها تعتمد على العاطفة أكثر من العقل ، لكن موقف العمال يختلف حسب نتائج هذا الجدول فأغلبية الباحثين لا يرون أنه ثمة اعتراض على القرارات التي تتخذها مسؤولتهم ، و منه فهي لا تعاني من مشاكل كونها امرأة ، بحيث أرجعت الفئة التي تعارض قراراتها إلى عوامل أخرى و الجدول الموالي يوضح ذلك .

الجدول رقم (29) : يوضح عوامل الاعتراض على اتخاذ القرارات:

العوامل	التكرار	النسبة المئوية%
ليست مؤهلة لاتخاذ القرارات	11	23,40%
طبيعة المشكلات	26	61,70%
كونها امرأة	07	14,90%
المجموع	*47	100%

*ملاحظة: عدد الباحثين الذين أجابوا بنعم هو 31، و تزايد عدد الباحثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول نجد نسبة 61,70% من عينة البحث قد أجابوا أن اعتراضهم عن القرارات التي تتخذها مسؤولتهم راجع لطبيعة المشكلات ، تليها ما نسبته 38,30% من يرون أن اعتراضهم عن اتخاذ قرارات مسؤولتهم متعلقة بالأساس بها و ذلك كونها امرأة و غير مؤهلة لاتخاذ القرارات .

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

و عليه و إتاما لما ذكرناه سابقا ، فالفئات السوسيو مهنية قد تراجعت نظرتها الجندرية حول إمكانية ممارسة المرأة للعملية التسييرية و توليها للمناصب القيادية ، مما دفع باتجاه تسهيل مهامها .

الجدول رقم (30) : يوضح طبيعة المزايا المحققة للعمال منذ قدوم مسؤولتهم لهذا المنصب :

فئة الموضوع: العوامل التي سهلت من وظيفة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة المئوية %
01	عوامل تشريعية (النظام، القوانين و السياسات..	50	51,02%
02	عوامل شخصية (مستواها التعليمي، كفاءتها في التسيير،...)	37	37,76%
03	عوامل اجتماعية	11	11,22%
المجموع		*98	100%

*ملاحظة: عدد المبحوثين الذين أجابوا هو 81، و تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

نلاحظ من هذا الجدول أن 51,02% من العوامل التي سهلت من وظيفة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية تخص نظام و القوانين و السياسات مثلما تبين ذلك وحدة التحليل رقم 01 ، تليها 37,76% تخص العوامل الشخصية مثلما تبين وحدة التحليل رقم 02. مقابل 11,22% تخص عوامل لها علاقة بالمتجمع مثلما تبين ذلك وحدة التحليل رقم 03.

ما يمكن استنتاجه من هذه النتائج ثمة جملة من العوامل الموضوعية التي ساهمت في تسهيل مهمة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية ، و تواجهها في مراكز اتخاذ القرار ، و حسب إجابات المبحوثين فمنها ما يتعلق بالجانب التشريعي سواء ما تعلق بالقوانين أو بالسياسات التي تنتهجها الدولة حيال ذلك ، فمثلا نجد أن قانون الوظيفة العمومية يساوي بين الجنسين في الحقوق و الواجبات كما تنص عليه المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم ، أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية و

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيّرة

الاجتماعية"¹، و من أمثلة ما صرحوا به (الدستور ، قانون الأسرة ، القرار السياسي ، النظام ، الحرية المفرطة في المساواة بين الرجل و المرأة في الجزائر و محاولة تأنيث الإدارة و المؤسسة الجزائرية بصفة عامة من أطراف لا يحبون الخير للجزائر ، السياسية التي انتهجتها الدولة في تأنيث الإدارة و إعطائها المناصب العليا و الحرية التي تجدها أثناء مباشرة عملها...الخ) ن و كانت أكثر العبارات ترددا هي (الرئيس بوتفليقة) خاصة من قبل الذكور ، في إشارة منهم أن رئيس الجمهورية هو من أعطى الحرية للمرأة من خلال تعديله لقانون الأسرة . لقد ارتبط اسم بوتفليقة بموضوع المرأة ، خاصة انه كان يشاركها احتفالات الثامن مارس ، و في هذا الشأن تقول الأستاذة يسمينة مباركي في مداخلة لها " ثمّة جملة من العوامل التي أفضت إلى حدوث تحولات في بنية أوضاع وأدوار الذكورة والأنوثة. منها ما هو تشريعي حيث عدّل قانون الأحوال الشخصية لتغيير صورة الأسرة الجزائرية، التي كانت مندرجة ضمن الأطر التقليدية، من خلال تركيزها على حقوق المرأة الماديّة والمعنوية، هذا التشريع المدعوم من قبل خطاب سياسي، يهدف إلى وضع منظومة متكاملة من التشريعات والآليات لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين"²، و رغم أننا أشرنا أن قانون الوظيفة العمومية لا يميز بين الجنسين في العمل ، إلا أن ما تقوم به الدولة الجزائرية من خلال المنظومة القانونية هو اعتراف ضمني أنه ثمّة معوقات اجتماعية لا زالت تعيق المرأة في الفضاءات المهنية ، مهما اختلفت مستوياتها. إضافة إلى عوامل خارجية تتعلق بالمعاهدات الدولية، منظمات حقوق الإنسان، الجمعيات النسائية.

لكن لا يمكن أن نكتفي بالعوامل التشريعية كأحد أهم العوامل التي ساهمت في تسهيل مهمة المرأة الإطار المسيّرة ، فهناك عامل لا يقل أهمية عن سابقه و هو بالأساس متعلق بها ، فالمرأة و بفضل التعليم و التكوين كان لهما الفضل في تواجدها في مراكز قيادية و قيامها بالمهام لقد أثبتت المرأة عبر التاريخ و إلى غاية يومنا هذا بقدرتها و كفاءتها على القيام بمهام رجولية متجاوزة في ذلك دورها الجندري الأساسي ، حيث أشارت إجابات

¹ المادة 27 من الأمر رقم 06-03 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 16، 46/07/2006. ص 03.

² يسمينة مباركي، اطيقا الجندر(الجندر في كتابات رجاء بن سلامة)، كلية الآداب و اللغات ، جامعة سطيف 02 (بدون سنة). ص 05.

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

المبحوثين إلى ذلك بقولهم (تعلمها و كفاءتها ، مستواها التعليمي ، قوة شخصيتها ، طموحاتها المهنية ، ...الخ) ، وغير ذلك من المؤشرات .

ما أشارت إليه إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية كان بالأخص يندرج في إطار تغيير النظرة الجندرية النمطية للدور لمكانة المرأة في المجتمع ، و من أمثلة ما صرحوا به (تقبل المجتمع لها، تغيير النظرة إليها، اكتسبت مكانتها في المجتمع الجزائري، نمو الوعي في المجتمع...الخ) ، رغم أن التمثيل النسبي قليل لهذه العوامل ، إلا أنها موجودة في الواقع.و إلا كيف نفسر تواجد المرأة في الفضاءات المهنية لو لم تجد مساندة و قبولا اجتماعيين .

II. الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على تراجع النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة في مجتمع محل الدراسة دفع باتجاه قبول و تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة.

إلا أن مناقشة المعطيات الإحصائية هذه الفرضية أفضت بنا إلى ما يلي:

فالتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم 21 ، 22 ، 23 ، 24 توحى بنا إلى أن الفئات السوسيو مهنية تمثلها و تصوراتها حول المرأة تجمع بين ما هو تقليدي و ما هو حديث ، فنسبة 52,08 %

و 47,92 % هي نسب متقاربة بين من يرى أن الدور الإنجابي هو الدور الأساسي للمرأة بتأييد أكثر من الذكور ، في حين ترى الإناث عكس ذلك ، و هو يعبر عن صراع بين الجنسين حول توزيع الأدوار .

و بخصوص تشجيع المرأة على الخروج للعمل و ما تراه عينة بحثنا من الأدوار المناسبة لها فهي كذلك نسب متقاربة بين 52,48 % كاتجاه معارض ، و 47,52 % تخص الاتجاه المؤيد ، و نفس الشيء بالنسبة لتأييدها في المناصب القيادية ، و كما ذكرنا سابقا حول تقارب هذه النسب هو يعكس عن تبني نموذج جديد من القيم ، و السير نحو عقلانية جديدة ، ترى في مسألة خروج المرأة للعمل و توليها للمناصب القيادية أمر عادي ، بل يعبر عن الانتماء للمجتمعات الحديثة التي تنادي بالمساواة بين الرجل و المرأة .

الفصل الثالث تراجع النظرة الجندرية النمطية و مهنة المرأة الإطار المسيرة

أما مسألة أن المرأة تواجه مشاكل بسبب جنسها عند تواليها للمناصب القيادية ، فحسب نتائج الجدول رقم 26، 27 ، 28، تشير إلى أن طبيعة معاملة العمال مع مسؤولتهم هي من جنس التعاون و هذا ما تدل عليه نسبة 80,21% في حين كانت نسبة 62,50% تؤشر على وجود سهولة الاتصال بينها و بين العمال ، أما موضوع الاعتراض على القرارات التي تتخذها فكانت نسبة 67,71% لا يعترضون على ذلك ، مما يدفعنا بالقول أن تغير في النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة تساهم في تسهيل مهمتها كإطار . و إن اختلفت العوامل التي ساهمت في ذلك حسب ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم 30 بين عوامل تشريعية و شخصية و اجتماعية .

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام

من خلال كل المعطيات الواردة في الاستمارات، و بناء على ما جاء في عرض و تحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضيتين الجزئيتين الأولى و الثانية ، توصلنا إلى النتائج التالية:

1-على مستوى الفرضية الأولى: تضع الفئات السوسيو مهنية مجموعة من التوقعات و اهتمامات تسعى لتحقيقها، و في ظل ما يعيشه النسق المهني من أزمة هذا من جهة ، و انتساب الإطارات النسوية للفضاءات المهنية من جهة أخرى ، دفع بالفئات السوسيو مهنية لإعادة جدولة توقعاتها و اهتماماتها مما سهل من وظيفة المرأة الإطار ، و هو ما تدل عليه نتائج الجدول رقم 16 حيث عبرت نسبة 63,50% عن أولى هذه الاهتمامات ، و المتمثلة في منصب عمل دائم ، تليها نسبة 58,30% حيث احتل الأجر المرتفع في المرتبة الثانية ، و كانت آخر رتبة تخص الهوية الجندرية للمسؤول بنسبة 89,60% ، أما نتائج الجدول رقم 09 هي الأخرى توضح أبعاد الشروط التي يجب أن تتوفر في مسؤولهم ، و كانت نسبة 78,85% من يؤكدون عن مراعاة حاجاتهم في العمل ، و الجدول رقم 13 يوضح طبيعة المزايا المحققة ، فعبرت نسبة 53,85% عن تحقيق المزايا المادية (الترقية، التكوين، تسوية مخلفات الأجور و غيرها) ، أما ما نسبته 46,15% فكانت لصالح المزايا المعنوية (الاحترام، الاهتمام ، العدالة...) ، و سواء تعلقت هذه المزايا بعدها المادي أو المعنوي ، فتحقيقها يعني إشباع حاجات الفئات السوسيو مهنية ، و هو الدور المتوقع من مسؤولتهم، إضافة إلى ذلك تأتي نتائج الجدول رقم 17 لتؤكد ذلك ، فلقد عبرت نتائجها عن رضا العمال منذ تولي مسؤولتهم لهذا المنصب ، فالمواضيع التي كانت تشغل اهتماماتهم تتعلق بالأساس بمواضيع مهنية متمثلة في الأجر، الترقية،... الخ بنسبة قدرت ب 71,21% . فما عاشه و ما يعيشه المجتمع الجزائري اليوم من تحولات ، خاصة على مستوى **البناء الاقتصادي** كانت لها انعكاسات على مستوى البناء الاجتماعي ، لعل أبرزها هو تنحي بعض القيم الاجتماعية لصالح قيم جديدة ، فبعد ما كان المجتمع يرفض فكرة خروج المرأة للعمل ، ها هو اليوم يقبل بها كإطار تتولى مناصب عليا و تتواجد في مراكز اتخاذ القرار، و نتائج الجدول رقم 08 تعبر أكثر عن ذلك بنسبة 71,88% لا يجدون إخراج بما أن مسؤولتهم امرأة، مما يعني ثمة إعادة في توزيع الأدوار الجندرية لكل من الرجل و المرأة في المجتمع الجزائري .

و عليه كان لاهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية دور في تسهيل مهمة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية.

2- على مستوى الفرضية الثانية: إن مكانة الفرد تتحدد بالدور الذي يقوم به ، و بناء على مؤشرات الفصل النظري و المتعلقة بإحصائيات حول المرأة و تواجهها في أماكن العمل ، سيما المناصب العليا ، هي معطى حول ما تقوم به المرأة اليوم من تعدد للأدوار الجندرية في مجتمعها ، لكن هل هذا مؤشر كافي على تراجع النظرة الجندرية النمطية لمكانتها، خاصة و هي تنتمي لمجتمع ذكوري ،

إن نتائج الجدولين رقم 22 و 23 أثبت أن ظاهرة خروج المرأة للعمل هي في الأصل استجابة لمتغيرات اقتصادية لا اجتماعية ، فنسبة 52,48% لا تشجع على خروج المرأة للعمل ، كذلك نسبة 53,90% لا تؤيد توليها للمناصب القيادية، لقد سبق و قلنا أن منظوم القيم في المجتمع الجزائري هي منظومة فوضوية، لذا فإن قبول الفئات السوسيو مهنية للمرأة كإطار كما تفضلت به نتائج الفرضية الأولى ن لا يعبر في الحقيقة عن مسألة قناعات ، بقدر ما هي مسألة براغماتية في الأساس.

فعمل المرأة تجاوز حدود بيتها ، و الذي كان يتمثل في تربية أبنائها و المحافظ على أسرتها ، و هو دور جندي تقليدي ، اليوم هناك تعدد للأدوار الجندرية التي تمارسها المرأة ، في كثير من الأحيان بتدخل من المجتمع فهو يرسم لها مجالات عملها على سبيل المثال توجيه المرأة إلى قطاعي التعليم و الصحة .

و بخصوص قبول المرأة كإطار ، عبرت نتائج الجدول رقم 25 أن عامل المرونة في التعامل هو ما يميزها بنسبة 95,65% ، و هو ما يعمل على إيجاد جو عمل يسوده التعاون و يسهل من العملية الاتصالية بينها و بين العمال .إن اتخاذ المرأة للقرارات ، في كثير من الأحيان لا يقابل بالرفض من قبل العمال ، و إن حدث ذلك فهو راجع للمشكلات و ليس بسبب الهوية الجندرية للمسؤول .

و إن كانت للعوامل التشريعية كالقوانين و الممارسات السياسية دور في تسهيل مهمة المرأة الإطار ، بالإضافة للعوامل الشخصية ، يبقى العامل الاجتماعي هو الآخر له دور في ذلك .

الخاتمة

الخاتمة

إن الهدف من البحوث السوسيولوجية هو الاقتراب من الواقع الاجتماعي ، و محاول تفسير الظواهر الاجتماعية ، و يعد موضوع الإطارات أحد أهم المواضيع التي اهتم بها العديد من الباحثين و المفكرين ، و تعود أهمية هذا الموضوع للمكانة التي يحتلها الإطارات في البناء الاجتماعي ، و للدور الذي يقومون به داخ التنظيمات ، و من خلال دراستنا هذه أردنا التطرق إلى موضوع الإطارات النسوية من منظور النوع الاجتماعي.

و لقد انطلقنا من سؤال مركزي مفاده : هل لتجاوز الفئات السوسيو مهنية النظرة الاجتماعية النمطية للدور الجندي للمرأة دور في تسهيل مهمتها كإطار في المؤسسة ؟

حيث هدف الدراسة إلى معرفة العوامل التي ساهمت في تسهيل وظيفة المرأة الإطار ، و كان تركيزنا على بعدين هامين ، هما تجاوز الفئات السوسيو مهنية الهوية الجنديرية للإطار في ظل اهتمامها بقضاياها المهنية و المتمثلة في تحقيق توقعات مادية (الترقية ، التكوين ، الأجور ، منصب عمل دائم...) و معنوية (كاحترام ، و تقدير الذات ، و العدالة...)، و البعد الثاني هو تراجع النظرة الجنديرية النمطية لمكانة المرأة في المجتمع من خلال تجاوزها لدورها الجندي التقليدي ن و قيامها بعدة أدوار إنتاجية و مجتمعية مختلفة .

نتائج هذه الدراسة سمحت لنا بفهم التحولات التي يعيشها المجتمع من خلال إعادة توزيع الأدوار بين الجنسين من جهة ، و ما يعيشه النسق المهني من جهة أخرى ، و الذي دفع بالفئات السوسيو مهنية إلى إعادة جدولة اهتماماتها في ظل هذه المعطيات .

إن أي بحث لا ينتهي بانتهائه ، بل يتطور من خلال استمرارية البحث العلمي ، و بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة ، فهي تستدعي المتابعة و إعادة تساؤلات تشكل نقطة انطلاق لدراسات سوسيولوجية أخرى ، لأنه في الأخير البحوث العلمية ي بحوث تراكمية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I. المصادر

01-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المادة 27 من الأمر رقم 06-03، العدد 46، 07/16/

2006

II. المراجع باللغة العربية :

1/ الكتب:

02-أبورياش حسين وآخرون ، الإساءة و الجندر، دار الفكر، عمان، الأردن، ط1، 2006.

03-أبو بكر أميمة ، شكري شرين ، المرأة و الجندر في العالم العربي، دار الفكر، دمشق، سوريا، ط1، 2002.

04-الأصفر أحمد و الأديب عقيل ،علم اجتماع التنظيم و مشكلات العمل ، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع، 2003/2002.

05-الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ، تاريخ الحركات النسائية في العالم العربي(وضع المرأة العربية)، بيروت، 2005.

06-أونيس عبد الحميد أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط 01، 2011.

07-البدري طارق عبد الحميد ، الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسات التعليمية ، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان الأردن، ط1، 2001.

08-بن سلامة رجاء ، بنیان الفحولة (أبحاث في المذكر و المؤنث)، دار بترا للنشر و التوزيع، دمشق، سوريا، ط2، 2005.

قائمة المراجع

- 09-البنك الدولي ، النوع الاجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا (المرأة في المجال العام)، دار الساقى ، بيروت، لبنان، 2005.
- 10-بوتول جانستون، تاريخ علم الاجتماع، تر: عاطف غيث، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1964.
- 11-بوظمين ليلي ، الإطارات النسوية ، دفتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية (CRASC) رقم 02 ، وهران ، 2001.
- 12-التايب عائشة ، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، ط1، 2011. صندوق الأمم المتحدة للسكان ، مسرد مفاهيم و مصطلحات النوع الاجتماعي ، منشورات مفتاح، رام الله، فلسطين، ط1، 2006.
- 13-جوناثان تيرنر، بناء نظرية علم الاجتماع، تر: محمد سعيد فرح، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، ط 2 ، 2000.
- 14-حجازي مصطفى ، التخلف مدخل على سيكولوجية الإنسان المقهور، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء، المغرب، ط9، 2005.
- 15-حسن محمد بلقاسم ، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1999.
- 16-حوسو عصمت محمد ، الجندر :الأبعاد الاجتماعية و الثقافية، دار الشروق للنشر و التوزيع ،عمان ، الأردن ، ط1، 2009.
- 17-الحيدري إبراهيم ، النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب، دار الساقى، بيروت ، لبنان، ط1، 2003.
- 18-خواجة عبد العزيز ، أساسيات في علم الاجتماع ، دار نزهة الألباب للنشر و التوزيع، غرداية ، الجزائر ، 2012.
- 19-شيفرد ليندا جين ،أنثوية العلم:العلم من منظور الفلسفة النسوية،ترجمة يمنى طريف الخولي،عالم المعرفة،الكويت، 2004.

قائمة المراجع

- 20-الصيرفي محمد ، السلوك الإداري و العلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2007.
- 21-عاشور أحمد صقر ، إدارة الموارد البشرية العامة، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر،1983.
- 22-عبد الجبار عادل بن صلاح بن عمر و القحطاني محمد بن مترك ، علم النفس التنظيمي و الإداري، مكتبة الملك فهد الوطنية،الرياض، السعودية،ط 01 ، 2007.
- 23-عبد المعبود موسى محمد ، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز (بين نظرتي الفعل و النسق الاجتماعي) ، دار الناشر، القصيم، ط 1 ، 2001.
- 24-عنصر العياشي ، الإطارات الصناعية ، دفتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية (CRASC) رقم 02 ، وهران ، 2001.
- 25-عنصر العياشي ، نحو علم اجتماع نقدي :دراسات نظرية تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، ط 2، 2003.
- 26-غدنز أنتوني ، علم الاجتماع،ترجمة و تقديم فايز الصياغ،المنظمة العربية للترجمة،بيروت،لبنان، ط 1، 2005.
- 27-محمد العادلي نجلاء ، تضمين النوع الاجتماعي في الخطة القومية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية (تجربة مصرية)، منظمة المرأة العربية، مصر، ط 1، 2012.
- 28-ميراني حسان ، الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات ، دفتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية (CRASC) رقم 02 ، وهران ، 2001.
- 29-الموسوي سنان ، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع،عمان، ط 01، 2004.

2/كتب المنهجية:

- 30-إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي ، دار الطليعة للنشر و التوزيع ، بيروت ، ط2، 1986.
- 31-الجوهري محمد و الخريجي عبد الله ، طرق البحث الاجتماعي ، (بدون دار النشر)،القاهرة ، ط 5 ، 2008.
- 32-ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار مجدلاوي للنشر،عمان، ط1، 1999.
- 33-سبعون سعيد و جرادي حفصة ، الدليل في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر،الجزائر،2012.
- 34-سفاري ميلود و سعود الطاهر ، المدخل إلى منهجية في علم الاجتماع ، مخبر علم الاجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة، الجزائر ، 2007.
- 35-عماد عبد الغاني ، منهجية البحث في علم الاجتماع (الإشكاليات ، التقنيات، المقاربات)، دار الطليعة، بيروت، ط1، 2007 .
- 36-موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تر: بوزيد صحراوي و آخرون ، إشراف و مراجعة : مصطفى ماضي، دار القصة ، الجزائر، 2004.
- 37-الهّمالي عبد الله عامر ، أسلوب البحث الاجتماعي و تقنياته ، منشورات جامعة قاريونس، بن غازي ، ليبيا ، ط2 ، 1994.
- 38-وائل عبد الرحمن و فجل عيسى محمد ، البحث العلمي و البحوث الإنسانية و الاجتماعية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن، ط2، 2007 .

3/ المعاجم و القواميس:

- 39- أبو مصلح عدنان ، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، ط1، 2006.
- 40- دورنيه جان فرنسوا ، معجم العلوم الإنسانية ، تر: جورج كثورة ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت، ط2، 2011.
- 41- دينكن ميتشل ، معجم علم الاجتماع ، تر :إحسان محمد الحسن، دار الطليعة ، بيروت ، ط2، 1986.
- 42- قاسمي ناصر ، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2011.

4/المجالات ، الدوريات و الجرائد:

- 43- أبو غلوس ليلي محمد و الحمداني موفق ، إدراك الفرق في السلطة النسبية لكل من الذكور و الإناث و تمثل الدور الجندري لدى الأطفال الأردنيين ، دراسات ، العلوم التربوية ، المجلد 38، ملحق 2، 2011. (بدون البلد).
- 44- الأزهر العقبي ، المراكز و الأدوار الإجتماعية و محدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، العدد الثامن ، جوان ، 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر.
- 45- بحري دلال ، النظرية النسوية في التنمية ، مجلة المفكر ، العدد 11 ، كلية الحقوق السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر ، (بدون سنة).
- 46- حمداوي محمد ، وضعية المرأة و العنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري التقليدي، دفاتر مجلة إنسانيات ، العدد 01، وهران ، الجزائر ، ، 2004.
- 47- عدوني عصام ، العنف ضد المرأة العربية في المغرب (مقاربة سوسيولوجية) ،مجلة المستقبل العربي ، (بدون سنة).
- 48- فرج المساعد نورة ،الحركة النسوية و اتجاهاتها، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد 71، 2000، الأردن.

49-مباركي يسمينة ، اطيقا الجندر (الجندر في كتابات رجاء بن سلامة)، كلية الآداب و اللغات ، جامعة سطيف 02 (بدون سنة).

50-مقدود فريدة ، التطور التاريخي لمكانة المرأة الاجتماعية ، مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، مركز البحث العلمي ، الجزائر ، العدد 04 ديسمبر ، 2017.

5/المذكرات و الرسائل الجامعية:

51-بن زيان مليكة ، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأطفونيا، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ، 2004/2003.

52-بن قومار كريمة ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2013/2012.

53-الحاج بلقاسم ، المرأة و مظاهر تغير النظام الأبوي في الأسرة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامع الجزائر بن يوسف بن خدة، 2009/2008.

54-العبيدي ليليا ، جذور الحركة النسائية في تونس ، تونس ، 1987، (بدون دار النشر).

55-كاري نادية أمينة ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، قسم العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2011.

56-ميراني حسان ، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة باجي مختار ، عنابة، الجزائر، 2007/2006.

5/ملتقيات:

57-عنصر العياشي ، الإطارات في المنشأة العمومية الجزائرية (تمثيلات الهوية و الطموحات)، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول "التنمية و الثقافات الوطنية" ، الجزائر، 13-15 ماي 1995 ، تنظيم منظمة اليونيسكو و مركز البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية.

6/مواقع الكترونية:

58- بروقي وسيلة، الأنوثة و الذكورة من خلال الموروث الشعبي الجزائري و تمثلات المجتمع (مقارنة أنثروبولوجيا الجندر)، <http://www.dernounisalim.com/>، تاريخ التصفح : 2016/04/26.

59- سعيدي محمد، الدار - المرأة (رمزية الفضاء بين المقدس و الدنيوي في الثقافة الشفوية) ، <http://insaniyat.revues.org/11531> ، تم التصفح بتاريخ 2016/04/26.

60- الغامدي سعيد ، معوقات وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام، <http://www.hrdiscussion.com/hr96076.html>، تاريخ التصفح 2016/02/06

.III المراجع باللغة الفرنسية :

1/ الكتب

61-André Grelon , **sciences sociales et les cadres**(**Témoignages et regards rétrospectifs**) , LASMAS-CNRS , Parise,2001.

62-Grawitz Madeline, **Lexique des sciences sociale** ,éd dolloz ,Paris, 1981 .

63-Jacqueline Laufer et Catherine Marry , **Le Genre Des Cadres, Regards Rétrospectifs**, LASMAS-CNRS ,Parise,2001.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم و عمل

استمارة بحث بعنوان : مهنة المرأة الإطار المسيّرة في المؤسسة العمومية الجزائرية بين

النظرة الجندرية و القضايا المهنية للفئات السوسيو مهنية

مقاربة سوسيو تنظيمية ببعض المؤسسات الإدارية بمدينة غرداية

تحية طيبة

في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم علم الاجتماع ، فرع تنظيم و عمل تحت عنوان :

" مهنة المرأة الإطار المسيّرة في المؤسسة العمومية الجزائرية بين النظرة الجندرية و

القضايا المهنية للفئات السوسيو مهنية "

ونظرا لأنكم تمثلون مجتمع الدراسة يسرني أخي / أختي المبحوث (ة) أن أضع تحت تصرفكم هذه

الاستمارة و نرجو منكم أن تجيبوا على الأسئلة الواردة فيها بدقة و عناية عن طريق اختيار الإجابة

المناسبة وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

و في الأخير نشكر لكم تجاوبكم و حسن تعاونكم مسبقا و تقديركم لأهمية البحث العلمي

السنة الجامعية 2016/2015

جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

موضوع الاستمارة: النوع الاجتماعي و مهنة المرأة الإطار في المؤسسة العمومية الجزائرية

ملاحظة: ضع علامة (x) في المكان المناسب

أولا: البيانات السوسيوديموغرافية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. الحالة العائلية: أعزب/ة متزوج/ة أرمل/ة مطلق/ة
4. المستوى التعليمي:
- يقرأ و يكتب - متوسط - جامعي
- ابتدائي - ثانوي
5. المستوى المهني:
- عون تنفيذي (الصنف من 01 إلى 06)
- عون تحكم (الصنف من 07 إلى 08)
- عون تطبيق (الصنف من 09 إلى 10)
- عون تصميم / إطار (الصنف من 11 فما فوق)
6. طبيعة منصبك: دائم متعاقد ادماج
7. الأقدمية في العمل:

ثانيا: البيانات الخاصة باهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية:

8. بما أن مسؤولتك امرأة، هل هذا يشكل لك إخراج؟ نعم لا
- في كلتا الحالتين لماذا؟
9. لو كانت لك حرية اختيار، مسؤولك في العمل لصالح من يكون هذا الاختيار؟ الرجل المرأة
- في كلتا الحالتين لماذا؟
10. ما الشروط التي تفضلها أن تتوفر لدى مسؤولك في العمل؟
- أن يكون مؤهل و ذو كفاءة
- أن يراعي حاجاتك في العمل
- شروط أخرى أذكرها:
11. بصفتك موظف ما الذي يشغل اهتمامك أكثر:
- مسائل مادية (الأجر، الترقية، علاوة المردودية...)
- مسائل معنوية (الاحترام، التقدير،)
- مسائل أخرى أذكرها:
12. في مؤسستك كيف ترى مسار ترقيتك: بطيء متوسط سريع

- في كل الحالات هذا يرجع إلى :

- تدخل مسؤولتك لتسوية ذلك
 -تقاعس مسؤولتك لتسوية ذلك

..... حالات أخرى أذكرها :

13. رتب هذه القضايا حسب أهميتها إليك:

- منصب عمل دائم -أجر مرتفع -أن يكون مسؤولك رجل لا امرأة
 -لأنها امرأة -أسلوب تسييرها -سلبية -إيجابية -كيف تقيّم علاقتك بمسؤولتك؟

- في كلتا الحالتين هل هذا يعود إلى :

- أسلوب تسييرها
 -لأنها امرأة

..... حالات أخرى أذكرها:

15. من خلال علاقتك مع الزملاء في العمل و الحديث إليهم ما أكثر المواضيع التي تتناقشون فيها :

- مواضيع مهنية (الأجر، الترقية ، علاوة المردودية.....الخ)
 -مواضيع اجتماعية (خدمات اجتماعية ، نقابة العمال ، الحماية الاجتماعية.....الخ)
 -مواضيع تتعلق بمسؤولتكم في العمل (أسلوب تسييرها، أسلوب معاملتهاالخ)

16. كيف تقيّم وضعيتك المهنية منذ قدوم مسؤولتك إلى هذا المنصب؟

- جيدة -حسنة -متوسطة -سيئة

17. أثناء تدخل مسؤولتك لتوجيه العمال و ارشادهم ، حول العمل ، ما هو رد فعلهم ؟

- يتقبلون ذلك
 -يعترضون على ذلك

18. ما هي مشاكلك المهنية التي عالجتها مسؤولتك الحالية و عجز عن حلّها مسؤولك السابق؟

19. تكلم عن طبيعة المزايا المحققة لك و لزملائك منذ قدوم مسؤولتك لهذا المنصب :

20. هل أنت راضي عن العمل منذ تقلد مسؤولتك هذا المنصب ؟ نعم لا

*في حالة الإجابة بنعم هذا يرجع إلى:

- تمتلك كفاءة تأهلها لذلك
 -المرأة يسهل التعامل معها
 -المرأة يمكن التفاوض معها

-في حالة الإجابة بلا لماذا:

21. هناك من يقول أن العامل الجزائري اليوم يبحث عن مصلحته و لا يهتم أن يكون مسؤوله في العمل رجل أو امرأة ، هل

- تؤيد ذلك ؟ نعم لا

ثالثا: البيانات الخاصة بتغيير النظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة .

22. في رأيك هل دور المرأة ينحصر في الإنجاب و رعاية الأطفال فقط ؟ نعم لا

23. المرأة اليوم في مجتمعا تقوم بعدة أدوار في نظرك ما الدور المناسب لها (يمكن أن تختار أكثر من إجابة):

-الدور الإنجابي (الولادة، رعاية الأطفال و الأسرة)

-الدور الإنتاجي(عمل مأجور)

-دور متعدد (عمل تطوعي في الجمعيات)

24. في رأيك هل تغيرت النظرة لمكانة المرأة في مجتمعنا الجزائري ؟ نعم لا

-في حالة الإجابة بنعم ، في نظرك هل هذا راجع لـ:

-تعلمها

- خروجها للعمل

.....عوامل أخرى أذكرها:.....

25. هل تشجع المرأة على الخروج للعمل؟ نعم لا

-في كلتا الحالتين لماذا.....

26. هل تؤيد تقلد المرأة للمناصب العليا في الإدارة؟ نعم لا

-في حالة إجابتك بنعم هل يعود ذلك لـ:

-المرأة الإطار متمكنة

-لا يوجد فرق بين الرجل و المرأة في التسيير

-المرأة أكثر مرونة في التعامل

27. احترامك لمسؤولتك يعود لـ ؟

-تستحق ذلك بسبب تمكنها.

-من طبيعتك احترام المرأة.

- مركزها الإداري الذي يفرض عليك ذلك.

28. من خلال خبرتك في العمل ، كيف ترى تعامل العمال مع مسؤولتك ؟ -متعاونين معها -عكس ذلك

29. في اتصالها المباشر مع العمال، هل تجد مسؤولتك صعوبة في ذلك؟ نعم لا

*في حالة الإجابة ب نعم ، هل يعود ذلك إلى : -أسلوب اتصالها - كونها امرأة

30. هل هناك اعتراض من قبل العمال ، عندما تتخذ مسؤولتك قرار معين ؟ نعم لا

*في حالة الإجابة بنعم ، هل يعود ذلك إلى :

-ليست مؤهلة لاتخاذ القرارات

-عدم فهمها للمشكلات

- كونها امرأة

31. من خلال خبرتك في العمل، هل تجد أن المرأة الإطار لازلت تواجه مشاكل في التسيير بسبب جنسها ؟ نعم لا

*في كلتا الحالتين لماذا؟.....

32. في اعتقادك ما الذي سهل من وظيفة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية ؟

دليل المقابلة: مهنة المرأة الإطار المسيرة في المؤسسة العمومية الجزائرية بين النظرة الجندرية و القضاياها

المهنية للفئات السوسيو مهنية

أولاً: البيانات السوسيو جغرافية

المنصب الذي تشغلينه:

الخبرة المهنية :

ثانياً: البيانات الخاصة باهتمام الفئات السوسيو مهنية بقضاياها المهنية :

1. من خلال تفاعلك مع العمال ، ما أكثر المواضيع التي تشغل اهتمامهم ؟
2. ما المزايا التي حققتها للعمال منذ تقلدك لهذا المنصب ؟
3. ما المشاكل التي كان يعاني منها العمال و قمت بمعالجتها؟
4. هل واجهت مشاكل عند تقلدك لهذا المنصب؟
5. في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل حسب رأيك: معوقات تسييرية / معوقات اجتماعية

ثالثاً: البيانات الخاصة بالنظرة الجندرية النمطية لمكانة المرأة العاملة:

6. عند تقلدك لهذا المنصب هل كان لك تأييد من قبل الأسرة و محيطك الاجتماعي؟
7. عند تقلدك لهذا المنصب هل كان هنا قبول من قبل مرؤوسيك؟
8. أترين أن المرأة الإطار ما زلت تجد بعض الرفض الاجتماعي من قبل العمال ؟
9. كيف ترين العمال في علاقتهم معك ؟ متعاونين معك / عكس ذلك
10. اتصالك المباشر مع العمال ، هل يشكل جنسك صعوبة في ذلك؟
11. هل هناك اعتراض من قبل العمال حيال اتخاذك لقرار معين؟
12. في نظرك ما الذي سهل من وظيفة المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية ؟