

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2

" أبو القاسم سعد الله "

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الإيديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي

في المجتمع الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تحت إشراف

أ/د حسين عبداللاوي

من إعداد الطالبة:

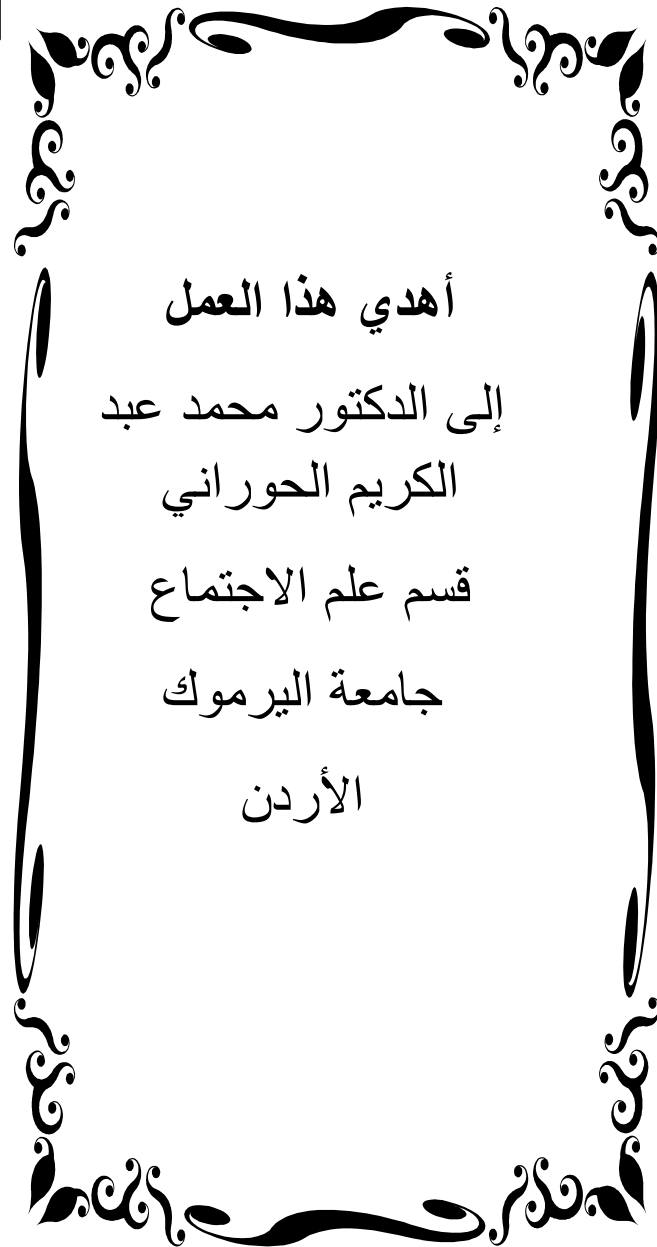
حياء غروية

حقل التخصص: علم الاجتماع الثقافي

السنة الجامعية: 2014 - 2015



إهداء



أهدي هذا العمل
إلى الدكتور محمد عبد
الكريم الحوراني
قسم علم الاجتماع
جامعة اليرموك
الأردن

شكر وتقدير

خالص الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الفاضل
الدكتور " عبد اللاوي حسين " لتفضله بالإشراف على هذا
العمل وحرصه الكبير على إتمامه، فله كل التقدير.
كل الشكر والتقدير للسادة أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين
تحملوا عناء قراءة هذا العمل ومراجعته وتصويبه.
كما أتقدم بالشكر الخالص إلى الدكتور محمد عبد الكريم
الهوراني الذي وقف بجانبني في كل مراحل العمل. فقد كان
حقاً ناصحاً، موجهاً ومعلماً فله كل التقدير والإحترام، دون
أن أنسى أن أتقدم بالشكر إلى كل من علّمني حرفاً في هذه
الحياة ومد يد العون لي.

فأنا ممتنة لهم جميعاً

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	
	الإهداء
	الشكر والتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول.
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
	الملخص باللغة العربية
أ-د	المقدمة
الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري للدراسة	
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
1	إشكالية الدراسة
3	تساؤلات الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	التعريفات الإجرائية
الفصل الثاني	
المبحث الأول	
التطور التاريخي للعلاقة بين الرجل والمرأة والمفاضلة القائمة بينهما	
10	الجزور التاريخية للفجوة الجندرية القائمة بين النوعين في مجال العمل

19	نظرة المجتمعات الإنسانية القديمة والأديان السماوية لعلاقات التمايز بين الرجل والمرأة
المبحث الثاني بنى المجتمع العربي وأشكال التمايز الجندري	
33	النظام الأبوي ودور التنشئة الاجتماعية في تشكيل الأدوار بين النوعين في المجتمع العربي
36	بنية العائلة العربية
43	دور التعليم في تقليص الفجوة بين النوعين في البلدان العربية
54	واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة والرجل في الوطن العربي
61	المشاركة السياسية للمرأة العربية
المبحث الثالث: بناء الأسرة الجزائرية وأشكال التمايزات الجندرية في المؤسسات المجتمعية	
68	التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية ودورها في تكريس التمايز الجندري
77	ردم الفجوة بين النوعين في التعليم، بين الواقع والمأمول
91	مشاركة الرجل والمرأة في النشاط الاقتصادي
97	مشاركة المرأة الجزائرية في المجال السياسي

الفصل الثالث المبحث الأول الطرح النظري في تفسير أصل الفروق الجندرية	
102	النظرية البيولوجية
106	التحليل النقدي للنظرية البيولوجية
108	نظرية التنشئة الاجتماعية
114	التحليل النقدي لنظرية التنشئة الاجتماعية
115	نظرية الجندر والبناء الاجتماعي
122	التحليل النقدي لنظرية الجندر والبناء الاجتماعي
المبحث الثاني النظريات السوسيولوجية المفسرة للفروق الجندرية	
127	المقاربة البنائية الوظيفية
131	التحليل النقدي للمقاربة البنائية الوظيفية
132	نظرية الصراع
134	التحليل النقدي للمنظور الصراع

135	نظرية التفاعل الرمزي
139	التحليل النقدي لنظرية التفاعل الرمزي
المبحث الثالث النظريات النسوية المفسرة للفروق الجندرية	
140	السياق الفكري للنظرية النسوية
145	النظرية النسوية الليبرالية
149	النظرية النسوية الماركسية
152	النظرية النسوية الراديكالية
156	النظرية النسوية الاشتراكية
161	التحليل النقدي للنظريات النسوية
164	موقف الدراسة الحالية من النظريات السوسيولوجية
المبحث الرابع	
168	الدراسات السابقة و الدراسات ذات الصلة
181	التعليق على الدراسات السابقة
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
185	أولاً: منهج الدراسة
186	ثانياً: محددات الدراسة
187	ثالثاً: أدوات الدراسة
191	رابعاً: مجتمع الدراسة و عينتها

195	خامسا: كيفية تحليل المقابلة
196	سادسا: المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها	
198	خصائص عينة الدراسة
	<u>المحور الأول</u> دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة
215	أولا: التمايزات الجندرية من حيث المظهر الخارجي
229	ثانيا: التمايزات الجندرية من حيث السمات الشخصية
240	ثالثا: التمايزات الجندرية من حيث أداء دور التدريس الجامعي
263	رابعا: التمايزات الجندرية من حيث تفضيل نوع الأستاذ المحاضر أو المطبق
271	خامسا: التمايزات الجندرية من حيث توزيع الإشراف العلمي والمشاركة في لجان المناقشة
293	سادسا: التمايزات الجندرية من حيث المشاركة في الفعاليات العلمية
308	سابعا: التمايزات الجندرية من حيث الحوافز (الإيجابية والسلبية)
327	خلاصة المحور الأول
	<u>المحور الثاني</u> دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات المسيرين الأكاديميين
330	أولا: التمايزات الجندرية من حيث المناصب القيادية

332	ثانيا: التمايزات الجندرية من حيث التنافس على العمل القيادي
342	ثالثا: التمايزات الجندرية من حيث مهارات التسيير الإداري
366	رابعا: التمايزات الجندرية من حيث الأخطاء المرتكبة في التسيير الإداري
379	خامسا: العوامل المساهمة في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة
404	سادسا: التمايزات الجندرية من حيث تفضيل نوع القيادي الأكاديمي
416	خلاصة المحور الثاني
	المحور الثالث
	التمايزات الجندرية من حيث الإنتاج الفكري للباحثين الجامعيين
418	أولا: عدد المنشورات العلمية لأفراد عينة الدراسة
422	ثانيا: التمايزات الجندرية من حيث عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة
429	ثالثا: التمايزات الجندرية من حيث المشاركة في مخابر و فرق البحث العلمي
434	رابعا: التمايزات الجندرية من حيث المفاضلة لنوع مدير مخبر أو فرقة بحث علمي
447	خلاصة المحور الثالث
	المحور الرابع
	انعكاس التمايزات الجندرية على أداء الدور في المؤسسة الجامعية
448	أولا: التمايزات الجندرية من حيث أداء دور الأكاديمي في الجامعة
464	ثانيا: النسق الأكاديمي والمفاضلة الذكرية الأنثوية

474	ثالثا: التمايزات الجندرية من حيث طبيعة العلاقات السائدة في الجامعة
487	رابعا: التمايزات الجندرية من حيث تكوين العلاقات والتواصل في الجامعة
497	خامسا: التمايزات الجندرية من حيث طبيعة الموضوعات المطروحة
510	خلاصة المحور الرابع
512	الخاتمة والإستنتاجات
517	توصيات الدراسة
518	قائمة المراجع
539	الملخص باللغة الإنجليزية
542	الملخص باللغة الفرنسية
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	رقم الصفحة
1	تطور نسب قيد الذكور والإناث في بعض البلدان العربية للسنوات 2005، 2011	46
2	نسب قيد الإناث والذكور في التعليم الثانوي في بعض البلدان العربية	48
3	تطور نسب قيد الإناث والذكور في التعليم العالي في بعض البلدان العربية للسنوات 2006، 2011	51
4	نسبة مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي من القوى العاملة من البالغين فوق 15 سنة في سنة 2011	56
5	نسب اليد العاملة (إناث وذكور) في بعض البلدان العربية	58
6	نسب النساء العاملات في مجال الوظائف العليا الإدارية	59
7	تطور معدلات البطالة في بعض الدول العربية	61
8	المقاعد النيابية التي تشغلها النساء في الدول العربية	65
9	نسبة مشاركة الإناث في كل مراحل التعليم من السنة الدراسية 1965 إلى 2015	78
10	نسب قيد الإناث والذكور في التعليم الابتدائي من السنة الدراسية 1965 إلى 2015	79
11	نسب قيد الإناث والذكور في التعليم المتوسط من السنة الدراسية 1995 إلى 2015	80
12	نسب قيد الإناث في التعليم الثانوي من السنة الدراسية 1995 إلى 2015	81
13	نسب الناجحين (ذكور وإناث) في شهادة التعليم المتوسط	81
14	نسب الناجحين في شهادة البكالوريا	82
15	تطور نسب الطالبات المسجلات في التعليم العالي	84
16	تطور عدد الحاصلات على شهادات التعليم العالي في مرحلة التدرج	85
17	تطور نسب المسجلات في التعليم العالي حسب الشعب العلمية (مرحلة التدرج)	86
18	تطور نسب المسجلات في مرحلة ما بعد التدرج حسب الشعب العلمية	88
19	تطور عدد أعضاء هيئة التدريس حسب النوع والرتبة الأكاديمية	89
20	تطور نسبة تشغيل المرأة الجزائرية	92
21	تطور نسبة النشاط الاقتصادي والتشغيل ومعدل البطالة	93
22	التوظيف حسب المستوى التعليمي والنوع في سنة 2014	95
23	نتائج الانتخابات التشريعية من عام 1962 إلى 2012	98
24	المرأة في البرلمان الجزائري (المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة)	99
25	تطور النساء المنتخبات في المجالس البلدية والولائية	101
26	توزيع الأساتذة حسب النوع والرتبة الأكاديمية للسنة الجامعية 2012 - 2013	191
27	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والرتبة الأكاديمية	192

194	توزيع أفراد عينة الدراسة	28
195	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والمنصب الإداري	29
198	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير النوع	30
199	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العمر	31
200	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المنشأ	32
201	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية	33
202	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عدد الأبناء	34
203	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عمل الزوج(ة)	35
204	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الدرجة العلمية	36
205	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مصدر الشهادة	37
206	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية	38
208	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المركز الوظيفي	39
209	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الترتيب الوظيفي في الجامعة	40
211	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الخدمة الإجمالية في الجامعة	41
212	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الاتجاه الأيديولوجي	42
213	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المشاركة الاجتماعية السياسية	43
241	عدد الساعات التي يقضيها أفراد عينة الدراسة في الواجبات المتعلقة بالتدريس	44
271	عدد الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا لأفراد عينة الدراسة	45
273	عدد الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس (رجال ونساء) في قسم اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا من سنة 2010 إلى سنة 2013	46
274	عدد لجان مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه التي شارك فيها أفراد عينة الدراسة	47
293	عدد الفعاليات العلمية التي شارك فيها أفراد عينة الدراسة	48
331	عدد المناصب الإدارية التي شغلها أفراد عينة الدراسة	49
418	عدد المنشورات العلمية لأفراد عينة الدراسة	50
423	عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات من السنة 2010 إلى 2013 في مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية	51
424	عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات من سنة 2011 إلى سنة 2014 في مجلة دراسات نفسية وتربوية	52
425	عدد البحوث المنشورة للباحثات والمبجوثين من سنة 2006 إلى 2010 في مجلة الآداب واللغات	53
426	عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات للسنوات (2006، 2008، 2011) في مجلة اللغة والأدب	54
429	توزيع مخابر البحث حسب متغير النوع في جامعة الجزائر 2	55
431	توزيع فرق البحث تبعا لمتغير النوع في جامعة الجزائر 2	56

فهرس الأشكال

1	نسبة مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي من القوى العاملة من البالغين فوق 15	57
2	معدل البطالة في بعض البلدان العربية	62

فهرس الملاحق

اسم الملحق	
	الاستبيان
	دليل المقابلة

غروبة، حياة. الإيديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي في المجتمع الجزائري. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر2، 2015. (الإشراف: أ. د حسين عبد اللاوي)

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مضمون الإيديولوجيا الجندرية لدى أعضاء هيئة التدريس، المسيرين الأكاديميون والباحثون الجامعيون وإنتاجهم العلمي، بالكشف عن طبيعة الاتجاهات التي يمتلكونها حول الأدوار والمكانات في الجامعة. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث استخدمت طريقة تحليل المضمون. تكونت العينة من (79) رجلا وامرأة أكاديميين، تم اختيارهم بطريقة المعاينة الهادفة من جامعة الجزائر2. استخدمت الدراسة أداة المقابلة لتحقيق أغراض الدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- وجود علاقة بين الإيديولوجيا الجندرية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وأداء الأدوار في الجامعة، بحيث يؤدي أعضاء هيئة التدريس الرجال أدوارا تعبر عن امتلاك إيديولوجيا جندرية تقليدية، وتؤدي النساء أعضاء هيئة التدريس أدوارا تعبر عن امتلاك إيديولوجيا جندرية ليبرالية. تتجسد هذه العلاقة في ربط الإلتزام بالمرأة عضو هيئة التدريس دون الرجل، الذي يتجلى في المظهر الخارجي، مواعيد العمل، الصرامة والجدية في أداء الواجبات التدريسية.

- امتلاك المسير الأكاديمي الرجل إيديولوجيا تقليدية تركز الهيمنة الذكورية، في مقابل امتلاك المسيرة الأكاديمية إيديولوجيا أقل تقليدية تسعى للتحرر من الصورة النمطية والنظرة الدونية، ويظهر ذلك في خوف الرجل من تفوق المرأة في التسيير الإداري ومنافسته على المناصب القيادية

في الجامعة، في مقابل سعي المرأة المسيّرة لممارسة الدور المؤسسي دون تمثل الأنوثة في ممارسة أدوارها.

- وجود فروق في مهارات التسيير الإداري بين الرجل والمرأة تتضمن تميّظات للأدوار على أساس جنسري، بحيث امتلك الرجل المسيّر مهارات تدل على امتلاك السمات القيادية. وامتلكت المرأة المسيّرة لمهارات في التسيير الإداري ترتبط بالسمات الأنثوية.

- وجود مجموعة من العوامل التي ساهمت في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة، مما عرقلت تواجدها في مواقع المسؤولية أهمها معوقات شخصية، تتعلق بالظروف العائلية، عدم ثقة المرأة بذاتها وقدراتها نتيجة التنشئة الاجتماعية، الخوف من الفشل، قلة طموح المرأة وعدم وجود الدافع والحافز لتبوء موقع قيادي في الجامعة. تليها معوقات اجتماعية، التي تظهر في التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة، نظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة كقيادية ورفضه أن تكون في موقع المسؤولية على الرجل. ثم معوقات تنظيمية، التي ترتبط بنظرة القائد الإداري لعمل المرأة، عدم القناعة والثقة بقرارات وإمكانات المرأة ومحدودية المؤهلات والخبرة الوظيفية.

- استمرار إيديولوجيا الهيمنة التي عبّر عنها الرجل الأكاديمي التي تكرّس المصالح والمحافظة على الوضع القائم، في مقابل إيديولوجيا الخضوع ورفض التهميش والإستبعاد الممزوجة بالرغبة في المساواة، التي عبّرت عنها المرأة الأكاديمية، المتجسدة في علاقات الصراع والتنافس على المصالح الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين.

- استمرار المفاضلة الجندرية في الجامعة، بسبب سيادة الصورة النمطية للذكورة والأنوثة، مما جعل الوضع السائد في الجامعة لا يختلف عن ماهو حاصل في المجتمع، من خلال وجود مكانات

مرتفعة يحضى بها الرجل لامتلاكه مصادر القوة، في مقابل المكانات المنخفضة المتموقعة فيها المرأة باعتبارها الكائن التابع والخاضع لسلطة الرجل.

- استمرار التمايز الجندري في تقسيم المجالات في الجامعة إلى مجالات ذكورية وأخرى أنثوية، الذي يظهر في تفضيل العمل مع الأستاذ المطبق أو المحاضر، تفضيل القيادي الأكاديمي، تفضيل مدير مخبر أو فرقة بحث علمي، تفضيل أعضاء البحث العلمي، تكوين العلاقات في الجامعة. فإذا كان غالبية عينة الدراسة من الرجال والنساء قد عبّرت عن إيمانها بالمعايير الموضوعية في ممارسة الدور، دون تحيز جندري، إلا أنه كان يطفو النزوع الذكوري الأنثوي من خلال المبررات التي تكشف عن الرغبة في التعامل مع نفس النوع.

- استمرار التقسيم التقليدي للأدوار في الجامعة، الذي يظهر في الموضوعات المطروحة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين فيما بين الرجال وبين النساء، بحيث عبّرت موضوعات المبحوثات عن الأدوار التعبيرية المتجهة نحو العالم الداخلي. بينما عبّرت موضوعات المبحوثين عن الأدوار الأدائية المرتبطة بالعالم الخارجي. هذا التقسيم التقليدي للأدوار انعكس على فعالية وجودة أداء المرأة عضو هيئة التدريس والباحثة الجامعية، حيث تبذل المرأة أقل جهداً من الرجل من حيث الوقت الذي يصرف في الواجبات التدريسية وأقل إنتاجاً بحثياً من الرجل.

الكلمات المفتاحية: الجندر، الإيديولوجيا الجندرية، إيديولوجيا جندرية تقليدية، إيديولوجيا جندرية الليبرالية، الأدوار والمكانات.

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية أكثر الموارد توافرا وأقلها استخداما، ويقصد بها الإستثمار في العمل الإنساني وتنمية القدرات والمواهب بالمشاركة في جميع مجالات الحياة العامة في المجتمع. وقد أشار التعريف الذي أوصى به المجلس الاقتصادي والاجتماعي بهيئة الأمم المتحدة عام 1961 إلى التفرقة بين الموارد البشرية والموارد المادية، على اعتبار أن الأولى تشمل على المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها البشر أو الطاقات الكامنة المتاحة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وهي تختلف عن باقي الموارد لأنها غير قابلة للشراء أو التخزين أو الإستعاضة، وإنما هي أكثر قدرة على التقدم والبناء (فهيمى، 2001). ويشمل مضمون الموارد البشرية الرجال والنساء على السواء، وقد ثبت تاريخيا وواقعا أن دور المرأة الاجتماعي والاقتصادي قد تحول تحولا كبيرا في العصر الراهن، من خلال اسهامها بصورة فعالة في أداء أدوار ووظائف عديدة داخل وخارج المنزل.

قطعت المرأة اليوم شوطا طويلا وهاما في نضالها وكفاحها للحصول على حقوقها، ومن المؤكد أن المراحل التي مرت بها قد اعترتها مجموعة من التحولات التاريخية، التي يمكن أن تتضح أكثر في حالة المرأة الجزائرية، التي على الرغم من الانجازات والمكاسب المتحققة في الكثير من الحقوق لفائدتها، إلا أنه لم يتوصل بعد إلى ادماجها في مختلف بنى المجتمع باعتبارها فاعلا اجتماعيا، مما أدى إلى خلل بين مكانة الرجل ومكانة المرأة في المجتمع، وفي فهم العلاقة القائمة بينهما سواء في الأسرة أو في مختلف مواقع العمل، بالرغم من بروز وعي جماعي بقضايا المشاركة والممارسة بين النوعين سواء على مستوى الفكر أو الممارسة. فالمرأة الجزائرية مازالت تواجه الكثير من التحديات التي تحدّ من فعاليتها في تحقيق ذاتها وإثبات وجودها في المجتمع الذكوري التقليدي، الذي حدّ من حرية حركتها وقلّ من مشاركتها في النشاط العام في المجتمع بسبب فرض سلطة الذكور على الإناث وقدرة هذه السلطة في صياغة كل العلاقات الاجتماعية بما في ذلك شخصية الأفراد،

التي اتسمت بطابع أبوي تسلطي، وثقافة دغماتية طبقية إملائية، وفي ذلك يرى إريك فروم أن الحضارات البشرية ككل تعاني من الهيمنة والتملك الأبوي الذي عكس نفسه في الفلسفة والعلوم والقوانين، وأن تحرير طاقات وملكات المرأة والمستضعفين لتحقيق ذواتهم الإنسانية والاجتماعية هو أساس تصحيح المجتمع (فروم، 1989).

يلعب الجندر (النوع الاجتماعي) دوراً هاماً في تحديد الأدوار والمسؤوليات بين النوعين، والصورة التي ينظر بها المجتمع إلى النساء والرجال، والأسلوب الذي يتوقعه في تفكيرهم وتصرفاتهم، الذي يرجع إلى أسلوب تنظيم المجتمع لا إلى الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة (أبوغزالة، 2010)، أي أن المجتمع وبالضبط السلطة السياسية والاقتصادية التي تكون غالباً بيد الرجال هي التي تحدد من يقوم بالأدوار بناءً على الاختلافات الجنسية وهل هذا الفرد ذكر أم أنثى، على اعتبار أن الدور الذكوري هو دور الجنس المسيطر بينما الدور الأنثوي هو دور الجنس المضطهد. لذا يعتبر الجندر شكل مهم من أشكال التدرج الاجتماعي الطبقي، وهو عامل محدد للفرص المتاحة للنوعين في أي مجتمع، كما أنه يعكس الأدوار الاجتماعية المختلفة بدأً من المنزل إلى مراكز صنع القرار. وبالرغم أن أدوار كل من الرجل والمرأة تختلف من ثقافة لأخرى إلا أن مركز الرجل دائماً أعلى من مركز المرأة، والأدوار التي يقوم بها الرجل تكون مقدرة ومثمّنة بدرجة تفوق تلك التي تقوم بها المرأة. وإذا كان تقسيم الأدوار يتم بناءً على قيمتها، فإن دور المرأة ينحصر في المجال الخاص بما يشمل من الرعاية وتربية الأطفال، أما الأدوار الإنتاجية في الحيز العام وأماكن صنع القرار فتكون من نصيب الرجل (Giddens, 2009).

إن أول مؤسسة اجتماعية التي تقوم بتشكيل هوية أفرادها وتعزز تقسيم الأدوار بين النوعين هي العائلة، التي يخضع أفرادها إلى مكانات هرمية تراتبية، يحتل فيها الرجل موقع السيادة والمرأة موقع الدونية، وفي هذا الإطار يرى بركات أن الهوية الجندرية للفرد ذكراً أم أنثى تلعب دوراً

أساسيا في حياته وأدواره اللاحقة، حيث يقول: " إن العائلة العربية تتصف ببنية هرمية طبقية، يحتل الأب فيها رأس الهرم، ويكون تقسيم العمل والقوة والمكانة الاجتماعية فيها على أساس الجنس والعمر، ولما كانت العائلة هي عماد عملية التنشئة الاجتماعية بما تغرسه من اتجاهات وقيم وسلوكات ونماذج حول الأدوار الجنسية فغالبا ما يمتد هذا الإطار النمطي ليشمل أدواراً عديدة أخرى خارج نطاق العائلة، أي إلى المجتمع الكبير" (بركات، 2008، ص.179).

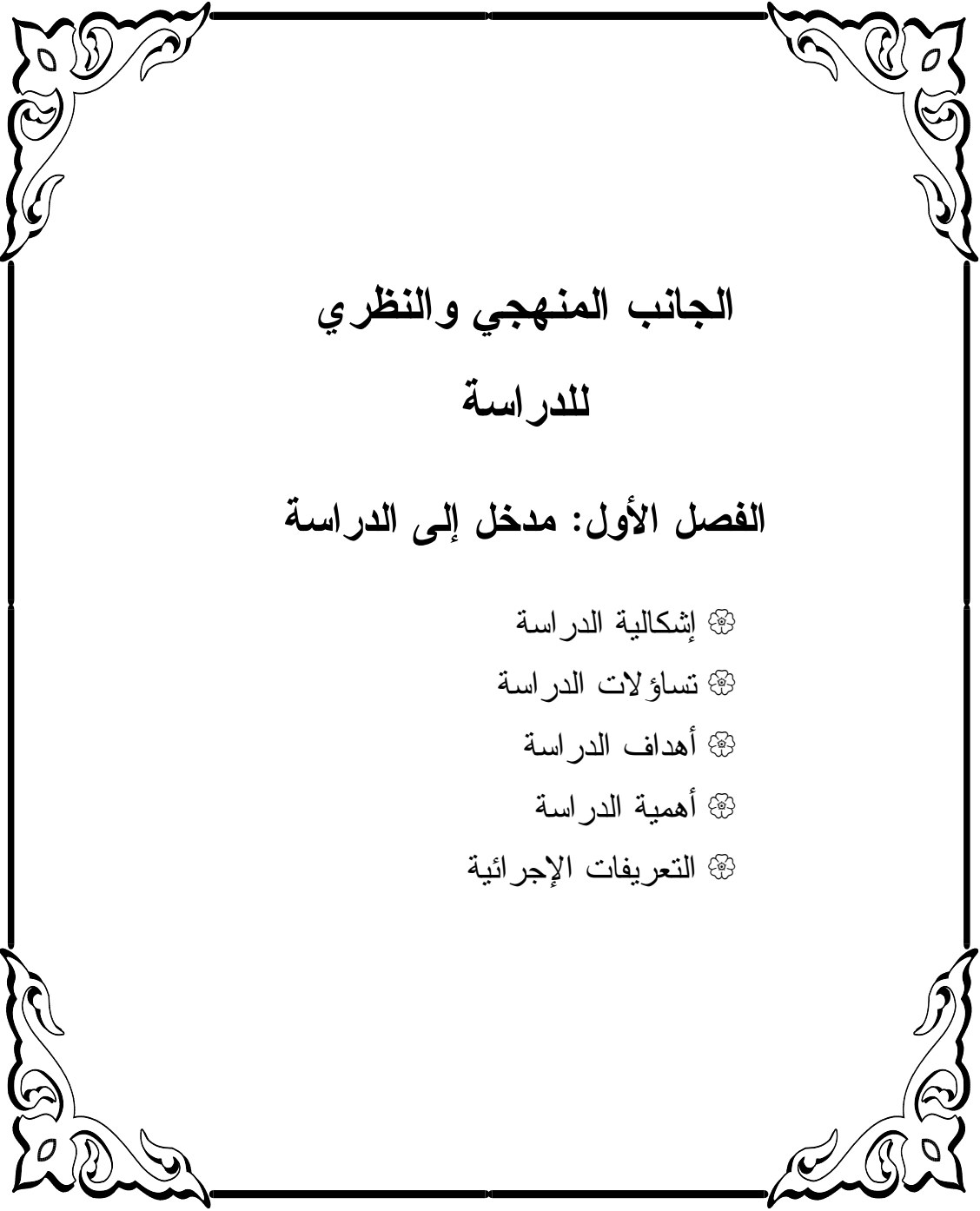
من بين ما يشمل المجتمع الكبير، الجامعة التي تعد أحد أهم مؤسساته، فهي تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، يقع على عاتقها مهام كبرى في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية، وللجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي، ووظيفة البحث العلمي، الذي يهدف إلى رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس، وتطوير المجتمع بالمعارف والإكتشافات الجديدة وحل مشكلاته. وإذا كانت المرأة الجزائرية استطاعت أن ترفع التحدي عن طريق التعليم برفضها للتمييز والتميز وأن تلج هذا الفضاء، حيث أصبحت عضوا في هيئات التدريس وباحثة جامعية ومسيرة أكاديمية للمؤسسة الجامعية، مما يدفع إلى الافتراض أن الجامعة استطاعت تهيئة الذهنيات لتقبل واقع مغاير تقبل المشاركة التامة للنوعين في إحداث التنمية، ومن ثمة تقبل المجتمع لمختلف أدوار المرأة وتجاوبه، بل تفاعله معها وتحقيق المساواة الجندرية بين النوعين.

تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على مكونات العقل الأكاديمي، المتمثل في عضو هيئة التدريس، المسير الأكاديمي والباحث الجامعي على أساس النوع (رجل وامرأة)، لكشف طبيعة الإيديولوجيا الجندرية ودورها في تحديد أدوار ومكانات الرجل والمرأة الأكاديميين. وفي تناول هذه الإشكالية تمّ تقسيم الدراسة إلى جانبين رئيسيين وهما الجانب النظري والجانب الميداني. تضمنت الدراسة في جانبها النظري ثلاثة فصول، حيث تناول الفصل الأول منهجية الدراسة من الإشكالية، تساؤلات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة والتعريفات الإجرائية للدراسة. وتناول الفصل

الثاني الإتجاهات الفكرية التي تناولت إشكالية التقسيم الجندري للأدوار بين الرجل والمرأة، وقد تضمن هذا الفصل أربعة مباحث، حيث تناول المبحث الأول النظريات المفسرة لأصل التمايزات الجندرية، وتناول المبحث الثاني النظريات السوسيولوجية المفسرة للفروق الجندرية، أما المبحث الثالث فتناول النظريات النسوية المفسرة للفروق القائمة بين الرجل والمرأة. وتناول المبحث الرابع الدراسات السابقة وذات الصلة بالدراسة مع التعليق على الدراسات السابقة.

أما الفصل الثالث، فقد تضمن ثلاثة مباحث، حيث تناول المبحث الأول التطور التاريخي للعلاقة بين الرجل والمرأة والمفاضلة القائمة بينهما. وتطرق المبحث الثاني إلى بنى المجتمع العربي وأشكال التمايز الجندري، من خلال تناول بنية العائلة العربية، دور التعليم في ردم الفجوة الجندرية بين النوعين، واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة والرجل في الوطن العربي، والمشاركة السياسية للمرأة العربية. أما المبحث الثالث، فتناول بناء الأسرة الجزائرية وأشكال التمايزات الجندرية في المؤسسات المجتمعية، حيث تطرق إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية، ردم الفجوة الجندرية بين النوعين في التعليم بين الواقع والمأمول، ومشاركة الرجل والمرأة في النشاط الإقتصادي ثم مشاركة المرأة الجزائرية في المجال السياسي.

أما في الجانب الميداني فقد تضمن الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تطرق إلى المنهج المتبع، محددات الدراسة، أدوات الدراسة وأخيرا مجتمع الدراسة وعينتها. أما الفصل الخامس فقد خصص لعرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.



الجانب المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

- ✿ إشكالية الدراسة
- ✿ تساؤلات الدراسة
- ✿ أهداف الدراسة
- ✿ أهمية الدراسة
- ✿ التعريفات الإجرائية

إشكالية الدراسة:

تتفق معظم الدراسات الاجتماعية أن قدرة المجتمع على مواجهة التغيرات الحاصلة فيه والتأقلم معها مرهون بالمشاركة الفاعلة للعنصر البشري، مما يتطلب فهم طبيعة هذا العنصر والعوامل المحددة والمحركة لسلوكه، والمؤثرة على اتجاهاته. والمقصود بالعنصر البشري الرجل والمرأة باعتبارهما كيانا متفاعلا وأدوارهما في المجتمع - الأسرة، مكان العمل، النشاطات الاجتماعية والثقافية والسياسية- متكاملة.

تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على العنصر البشري في أحد أهم مؤسسات المجتمع الجزائري وهي الجامعة التي تأخذ دورا يتميز بالأهمية البالغة والخصوصية، لأن في مستوى أدائها وتطورها كانت ولا تزال تشكل قاطرات التاريخ نحو العلم والديموقراطية، ففي أحضانها نمت الحركات الديمقراطية وتفتق العقل البشري عن طاقاته الإبداعية في مختلف الميادين والإتجاهات(خطابية. السعود،2011، ص.567). وحتى تلعب الجامعة الدور القيادي في المجتمع لابد من الإعتماد على الهيئات التدريسية والمسيرين الأكاديميين، باعتبارهم الحجر الأساس والعنصر الرئيسي في العملية التعليمية، وإسهامهم في حل مشكلات المجتمع وفي عمليات التطوير والتنمية من خلال البحث العلمي الذي يقع على عاتق الجامعة، والذي يعد عاملا حاسما في رفع مستوى أداء أعضاء هيئات التدريس في مجالات تخصصاتهم المختلفة و تحسين أداء المسيرين فيها من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق أهداف الجامعة من خلال خدمة المجتمع وتزويده بخطط التنمية والتطوير المستمر، التي أصبحت مهمة يشارك فيها كل من الرجل والمرأة، باعتبار أن المجتمع بحاجة لكل طاقاته في عملية التنمية وعلى افتراض أن الجامعة هي المجال الذي تتجاوز فيه الصورة النمطية للمرأة، تسعى إلى ردم الفجوة الجندرية بين الرجل والمرأة من خلال تعميق أسس

الديموقراطية وتعزيز مفهوم المشاركة في إطار الإصلاح والتغيير في العلاقات والنظم الاجتماعية التي لازالت تستند إلى مرجعية محافظة ثقافيا واجتماعيا وسياسيا.

وطبقا لما سبق، تهدف الدراسة الحالية إلى الوقوف على مضمون الإيديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي والمتمثلة في:

المكون الأول: دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار الجندرية والمكانات لأعضاء هيئة التدريس رجالا ونساءا بالكشف إن كانت المرأة تؤدي دورها المتوقع منها بالقدر الذي يؤديه زميلها الرجل، بما يحقق للتعليم الجامعي الجودة والتحسين المستمر، والكشف عن مدى المساواة في العمل الجامعي بالنسبة للنوعين، ومدى تجسيد المعايير العلمية والموضوعية في مجال التدريس الجامعي بالوقوف على ساعات التدريس، الوقت الذي يعطى للمرأة عضو الهيئة التدريسية مع الوقت الذي يعطى للرجل في مجال التدريس الجامعي، ومتوسط عدد الفعاليات العلمية التي يشارك فيها كل من المرأة والرجل عضو الهيئة التدريسية من عملية الإشراف العلمي ولجان المناقشة، الملتقيات العلمية، مهمات بحث علمي... والوقوف على متوسط عدد بحوث الماجستير والدكتوراه التي يشرف عليها كل من الرجل والمرأة في الجامعة الجزائرية.

المكون الثاني: دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار الجندرية والمكانات للمسيرين الأكاديميين بالوقوف على الفروق في الأداء بين الرجل والمرأة على مستوى الإدارة والتسيير الجامعي، وإن كانت المرأة نجحت في ممارسة الأدوار الإدارية الجامعية، وأن تتبوء مراكز قيادية في الإدارة الجامعية مثلها مثل الرجل.

المكون الثالث: يتعلق بالإنتاج البحثي، حيث تسعى الدراسة إلى الوقوف على عدد البحوث العلمية التي نشرها كل من الرجل والمرأة في مجالات علمية محكمة وعدد الكتب التي تم تأليفها أو ترجمتها، كما تسعى الدراسة إلى الوقوف على مدى إسهام الباحث الجامعي في رفع مستوى الإنتاج

البحثي سواء كان رجلا أو امرأة. هذا كله بغرض الكشف عن نوع الخطاب السائد بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين والباحثين الجامعيين رجالا ونساء، والصورة التي يحملها كل منهما عن الآخر، ونوع العلاقات السائدة بينهما في مجال العمل الجامعي، وذلك بهدف الكشف عن واقع الجامعة الجزائرية إن كانت حقا تجاوزت التقسيم التقليدي للأدوار والمكانات بين النوعين أم أنها مجرد صورة للمجتمع تعمل على إعادة إنتاج للواقع الاجتماعي الجزائري.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل لعبت الإيديولوجيا الجندرية دورا في تحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟
- 2- هل لعبت الإيديولوجيا الجندرية دورا في تحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية لدى المسيّرين الأكاديميين في الجامعة؟
- 3- هل انعكست التمايزات الجندرية التي رسختها ثقافة المجتمع الجزائري على الإنتاج الفكري للباحثين الجامعيين؟
- 4- هل انعكست التمايزات الجندرية على أداء الدور في المؤسسة الجامعية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مضمون الإيديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي (عضو هيئة التدريس، مسير أكاديمي ، باحث جامعي)، بالوقوف على طبيعة المكانات والأدوار الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي والعلاقة القائمة بينها وبين الأداءات والهوية الفردية الجندرية، وإلى أي حد تحققت المساواة الجندرية بتجاوز الإيديولوجيا الجندرية التقليدية، من خلال الانتقال من الإيديولوجيا الجندرية التقليدية ذات النزعة اللامساواتية إلى الإيديولوجيا الليبرالية ذات النزعة المساواتية.

لذلك تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

- 1 - التعرف على دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- 2- التعرف على دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية لدى مسيري المؤسسة الجامعية.
- 3- التعرف على مدى انعكاس التمايزات الجندرية التي رسختها ثقافة المجتمع على الإنتاج الفكري للباحثين الجامعيين.
- 4- الكشف عن التمايزات الجندرية السائدة في الجامعة بالنظر إلى أداء الأدوار والمكانات، ومدى استمرار المفاضلة الجندرية بين النوعين.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الكشف عن حجم الفجوة القائمة بين المبادئ والواقع الاجتماعي، فإذا كانت المجتمعات المعاصرة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة يقر بالمساواة والعدالة بين النوعين من منظور النوع الاجتماعي (الجنس)، وإتاحة فرص متكاملة في التعليم والعمل، ومن ثمة إشراك كل طاقات المجتمع دون تمييز في عملية التنمية، عملاً بتوصيات المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين عام 1995، فإن الواقع الاجتماعي الجزائري يؤكد ترسخ الإيديولوجيا التقليدية التي تحدد صور الرجال والنساء وأدوارهم، ومن ثمة مراكزهم الاجتماعية الخاضعة للسلطة الأبوية في المجتمع الجزائري، هذه الإيديولوجيا التي أحدثت خللاً في مكانة الرجل والمرأة واتساع الفجوة الجندرية بينهما، وتأكيد اللامساواة بين النوعين، بسبب تعظيم قيم الذكورة عند الرجل وتبخيسه للأنوثة عند المرأة، فيجعل الرجل في موضع السيد والمرأة في موضع التابع والخاضع، مما يستدعي المساهمة بدراسات أكاديمية متخصصة للبحث في كيفية التحول من تنمية المرأة إلى تنمية الجنس (النوع الاجتماعي) بإعادة تنظيم العلاقة بين الرجل والمرأة من خلال دمج الجنس (النوع الاجتماعي) كمنهج لتحقيق المساواة والعدالة بين النوعين لتفعيل مشاركة كل من الرجل والمرأة في عملية التنمية في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية دون إقصاء أو تهميش.

لن يكون للتقدم الذي أحرزته المرأة الجزائرية بفضل التعليم أي أهمية على أرض الواقع دون التغيير في نظرة المجتمع للمرأة ونظرتها لذاتها، وهنا تكمن أهمية الدراسة في محاولة زيادة الوعي بدور كل من المرأة والرجل وإعادة النظر في مكانتهما الاجتماعية بوصفهما لهما حقوق وواجبات، من خلال إعادة النظر في الثقافة الاجتماعية السائدة والمفاهيم الموروثة في المجتمع الجزائري، التي تعزز الفروقات بين النساء والرجال عن طريق التنشئة الاجتماعية ابتداءً بالأسرة إلى المؤسسات

الاجتماعية المختلفة، والتي تتحول هذه الفروقات المكتسبة اجتماعيا مع الزمن إلى الاعتقاد أنها جزء من الطبيعة الانسانية.

تستمد الدراسة أهميتها أيضا من أهمية المجتمع الذي طُبقت فيه، حيث تحاول هذه الدراسة إعطاء تصور واضح حول طبيعة الإيديولوجيا الجندرية التي يمتلكها العقل الأكاديمي (عضو هيئة التدريس، المسير الأكاديمي، الباحث الجامعي) في الجامعة الجزائرية من خلال الاتجاهات التي يمتلكها أفراد مجتمع الدراسة حول الأدوار الجندرية المتوقعة من الرجل والمرأة والخصائص المحددة لهم، ولهذا تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في الجزائر (في حدود علم الباحثة) من حيث الكشف عن هذه الإيديولوجيا الجندرية السائدة في الجامعة الجزائرية بين أعضاء هيئاتها التدريسية ومسيرها الأكاديميين وباحثيها الجامعيين.

التعريفات الإجرائية:

*الجندر (النوع الاجتماعي):

يعود المصطلح للثقافة الغربية، وقد استعمل في السبعينات من القرن الماضي لوصف خصائص الرجال والنساء المحددة اجتماعيا، في مقابل الخصائص المحددة بيولوجيا، التي تعني أن لكل من الرجل والمرأة طبيعته الخاصة، فالرجل باعتباره ذكر يختلف من الناحية الجسمية والبيولوجية عن طبيعة المرأة باعتبارها أنثى، وهو اختلاف لا يمكن تغييره لأنه ليس من صنع البشر ويسمى بالاختلاف البيولوجي أو بمعنى آخر الجنس. أما الجندر، فهو مقولة ثقافية واجتماعية تعني الأدوار والاختلافات التي تقررها وتبنيها المجتمعات الإنسانية بين الرجل والمرأة، وتشير إلى الفروقات الاجتماعية والعلاقات بين الرجل والمرأة التي يتم تعلمها واكتسابها اجتماعيا.

تعريف الأمم المتحدة للجنـدر: "يولد البشر ذكورا وإناثا، لكن السلوك الاجتماعي هو الذي يشكل مفهوم كونهم صبية وبنات، رجالا أو نساء، وكلا يقوم بأدوار محددة، مرسومة سلفا، إذ يجري تلقينهم مبادئ السلوك وتحدد لهم المواقف أو الأدوار والنشاطات المناسبة، إضافة إلى الكيفية التي يتصلون بها مع الآخرين. هذه الاختلافات لا تقوم على أساس الجنس وإنما على أساس الأدوار التي يقوم بها كلا من النساء والرجال في المجتمع، وهي ما يطلق عليها الأدوار الاجتماعية أو الجنـدر، أي تلك الاختلافات المتعلقة بوضع الرجل والمرأة الاجتماعي والثقافي والسياسي، وما يفرض عليهما من قبل المجتمع. فالتعليم هو الذي يجعل منهم صبية وبنات ليصبحوا فيما بعد رجالا ونساء، هذا السلوك المكتسب هو الذي يشكل الهوية الجنـدرية ويحدد الأدوار الجنـدرية. إن التحليل الجنـدري لا يتفحص الأدوار والأنشطة فحسب، بل يعاين العلاقات أيضا، ولا ينحصر اهتمامه فقط بالأسئلة المتعلقة بمن يقوم بالفعل وما الذي يفعله، بل أيضا من يصنع القرار ويتخذه، ومن يحصل على المكاسب والفوائد ومن يستخدم الموارد المتاحة مثل الأراضي والقروض ومن يتحكم بهذه الموارد، وماهي العوامل الأخرى المؤثرة على العلاقات في المجتمع مثل قوانين حقوق الملكية والإرث" (موقع الأمم المتحدة الإلكتروني، قسم الإتفاقيات).

استخدم مفهوم الجنـدر في الساحة العربية تحت لفظ الجنوسة أو الجنسانية ومرادفات أخرى، وبعدها تمّ الإجماع على تعريبه تحت لفظ (النوع الاجتماعي). في هذه الدراسة استخدمت الباحثة مفهوم الجنـدر في اللغة العربية كما هو في اللغة الإنجليزية للتعبير عن فحواه.

ووفق مقتضيات الدراسة يمكن تعريف الجنـدر كما يلي: التصرفات والسلوكيات المتوقعة، التي تنسبها الثقافة المتداولة في مجتمع معين بجنس الفرد، كربط الرجل بالخشونة والقوة والعقلانية في مقابل المرأة بوصفها رقيقة، عاطفية وضعيفة.

***مكونات العقل الأكاديمي:**

تشير إلى العناصر الأساسية في حركية الجامعة وديناميبتها، التي تتمثل في أعضاء الهيئة التدريسية، المسيرين الأكاديميين والباحثين الجامعيين.

***الإيديولوجيا الجندرية:**

تشير إلى الاتجاهات والتصورات التي يمتلكها الرجال والنساء حول أدوارهم، التي تنقسم إلى إيديولوجيتين أولها تقليدية تستند إلى نزعة لامساواتية، وأخرى ليبرالية تستند إلى نزعة مساواتية.

***المساواة الجندرية:**

تشير إلى تمتع الرجال والنساء على نحو متساوٍ بالحقوق والفرص والموارد، دون النظر إلى التوجه الجنسي. ولا تعني المساواة أن النساء والرجال شيء واحد بل أن تمتعهم بالحقوق والفرص المتاحة والحظوظ في الحياة لا يحدده إن كانوا رجالاً أو نساء.

***الأدوار الجندرية:**

هي الأدوار التي يقوم بها الرجل والمرأة حسب ما حدده المجتمع لهما وغالباً ما ترتبط الأدوار بمجموعة من السلوكيات التي تعبر عن القيم السائدة في المجتمع، ودرجة إجادة كل من النوعين في القيام بالدور المنوط به. وتتضمن هذه الأدوار الحقوق والواجبات.

***الهوية الجندرية:**

هي جملة السمات والصفات المحددة للنوعين والطريقة التي يشار بها للذكور والإناث كوصف الذكور بأنهم أقوىاء ونشيطين، والإناث بأنهم رقيقات وناعمات.

الفصل الثاني

المبحث الأول: التطور التاريخي للعلاقة بين الرجل والمرأة والمفاضلة القائمة بينهما

- ✿ الجذور التاريخية للفجوة الجندرية القائمة بين النوعين في مجال العمل
- ✿ نظرة المجتمعات الإنسانية القديمة والأديان السماوية لعلاقات التمايز بين الرجل والمرأة

والمرأة

المبحث الثاني: بنى المجتمع العربي وأشكال التمايزات الجندرية

- ✿ النظام الأبوي ودور التنشئة الاجتماعية في تشكيل الأدوار بين النوعين في المجتمع العربي
- ✿ بنية العائلة العربية

✿ دور التعليم في تقليص الفجوة بين النوعين في البلدان العربية

✿ واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة والرجل في الوطن العربي

✿ المشاركة السياسية للمرأة العربية

المبحث الثالث: بناء الأسرة الجزائرية وأشكال التمايزات الجندرية في المؤسسات المجتمعية

✿ التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية ودورها في تكريس التمايز الجندري

✿ ردم الفجوة بين النوعين في التعليم، بين الواقع والمأمول

✿ مشاركة الرجل والمرأة في النشاط الاقتصادي

✿ مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية

المبحث الأول

التطور التاريخي للعلاقة بين الرجل والمرأة والمفاضلة القائمة بينهما

*الجنود التاريخية للفجوة الجندرية القائمة بين النوعين في مجال العمل:

أتاح تاريخ تطور قوى الإنتاج فرصا تاريخية لعمل الرجل أكثر مما أتاح للمرأة وهو تاريخ لا تزال تعمل رواسبه في اتجاه التمييز بين الرجل والمرأة إلى غاية الآن، والتي أفضت إلى استئثار الرجل بأعمال أكثر أهمية وعائدا من المرأة، حيث أتاحت له فرص تراكم الخبرة والمعرفة والتعليم وتفاعلها مع عوامل ثقافية أخرى إلى الاستجابة للعولمة والتكيف مع متطلباتها أكثر من المرأة، مما أنتج فرصا لاستبعاد المرأة وتهميشها من العمل وتنظيماته. والذي يدل على هذا أن أكثر من ثلثي الفقراء على مستوى العالم من الإناث (عبد المعطى وآخرون، 2003، ص.23).

لم يكن في العصور السحيقة أي تفوق لأحد النوعين على الآخر، فكلاهما كان يقتات من ثمار القطف، ويتغذى على الصيد، "وقد أثبتت أبحاث أنثروبولوجية أنه في تطور البشرية لم تكن فوارق تذكر بين الصفات الجسدية للرجل والمرأة، وأن كليهما كان يتمتع بقوة ومرونة شبه متماثلين" (كولنتاي، 1980، ص.8). وقد بدأت هيمنة الرجال على النساء في نظر إيريك فروم منذ حوالي ستة آلاف عام، بعد أن سمح تحقيق فائض الإنتاج الزراعي بتأجير العمال واستغلالهم، وتنظيم الجيوش، وإقامة الدولة المدنية القوية. بعدئذ تمكنت الجهود المتضافرة للرجال من السيادة لا على حضارات الشرق الأوسط وأوروبا فحسب، ولكن على أغلبية حضارات العالم، وأخضعت النساء لهيمنة الرجال، فقام بذلك انتصار الذكر على الأنثى لدى النوع البشري على النفوذ الاقتصادي والجهاز العسكري (فروم، 1989، ص.184).

ذهب بعض المفكرين إلى الاعتقاد أن الإنقلاب التاريخي في الفرص الاقتصادية والاجتماعية لغير صالح المرأة ارتبط بالتحول من نظام الأسرة الأمومي إلى النظام الأبوي. حيث كانت المجتمعات البدائية في القديم مرتكزة حول الأم، فكانت حرة في فصل الزواج متى شاءت، ويعود إليها الأولاد لا إلى الرجل الذي يخرج صفر اليدين، كما يبقى الأولاد ينتسبون إلى أمهم وعشيرتها، لا إلى أبيهم الذي كان ينظر إليه دوما كشخص غريب. وبناءً على "حق الأم" لم يكن الأبناء يرثون ثروة آبائهم بل يرثون عن أمهاتهم على قدم المساواة مع بقية أقاربهم بالدم، إلا أن مع تزايد الثروات بتأثير حياة الاستقرار ومع الانتقال إلى نظام الإنتاج الزراعي، كان مركز الزوج الاقتصادي يتدعم باستمرار على حساب مركز الزوجة، وبتزايد ممتلكاته وثرواته أدى بجماعة الذكور إلى التفكير جدياً بقلب نظام الوراثة القديم لصالح أولادهم، وقد نجحوا في ذلك من خلال المرحلة الأخيرة السابقة لظهور المدن الأولى، حيث نجح الرجل في القضاء على "حق الأم" وإحلال "حق الأب" وظهرت العائلة الأحادية، التي تقوم على سيادة الرجل (الأبوي، بدون تاريخ، ص.25). فكان إسقاط "حق الأم في نظر انجلز" هزيمة تاريخية عالمية للجنس النسائي بدأ معه تاريخ استغلال واستعباد المرأة، لأن المرأة فقدت ميدان الشغل في الخارج، وانحصرت أعمالها في حيز محدود هو البيت (انجلز، 1980، ص.38).

هكذا احتكر الرجل معظم نشاطات الإنتاج الاجتماعي علاوة على ترؤسه المؤسسة العائلية، وحكم على المرأة الإنزواء في البيت وتكريس نفسها لخدمة الزوج والأسرة، وظهر جهاز الدولة لتعزيز مؤسسات الملكية الخاصة وسلطة الذكر وأسر الأب لإضفاء طابع شرعي عليها (غارودي، ريد وآخرون، 1982، ص.197).

من الفرضيات التي انطلق منها المفكرون في التأكيد على انتقال المجتمعات البشرية في تطورها من ما يسمى بالنظام الأمومي الذي يشير إلى المجتمعات التي تسيطر عليها المرأة، إلى النظام

الأبوي الذي يشير إلى المجتمعات التي يسيطر عليها الرجل، ما ذهب إليه جاكوب باخوفين، الذي أكد في كتابه "حق الأم" - وهو أول كتاب يبحث في تاريخ مكانة المرأة في المجتمعات القديمة - أن نظام سلطة الأم يمثل أقدم أشكال المجتمع الإنساني، وأنه سبق نظام سلطة الأب، حيث ظهرت سيطرة المرأة على المجتمع في بدايات الاستقرار واكتشاف الزراعة، واستمدت سيطرتها من الطبيعة لأن مبدأ الخصوبة في الأرض هو نفسه مبدأ الخصوبة عند المرأة، غير أن سلطة المرأة - بحسب باخوفين - لم تدم طويلا بعد أن خرج حقها الطبيعي على حق الدولة وحق المدينة، الذي أوجد أول تنظيم اجتماعي جديد أخذ شكل منظومة الزواج الذي تطور فيما بعد إلى شكل الزواج الأحادي، ثم لحقتها مرحلة ثالثة هي مرحلة سلطة الأب والانتساب في خط الأب بدل الأم التي بدأت بعد ثورة الإنسان الأولى على الطبيعة واكتشاف الزراعة من قبل المرأة.

تبنى مورغان فكرة باخوفين، وعمل على الربط بين نمو سلطة الأب وبين نشأة الملكية الخاصة في المجتمع، حيث انطلق مورغان في التأكيد على هذه الفرضية من مبدأ أساسي لنظريته في تطور المجتمعات الإنسانية وهو المبدأ القائل بأن نمط العمل الاجتماعي، أي الإنتاج هو الذي يحدد في كل حقبة تاريخية منذ بداية الحضارة كل العلاقات الاجتماعية بين البشر. ويرى أن الانتظام داخل العشائر هو الذي قاد التطور الاجتماعي إلى عتبة الحضارة، حيث ظهرت على أطلال الشيوعية والديموقراطية القديمة أساليب الملكية الخاصة، وبالتالي الاستغلال، الذي أفرز المؤسسة العامة القمعية (الدولة) وسيطرة الرجل على المرأة داخل الدولة ضمن حق الملكية المعطى له، وداخل العائلة. وقد شهدت هذه الحقبة التاريخية حسب مورغان إنتاج أهم وأسرع عملية تطور أصابت الإنتاج والعلم والفن، لكنها شهدت أيضا كل الانقسامات العميقة التي شهدتها المجتمع عن طريق الصراع الطبقي وكل البؤس الذي أصاب الشعوب فأدى إلى استعبادها نتيجة الملكية الخاصة والسيطرة الطبقية والهيمنة الذكورية (لوكسمبورغ، 1976، ص. 47، 48). كان لهذه الآراء تأثير

كبير على أعمال ماركس وانجلز، بحيث كانت بمثابة القاعدة الصلبة للبرهنة بأن المجتمع الديموقراطي الشيوعي يشمل ولو بأشكال بدائية كل تاريخ البشرية الذي سبق الحضارة الراهنة.

جسدت ألكسندرا كولنتاي الفكر الشيوعي في كتابها " تحرر المرأة العاملة "، حيث أظهرت المراحل الذي مرّ بها تاريخ النساء، وجاء تقسيمها متماشيا مع فكرها الشيوعي. ترى كولنتاي أن وضع المرأة لم يتحدد سوى بكيفية مشاركة المرأة في الإنتاج. فقد كانت النساء هن اللاتي ابتكرن الزراعة، بحيث كن — نظرا لقيامهن بجمع الثمار— أكثر شعورا بعالم النباتات، فعرفن السائغ من السام، وأسهل النباتات زراعة وأوفرها غلة، ولقد كن مزودات أيضا بأقدم أداة إنسانية وهي عصا الحفر التي يمكن استخدامها في غرس البذور، ثم في جني المحصول. يلخص أحد المتخصصين هذا الإنجاز على النحو التالي: " كان على الجنس البشري أو بالأحرى الجنس النسوي ألا يكتشف أوفق النباتات وأنسب الوسائل لزراعتها وحسب، وإنما كان عليه اختراع الآلات لحرث التربة وحصد المحصول وتخزينه وتحويله إلى أقوات" (كافين، 1985، ص.54). نظرا لتلك المكانة المهمة التي احتلتها المرأة، عرفت تلك العصور النظام الأمومي، الذي استمر مئات القرون قبل أن يتحول النظام إلى أبوي. لقد أدى اكتشاف الحرف المختلفة إلى جانب الزراعة إلى تقسيم العمل، مما جعل مهنة الفلاح تتراجع وتظهر الملكية الخاصة. وتم تقسيم المجتمع إلى قسمين أحرار وعبيد. في هذه المرحلة (مرحلة العبودية) عرفت المرأة تدهورا وسقوطا، واستمر إلى المرحلة الموالية وهي مرحلة الإقطاع. لكن الأمر لم يبق على هذا الحال، ففي نهاية العصر الوسيط والذي هو نهاية عصر الإقطاع ثارت الطبقة البورجوازية، وكانت النساء قد لعبت دورا هاما في هذه الثورة (كولنتاي، 1980، ص.77)، بنهاية عصر الإقطاع بدأ عصر النهضة الأوروبية الذي تقول عنه كولنتاي " والأصح في نظرنا هو إسم مرحلة تكوّن الرأسمالية" (نفس المصدر السابق ص.91). عرف عصر الرأسمالية تشغيل أعداد هائلة من النساء الأرامل والبنات اليتيمات، وبدأ البحث عن

أسواق جديدة، وقد ذقت الشعوب ويلات الاستعمار كما ذقت المرأة ألوان الذل والعذاب. في القرن الثامن عشر ومع ازدهار الرأسمالية منحت للمرأة -حسب كولنتاي- بعض الحقوق السياسية، لكن حقوقها الاقتصادية كانت مهضومة، واستغل جهدها في الإنتاج لتحقيق الربح للآخرين، وهذا ما يسبب الانهيار للمجتمع الرأسمالي، الذي سينتهي حتما ليحل محله النظام الاشتراكي (ماندل، 1980، ص.188).

تؤكد الكسندرا كولنتاي في رحلتها الطويلة مع المرأة على حقيقة مفادها أن وضع المرأة مرتبط بدورها في الإنتاج، والاستفادة من هذا الإنتاج، وهما مؤشر حرية المرأة (مفقودة، 2009، ص.13)، التي لا تتحقق في نظرها (بوصفها مفكرة شيوعية) إلا في مجتمع إشتراكي.

أما أطروحة سيمون دي بوفوار، التي تركز على رؤية تاريخية في تحليل وضع المرأة من منظور مذهبها الوجودي، الذي تنتقد من خلاله الاتجاه الماركسي، تؤكد أن في بداية الإنسانية، حيث كانت القبائل متقلبة عمل الرجل والمرأة سوية، وبسبب ظروف المرأة (الحمل والإنجاب) صعب على المرأة أخذ دور أكثر فاعلية، بينما اكتسب الرجل في مرحلة لاحقة أهمية أكبر بسبب عمله في الصيد ومواجهته للمخاطر، التي تعطي الأفضلية للفرد في نظر المجتمعات البدائية، وهو ما لم تستطع المرأة القيام به بسبب انهماكها في الحمل. ووفق النتيجة التي توصلت إليها سيمون دي بوفوار فإن الجنس البشري لا يعطي أهمية للجنس الذي ينجب بل للجنس الذي يقتل، وفي محاولة من الرجل للحفاظ على الامتيازات التي حصل عليها أنتج مجالا أنثويا ومجالا ذكوريا. لكن في هذه المرحلة لم تكن فوقية الرجل ملموسة ومؤسسة إلا بعد استيطان القبائل في أماكن ثابتة، والذي حولها إلى قبائل زراعية، فتغيرت النظرة إلى الولادة حيث أصبحت إيجابية، ومنها أصبحت للمرأة وظيفة مهمة، فعن طريقها تحافظ القبيلة على استمراريتها، وصارت النظرة إلى المرأة تعثرها مسحة من التقديس، حيث صورت الآلهة على أنها من الإناث. وتواصل سيمون دي بوفوار

تحليلاتها في التأكيد أنه بسبب عدم تقيد الرجل بمسائل الإنجاب كالمراة وبسبب قوته الجسدية طور أدوات العمل الزراعية وجلب العبيد للعمل في الأرض التي وسّع نفوذه فيها. في المقابل، انحصرت مملكة المراة شيئاً فشيئاً في البيت، ومع حصول الرجل على الأملاك تحولت المراة إلى ملك له، ومع ظهور الملكية الفردية انهارت مكانتها وارتبط تاريخها بالأملاك الشخصية، القوة، السلطة، فأصبح الأطفال والأراضي والمال وأشياء أخرى أمور تابعة للرجل ومن هنا نشأت المؤسسات الذكورية الأبوية بحيث تكون الأنثى ملكاً للرجل.

هكذا تصل دي بوفوار إلى القول "أن تاريخ النساء كان دائماً من صنع الرجال الذين أمسكوا دائماً بمصير المراة بين أيديهم، ولم يقرّروا فيه تبعاً لمصلحتها بل أخذوا بعين الاعتبار أهدافهم الخاصة ومخاوفهم وحاجاتهم، فلم يقدسوا - الآلهة - الأم إلا لأنهم كانوا يخشون الطبيعة، وما أن سمحت لهم الأدوات المعدنية بتحدي الطبيعة حتى أوجدوا النظام الأبوي. إن النظام الاجتماعي القائم على الملكية الخاصة هو الذي جرّ إلى الوصاية على المراة والثورة الصناعية التي حققها الرجال هي التي حررت النساء اليوم" (دي بوفوار، 2008، ص. 65).

مهما اختلفت الفرضيات التي انطلقت منها هذه الإتجاهات في وصف وضع المراة المتدني مقارنة بالرجل، إلا أنها تتفق في أن ظهور الفجوة الجندرية بين الرجل والمراة، وتقسيم العمل بين النوعين يعود إلى تخلي المراة عن دورها الانتاجي للرجل سواء في مرحلة الزراعة وما صاحبها من تطور الوسائل المستخدمة، التي استغلها الرجل لبسط سلطته على المراة وتحول هذه الأخيرة إلى جزء من الأملاك الشخصية للرجل كما أوضحته سيمون دي بوفوار، أو مع ظهور الملكية الفردية كما ادعت في ذلك كولنتاي، التي لم تخرج عن الإطار الذي تصوره انجلز للتمييز الجنسي ضد المراة. ومهما اختلفت الإتجاهات المفسرة لتطور المجتمعات والزراعة لوجود نظام أمومي سبق النظام الأبوي تاريخياً، فإن النتيجة هي تفاعل مجموعة من العناصر الثقافية والاقتصادية

والاجتماعية التي انتجت سياقاً اجتماعياً وثقافياً أثر في أدوار المرأة ومكانتها الاجتماعية، فجعلها قاصرة على الإنجاب ورعاية الأطفال والمهام المنزلية، كما عملت مجموعة من الأساطير وعناصر الثقافة الشعبية على توسيع الفجوة الاجتماعية والاقتصادية بين الذكور والإناث، التي انتجت فرصاً لصالح الذكور أكثر من الإناث وإلى استئثار الذكور في سياق تقسيم العمل الاجتماعي تاريخياً بالأعمال الأكثر تأثيراً في البنيات الاجتماعية، التي ارتبطت بالأعمال الإنتاجية على نحو مباشر، وهي أعمال أتاحت للرجل أن يؤثر في مواقع وقرارات القوة الاقتصادية والسياسية لإعادة إنتاج شروط الهيمنة على المرأة، وتجديد فرص تلك الهيمنة وتوسيعها مع تطور المجتمعات الإنسانية.

إن التقسيم الجندي للعمل أفرز ثلاثة أشكال من التفاضل في مجال العمل، والذي أدى بدوره إلى اللامساواة الجنسانية، وتظهر هذه الأشكال في:

- الشكل الأفقي:

تتركز النساء في عدد محدود من المهن (ذات مكانة أدنى في سوق العمل عادة) بشكل يزيد كثيراً على متوسط مساهمتهم في قوة العمل ككل. إذ يتواجدن بشكل كبير في الخدمات الاجتماعية مثل التعليم، التمريض والإدارة التي يطلق عليها المهن الأنثوية. أما أغلبية الرجال يتركزون في الصناعات الضخمة والمهمة، تتميز عادة بمكانة أعلى في سوق العمل، ويكون تواجدهم في هذه المهن أكبر من متوسط تواجد النساء (زيتون، 2000، ص.48). ويتشكل التمييز عندما تقل خيارات المرأة المهنية وتحاصر في بعض المهن، مما يؤدي إلى زيادة اليد العاملة وبالتالي انخفاض الأجور وتدني المستوى المعيشي للمرأة. فالمهن غير الزراعية تحت هيمنة الذكور أكبر بسبع أضعاف من التي تحت هيمنة الإناث (البنك الدولي، 2005، ص.176). إذن كسب العيش يعني بالنسبة للنساء المسؤولية الكاملة في حقل إعادة الإنتاج الخاص (يتعلق بالعمل المنزلي وما يترتب عليه من تربية

ورعاية الأطفال، والأعمال المنزلية)، بالإضافة إلى القيام بنشاطات أنثوية في حقل الإنتاج الاجتماعي (شوي، 1995، ص. 28).

- الشكل العمودي (الرأسي):

يتم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية ودرجة المهارة والترقي الوظيفي (زيتون، 2000، ص. 48)، بحيث يتمركز الرجل في مجال الإشراف، أما المرأة فتتمركز في مجال الانتاج، وبالتالي تكون السلطة بيد الرجل الذي يكون المهيمن في المؤسسة الاقتصادية. ينعكس هذا التمييز على الأجر الذي يتحدد وفق المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعامل الإداري أكثر أجرا من العامل في المجال الانتاجي. إن تقسيم العمل بين النوعين يتعلق بتوزيع وظيفي متضمن لعلاقة سلطوية بين المرأة والرجل، وطالما بقي هذا النمط من تقسيم العمل قائما، فإنه سيعيد إنتاج هذه العلاقة السلطوية دائما من جديد.

- التفاوت على مستوى الأجر:

حيث تحصل المرأة في المتوسط على مستوى دخل أقل من الرجل بشكل ملحوظ، على الرغم أنه يتساوى الرجل والمرأة في الانتاجية والتأهيل (البنك الدولي، 2005، ص. 164). وقد أظهرت دراسة أجراها سانتوس (1999) باستخدام مقياس "عدم التماثل الوظيفي" الذي يدعى مؤشر دوناكال (من خلال تحليل التغيرات التي حدثت في الفترة ما بين الخمسينات والستينات والفترة بين الثمانينات والتسعينات) أن هناك تقاربا طفيفا في توظيف الرجال والنساء في القطاع الصناعي، مع تقارب أسرع في العمل مقابل أجر من العاملين لحسابهم الخاص أو العمل داخل الأسرة. كما أظهرت الدراسة أنه على الرغم من الزيادة النسبية في التعليم والخبرة العملية لدى النساء في القوى العاملة إلا أنه مازال الفصل في الوظائف الذي يعد من السمات البارزة في سوق العمل، كما أن النساء

مازلن يكسبن أقل من الرجال. وأظهرت الدراسات التجريبية الحديثة التي شملت 71 بلدا أن النساء في الدول المتقدمة يكسبن 77% مما يكسب الرجال، وفي الدول النامية 73% مما يكسبه الرجال (كينغ وآخرون، 2004، ص.76).

*نظرة المجتمعات الإنسانية القديمة والأديان السماوية لعلاقات التمايز بين الرجل

والمرأة:

لكل مجتمع مهما كان بدائيا تنظيم اجتماعي، ونظام يؤمن استمراريته، وهناك أدلة تاريخية كثيرة تشير إلى التنوع الكبير بين الحضارات القديمة فيما يتعلق بالأدوار الموكلة لجنس أو لآخر، بعضها أعطت حقوقا للمرأة مساوية للرجل، واحتلت فيها المرأة مكانة مرموقة بل حضيت بشيء من التقديس، وبعضها الآخر سلبتها كل الحقوق بما في ذلك حقها في الحياة، وبالمقابل أعطت السيادة المطلقة للرجل.

من المعلوم أن كل عصر من عصور التاريخ، الذي مرّت به الحضارات الإنسانية كان له دولته ورجاله وقوانينه الخاصة بشؤون النظام الاجتماعي الذي ينظم العلاقات بين النوعين. ففي بعض مجتمعات الحضارات القديمة مثل حضارة مصر الفرعونية، وكما تؤكد النصوص التاريخية القديمة واللوحات المكتشفة، كانت المرأة تتمتع بحريتها الكاملة، وبحقوق اجتماعية واقتصادية وقانونية وسياسية مساوية للرجل، بل ورفعت إلى مرتبة القداسة والعبادة والملك، حيث شغلت المرأة المصرية العديد من المهن والحرف مثل منصب قاض ووزير مثل "بنت" في الأسرة السادسة (حجة، 2009، ص.14)، وكانت الفتاة تسلك مجال الطب والجراحة بعد أن تتلقى مبادئ العلوم الطبية، وكانت سيدات المجتمع الراقى يشغلن وظيفة إدارة مصانع النسيج. كما شغلت المرأة المصرية القديمة مهنة سيدة أعمال مثل السيدة "نيفر"، وتعتبر "إيزيس" أكثر النساء شهرة في التاريخ الفرعوني.

يذكر التاريخ للفراعنة أنهم توجوا المرأة المصرية ملكة كحال الملكة "حبت حرس" زوجة الملك "سنفرو" وأم الملك "خوفو" (نفس المرجع السابق، ص. 15). وكانت المرأة تملك وتورث، وكانت

طاعة الزوج لزوجته من الشروط التي تنص عليها عقود الزواج، حتى أن بعض العقود تنص على أن يتنازل الزوج لزوجته عن جميع أملاكه ومكاسبه المستقبلية، وهذا ما دعا ماكس مولر ليقول "ليس ثمة شعب قديم أو حديث قد رفع منزلة المرأة مثل ما رفعها سكان وادي النيل" (ديورانت، 1988، ج2، ص.96). كما كتب هيرودوت قديما عندما قدم إلى مصر في القرن الخامس قبل الميلاد، الذي أدهشته حياة التحرر التي تحياها المرأة المصرية، مما لم يتعود عليه في بلده قائلا " المصريون نظرا إلى مناخ بلادهم الخاص، وإلى أن نهرهم الذي له طبيعة خاصة مغايرة لطبيعة سائر الأنهار، قد اتخذوا لأنفسهم عادات وسننا مخالفة من كل الوجوه تقريبا لما يتخذه سائر الشعوب... فالنساء عند المصريين يذهبن إلى الأسواق ويمارسن التجارة، أما الرجال فيبقون في البيوت وينسجون" (كيال، 1981، ص.41). لكن هذا التقديس والمكانة الاجتماعية المتميزة للمرأة المصرية القديمة، لا يعني استقرار وضع المرأة، ولا ينفي وجود نساء مقهورات ومستغلات ينتمين إلى أسر ذات مستوى اجتماعي واقتصادي متدني. ولعل التمييز بين نساء الطبقات في المجتمع المصري القديم نابع من التمييز الذي كان سائدا بين طبقات المجتمع آنذاك.

إن المجتمع الذي عبد عشتار هو نفسه الذي مارس على معظم النساء نظما قاسية وأعرافا مقيدة، وفي الوقت ذاته زاد فيه من سلطان الرجال بسن قوانين لتأكيد هذا السلطان وإضفاء الشرعية عليه، كما هو حال الحضارة البابلية، حيث كان الرجل يأمر والمرأة تتلقى فقط الأوامر وتنفذها وليس لها حق الاعتراض، ويجزم البابليون أن المرأة لم تخلق إلا لإسعادهم. وقوانين حمورابي التي هي مركب من العادات القديمة والأفكار الجديدة تنظر إلى النساء على أنهن ملكا لأزواجهن أو أبائهن ، إذ أن الزوج يحق له أن يطلق زوجته بملأ حريته أو إذا شاء يعدها آمة له، والقانون يرغمها على طاعة زوجها بل أيضا طاعة أي من الخدم الأحرار في المنزل. كما يملك

الزوج أن يقدم زوجته لدائنيه ضمانا لهذه الديون لمدة حددت بثلاث سنوات، ثم امتدت إلى أجل غير مسمى (كافين، 1985، ص.66).

إن حمورابي الذي جاء كما قال ليمنع الأقوياء أن يظلموا الضعفاء ولينشر النور في الأرض، تنكّر للمرأة وألحق الجور بها، حيث اعتبرها في عداد الماشية المملوكة، وعليها أن تبقى في بيتها لرعاية أطفالها، وخدمة زوجها والسهر على راحته، وإدخال السرور إلى قلبه، وإذا مات هذا الزوج ورثها أخوه تلقائيا من دون أي مناقشة (الخرساني، 1980، ص.22).

في الهند، وفق العصور التاريخية التي مرّت بها، تأرجحت المرأة بين احترام لها وانتقاص من قدرها. فقد كان الرجل هو السيد الكامل السيادة على الزوجة والأبناء والعبيد، بينما كانت المرأة تشنق أو تحرق أو تدفن وهي حية لكي تقوم بخدمة زوجها المتوفي في الحياة الآخرة. ووضع المشرع مانو أن " الزوجة الوفية هي التي تخدم سيدها (أي زوجها) كما لو كان إلها، وأن لا تأتي شيئا من شأنه أن يؤلمه مهما تكن حالته، حتى وإن خلا من كل الفضائل" (ديورانت، 2002، ج3، ص. 179). ويروى عن بوذا أنه لم يكن يطمئن في حضرة النساء، وأنه تردد كثيرا قبل أن يسمح لهن بالانضمام إلى الديانة البوذية (طه، 2004، ص.23). كانت شرائع الهندوس تحرم العمل على المرأة وكانت تقدم قربانا للآلهة لترضى، أو لطلب المطر والرزق.

أما في الصين، كانت المرأة تسمى بالمياه المؤلمة التي تغسل السعادة والمال، كما هو مذكور في الكتب الدينية القديمة. وقد عرفت المرأة بأنها ليس لها أي حق من الحقوق التي يتمتع بها الرجل، بل بإمكان الرجل متى شاء أن يسلب شخصية زوجته وبيعها كجارية، وكان للزوج حق دفنها وهي حية دون أي اعتراض من أي جهة كانت. قبل كونفوشيوس كانت المرأة محور الأسرة،

فالناس يعرفون أمهاتهم ولا يعرفون آباءهم. بظهور نظام الإقطاع قلّ من دور المرأة وأوجد في الأسرة أسلوباً أبوياً صارماً.

في الحضارة اليونانية، كانت المرأة مسلوّبة الإرادة، حيث حرمت من الكتابة والقراءة والثقافة، ويُنظر إليها كما يُنظر إلى الرقيق. يقول في ذلك أرسطو "إن الطبيعة لم تزود المرأة بأي استعداد عقلي يعتد به، ولذلك يجب أن تقتصر تربيتها على شؤون التدبير المنزلي والأمومة والحضانة" (حجة، 2009، ص.16)، وهو القائل أيضاً "أن المرأة رجل غير كامل، وقد تركتها الطبيعة في الدرك الأسفل من سلم الخليفة" (الخرساني، 1980، ص.23). ولم تكن نظرة أرسطو تختلف عن نظرة أستاذه أفلاطون، الذي وضع النساء في مرتبة الأطفال والخدم، وعلق على ذلك بأن الرجال أرقى منزلة من النساء. جرّد القانون اليوناني المرأة من حقوقها المدنية ووضعها تحت السيطرة المطلقة للرجل في مختلف مراحل حياتها، بل اعتبرها من ممتلكات ولي أمرها قبل زواجها، ومن ممتلكات زوجها بعد الزواج. من مظاهر التمييز اليوناني بين الذكر والأنثى أن لكل أسرة سيد لها، شريطة أن يكون ذكراً، وإن لم تتجب الأسرة ذكوراً يستعاض على ذلك بالتبني خشية أن تتسلم المرأة زمام قيادة الأسرة.

في الحضارة الرومانية، تنوعت أوضاع المرأة تبعاً للمراحل السياسية والثقافية والاقتصادية، وعموماً يعد العصر الروماني عصر الرجل أو العصر الأبوي. وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن "الأرجح أن الرومان هم الذين طوّروا نظام الدولة الأبوية تطويراً كاملاً. فالقانون الروماني قدّم الصيغة النهائية للأسرة الأبوية، التي لا تزال نعيش فيها" (كافين، 1985، ص.65)، على أساس أن أهالي إيطاليا الأقدمون كانوا يعيشون في عشائر تقوم على النظام الأمومي، ولما غدت مدينة روما إمبراطورية متسعة الأرجاء صارت الأسرة التي يهيمن عليها الأب أساس الحياة الرومانية. وكلمة

FAMILIA عند الرومان تعني أملاك الأب ومقتنياته والناس الذين يسوسهم (المرجع السابق، ص.66).

إن الرجل في الحضارة الرومانية هو وحده الذي يملك ويبيع ويشترى ويحكم، وتعود إليه كل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. أما المرأة فهي مجرد تابع وخاضع لسلطة الرجل الذي منحته إياها القوانين الرومانية، لأنها ناقصة عقل، لا أهلية لها في توقيع العقود أو الوصية أو أداء الشهادة، ومن ثم لا حق لها في الملكية أو أي حق من الحقوق المدنية (فهيمى، 2001، ص.28).

أما في المجتمع الفارسي القديم، كان الرجال لا يرغبون في البنات ومن أقولهم "إن الرجال لا يدعون الله أن يرزقهم بنات، والملائكة لا تحسبن من النعم التي أنعم بها على بني الإنسان" (طه، 2004، ص.25). ومع أن الديانات الفارسية القديمة، الزرادشتية، المانوية والمزدكية لم توقع على المرأة تهمة الخطيئة الأولى، إلا أنها اعتبرت كائنات نجساً، أوجبوا عليها وضع حجاب يفصل بينها وبين النار المقدسة لئلا تدنس أنفاسها هذه النار. وفي عهد زرادشت احتلت المرأة مكانة سامية، فكانت "تسير بين الناس بكامل حريتها سافرة الوجه، وكانت تمتلك العقار وتصرف شؤونه، وكان في وسعها أن تدير شؤون زوجها باسمه أو بتوكيل منه. وكان لبعض النساء الفارسيات سلطان قوي في بلاط الملوك حتى العهود المتأخرة" (ديورانت، 1988، ج2، ص. 442).

إن علاقة الرجل بالمرأة لم تختلف كثيراً في الحضارات القديمة التي تم الإشارة إليها في هذه الدراسة، فالوضع العام يظهر أن المرأة كانت دائماً في موضع التابع والخاضع لإرادة الرجل. والواقع أن هذا الوضع لم يختلف كثيراً في الديانة اليهودية والمسيحية، حيث أظهرت المصادر التاريخية أن المرأة هي المسؤولة عن الخطيئة البشرية الأولى، وأنها مدخل للشيطان (هميسة، 2010، ص. 16). فاليهود يعتبرون المرأة لعنة لأنها أغوت آدم، وقد جاء في التوراة أن " المرأة

أمرٌ من الموت، وأن الصالح أمام الله ينجو منها، رجلاً واحداً بين ألف وجدت، وأما امرأة فبين كل أولئك لم أجد" (السباعي، 1999، ص.18). فعلى الرغم من مشاركة المرأة اليهودية في الحضور الديني كما أشارت إلى ذلك الكتب اليهودية "وكلم الله نوحاً قائلاً: اخرج من الفلك أنت وامراتك وبنوك ونساء بنيك معك"، ومشاركتها في أفراح النصر "فأخذت مريم النبية أخت هارون الدف بيدها وخرجت جميع النساء وراءها بدفوف ورقص"، إلا أن دورها بقي ثانوياً في طقوس العبادة فلا تقبل في الكهنوت ولا تشارك في الأعياد الكبيرة (طه، 2004، ص.56). كما دعا المجتمع اليهودي الأول إلى عدم تأهيل المرأة وتعليمها أو توليها مناصب عليا خاصة وظائف القضاء والإفتاء. ولا يسمح لها بالاقتراب من الطقوس الدينية، وإذا لمست عباءة "الطاليت" التي يلبسها اليهود عند الصلاة فإنها تتجسها ويجب استبدالها. وينقل عن التلمود " الحمد لك يا رب يا ملك الدنيا، يا من لم تخلقني أنثى... واحسرتاه لمن كانت ذريته إنثاً". ويشير ديورانت إلى هذه الظاهرة بأن الرجل يحمده الله كما يحمده أفلاطون، لأنه لم يولد أنثى، وكانت المرأة تجيب على ذلك في تواضع جم - كمن يرضى بدونيته ويستكين لها- وأنا أحمد الله الذي خلقني كما أراد (ديورانت، 2002، ج3، ص، 71). ومع أن المرأة كانت من الوجهة الرسمية خاضعة للرجل على أساس أن له السلطة الكاملة عليها، تنحصر وظيفتها الأساسية في إنجاب الأطفال، إلا أنها كانت ذات سلطان ونفوذ، وقد اشتهرت العديد من النساء مثل سارة وراحيل ومريم.

من المعلومات الشائعة أن التشريعات اليهودية تجعل هوية الانتساب للدين مرتبطة بالأم، فليس يهودياً من ليست أمه يهودية. وقد كرمت التوراة الأم والأب معا " أكرم أباك وأمك لكي تطول أيامك على الأرض، ومن شتم أباه أو أمه يقتل قتلاً " (طه، 2004، ص.52).

أما التعاليم المسيحية، فقد توجهت إلى جميع الناس ليتقبلوا نعم الله، وساوت في القيمة، لهذا جاء المسيح ليعيد العلاقة بين الرجل والمرأة إلى ما كانت عليه قبل دخول الخطيئة " رجل واحد

وامرأة واحدة، متساويان في المكانة، متعاونان في الرسالة والعمل، لاسيما أن الله خلقهما من طينة واحدة" (نفس المرجع السابق، ص.60). وقد خصّ عيسى عليه السلام المرأة بعطفه وصفحه، فكانت صحبته للنساء واضحة ومميزة مما شجعهن على دخول الدين الجديد يستمدن من خلاله كرامتهن، التي فقدنها في المجتمع اليهودي الذي كان الرجل فيه يحمّد الله على أنه لم يخلق امرأة أو عبداً. إلا أن المجتمع الذي عاش فيه كل من الرجل والمرأة في ظل المسيحية لم يأخذ بهذه التعاليم بل حرّفها، حيث تنظر المسيحية إلى المرأة على أنها شر لا بد منه، وسوسة وآفة مرغوب فيها، وخطر على الأسرة والبيت على حد تعبير سوسنام أحد كبار رجال الكنيسة، وأن المرأة هي المسؤولة عن انتشار الفواحش والمنكرات في المجتمع (حجة، 2009، ص. 28). يمكن التدليل على ذلك أنه لم يستطع رجال الدين لحد اليوم تغيير موقف الكنيسة من دخول المرأة سلك الكهنوت، حيث مازالت الكنيسة تختار الذكور من الرجال المؤمنين فقط. هذا الموقف يدل على أن رجال الدين هم الذين حددوا للمرأة المتدينة سقفا لا تستطيع أن تتجاوزه، وهذا ما قاله البابا يوحنا الثاني في سنة 1994 "أن بإمكان المرأة أن تكون ما تشاء في المناصب الدنيوية، إلا أنها غير قادرة ولا تتمتع بالمؤهلات التي تخولها للتواجد في سلك الكهنوت (طه، 2004، ص.63). هذه النظرة تجسد الفكرة التي وردت في التوراة وحملت المرأة مسؤولية الخطيئة الأولى، ورسخت مفهوم نجاستها.

يرى القديس بولس أنه لا مانع في تعليم المرأة بشرط أن يتم في صمت وهذوء مراعاة لقدسية الكنيسة، "لتتعلم المرأة بسكوت في كل خضوع"، وفي نفس الوقت يمنع المرأة من أن تتعلّم حرصاً على مكانة الرجل وهيئته "لست آذن للمرأة أن تتعلّم، ولا تتسلط على الرجل، لأن آدم جبل أولاً ثم حواء، وآدم لم يغو لكن المرأة أغويت فحصلت على التعدي" (أبو غضة، 2003، ص.155).

إن القاعدة الدينية العامة في المسيحية تقوم على ضرورة إقرار سلطة الرجل على المرأة، ففي رسالة بطرس الأول، التي وجهها للنساء قائلاً: "أيتها النساء كنّ خاضعات لرجالكن" (نفس المرجع

(السابق) تدل على أن الرجل يعد المصدر لكل المسائل بما فيها الأمور الدينية التي يجب أن ترجع إليه المرأة. ويرجع القديس توما الإكويني سبب تسلط الرجل على المرأة إلى العقل حيث قال: " سبب سلطان الرجل على المرأة هو عمل العقل، فلأن عقل الرجل أقوى من عقل المرأة، فعليه أن يتأمر عليها"، وكان الكاهن لزلي ماسي LESLY MASSEY (أستاذ مساعد للدين في جامعة أمبرتن، عمل في التنصير بأفريقيا) قد لخص التصور الكنيسي السائد عن المرأة في قوله: "المرأة في الأساس ساذجة وأدنى عقلاً، لا تستحق أن تتعلم وعرضة بصورة بالغة للهرطقة" (عامري، 2010، ص.127). أما عن العلاقة بين الرجل والمرأة، فقد جاء أن "الرجل لم يخلق من أجل المرأة بل المرأة خلقت من أجل الرجل"، فهي تابعة للرجل في كل شيء، وهذا ما تثبته قوانين ودساتير المجتمعات المسيحية حتى بعد الثورة الصناعية والثورات السياسية (حجة، 2009، ص.31). ففي القرن الخامس عشر للميلاد عقد رجال الدين مؤتمراً للبحث في شأن المرأة إن كانت جسم بلا روح أم لها روح، وفي القرن السابع عشر أصدر رجال العلم والمعرفة في روما بياناً ينص على أنه ليس للمرأة روح، أما في القرن الثامن عشر عقد الفرنسيون مؤتمراً للبحث في إمكانية اعتبار المرأة إنساناً واتفقوا بعد أخذ ورد على أنها إنسان ولكنه إنسان قذر، خلق لخدمة الرجل (السباعي، 1999، ص. 29).

إن تسلط الرجل على المرأة في نظر رجال الدين أمر إلهي واجب النفاذ، فالرجل هو القائم المسيطر وصاحب حق الإدارة، والمرأة وظيفتها المنزل فهي محل الشهوة ووعاء الحمل والإنجاب، وليس لها حق في الاستقلال بذمتها المالية ومزاولة أعمال التجارة والتصرفات المالية. وكان القديس أوغسطين قد كتب لصديق له " أنه ليس هناك فرق بين الزوجة والأم، فهي في كلتا الحالتين حواء التي غوت آدم، ويجب أن نحذر منها... لا أعرف فائدة المرأة بالنسبة للرجل سوى أنها تتجب أطفالاً". وهو نفس ما ذهب إليه مارتن لوتر الذي لا يرى فائدة مرجوة من المرأة سوى انجاب كثير

من الأبناء " إذا تعبن أو متن الأمر لا يهم، فليمتن بعد الولادة فهذه هي وظيفتهن " (عبد الوهاب، 1989، ص.235).

يستنتج من هذا كله، أن الموروث الديني كان له نفوذاً في تحديد مكانة المرأة الاجتماعية، بل أيضاً على السلوك الأخلاقي لكل من النوعين اتجاه بعضهما البعض. ففي التعاليم اليهودية والمسيحية تجسيد واضح لصورة المجتمع الأبوي المتعصب لذكوريته، يحمل نظرة تبخيسية للمرأة، بتجاهل المساواة الانسانية بين المرأة والرجل. حيث جعل الكهنة اليهود من المرأة رمزا للخطيئة مع أن النص التوراتي يؤكد معرفة الله بكل ما جرى بين الحية والمرأة، وهو الذي اتخذ من الحية وسيلة لجعل المخلوق البشري عارفاً بالخير والشر. كما أدان رجال الكنيسة المرأة وحملوها وزر الخطيئة التي أخرجت آدم من الجنة، وهو تمييز ذكوري واضح ضد المرأة، وبخروج رجال الدين عن التعاليم الدينية كما نزلت في التوراة والإنجيل وادخال تفسيرات شخصية، حطت وانقصت قيمة المرأة بإعطاء السيادة والتسلط للرجل عليها، مما أدى إلى إطلاق صفة الذكورية على الأديان.

جاء الدين الإسلامي وكانت أولى مهماته بعد نشر الإيمان بالله الواحد الأحد، الحد من جبروت الرجل وتحجيم امتيازاته، وتهذيب بعض سلوكياته، بإخراجه من غلظة الطبع وجفاء المعاملة إلى عالم الرأفة والرحمة والتعاطف، وخلق مجتمع جديد بمنطلقات جديدة وإعادة صياغة بعض المفاهيم، التي كانت سائدة من قبل في المجتمع الذي اتصف بالأبوية وتسلط الرجل على الأسرة والمرأة، ويمكن تلخيص أهم المبادئ الإصلاحية التي أعلنها الدين الإسلامي فيما يتعلق بالمرأة في المبادئ التالية:

أولاً: المرأة كالرجل في الإنسانية سواء بسواء، يقول الله تعالى: " ياأيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجالا ونساء" (سورة النساء، الآية 1). ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم " إنما النساء شقائق الرجال" (رواه أحمد أبو داود والترمذي وغيرهم).

ثانياً: دفع عنها اللعنة التي ألصقها بها رجال الديانات السابقة، فلم يجعل عقوبة آدم بالخروج من الجنة ناشئاً منها وحدها بل منهما معاً، يقول الله تعالى "فأزلهما الشيطان عنها فأخرجهما مما كانا فيه" (سورة البقرة، الآية 36). بل أن القرآن في بعض آياته قد نسب الذنب إلى آدم وحده، فقال الله تعالى "وعصى آدم ربه فغوى" (سورة طه، الآية 121).

ثالثاً: المساواة بين الرجل والمرأة مساواة كاملة، وليس أدل على مساواة المرأة في المسؤولية كالرجل من أن للنساء حق البيعة كالرجال، وهذا يعني أهليتهن الكاملة للوفاء بمقتضيات العهود والمواثيق التي تعتبر من أخطر الأمور في الإسلام (عبد الوهاب، 1989، ص. 237). قال الله تعالى: "ياأيها النبي إذا جاءك المؤمنات يبایعنك على أن لا یشرکن بالله شیئاً ولا یسرقن ولا یزنین ولا یقتلن أولادهن ولا یأتین ببهتان یفتربنه بین أیدیهن وأرجلهن ولا یعصینک فی معروف فبایعهن واستغفر لهن الله إن الله غفور رحیم" (سورة الممتحنة، الآية 12).

المرأة في نظر الإسلام مسؤولة أيضاً مسؤولية تامة فيما يختص بالدعوة إلى الخير والنهي عن المنكر، فقد قرن القرآن بين المرأة والرجل في هذه المسؤولية في قول الله تعالى: "المؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم الله إن الله عزيز حكيم" (سورة التوبة، الآية 71).

رابعاً: حرّم القرآن وأدّ الأنثى وشنع على ذلك أشد تشنيع فقال: "وإذا الموءودة سئلت بأي ذنب قتلت" (سورة التكوين، الآية 9). كما حارب التشاؤم بها والحزن لولادتها فقال الله تعالى منكرها هذه العادة

"وإذا بشرٌ أحدهم بالأُنثى ظل وجهه مسوداً وهو كظيم يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون" (سورة النحل، الآية 59).

خامساً: أمر بإكرام المرأة سواء كانت بنتاً أو زوجة أو أما. أما إكرامها كبنت، فقد قال الرسول صلى الله عليه وسلم "من أحسن إلى البنات كنّ له ستراً من النار" (رواه البخاري). وقال أيضاً " لا تكرهوا البنات فإنهن المؤنسات الغاليات" (رواه البخاري). أما إكرامها كزوجة ففي ذلك آيات وأحاديث كثيرة منها قوله تعالى " من آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجاً لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة" (سورة الروم، الآية 21). وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "خير متاع الدنيا الزوجة الصالحة، إن نظرت إليها أسرتك، وإن غبت عنها حفظتك" (رواه بألفاظ قريبة منه مسلم وابن ماجه). أما إكرامها كأُم في قوله تعالى " ووصينا الإنسان بوالديه إحساناً حملته أمه كرها ووضعته كُرها" (سورة الأحقاف، الآية 15).

سادساً: حث الإسلام على تعليم المرأة كالرجل في قول رسول الله صلى الله عليه وسلم "أيما رجل كانت عنده وليدة فعلمها فأحسن تعليمها وأدبها فأحسن تأديبها..." (رواه البخاري).

سابعاً: أعطاهما من الإرث إما زوجة، بنتاً، أختاً كبيرة كانت أو صغيرة، خلافاً لما كان عليه عرب الجاهلية وكثير من الشعوب القديمة وبعض الشعوب في العصر الحالي.

ثامناً: جعل المرأة قبل البلوغ تحت وصاية أوليائها وجعل ولايتهم عليها ولاية رعاية وتأديب وعناية بشؤونها، وتنمية لأموالها لا ولاية تملك وتسلط واستبداد، وجعلها بعد البلوغ كاملة الأهلية في الالتزامات المالية كالرجل سواء بسواء، فلم يفرق بين أهلية الرجل والمرأة في شتى أنواع التصرفات المالية كالبيع والقسمة والرهن والشفعة والوكالة وغيرها (السباعي، 1999، ص.26).

إن المبادئ التي أعلنها الإسلام تدل على العدالة الإلهية بين الذكر والأنثى من حيث توزيع الأدوار بينهما، فالله خلق المرأة والرجل لإحداث التكافؤ والتكامل وليس للصراع والتنافس والتعامل بالنقد. فالإختلاف بين الرجل والمرأة هو إختلاف من حيث الشكل والوظيفة وليس من حيث المكانة والفاعلية والعقل والتفكير. أشارت قسيصة إنكليزية كارين آرمسترونغ في كتابها (النبي محمد: وجهة نظر غربية جديدة في فهم الإسلام) "على النساء الغربيات اللواتي يهاجمن الإسلام بدعوى أنه ينتقص من مكانة المرأة، أن يعلمن أن الإسلام أعطى المرأة حقوقا ظل الغرب يكافح حتى القرن 19 ليحصل على مثل لها، وعليهن أن يعلمن أيضا أن علماء المسيحيين (الغربيين) لاموا الإسلام على ما أعطاه للعبيد والنساء" (طه، 2004، ص.83). وجاء الإسلام أيضا ليرد الاعتبار للمرأة التي أهانها القانون الروماني والفرنسي عندما حصر أسباب الحجر في ثلاثة: الصغر والجنون والأنوثة، والذي كان معمولا به إلى غاية 1938. وعندما عدل القانون الفرنسي في نفس العام برفع القيود عن أهلية المرأة، إلا أن أهليتها بقيت مقيدة بقيود قانونية منها عدم جواز ممارسة المرأة الفرنسية إحدى المهن بدون إجازة من زوجها، وأنه لا يمكن للمرأة المتزوجة أن تتصرف بأموالها الخاصة وأن تحتفظ بحق الإنتفاع للزوج (السباعي، 1999، ص.36).

هكذا جاء الإسلام ثورة على المعتقدات والتقاليد السائدة قديماً، ولا زالت سائدة عند بعض الديانات والشعوب التي أخطت من قيمة المرأة وأنقصت من كرامتها، وكان أيضا تقدما فكريا إنسانيا قبل الحضارة الغربية في الاعتراف بأهلية المرأة كاملة قبل أن تنص عليه المواثيق الدولية التي تحت الدول على العمل وفقها. وقد شهد العصر الإسلامي الأول (الراشدي بالأخص) نقلة نوعية في وضع المرأة، حيث حررها من آثار الجاهلية التي حقرت من شأنها ومكنها من احتلال مكانة راقية في المجتمع الإسلامي. وقد أظهر علماء التراجم والسير أسماء الأعلام والصفوة التي تربت في مدرسة النبوة، وتميز عطاؤها في مختلف ميادين الإبداع، حيث رصدوا نحو ثمانية آلاف

من الأعلام والنخبة وكان من بينهم أكثر من ألف من النساء، أي واحدة من بين ثمانية من الصفوة من الرجال، هذا في أقل من ربع قرن من مجيء الإسلام. وهذا يدل أن التحرير الإسلامي للمرأة دفعها إلى مراتب القيادة والنبوغ، الذي لم يحصل في أي ثورة من ثورات التحرير (عمارة، 2002، ص. 20).

هذا ما تؤكده المبادئ التي جاء بها الإسلام حينما أعطى للمرأة المكانة التي تليق بها، التي تظهر في:

- المجال الإنساني

اعترف بإنسانيتها كاملة كالرجل، وهذا ما كان محل انكار عند الكثير من الأمم كما تم الإشارة إليها سابقا، حيث أعلن الإسلام أن الرجل والمرأة متساويان في الحقوق والواجبات، وجعل المرأة شريكة للرجل لا تفاضل بينهما إلا بما يكسبه كل منهما من تقوى وصفات حميدة.

- المجال الاجتماعي

فتح أمام المرأة مجال التعلم، وأسبغ عليها مكانة اجتماعية كريمة في مختلف مراحل حياتها منذ طفولتها حتى نهاية حياتها، بل أن هذه الكرامة تنمو كلما تقدمت في العمر (السباعي، 1999، ص. 27). وقد حث الرسول صلى الله عليه وسلم المسلمين ذكورا وإناثا على طلب العلم ليس في الدين فحسب، بل في مختلف العلوم والفنون، وأوضح مثال على ذلك عائشة زوجة الرسول صلى الله عليه وسلم، التي كان يستعين بها في شرح ما يتعلق بشؤون المرأة، كما كانت مصدرا من مصادر الحديث والفقه وشرحه.

- المجال الحقوقي

أعطى للمرأة الأهلية المالية الكاملة في جميع التصرفات المالية حين تبلغ سن الرشد، ولم يجعل لأحد عليها ولاية لا من الأب ولا من الزوج ولا من رب العائلة، فقد اعترف الإسلام بشخصية المرأة مستقلة ومتمتعة بجميع الحقوق الشخصية والمالية، التي يتمتع بها الرجل، محتفظة بكل ما تملكه من أموال، ولها مطلق الحرية في التصرف فيها بإرادتها وإدارتها بالطريقة التي تراها. ولم يحرم المرأة من الإشتغال بأي عمل شريف يصون كرامتها، ويحفظ حياتها. ومن ناحية أخرى لم يضع على كاهلها أي عبء من الأعباء الاقتصادية لأن نفقتها واجبة على أصولها، وإن كانت في عصمة زوج كانت نفقتها واجبة عليه، وجميع ما تحتاج إليه بما في ذلك الخادمة (بيومي. ناصر، 2005، ص.47).

المبحث الثاني

بنى المجتمع العربي وأشكال التمايزات الجندرية

***النظام الأبوي ودور التنشئة الاجتماعية في تشكيل الأدوار بين النوعين في المجتمع العربي:**

يشير مفهوم المجتمع الأبوي إلى المجتمع التقليدي الذي يتخذ طابعاً مميزاً للبنى الاجتماعية الكلية - المجتمع، الدولة، الاقتصاد، الثقافة - وكذلك إلى البنيتين الجريئتين وهما العائلة والشخصية، التي تتخذ بمجموعها طابعاً يتسم بأشكال من التخلف الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي يعيق تطوره وتقدمه. يتسم هذا المفهوم الأبوي بالتحجر والجمود والتناقضات الداخلية التي تستنزف طاقاته، مما يؤدي إلى تقييم دوني للذات (الحيدري، 2003، ص.310). من أهم سمات هذا النوع من المجتمعات هي النزعة الأبوية، البطريكية التي تظهر في سيطرة الأب على العائلة، ويتعداها إلى المجتمع ككل. فالأب هو المحور الذي تنتظم حوله العائلة، إذ أن العلاقة بين الأب وأبنائه وبين الحاكم والمحكوم علاقة هرمية، بحيث أن إرادة الأب في كل من الإطارين هي الإرادة المطلقة، يتم التعبير عنها في العائلة والمجتمع بنوع من الإجماع القسري الصامت المبني على الطاعة والقمع (شرابي، 1987، ص.22).

يعتبر المجتمع العربي شكل من أشكال المجتمع التقليدي الأبوي، يتميز ببنية اجتماعية وسيكولوجية تطبع العائلة والشخصية والقبيلة والسلطة، تكون العلاقة هرمية تراتبية تقوم على التسلط والخضوع الذي يتعارض مع قيم المجتمع المدني واحترام حقوق الإنسان، نتج عن شروط وظروف تاريخية واجتماعية وثقافية وعبر سلسلة من المراحل التاريخية والتشكيلات الاجتماعية (الحيدري، 2003).

يخضع المجتمع العربي لسلطة قانونين: الأول قانون لا يفرق بين المواطنين على أساس الجنس والدين والقومية والطبقة ويعطيهم حقوقاً متساوية، وهذا ما تنص عليه جميع الشرائع القانونية في الدول العربية استناداً إلى ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945. والثاني يقوم بالتمييز على أساس الجنس الذي ينعكس بالدرجة الأولى على المرأة، التي لم تستطع فك قيودها والتحرر من أسر قيم مجتمعتها وتقاليده أو تحسين ظروفها ومكانتها الاجتماعية، مما يجعل تقدمها الاجتماعي والسياسي مرهون بتراث طويل من هيمنة الرجل التي رسمها المجتمع الأبوي بقيمه وأعرافه التقليدية (النقيب، 1997)، خاصة حين تتنازل الدولة عن جزء من سلطاتها للمؤسسات التقليدية، وتوزع الأدوار الهامة في الدولة ضمن التنظيم الأبوي والتقسيم الاجتماعي والطبقي، مما يجعل الأفراد بحسب خلدون النقيب "يحصلون على حقوقهم ليس كمواطنين بل كراعا يدخلون في علاقات شخصية مع القادة المشايخ ورؤساء العائلات، ويتنافسون في عمليات تبادل غير متكافئ" (المرجع السابق، 1997، ص. 73)، بحيث جرت العادة أن يتم تعيين الرئيس أو صاحب السلطة من الرجال دون النساء، وأن يتمتع الرجل بالمركز السيادي على خلاف المرأة، وهذا لعدة اعتبارات منها خط النسب السائد في المجتمع وكذا الثروة (العقبي، 2012، ص. 161).

في المجتمع العربي، بناءً على النوع، تقوم الثقافة الذكورية على مبدأ الإعلاء من شأن الرجل وقيم الرجولة، وإعطاء أولوية تكاد تكون مطلقة للرجل (الذكر) مع تهميش المرأة وتبخيس دورها، حيث يقف المجتمع من الأنثى ومنذ ولادتها موقفاً متحيزاً ضدها ومحابة الذكر على حسابها، على اعتبار أن الذكر أكثر إيجابية وقدرة على تحمل المسؤولية وأكثر عقلانية في اتخاذ القرارات وتنفيذها من الأنثى التي تكون أكثر عاطفية وخضوعاً لمشاعر الوجدانية. ويتم تنشئة أفراد المجتمع منذ الميلاد وسن الطفولة المبكرة على تقبل هذه التفرقة والعمل بمقتضاها (الساعاتي، 2006، ص. 312)، بحيث في الوقت الذي تعمل أساليب التربية والتنشئة على إعداد الذكر للحياة

الواسعة خارج نطاق الجماعة القرابية، فإنها تركز على إعداد الأنثى للحياة الضيقة المحدودة بحدود تلك الجماعة العائلية، يقول تيري إيجلتون في هذا الصدد: "تذهب المجتمعات الذكورية المتمركزة حول الذكر إلى أن الرجل هو الأصل الثابت (المبدأ الأول - اللوجوس) والمرأة هي العكس ، ولكن المرأة في واقع الأمر هي الأصل الآخر المسكوت عنه" (المسيري، 2010، ص. 23).

*بنية العائلة العربية:

يتميز النظام الأبوي بسلطة أبوية تبدأ في العائلة بسلطة الأب البيولوجي، ثم تمتد إلى السلطة في البيئة الاجتماعية المتجسدة في علاقات المجتمع وحضارته ككل (شرابي، 1990، ص.16). ويتفق الباحثون على أن بنية العائلة العربية بنية أبوية، بطريكية يحتل فيها الأب رأس الهرم، ويكون تقسيم العمل وتوزيع الأدوار على أساس النوع. الأب هو الذي يتولى دور المنتج المعيل والمالك السيد، فيشغل مركز السلطة والمسؤولية في عالم مزدوج: العالم العام المخصص للرجال يكافحون في سبيل تأمين الرزق والعالم الخاص داخل البيت تمارس فيه النساء مهمات منزلية (بركات، 2008، ص.237).

تتكون العائلة العربية من عدة أشكال من العائلات، منها عائلة ممتدة كبيرة الحجم، شكلت السمة الأساسية لبنية العائلة العربية حتى منتصف القرن الماضي، وتضم كل المنحدرين من جد واحد، يحمل جميع أفرادها اسم الجد الأول للعائلة. وبقي هذا النوع من العائلة حتى وقت قصير يشكل وحدة اجتماعية إنتاجية، وبسبب الظروف والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية وغيرها تفككت العائلة الممتدة إلى أسر نووية.

إن الأدوار بين الرجل والمرأة في العائلة العربية مقسمة على أساس التنميط والقبولية لأدوارهما، والمكتسبة من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية، حيث لعب الموروث الثقافي دورا كبيرا في تشكيل الشخصية الاجتماعية والثقافية والدينية والسياسية للفرد، والمرأة نفسها تأثرت بهذه الثقافة، حيث لعبت دورا كبيرا في التمييز لصالح الأبناء "الذكور" على حساب مصلحة الإناث سواء في الإنجاب أو الرعاية والتربية أو على مستوى الممارسة والسلوك اليومي.

تبدأ التنشئة الاجتماعية للأطفال والتمييز بينهم منذ لحظة الميلاد من خلال الطريقة التي يشار بها للذكور والإناث، ومن خلال وصف الذكور بأنهم أقوياء وناشطون، والبنات بأنهن رقيقات وهادئات وبحاجة إلى من يحميهم، وهو بداية لعملية التمييز على أساس جنسي (ذكر/ أنثى) في عملية التربية. وقد عرّف ليبرمان الأفكار النمطية بأنها الصور والمعتقدات التي نتمسك بها عن الآخرين أفراداً أو جماعات، وتتكون من مجموعة من السمات والخصائص التي تميز جماعات معينة (زايد، 2006، ص.118)، كوصف الرجال بالحزم والطموح والثقة بالنفس والسيطرة، بعكس النساء اللاتي غالباً ما يتصفن بالخضوع والاستسلام والإعتماد على الآخرين والعاطفة الجياشة. وقد كشفت نظرية الهوية الاجتماعية عن مصدر الأفكار النمطية وهو أن هذه الصور راسخة في الثقافة التي نعيش وننشأ فيها وأنها تنتقل وتنسخ بكل الطرق الثقافية الاجتماعية خلال عملية التنشئة الاجتماعية في الأسرة والمدرسة ومن خلال عرض الصور المتكررة في الكتب والتلفاز والجرائد (المرجع السابق، ص.119).

إن ميلاد الصبي في أية عائلة عربية مرحب به، ويستقبل بحماس أكثر من ميلاد البنت، فالأب تكون كل أمنيته أن يرزق بأبناء ذكور، والأم تكون مشاعرها في الغالب انعكاس لمشاعر زوجها ورغبته. ولعل نوعية استقبال الذي يحضى به المولود الجديد في الأسرة، أول مظاهر هذا التمييز بين مركز كل من الذكر والأنثى. فإذا كان المولود ذكراً استقبلته العائلة بإطلاق العنان لزغاريد الفرحة والدعاء له والقيام بالتعاون لحمايته من العين الحاسدة والترحيب به بكل فخر، بخلاف ذلك، إذا كان المولود بنتاً تستسلم العائلة للقدر ويصيبها الإحباط، لأن مولد البنت مناسبة للحداد لا للاحتفاء والبهجة، فهي تستقبل في جو تشوبه الخيبة التي تكاد لا تخفى. لقد كانوا يأملون في ولادة صبي، لكن قدومها سيجلب الخزي على أمها والصدمة لأبيها... وما يحدث يوم تخرج الطفلة من رحم أمها ليس إلا نذيراً بما هو آت، إنها بداية لحياة عليها أن تقاسيها باعتبارها "وضعا يستحق

اللوم" (Saiman,2003). من هنا تبدأ أول مظاهر التمييز في المعاملة بين الذكر والأنثى وتتسع التفرقة بينهما في طور الطفولة المتأخرة، حيث تكون أكثر وضوحا من خلال إعداد الأبناء للأدوار الجندرية عن طريق عملية التربية التي يشارك فيها جميع أفراد المجتمع انسجاما مع القيم الثقافية والتقاليد والأعراف الاجتماعية، حيث يتم تدريب الفتاة على القيام بالمسؤوليات المنزلية الداخلية وإعدادها لتكون مهيئة لزوجها، أما الذكور فيتم إعدادهم للأعمال الخارجية وتأمين مستلزمات البيت. وبذلك يتعلم الأطفال النشاطات الخاصة بكل نوع.

إن الأدوار الجندرية التي يتعلمها الأطفال تعتمد على قيم الآباء والأمهات وثقافة المجتمع، وتلعب الأم دورا كبيرا في عملية التنميط باعتبارها أول من يقوم برعاية الأبناء وتربيتهم وتنشئتهم في المحيط الأسري، وبطريقة لاشعورية ناتجة عن طغيان الثقافة الذكورية، تقوم بإعداد الذكور للأعمال الخارجية والإناث للأعمال الخاصة بالتدبير المنزلي. وهكذا تحدد الثقافة الذكورية في المجتمع أدوارا خاصة للذكور وأخرى خاصة بالنساء، التي ترتبط بمجموعة من السلوكيات التي تعبر عن القيم السائدة حول المرأة والرجل، ويقيم المجتمع الرجال والنساء وفقا لنجاحاتهم في تأدية الأدوار التي حددها لكل منهما. والملاحظ أن هناك تغير في مفهوم الدور التقليدي في السنوات الأخيرة لكل من الرجل والمرأة في المجتمع العربي، ففي كل يوم يزداد عدد النساء العاملات خارج المنزل، وفي الوقت نفسه يزداد عدد الرجال الذين لا يجدون مانعا من المشاركة في الأعمال المنزلية.

يمكن حصر أدوار الرجل والمرأة في:

1- الأدوار الإيجابية: تتألف من الأدوار والمسؤوليات والمهام المنزلية والعائلية التي تقوم بها المرأة غالبا، وفي بعض المجتمعات يقوم الرجال ببعض المهام المرتبطة بهذا الدور. ويمثل هذا

الدور مسؤولية النساء في حقل إعادة الإنتاج (شوي، 1995، ص.19)، وبالرغم من أهمية هذا الدور إلا أنه عادة ما ينظر له على أنه عمل غير حقيقي، وأنه جزء من الطبيعة والفطرة البشرية الخاصة بالنساء.

2 - الأدوار الإنتاجية: وهي الأدوار التي يقوم بها كل من الرجال والنساء مقابل أجر، وتشتمل على الإنتاج في السوق أو في المنزل وتدر الدخل. هذه الأدوار التي تقوم بها المرأة غير واضحة وغير فعلية نتيجة طغيان الثقافة الذكورية وبعض المحددات الاجتماعية في ثقافة المجتمع، كالغيب في حق الرجل وانتقاصا من شأنه عند إظهار الدور الإنتاجي للمرأة، وهو الذي عُرِف عنه اجتماعيا وتاريخيا بأنه القائم على شؤون الأسرة اقتصاديا، وما زال هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال، حيث توصف بعض الأدوار على أنها أنثوية تتناسب أكثر مع المرأة كالتدريس والتمريض، في حين تعرف أدوار أخرى كالصناعة والبناء على أنها مناسبة أكثر للرجل، بمعنى أنها ذكورية.

3- الأدوار الاجتماعية: تشمل نشاطات مجتمعية، وغالبا ما تكون تطوعية غير مدفوعة الأجر مثل المشاركة في التنظيمات الثقافية والسياسية والأعمال التطوعية، وتتفاوت هذه الأعمال باختلاف ظروف ومستوى الأسرة الاجتماعي والاقتصادي. ويقوم بهذا الدور الرجال والنساء، ويتم توزيعه ما بين النوعين بحسب الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع.

إن المجتمع العربي يعترف بدور المرأة الإيجابي، الذي يضمن دورها الأسري كزوجة وأم وربة بيت، وعندما تصنف المرأة ضمن هذا الدور فإنها توصف بأنها بلا عمل، بينما ينظر إلى الرجل على أنه يؤدي دورين مهمين وهما الدور الإنتاجي والمجتمعي.

يختلف وضع الرجل والمرأة في المجتمع العربي بحسب الطبقة الاجتماعية التي ينتميان إليها، حيث يكون التمايز بينهما واضحا في طبقة اجتماعية أكثر من غيرها. فتحديد الأدوار وتوزيعها بين الرجل والمرأة في الوسط الكادح غير ماهي في الطبقة المتوسطة، وبخلاف في الطبقة التي تحضى بامتيازات الثروة والمكانة العالية. ففي الوسط الكادح، كل من الرجل والمرأة مكمل للآخر وظيفيا، من خلال تضخيم وتعزيز مكانة الرجل بعد أن تحمل المرأة كل المهانة وتتحول إلى معبرة عن العجز والقصور. ففي مقابل عقلانية الرجل ومبادرته يوكل إلى المرأة دور العاطفة والانفعالية، وفي مقابل الحياة الموجهة إلى الخارج يوكل إليها دور الإنزواء ضمن حدود منزلها، وفي مقابل قوة الرجل وذكرته يوكل إليها تمثيل الرضوخ والاستسلام للأقدار، وبمقدار تهديد مكانة الرجل في الخارج تعزز قوته داخل المنزل لأسباب تعويضية دفاعية، فهو السيد مسموع الكلمة ذو السلطة التي لا تناقش وهي التابع والخاضع خدام السيد (حجازي، 2005، ص. 204.203). هكذا يتم توزيع الأدوار داخل الأسرة في الوسط الكادح، يحتل الرجل مركز القوة والثقل وتتحول المرأة إلى مركز الضعف والمهانة، والكل يلعب دوره المقرر له وكأنه لم يخلق إلا له، وكأنه جزء من طبيعته. فالقهر المسلط عليه من الخارج يسقطه على الكائن الأكثر قهرا وهي المرأة.

أما في الطبقة المتوسطة، التي تتميز عن غيرها بمرونة وتطور وسير نحو التغيير، قد أتيح للمرأة أن تكسر قيودها التقليدية وتأخذ قسطا من العلم وتبدأ حياة منتجة وتشارك الرجل المسؤوليات داخل الأسرة وخارجها. كما أن الرجل بدأ يعي دور المرأة الفعلي وأهمية مشاركتها له في كل جوانب الحياة، إلا أن كليهما يعاني من رواسب الماضي، الذي يظهر في الاختلال في توزيع الأدوار وغموض مكانة كل من الرجل والمرأة. فالمرأة مازالت محافظة، مقيدة داخليا مع تحرر ظاهري، ترفض دور المرأة الخادم المستلب اقتصاديا، تنثر على صورة الأنثى التي تراها في أمها، مما

يجعلها تعيش فترات من التذبذب بين الإفراط في الأنوثة، والإفراط من جهة أخرى في التكرار لهذه الأنوثة. والرجل بدوره يعاني من هذا الصراع، فهو متحرر فكريا وثقافيا، من أنصار المساواة، لكنه ينتظر أن تقوم المرأة بذلك دون أن يشارك فيه بشكل فعال (المرجع السابق، ص.208). فالرجل في هذه الفئة من المجتمع، مازال متمسكا بوضعية السيد وامتيازاته مع ادعاء المساواة وتأييد حقوق المرأة، أسير التقسيم التقليدي للأدوار رغم ما يدعيه من مناصرته للمرأة.

إن وضعية المرأة ضمن الطبقة التي تحضى بامتيازات الثروة والمكانة، لا تختلف عن سابقتها إلا في أنها لا تعاني القهر المادي، بما أنها تحتل مكانة رفيعة الشأن، لكنها تعاني من الإغتراب، فهي أداة رغم ما تحضى به من مكانة عالية، وظيفتها محددة ذات أبعاد متعددة تدور كلها حول خدمة الأسرة، فهي المحافظة على الأسرة وامتيازاتها وتقاليدها، كما أنها الأداة لزيادة سطوة الأسرة ونفوذها من خلال المصاهرة (أداة لضم ثروة الأب لثروة الزوج). تعاني المرأة في هذه الطبقة من الإستلاب العقائدي (المرجع السابق، ص.209). فهي مجرد أداة لإظهار مقدار ما كلفه الرجل للحصول عليها، بعد الزواج يقتصر دورها في تحديد جاه الأسرتين وثروتهما، أي أنها ببساطة أداة دعاية لوالدها وزوجها من خلال استعراض مقدار ما أنفقت. إنها تعاني الإغتراب المعنوي، بسبب افراغ كيائها وشخصيتها من جوهرها الإنساني، فهي ليست سوى القشرة الخارجية التي تتهافت المجالات والقنوات الفضائية في مخاطبتها (السعداوي، 1971، ص.132)، كطبقة من الجلد تحتاج إلى تدليك بأنواع خاصة من الكريم، وكرموش تحتاج إلى تقوية وتغذية، وكشفاه تحتاج إلى طلاء بلون الورد، وكشعر يحتاج إلى صبغات تتناسب مع لون الفستان، ولا تجد المرأة علاجا لهذا الاغتراب إلا بمزيد من الإسراف ومزيد من مظاهر الاستهلاك (حجازي، 2005، ص.210).

رغم التغيرات التي أصابت خصائص العائلة العربية التقليدية لتتواءم مع التطور الاجتماعي الحاصل خاصة في حجم العائلة، وأسلوب التنشئة الاجتماعية، وتقليص وظائفها التعليمية

والاقتصادية والصحية وتوكلها إلى مؤسسات اجتماعية أعقد تركيبا بسبب خروج المرأة إلى العمل. إلا أن التنشئة الاجتماعية في المجتمع العربي تؤكد وتدعم تفوق الرجل على المرأة منذ اللحظة التي يوعي فيها أنه ذكر وأنها أنثى، ومن خلالها حددت مكانة الرجل والمرأة ودورهما في المجتمع من خلال تقسيم العمل الاجتماعي.

*دور التعليم في تقليص الفجوة بين النوعين في البلدان العربية:

حصل وعي بقضايا المرأة في المجتمع العربي في أواخر القرن 20، الذي ارتبط بمجموعة من العوامل المؤثرة والمتشابكة يتقدمها عامل التعليم، حيث كان له الأثر البارز والهام في تطور وعي المرأة بالشكل الذي ساعدها في تكوين نظرة طموحة اتجاه ذاتها، تعيد من خلالها اكتشاف شخصيتها وتجديد تطلعاتها، رغم أنها اصطدمت بواقع متوارث تسيطر عليه أعراف وتقاليد لا تعترف بمشاركتها في المجالات العامة، ومع ذلك استطاعت بتفوقها في ميادين التعليم والتكوين صنع واقع جديد، فرضت الاعتراف به والتعامل معه بطريقة تستدعي تصحيح النظرة التقليدية عن المرأة (الميلاد، 2001، ص.106).

يعد التعليم أحد أهم المرتكزات الأساسية في تمكين المرأة وتحقيق القابلية للتأثير والشعور بالذات وفسح المجال للمشاركة الفعالة. فانتشار التمايز على أساس النوع والنظرة التبعيضية للمرأة في مقابل نظرة الإعلاء للرجل لم تنشأ إلا نتيجة الجهل الذي عانتها المرأة العربية، والذي كان عائقا أساسيا أمام تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

لقد تبين أن زيادة وعي المرأة وتحررها الفكري والمساهمة في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لا يحصل إلا بتعليم المرأة على قدم المساواة مع الرجل (بلول، 2009، ص.660)، لهذا نصت المادة السادسة من الوثيقة الدولية لحقوق الإنسان بأن " لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الابتدائي إلزاميا وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة للجميع على أساس الكفاءة" (اليونيسكو، 2000، ص.16). وقد أخذت بعض الدساتير العربية هذا الأمر بعين الاعتبار من خلال التأكيد على ديمقراطية التعليم للجميع بغض النظر عن النوع، واستدرك بعضها

الآخر هذا النقص، حيث كفلت حق التعليم للأنثى مثل الذكر، فدخلت الفتاة العربية المدارس والجامعات على اختلاف أنواعها، واحتلت مركز الصدارة في الكثير منها.

بالنظر إلى واقع التعليم النظامي في البلدان العربية، يلاحظ تباين في معدلات الإلتحاق إلى المراحل التعليمية المختلفة من بلد إلى آخر، وإن كانت في مجملها مقبولة تؤكد على إمكانية سد الفجوة بين النوعين في مجال التعليم، حيث بلغ معدل القيد الإجمالي لكل المراحل التعليمية (باستثناء مرحلة التعليم قبل الابتدائي) في البلدان العربية 60% في عام 1999 (65% ذكور و56% إناث)، أما في عام 2005 فقد بلغ 65% (68% ذكور و62% إناث) ووصل في سنة 2010 إلى 67% (69% ذكور و65% إناث). أما عن مؤشر المساواة بين النوعين، فقد بلغ 0,86 % عام 1999، و0,91 % عام 2005 ووصل إلى 0,94 % عام 2010 لصالح الذكور (www.uis.unesco.org). يدل هذا على أن المنطقة العربية تتجه إلى تحقيق المساواة بين النوعين في مجال التعليم. وحسب البيانات الإحصائية هناك إمكانية لتقليص الفجوة بين النوعين بل ردمها تماما.

في التعليم الابتدائي، عام 2010 تم تقييد حوالي 42 مليون طفل عربي بزيادة 19% مقارنة بعام 1999، حيث ارتفعت نسبة القيد الصافي من 77% عام 1999 إلى 83% في عام 2005 ووصل إلى 86% عام 2010. وقد استطاعت الكثير من البلدان العربية أن تحقق نتائج هامة في التعليم الابتدائي كالإمارات العربية المتحدة، الجزائر، مصر، الكويت، عمان، قطر، تونس وسوريا، حيث اقتربت من العدد الإجمالي العالمي، حينما فاقت نسبة 95% من القيد الصافي للتلاميذ. بينما واجه النظام التعليمي في بلدان أخرى عراقيل كثيرة مما لم يسمح من تجاوز المعدل الإقليمي، كما هو الحال في جيبوتي وموريتانيا وأيضاً اليمن، ومع ذلك حصل تحسن قارب بين 14% إلى 21% من المعدل

الصادف للتمدرس، رغم أنه مازال بعيدا عن المعدل العالمي (L'éducation pour tous : Rapport pour les Etats arabes. 2012).

تشير البيانات الإحصائية لعامي 2010، 2011 إلى أن أعلى نسبة قيد للإناث في التعليم الابتدائي سجلتها قطر بنسبة 52,68% وتليها الإمارات العربية المتحدة بـ 52,20% ، كما سجلت كل من الكويت وموريتانيا والبحرين والسعودية نسب قيد تفوق 50% للإناث. أما في البلدان التي شكلت نسباً أدنى من المذكورة أعلاه فكانت النسبة تتراوح بين 49,64% إلى 47,37% كفلسطين، لبنان، عمان، سوريا، المغرب والجزائر. بينما سجلت بلدان أخرى نسباً متدنية، حيث بلغ المعدل القيد الإجمالي للإناث في جيبوتي 46,67% في مقابل 53,33% ذكور. أما أدنى نسبة قيد للإناث فقد سجلتها اليمن حيث بلغت 44,27% بينما بلغ معدل القيد الإجمالي للذكور 55,73%، وهي نسبة جد متدنية مقارنة بالمعدل الإقليمي. وبالمقارنة بعام 2005 يلاحظ أن هناك ارتفاع بنسب متفاوتة في معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي للإناث في الدول العربية حسب الجدول (1).

جدول (1)

تطور نسب قيد الذكور والإناث في بعض البلدان العربية للسنوات 2005، 2011*

النسبة للإناث %	النسبة للذكور %	عدد الإناث	عدد الذكور	العدد الإجمالي للتلاميذ	السنة الدراسية	البلد العربي
47,00%	53,00%	2049927	2311817	4361744	2005	الجزائر
47,37%	52,63%	1584939	1760946	3345885	2011	
50,23%	49,77%	31939	31643	63582	2005	البحرين
50,37%	49,63%	31652	31189	62841	2011	
43,70%	56,30%	18891	24335	43226	2005	جيبوتي
46,67%	53,33%	25098	28684	53782	2011	
50,08%	49,92%	68021	67812	135833	2005	الكويت
51,87%	48,13%	68418	63474	131892	2011	
50,13%	49,87%	204606	203574	408180	2005	موريتانيا
50,59%	49,41%	237948	232405	470353	2010	
49,80%	50,20%	62718	63227	125945	2010	لبنان
49,64%	50,36%	59750	60626	120376	2011	
46,29%	53,71%	1739640	2018292	3757932	2005	المغرب
47,42%	52,58%	1674038	1856420	3530458	2011	
49,56%	50,44%	175194	178272	353466	2005	فلسطين
49,73%	50,27%	179581	181506	361087	2011	
49,57%	50,43%	121159	123265	244424	2009	عمان
49,55%	50,45%	121242	123420	244662	2011	
51,82%	48,18%	19843	18446	38289	2005	قطر
52,68%	47,32%	21685	19475	41160	2011	
49,71%	50,29%	1429667	1446637	2876304	2005	السعودية
50,02%	49,98%	1508614	1507471	3016085	2010	
45,64%	54,36%	1416499	1687464	3103963	2005	السودان
46,55%	53,45%	2120618	2435110	4555728	2009	
47,75%	52,25%	1027846	1124666	2152512	2005	سوريا
47,93%	52,07%	1115621	1211997	2327618	2010	
50,73%	49,27%	51903	50413	102316	2005	الإمارات
52,20%	47,80%	48289	44219	92508	2010	المتحدة
41,68%	58,32%	1310769	1833813	3144582	2005	اليمن
44,27%	55,73%	1534905	1932006	3466911	2011	

*المصدر: جهاز الإحصاء لليونيسكو 2013

يشكل التكافؤ بين النوعين في ميدان التعليم أحد حقوق الإنسان الأساسية، كما أنه من الأسس التي يستند إليها تكافؤ الفرص، ومن مصادر النمو الاقتصادي والعمالة (اليونسكو، 2011، ص73). وعن التكافؤ بين النوعين في التعليم الابتدائي في البلدان العربية، عموماً لم يحصل تحسن ملموس في تقليص الفجوة بين النوعين، إذ لم يتجاوز مؤشر المساواة 0,90% عام 1999 لصالح الذكور، وإن كان هناك تحسن طفيف في عام 2005 إذ بلغ 0,93%، وبقيت الفروق بين النوعين مسجلة لصالح الذكور بـ 0,94% في عام 2010. وقد استطاعت الكثير من البلدان العربية منها دول الخليج ردم الفجوة بين النوعين، كما هو الحال في الكويت، قطر، الإمارات العربية المتحدة، السعودية، موريتانيا والأردن. أما في البلدان كالجائر، لبنان، المغرب، فلسطين، سوريا، تونس وعمان كانت الفروق بين النوعين في التعليم الابتدائي ما بين 0,94% إلى 0,99% لصالح الذكور، بينما سجلت بلدان أخرى فروقا بين النوعين أوسع من سابقتها كما هو الحال في جيبوتي حيث بلغ مؤشر المساواة بين النوعين 0,90% لصالح الذكور، ومصر بمعدل مساواة بلغ 0,86%. وأدنى نسبة من بين جميع الدول العربية المدرجة في الجدول سجلتها اليمن حيث بلغت 0,82% لصالح الذكور.

يؤدي التعليم الثانوي دوراً بالغ الأهمية في تمكين الشباب من اكتساب المهارات الكفيلة بتحسين إمكانية حصولهم على وظيفة جديدة. إن التعليم الثانوي الجيد الذي يولي الإهتمام الأوسع بمجموعة من القدرات والإهتمامات للطلاب لا يعتبر فقط عاملاً حيوياً في وضع الشباب على الطريق الصحيح للدخول إلى عالم الشغل، بل يعتبر أيضاً وسيلة توفر للبلدان ما تحتاج إليه من قوى عاملة متعلمة لتعزيز قدراتها التنافسية في عالم قائم على التكنولوجيا. لهذا أولت البلدان العربية أهمية كبيرة في تطوير الإمكانيات لرفع معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي (Bokova; 2012. p 32). حيث تظهر المعطيات الأساسية لعام 2010 أن معدل القيد الإجمالي في البلدان العربية قد بلغ نسبة 69%(71% ذكور، 67% إناث)، حيث حصل ارتفاع طفيف مقارنة بعام 2005، إذ كانت نسبة القيد

الإجمالي قد بلغت 68% (71% ذكور و 65% إناث). بينما كانت في عام 1999 في حدود 59% (63% ذكور و 55% إناث). وقد سجلت لبنان في عام 2011 أعلى نسبة للإناث في التعليم الثانوي، حيث بلغت 61,20%، وتلتها البحرين بنسبة 59,43% والجزائر بـ 57,56%. أما في الكويت، الإمارات العربية المتحدة وفلسطين فقد سجلت نسبة تفوق 56%. وتبقى أدنى نسبة لإجمالي عدد الإناث في التعليم الثانوي قد سجلتها موريتانيا، جيبوتي واليمن بنسبة تتراوح بين 43,72%، 41,48% و 38,07% على التوالي، كما هو موضح في الجدول (2).

جدول (2)

نسب قيد الإناث والذكور في التعليم الثانوي في بعض البلدان العربية*

النسبة للإناث %	النسبة للذكور %	عدد الإناث	عدد الذكور	العدد الإجمالي للتلاميذ	السنة الدراسية	البلد العربي
57,56%	42,44%	690026	508862	1198888	2011	الجزائر
59,43%	40,57%	16170	11037	27207	2011	البحرين
41,48%	58,52%	4722	6662	11384	2011	جيبوتي
56,53%	43,47%	38413	29538	67951	2011	الكويت
43,72%	56,28%	8581	11047	19628	2010	موريتانيا
61,20%	38,80%	33898	21490	55388	2011	لبنان
48,91%	51,09%	393544	411119	804663	2011	المغرب
56,04%	43,96%	79005	61970	140975	2011	فلسطين
48,78%	51,22%	71432	75014	146446	2011	عمان
51,87%	48,13%	11279	10466	21745	2011	قطر
49,62%	50,38%	591268	600363	1191631	2010	السعودية
54,04%	45,96%	202381	172104	374485	2010	سوريا
56,27%	43,73%	34459	26779	61238	2011	الإمارات العربية
38,07%	61,93%	226333	368183	594516	2011	اليمن

*المصدر: جهاز الإحصاء، اليونيسكو 2013

هذه البيانات الإحصائية تشير إلى أن الدول العربية عموماً حققت تطوراً كمياً ملحوظاً في التعليم الثانوي، وخاصة في تعليم الفتاة العربية. ومن أهم العناصر التي ساهمت في التطور الكمي الكبير في عدد الطلبة المقيدتين هو النمو السريع الذي طرأ على تعليم الإناث، حيث أن ارتفاع عددهن تم بمعدل أسرع من الذكور، وهذا ما أدى إلى انخفاض الفجوة في التعليم الثانوي بين النوعين من 0,89% عام 1999 إلى 0,93% عام 2005 لتضييق الفجوة إلى 0,95% عام 2011، وقد ساهم انتشار الوعي بين أفراد المجتمع والإيمان بحق المرأة في التعليم على قدم المساواة مع الرجل (تقرير التنمية البشرية، 2005، ص7)، بالإضافة إلى تفوق البنات على البنين -كما أشارت إلى ذلك بيانات اليونيسكو التي أظهرت أن البنات في المنطقة العربية أفضل أداء من البنين في التعليم المدرسي - إلى سد الفجوة بين النوعين في الكثير من البلدان العربية، حيث فاق عدد الإناث عدد الذكور في مرحلة التعليم الثانوي، ومن ثمة تحقيق هدف التكافؤ بين النوعين (Ping, 2012 ; p 50).

أما على مستوى التعليم العالي، فقد جاء ضمن الإعلان الصادر عن المؤتمر الدولي للتعليم العالي، والمنعقد في باريس في الفترة من 5- 9 أكتوبر 1998 بنود هامة عن التعليم العالي ووظائفه وأهدافه وأنشطته وأولوياته، وكان ضمن البند الأول المادة الرابعة هو "زيادة مشاركة النساء وتعزيز دورهن" وفق آليات منها:

- تذليل العقبات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التي تعرقل التحاق النساء بالتعليم العالي واندماجهن الفعلي، حيث يشكل ذلك أولوية عاجلة في عملية التجديد الرامية إلى تأمين نظام منصف للتعليم العالي يخلو من التمييز ويعتمد مبدأ الكفاءة.

- بذل المزيد من الجهد للقضاء على الأفكار المترسبة بشأن التفريق بين النوعين في مجال التعليم العالي لمراعاة تكافؤ النوعين في مختلف التخصصات، وتعزيز مشاركة النساء في كل المستويات

وكل ميادين المعرفة، التي لا يحظين فيها بتمثيل كاف، وبصفة خاصة زيادة مشاركتهن مشاركة فعالة في عمليات صنع القرار.

شهد التحاق المرأة بمؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية خلال العقدین الأخيرین تطوراً مطرداً ونمواً كمياً ملحوظاً تبرزه العديد من المؤشرات كالزيادة في عدد الطالبات والمتخرجات من مختلف الجامعات والكليات والمعاهد العليا. فقد تطورت نسبة الإناث بمؤسسات التعليم العالي بمعدلات أعلى من تلك المتعلقة بالذكور في كثير من الدول العربية، مما ساهم في تقليص الفجوة بين النوعين في هذه البلدان، مما يدل على الجهود المبذولة من طرف الدول العربية للنهوض بتعليم المرأة في مختلف المستويات، وإن بقيت أوجه القصور عديدة على مستوى الكم والكيف (بوظانة وآخرون، 2005، ص.74).

يعد التواجد المتزايد للإناث في التعليم العالي ظاهرة أفرزتها التغيرات المجتمعية التي تعيشها البلدان العربية. فالملاحظ في السنوات الأخيرة ارتفاع نسب الإناث في كثير من الدول العربية التي حققت أرقاماً قياسية في هذا المجال (كما هو مبين في الجدول 3). ففي عام 2011 فاق عدد الإناث عدد الذكور في كل من قطر بنسبة 64,19%، البحرين 60,52%، تونس 59,67%، الجزائر 58,78%، الإمارات العربية المتحدة 57,96% وفلسطين بنسبة 57,02%، حيث حققت هذه الدول نتائج ممتازة في نسب قيد الإناث في التعليم العالي، التي فاقت المعدل الإقليمي الذي بلغ سنة 2010 نسبة 49,26% بل تجاوزت المعدل العالمي الذي وصل في نفس العام إلى 50,56%. كما استطاعت دول عربية أخرى تحقيق المساواة بين النوعين في التعليم العالي كما هو الحال في لبنان، حيث بلغ معدل القيد الإجمالي للإناث 52,84%، في الأردن بلغ 50,99% وعمان 50,43%. وأدنى نسبة سجلتها جيبوتي وموريتانيا بنسبة 39,88% و 28,22%. والملاحظ في البيانات المتاحة

أن السعودية تراجعت في نسب قيد الإناث في التعليم العالي من 57,88% عام 2006 إلى 46,39% عام 2011.

جدول (3)

تطور نسب قيد الإناث والذكور في التعليم العالي في بعض البلدان العربية للسنوات 2006، 2011 *

النسبة للإناث %	النسبة للذكور %	عدد الإناث	عدد الذكور	العدد الإجمالي للتلاميذ	السنة الدراسية	البلد العربي
54,78%	45,22%	448056	369912	817968	2006	الجزائر
58,45%	41,55%	694699	493863	1188562	2011	
45,87%	54,13%	16442	19406	35848	2006	البحرين
60,52%	39,48%	19564	12763	32327	2011	
39,99%	60,01%	771	1157	1928	2006	جيبوتي
39,88%	60,12%	1877	2830	4707	2011	
46,70%	53,30%	1235546	1410286	2645832	2010	
51,63%	48,37%	113640	106463	220103	2006	الأردن
50,99%	49,01%	128710	123736	252446	2011	
53,17%	46,83%	92053	81070	173123	2006	لبنان
52,84%	47,16%	114586	102265	216851	2011	
25,65%	74,35%	2605	7552	10157	2006	موريتانيا
28,22%	71,78%	4102	10434	14536	2011	
45,15%	54,85%	173662	210933	384595	2006	المغرب
46,87%	53,13%	196315	222518	418833	2009	
50,52%	49,48%	28268	27688	55956	2006	عمان
50,43%	49,57%	45002	44228	89230	2011	
67,57%	32,43%	6866	3295	10161	2006	قطر
64,19%	35,81%	9854	5498	15352	2011	
57,88%	42,12%	368365	268080	636445	2006	السعودية
46,39%	53,61%	473725	547563	1021288	2011	
52,69%	47,31%	79107	71032	150139	2006	فلسطين
57,02%	42,98%	121998	91975	213973	2011	
57,52%	42,48%	187137	138188	325325	2006	تونس
59,67%	40,33%	229101	154850	383951	2011	

*المصدر: جهاز إحصاء، اليونيسكو 2013

إذا كان التطور الكمي لعدد الإناث الملتحقات بمختلف مراحل التعليم العالي يوحى بالتفاؤل، فإن الواقع النوعي لا يوحى بالضرورة بذلك، بالنظر إلى الإختيارات العلمية والتوزيع على مختلف الإختصاصات للنوعين، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى توزع الإناث في الدراسات الإجتماعية والأدبية مما يلحق فائضا في عدد المتخرجات، الذي يسبب تفاقم البطالة في صفوفهن. إذ تفيد الإحصاءات الخاصة بتوزيع عدد الطلاب حسب النوع والإختصاص في بعض الدول العربية إلى تركز الفتيات في تخصصات علوم التربية، العلوم الاجتماعية والآداب والفنون بشكل ملحوظ. فتظهر البيانات الإحصائية لعام 2011 أن نسبة الإناث في علوم التربية قد وصلت إلى 88,09% في لبنان، و 84,80% في الأردن، أما في فلسطين فقد بلغت نسبة الطالبات في نفس التخصص 74,02% وأيضا في الجزائر بنسبة 72,17%. أما أدنى نسبة فقد سجلتها المغرب إذ بلغت نسبة الطالبات 37,13%. في تخصص الآداب والفنون فاق عدد الطالبات عدد الطلاب في كل من البحرين 79,75%، الجزائر 72,99%، السعودية 66,91% وفلسطين 65,17% وأيضا في الأردن ولبنان. بينما انخفضت نسبة الطالبات في المغرب وجيبوتي. أما في تخصصات العلوم الاجتماعية، الحقوق والتجارة، فقد سجلت الجزائر أعلى نسبة من بين الدول العربية المتاحة حولها المعطيات الإحصائية، حيث فاق عدد الطالبات في هذه التخصصات عدد الطلاب، حيث بلغت نسبة الطالبات 59,51% تلتها البحرين بنسبة 53,87% كما سجلت لبنان نسبة 51,74%. بينما كان عدد الطلبة يفوق عدد الطالبات في كل من المغرب، السعودية، فلسطين، الأردن وجيبوتي.

على العكس من ذلك يلاحظ انخفاض عدد الطالبات في شعب الهندسة والزراعة مقارنة بعدد الطلاب - حسب البيانات الإحصائية المتوفرة لبعض الدول العربية في جدول رقم 4- إذ تشير إلى أن تواجد الإناث في هذه التخصصات ضئيلة جدا. ماعدا في الأردن، حيث تفوق نسبة الطالبات ب 54,96% عن نسبة الطلاب المقدرة ب 47,64% في تخصص الزراعة، وهي الدولة العربية

الوحيدة التي ترتفع فيها نسبة الطالبات عن الطلاب، بينما في البلدان الأخرى تفوق فيها نسبة الطلاب مقارنة بالطالبات كما هو الحال في الجزائر، لبنان المغرب، السعودية وفلسطين. والحال نفسه في تخصص الهندسة إذ يزيد عدد الطلاب ويفوق عدد الطالبات بشكل ملحوظ. فقد تراوحت نسبة الطالبات في هذا التخصص بين 39,14% في جيبوتي، 32% في الجزائر والأردن، وأدناها 9,16% و 5,64% في كل من السعودية والبحرين.

إن استمرار النسبة العالية لتوجه الإناث إلى التخصصات الأدبية والتربوية والعلوم الاجتماعية من أبرز العوائق التي تمنع مشاركة المرأة في التنمية، حيث تشير البيانات المذكورة أعلاه أن التعليم العالي يواجه مشكلة تتعلق بضعف الموائمة بين احتياجات سوق العمل من جهة وتوجهات طلبة التعليم العالي من جهة أخرى ويصبح أكثر حدة عند الإناث منه عند الذكور، فباستثناء حالات نادرة كالتّي تمّ التعرف إليها، فإن أوجه التفاوت بين النوعين مازالت كبيرة على مستوى التأهيل النوعي في التعليم العالي. ويشكل الخلل منذ البداية عقبة أمام النساء لإدماجهن في سوق العمل تحدّ من أدوارهن المقبلة في المجتمع وتنتال من فعالية مساهمتهن في التنمية، إذ يلتحق الذكور بشعب تعدهم لمهن الإنتاج والمسؤولية في حين تعد الإناث لأعمال تعتبر إمتدادا لأدوارهن التقليدية كالتدريس والتربية (بوطانة وآخرون، 2005، ص.75).

*واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة والرجل في الوطن العربي:

إذا كانت غالبية الدول العربية أحرزت تقدماً محسوساً في زيادة الحصول على التعليم خصوصاً بالنسبة للإناث. مما يدل على أن الفوارق بين النوعين في التحصيل العلمي في تقلص مستمر، ومن ثمة تقدم نحو تحقيق المساواة الجندرية في التعليم، فإن الأدلة تفيد أن التحصيل العلمي لا يترجم تلقائياً انخفاضاً في الفجوة في سوق العمل، إذ تبقى مشاركة المرأة في قوة العمل أقل من مشاركة الرجل، حيث لا تزال حصة النساء من القوى العاملة منخفضة لا تتجاوز 29% من القوى العاملة في الدول العربية حسب إحصائيات 2011 للبنك الدولي.

تناولت الكثير من الدراسات عمل المرأة الإنتاجي ومدى استمرار تقسيم العمل بين النوعين في تعزيز موقع المرأة الدولي في مجال العمل الإنتاجي والاقتصادي، ونوع العمل الذي تقوم به والأجر الذي تتلقاه مقابل عملها والعمل العائلي غير مدفوع الأجر، ومقارنة ذلك بوضع الرجل ومكانته في الإنتاج الاقتصادي (أبو نحلة، 2005). إن تقسيم العمل بين النوعين يعني في الأساس توزيع العمل المأجور وغير المأجور بين الرجال والنساء في الحياة العامة والخاصة، الذي يعكس التوزيع التقليدي بين أدوار الرجال والنساء في المجتمع الذي تؤدي بموجبه المرأة مجموع وظائف رعاية الأسرة والأعمال المنزلية، في حين تناط للرجل مسؤولية رفاه الأسرة الاقتصادي أو المالي بصفته المعيل والعامل في وظيفة مستمرة، غير أن هذا التمييز لا يعكس واقع معيشة الرجل والمرأة، ويفضي في الغالب إلى جعل عمل المرأة غير مرئي، وبالتالي منقوص القيمة في الحسابات الوطنية ومنقوص التمثيل في سوق العمل (ILO, 2012, p.70).

يقدر حجم القوة العاملة في الدول العربية مجتمعة في عام 2010 حوالي 122 مليون نسمة، وهو ما يمثل حوالي 34,5% من إجمالي عدد السكان في الدول العربية في العام نفسه. ويرجع انخفاض هذه

النسبة بالمقارنة الدولية إلى ارتفاع عدد السكان دون 15 سنة وضعف مساهمة المرأة في سوق العمل رغم اتجاه هذه المساهمة للزيادة (التقرير الاقتصادي الموحد، 2012).

بلغ المعدل السنوي لنمو القوى العاملة في الدول العربية مجتمعة 3,1% في الفترة 1995-2010. ويتراوح هذا المعدل على صعيد الدول فرادى ما بين 10,1% في قطر، وحوالي 9,2% في الإمارات، و6,3% في البحرين. وقد تجاوز المؤشر المذكور المعدل العربي في تسع دول أخرى هي الجزائر، السعودية، سورية، العراق، جزر القمر، الكويت، ليبيا، موريتانيا واليمن، ويرجع ارتفاع معدل نمو القوة العاملة إلى استمرار النمو السكاني وتزايد معدلات المشاركة في سوق العمل خاصة بين النساء (نفس الرجع السابق، ص. 41).

لا تزال حصة النساء من القوى العاملة في الدول العربية منخفضة، إذ لا تتجاوز 29% سنة 2011. وتعتبر هذه النسبة الأدنى بين الأقاليم الرئيسية الأخرى في العالم. وقد بلغت حصة المرأة من القوى العاملة في موريتانيا 51%، جيبوتي 35%، السودان 29%، ليبيا 28%، المغرب وتونس 27%. وتتدنى بشكل كبير في كل من قطر 12%، السعودية وسوريا والإمارات 15%، الجزائر 17%، البحرين والعراق والأردن و عمان 19% حسب ما هو موضح في الجدول (4) والشكل (1) (إحصاءات البنك الدولي، 2012). وهذا يدل على أن نسبة مشاركة المرأة العربية في الاقتصاد الرسمي أدنى من النسبة العالمية التي تقدر بثلاث القوى العاملة في العالم.

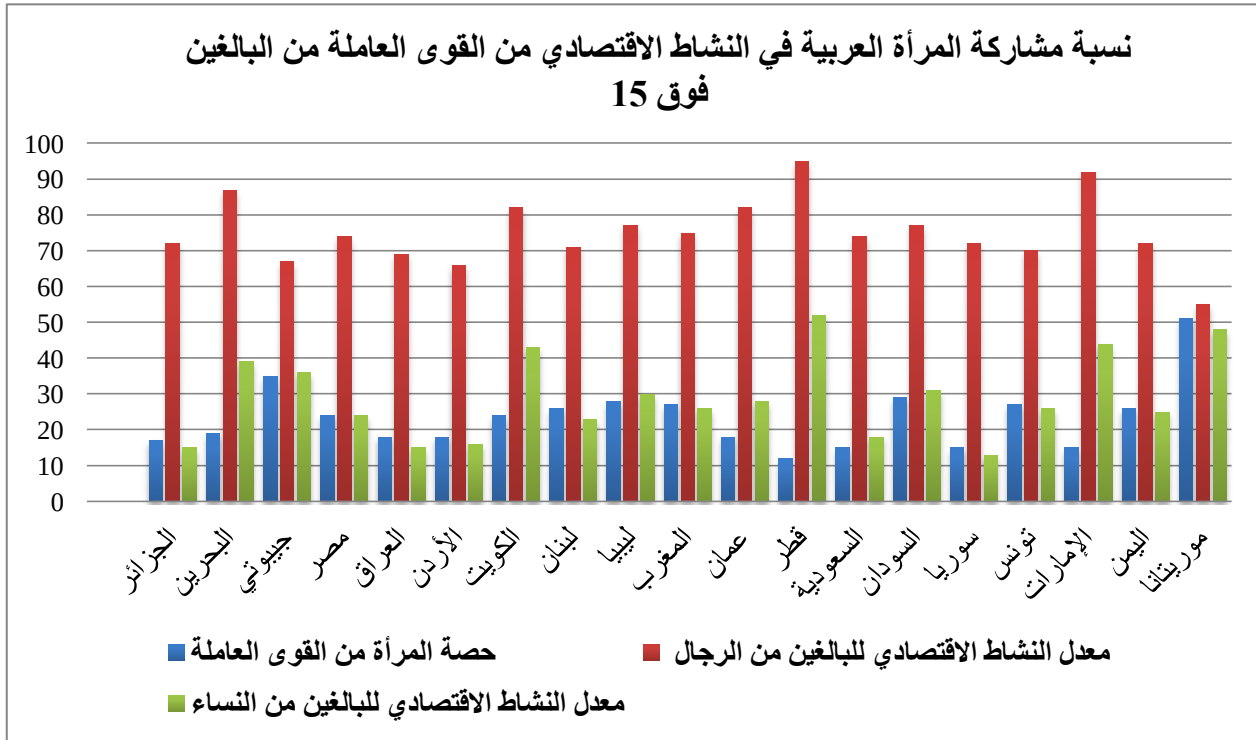
جدول(4)

نسبة مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي من القوى العاملة من البالغين فوق 15 سنة في سنة 2011 *

البلد	نسبة النشاط الاقتصادي للبالغين (15+ عام) %		حصة المرأة من القوى العاملة من البالغين فوق 15 سنة
	المرأة	الرجل	
الجزائر	15	72	17
البحرين	39	87	19
جيبوتي	36	67	35
مصر	24	74	24
العراق	15	69	18
الأردن	16	66	18
الكويت	43	82	24
لبنان	23	71	26
ليبيا	30	77	28
المغرب	26	75	27
عمان	28	82	18
قطر	52	95	12
السعودية	18	74	15
السودان	31	77	29
سوريا	13	72	15
تونس	26	70	27
الإمارات	44	92	15
اليمن	25	72	26
موريتانا	48	55	51

*مصدر: احصاءات البنك الدولي، 2012

الشكل (1)



إن وضع المرأة العربية في القطاع الحكومي ليس مختلف عن باقي دول العالم، حيث تحتل في هذه الفئة من المكانة الوظيفية نسبة 99,5% في الكويت في مقابل 96,6% للرجل. وتحتل المرأة الموظفة 99% في كل من الإمارات و البحرين مقابل ما نسبته على التوالي 95,1% و 96% للرجل. بينما تشكل الموظفة في الأردن 94,9% في مقابل 82,2% للرجل، وتتراوح نسبة النساء الموظفات في عمان وسوريا لبنان بين 87% و 83% وأدنى نسبة كانت في اليمن ب 13,8% للمرأة الموظفة و 50,7% للرجل الموظف.

جدول (5)

نسب اليد العاملة (إناث وذكور) في بعض البلدان العربية*

الدولة	السنة	نسبة الموظفين والموظفات %		نسبة الرجال والنساء من المشغلين %		نسبة العاملون والعاملات لذواتهم (أصحاب العمل) %	
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الجزائر	2010	35,9	32,4	×	×	×	×
البحرين	2010	99	96	0,6	2,1	0,4	1,7
جيبوتي	1996	30,1	72,8	0,9	1,4	67,7	26,6
الأردن	2011	94,9	82,2	2	7,1	2,5	10,2
الكويت	2005	99,5	96,6	0,2	0,7	0,3	2,7
لبنان	2007	81,6	55,7	1,7	12,1	10	27,7
عمان	2000	87,8	87,8	0,6	2	9,2	9,6
سوريا	2011	83	59,7	1	9,4	7,8	32,9
الإمارات العربية	2008	99	95,1	0,7	3,6	0,3	14
اليمن	1999	13,8	50,7	0,4	2,7	23,6	33,4

* المصدر: احصاءات البنك الدولي 2012

حسب الجدول (5) يظهر أن الرجل يحتل النسب الأعلى في كونه صاحب عمل أو مشغل وتحتل المرأة النسب الأدنى. ففي لبنان يشكل الرجل نسبة 12,1% مقابل 1,7% للمرأة، وفي الأردن 7,1% مقابل 2%، وفي سوريا 4,9% مقابل 1%، وأقل نسبة سجلتها الكويت بـ 0,7% للرجل مقابل 0,2% للمرأة. أما أصحاب العمل والمشغلون لذاتهم بلغت نسبة الرجال منهم 33,4% في اليمن مقابل 23,6% للمرأة، وفي سوريا 32,9% للرجل مقابل 7,8% للمرأة. وتصل نسبة المرأة 10% في لبنان في مقابل 27,7% للرجل وأقل نسبة كانت للإمارات بـ 1,4% للرجل، بينما تحتل المرأة نسبة 0,3%. ولا تتوافر بيانات حول وضع المرأة الجزائرية في مجال التشغيل الذاتي.

أما عن العاملات في المجال الإداري في البلدان العربية - من مسؤولي التشريع والمدراء العامون والإداريين الحكوميين وكبار المسؤولين - فإن البيانات المتوفرة تشير إلى وجود نسب متفاوتة، حيث سجلت المرأة الكويتية عام 2005 أعلى نسبة وصلت إلى 14%، وتلتها المغرب بنسبة 13% في عام 2008، وعلى التوالي سجلت مصر نسبة 11% عام 2007 ثم البحرين وفلسطين وسوريا والإمارات العربية بنسبة 10%، وأدنى نسبة سجلتها المرأة اليمنية من بين الدول العربية المدرجة في الجدول (6) ب 2% عام 2005. ومن المعروف أن عمل المرأة يتركز في قطاعات محدودة ومتعارف عليها أنها أعمال أنثوية تحتلها الإناث تقليدياً لأنها حسب العرف العربي تعتبر مناسبة للمرأة، لا تتعارض مع دورها الإنجابي. تتركز هذه الوظائف في قطاع الخدمات كالتعليم والتربية والصحة والشؤون الاجتماعية وقطاع الصناعات كصناعة الأدوية والأغذية والنسيج.

جدول (6)

نسب النساء العاملات في مجال الوظائف العليا الإدارية*

الدولة	السنة	حصة المرأة من العمالة في الوظائف الإدارية العليا
الجزائر	2004	5%
البحرين	2002	10%
مصر	2007	11%
الكويت	2005	14%
لبنان	2007	8%
المغرب	2008	13%
فلسطين	2008	10%
عمان	2000	9%
قطر	2007	7%
السعودية	2008	7%
سوريا	2007	10%

الإمارات العربية	2008	10%
اليمن	2005	2%

*مصدر: احصاءات البنك الدولي 2012

من أهم المشكلات التي تعانيها الكثير من البلدان العربية البطالة، التي تعد من المصادر الأساسية لانعدام الأمن الاقتصادي. وبحسب بيانات منظمة العمل العربية كان المعدل الإجمالي لنسبة البطالة في البلدان العربية 14,4% من القوى العاملة عام 2005 بالمقارنة مع 6,3% على المستوى العالمي (تقرير التنمية الانسانية، 2009، ص. 109). وسجلت معدلات البطالة ارتفاعا ملحوظا في بعض الدول العربية نتيجة الأحداث التي شهدتها بعض هذه الدول خلال عام 2011، جراء توقف الإنتاج وغلق المؤسسات وتراجع تدفقات الاستثمارات الأجنبية وتراجع الصادرات وعوائد السياحة وتفاقم عجز الميزانيات وانخفاض احتياطي النقد الأجنبي. وحسب آخر بيانات متوفرة، يقدر متوسط معدل البطالة في الدول العربية حوالي 16% والذي يظل الأعلى بين مناطق وأقاليم العالم الأخرى. ويقدر عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية عام 2011 حوالي 17 مليون عاطل بالمقارنة مع 197 مليون عاطلا حول العالم، حيث بلغ متوسط البطالة حوالي 6%. ونتيجة الأحداث التي شهدتها كل من تونس ومصر وسوريا واليمن سجل معدل البطالة في هذه البلدان ارتفاعا ملحوظا في عام 2011 بما يقدر نحو ست نقاط مئوية بالنسبة لتونس وسورية وأربع نقاط مئوية بالنسبة لليمن ونقطتين اثنتين بالنسبة لمصر. (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2012، ص. 46). وتتفاوت معدلات البطالة المحلية إلى درجة ملموسة بين بلد وآخر مراوحة بين 0,5% في قطر ونحو 31,2% في موريتانيا، والمعدل التالي من حيث الارتفاع كان في فلسطين بنسبة 26,6% تليها تونس 18,9% ثم اليمن 18% وتتدنى نسبة البطالة في دول الخليج العربي حيث بلغت

نسبة البطالة في كل من الكويت والسعودية حوالي 5% وفي الإمارات العربية 4,3% أما في البحرين فقد بلغت 3,7% حسب ما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7)

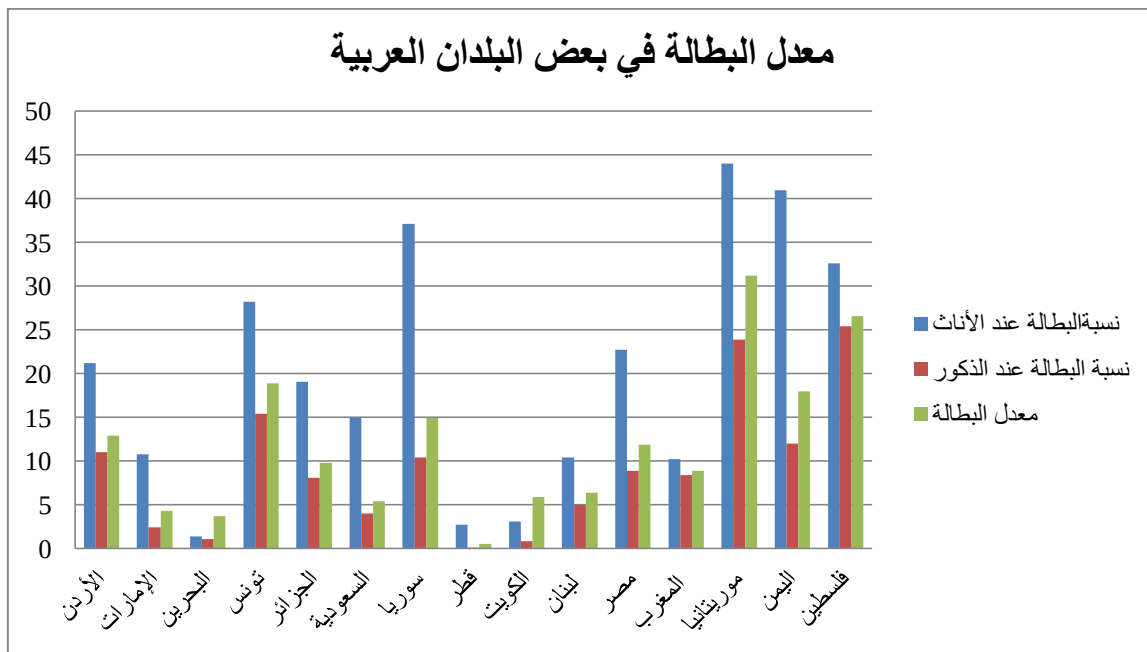
تطور معدلات البطالة في بعض الدول العربية*					
الدولة	2007	2008	2009	2010	2011
الأردن	13,1	12,7	12,9	12,5	12,9
البحرين	4,0	4,0	4,0	3,8	3,7
تونس	12,4	12,4	13,3	13,0	18,9
الجزائر	13,8	11,3	10,2	10	9,8
سوريا	9,2	10,9	8,5	8,6	14,9
فلسطين	21,5	21,6	21,5	26,6	26,6
مصر	8,9	8,7	9,4	8,9	11,9
المغرب	9,8	9,6	9,1	9,1	8,9
اليمن	31,5	15	14,6	14,3	18

*المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012

إذا كانت البطالة ظاهرة عامة في سوق العمل العربي إلا أن أثرها واضح أكثر على المرأة منه على الرجل. فإحصاءات البطالة الرسمية تعبر عن فجوة واضحة بين الرجال والنساء في العمل مدفوع الأجر. فقد أظهرت بيانات منظمة العمل العربية لعام 2005 أن معدل البطالة في أوساط الشبان يقارب 25% من القوى العاملة من الذكور، بينما وصل المعدل بالنسبة إلى الشابات 30,2% من القوى العاملة من الإناث. وحسب إحصاءات التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2012 وصل معدل البطالة بين الشابات العربيات حده الأعلى في موريتانيا حيث بلغ 44% للشابات مقابل 23,9% للشباب في عام 2010، تليها اليمن بنسبة 41% للإناث مقابل 12% للذكور في عام 2011، وفي نفس السنة تراوح معدل البطالة بين النساء في سوريا، تونس، مصر والأردن بين 37%

و21%. وأدنى معدل حققته البحرين، إذ وصل معدل بطالة الشابات 1,4% وهو مساوٍ لمعدل البطالة عند الشبان إذ بلغ 1,1%. تلتها قطر بنسبة 2,7% للشابات مقابل 0,1% للشباب وهو ما يشير إليه الشكل (2).

الشكل (2)*



*المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012.

إن عمالة المرأة العربية لا يمكن النظر إليها دون ربطها بوضع المرأة في المجتمع العربي ونظرته إليها من جميع الزوايا التعليمية والاقتصادية والسياسية والثقافية وما يترتب على عملها من آثار على بنية ووظائف الأسرة والمجتمع، كما أن دورها في عمليات التنمية يتأثر لحد كبير بالبنى المجتمعية ووضعية التخلف التي يعاني منها المجتمع العربي. حيث تتباين العوائق التي تعيق مشاركة المرأة العربية في أسواق العمل وتحقيق المساواة بين النوعين من بلد إلى آخر. ويمكن حصر ثلاثة أسباب تقف وراء التفاوت بين الرجل والمرأة :

- الفوارق بين النوعين من حيث المهارات والخبرة بسبب انعدام المساواة في فرص التعليم في بعض الدول العربية، الذي يترتب عنه دخول النساء إلى أسواق العمل بمهارات أقل مقارنة بالرجال وبزيادة قابلية الرجال للتوظيف وبأجور أعلى مقارنة بالإناث. ففي الكثير من البلدان العربية يشكل المستوى التعليمي أحد العناصر الأساسية، التي تحدد الأجر المدفوع والتي تقود إلى انعدام المساواة في الأجور.

- تحدث الأدوار والمسؤوليات التقليدية للرجال والنساء انقساماً في المهام والوظائف حسب النوع. فقد تحولت الممارسات الاجتماعية والثقافية عائقاً للفتيات والنساء من العمل خارج البيت مما يؤثر بشكل كبير على أنماط مشاركة القوى العاملة.

- في كثير من الأحيان تعزز أسواق العمل الفوارق الاجتماعية، إذ يتم تحديد الوظائف المختلفة بوصفها حكراً إما على الذكور أو على الإناث. وكثيراً ما يقود التمييز بين النوعين إلى زيادة الطلب على النساء في الوظائف متدنية الأجور، التي لا تتطلب الكثير من المهارات (Bokova .2011.p79).

* المشاركة السياسية للمرأة العربية:

تتضمن تشريعات الكثير من الدول العربية نصوصاً تشرع الحقوق السياسية للمرأة، وتنص على مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في ممارسة حق المشاركة السياسية في الانتخاب والترشح. وقد حصلت المرأة في معظم البلدان العربية على الحق في الانتخاب والترشح في الانتخابات البرلمانية في الخمسينات والستينات من القرن الماضي، وكان لبنان أول دولة عربية تمنح المرأة هذين الحقين في عام 1952 (تقرير التنمية البشرية، 2005). وباستثناء السعودية، التي لم يطرأ عليها أي تغيير في وضع المرأة وبالضبط فيما يتعلق بالحقوق السياسية، فإن بداية الألفية الثالثة قد حملت تحسناً في وضعية المرأة في الدول الخليجية، فمنحت المرأة الحق في الانتخاب والترشح للانتخابات البرلمانية في عمان وقطر عام 2003، وفي عام 2005 حصلت المرأة الكويتية على حقوقها السياسية كاملة. ويمكن تقسيم الدول العربية حسب اعترافها بالحقوق السياسية للمرأة إلى قسمين:

- الدول التي تعترف بالحقوق السياسية للمرأة تصويتاً وترشيحاً مثل تونس، الجزائر، المغرب، مصر، لبنان، الأردن، سوريا، العراق واليمن.

- الدول التي لا تعترف للنساء بالحقوق السياسية مثل المملكة العربية السعودية، التي لا تزال تعمل بقاعدة التعيين.

إن تواجد المرأة العربية في مراكز صنع القرار سواء على المستوى التنفيذي أو التشريعي يختلف من دولة لأخرى، حيث تتفاوت البلدان العربية بصورة جلية في مدى تمثيل النساء في البرلمان وهو الموضح في الجدول (8)، فقد بلغ أعلى تمثيل للنساء العربيات في المجالس النيابية في الجزائر في الانتخابات التشريعية لعام 2012 بنسبة 31,6% تليها تونس في انتخابات 2011 بـ 26,7% ثم العراق في انتخابات 2010 بـ 25,2% وبلغت أدنى نسبة لمشاركة المرأة في مصر في الانتخابات

التشريعية 2011 بنسبة 2%، ولا توجد مجالس تشريعية منتخبة في كل من السعودية والإمارات المتحدة.

جدول (8)

المقاعد النيابية التي تشغلها النساء في الدول العربية*

نسبة المقاعد	المقاعد التي تشغلها النسائية	عدد المقاعد	سنة الانتخاب	
31,6	146	462	2012	الجزائر
10	4	40	2010	البحرين
13,8	9	65	2008	جيبوتي
2	10	508	2011	مصر
25.2	82	325	2010	العراق
12	18	150	2013	الأردن
6,3	4	65	2012	الكويت
3,1	4	128	2009	لبنان
16,5	33	200	2012	ليبيا
17	67	395	2011	المغرب
1,2	1	84	2011	عمان
12.8	17	132	2006	فلسطين
0	0	35	2010	قطر
19,9	30	151	2013	السعودية
24,6	87	354	2010	السودان
12	30	250	2012	سوريا
26,7	58	217	2011	تونس
17,5	7	40	2011	الإمارات العربية
0.3	1	301	2003	اليمن

*المصدر: الإتحاد البرلماني الدولي 1/ فبراير 2013

إن الوضع على العموم، يؤكد ضعف مشاركة المرأة العربية، مما لا يسمح لها أن تشكل كتلة حرجة تؤثر في القرارات وفرض مواقفها، يضاف إلى ذلك أن عدد المقاعد النيابية التي تحتلها النساء لا يعني بالضرورة تمثيل المرأة بشكل ديموقراطي، بل قد يعكس حركة نساء تدعمها الدولة ضد نساء أخريات يقفن في مواقع هامشية على أطراف قوى سياسية متنفذة. كما أضحت الحقوق السياسية للمرأة لكثير من الحكام العرب نوعاً من الواجهة الديموقراطية، حيث تمثل المرأة أفضل لافتة يمكن

للدول أن ترفعها لتتجاوز النقد السياسي لأوضاعها غير الديمقراطية (تقرير التنمية البشرية، 2005، ص.525).

أصبح توزيع النساء قاعدة مطردة في أغلب الحكومات العربية منذ أواسط القرن الماضي، فقد عيّنت أول وزيرة في مصر عام 1956، في العراق عام 1959، وفي الجزائر عام 1962. وازداد اطراد هذه الممارسة بعد ذلك، حيث أصبحت المرأة تشارك في جميع الحكومات العربية باستثناء السعودية. إلا أن مشاركة المرأة في تلك الحكومات اتسمت بالطابع الرمزي (على شكل وزيرة أو وزيرتين في الغالب) والطابع الاجتماعي (اسناد وزارات تتصل بالشؤون الاجتماعية أو لها علاقة بالمرأة في العادة) والطابع الظرفي (تقلب عدد الوزارات حسب التعديلات الحكومية العديدة). كما أن زيادة عدد النساء أو نقصانه في الوزارات المختلفة لا يعكس بالضرورة توجهها شاملا لتمكين النساء، إذ عادة ما يتم اختيارهن من بين صفوف النخب، أو الموالين للحزب الحاكم رغبة في تجميل الأنظمة الحاكمة. غير أن ذلك لا يمنع من الإقرار بأن تمثيل المرأة قد أصبح ثابتا في الهيئات الحكومية العربية بفعل الضغط الداخلي أو الخارجي أو كليهما (المصدر السابق، ص.523). تبنت الأحزاب السياسية العربية قضية المرأة، ولكن مساراتها تباعدت بعد ذلك، فقد تمخض اخفاق السياسات الداعية إلى الإصلاح والتغيير في المنطقة العربية إلى خلافات عديدة ترتبت عليها انقسامات سياسية حادة مما أدى إلى تفتيت المواقف الحزبية من قضية المرأة. ومع ذلك تحققت تغييرات إيجابية جراء تنامي مطالب الحركات النسائية العربية لتحقيق مبدأ الحصة كسبيل لإيصال النساء إلى مراكز اتخاذ القرار. كما ساهم نظام الحصة أيضا في دفع النساء إلى مجالس الحكم المحلي (المصدر السابق، ص.524).

برغم اعتراف معظم الدساتير العربية بالحقوق السياسية للمرأة دون أي تمييز بين النوعين سواء على مستوى القانون، أو على مستوى الوظائف، أو على مستوى المشاركة السياسية إلا أن

مشاركتها مازالت منخفضة جدا. فالمرأة العربية مازالت مهمشة في مواقع صنع القرار لعدم الإلتزام السياسي العملي لدى صانعي القرار بردم الفجوة بين الرجل والمرأة في الحياة السياسية ومواقع صنع القرار، ولعدم وعي المرأة بحقوقها في بعض الأحيان وعدم العمل على اكتسابها، إضافة إلى الموروث الثقافي والاجتماعي الذي يحدث أثرا سلبيا على الوصول للمناصب القيادية (الأمم المتحدة، لجنة وضع المرأة، 2007).

المبحث الثالث

بناء الأسرة الجزائرية وأشكال التمايزات الجندرية في المؤسسات المجتمعية

*التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية ودورها في تكريس التمايزات الجندرية:

ليس هناك شك أن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية التي تعرض لها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، قد أثرت في نوعية العلاقات الداخلية في الأسرة الجزائرية، من ناحية علاقة الزوج بالزوجة والآباء بالأبناء. وإذا كان الرجل مازال رئيس الأسرة فإن هذه الرئاسة لم تعد بنفس التسلط والعنف الذي كانت عليه في الأسرة الممتدة التقليدية لأسباب عدة بعضها اجتماعي (ارتفاع مستوى التعليم) وبعضها الآخر تكنولوجي واقتصادي (فتح أبواب العمل أمام المرأة وتطلعها إلى دور أكثر فعالية في أسرتها). تمثل الأسرة الممتدة التقليدية شكل من النظام الأسري الذي تميز به المجتمع الجزائري، وقد عرّف بيار بورديو الأسرة الممتدة " بأنها الخلية الاجتماعية الأساسية... النموذج الذي على صورته تنتظم البنيات الاجتماعية. لا تقتصر على جماعة الأزواج وذرياتهم، ولكنها تضم كل الأقارب التابعين للنسب الأبوي، جامعة بذلك تحت رئاسة قائد واحد عدة أجيال في جمعية واتحاد حميمين (Bourdieu , 1974, p.12). ووصف مصطفى بوتفنوشت العائلة الجزائرية في قوله " هي أسرة ممتدة تعيش في أحضانها عدة أجيال، عدة أسر زواجية تحت سقف واحد "الدار الكبرى" عند الحضر و"الخيمة الكبرى" عند البدو. أن نجد من 20 إلى 60 شخصا أو أكثر" (Boutefnouchet, 1982, p.40). أما العيد دبزي وروبير ديكلوتر فقد عرفا الأسرة الجزائرية التقليدية بأنها " جماعة منزلية تدعى "العائلة" مكونة من الأقارب المقربين الذين يشكلون وحدة اجتماعية اقتصادية قائمة على علاقات الالتزام من تبعية وتعاون" (Descloîtres, 1963, p.29) Debzi. إن التلاحم والتماسك بين الأفراد داخل هذه البنية الاجتماعية نابع أساسا من رابطة الدم

مدعمة بوحدة الملكية سواء كانت أرضاً، أو قطيعاً أو وسائل عمل جماعي وفي هذا الشأن يقول محمد الطيبي " فأولوية القرار العائلي على القرار الفردي في مسألة التصرف بأراضي الملك، جعل من هذه الأراضي اسمنت العائلة وأحد أسس ترابطها" (الطيبي، 1992، ص. 17). ولأهمية الوظيفة الاقتصادية التي تؤديها الأسرة الممتدة لأفرادها في المجتمع التقليدي، فإنه لا يحدد مركز الشخص كفرد معزول، ولكن ينظر إليه كعضو في أسرة. كما أن إسم العائلة هو المهم والمؤشر وليس إسم الشخص الفرد، فإسم العائلة يمثل بطاقة تعريف يجب المحافظة عليها وحمايتها (الوحيشي، 1998، ص. 71).

يعتبر الأب وأحياناً الأخ الأكبر رئيساً ومركز قوة، سلطته ذات طبيعة مطلقة خوّلها له العرف والعادة، فهو يعد زعيمها الروحي الصاهر على تماسكها ووحدتها وتنظيمها، بيده السلطة الاقتصادية يملك ويدير تراث العائلة المشترك ويقسم المهام على أفرادها (Boutefnouchet, 1982, pp. 37-62). فالمكانة التي يحتلها تجعله قادراً على جمع شمل وتوحيد أفراد العائلة مع ولائهم له بالطاعة، ثم يليه من حيث الأهمية الأفراد الذكور حسب ترتيبهم العمري، وتأتي النساء في المرتبة الأخيرة، واللاتي بدورهن تختلف مكانتهن الاجتماعية حسب موقعهن في الأسرة: أما، زوجة، ابنة، وحسب قدرتهن على الإنجاب إناثاً أو ذكوراً. فالزوجة التي تنجب الذكور لها مكانة أرقى من مكانة الزوجة التي لا تلد إلا الإناث، لأن العائلة الجزائرية مازالت تنبأى بعدد الأبناء الذكور الذين يساهمون في زيادة حجم العائلة وسلطتها وهيبتها بين العائلات. ويرجع الباحثون تفضيل الذكور لعدة عوامل أهمها اجتماعية واقتصادية. فمن الناحية الاجتماعية ينظر إلى الذكر على أنه المحافظ على استمرار العائلة والوريث الفعلي لإسم العائلة، بالإضافة إلى أنه مصدر للفخر والعزة كما هو الحال في معظم أقطار المجتمع العربي، فهو امتداد لخط النسب الأبوي. بينما تعد المرأة كائن بغيره لا بذاته إذ تتخذ هويتها بكونها زوجة فلان أو أم فلان أو بنت فلان أو

أخته... هي أنثى الرجل على حد تعبير خالدة سعيد (بركات، 2008، ص.242). أما من الناحية الاقتصادية فينظر إلى الذكر على أنه المعيل وصاحب الإمتياز في مختلف الأعمال والنشاطات الاقتصادية، وخير معين للآباء في أعمالهم وضمان للآباء عند الكبر.

إن ميلاد البنت في العائلة الجزائرية التقليدية يستقبل بمشاعر خيبة الأمل خاصة إذا كان قد سبقها إلى الوجود أخت أو أكثر، فيكون ذلك اليوم يوم حزن للعائلة وليس مستبعدا أن تستبدل بزوجة أخرى لإنجاب الذكور. فالمرأة بقدر ما تتجرب الذكور بقدر ما تتعزز مكانتها في الأسرة، لأن إنجاب الذكر بالنسبة لها يعد رأس مال ووسيلة للإستقرار والأمان، بل يمثل الذخيرة التي تحمي هذه المرأة عند كبرها في السن (Rebzani, 1997, p.32).

إن التمييز بين الذكور والإناث تبدأ منذ الولادة وفي عمليات التنشئة الاجتماعية، حيث تتصرف العائلة مع البنت على نحو يؤكد أن وجودها غير مرغوب فيه، وأنها تمثل عبئا في الإنفاق بغير عائد. بينما تتباهى العائلة بالذكر ويحاط بكل عناية وعطف. ويظهر التمييز بين الذكر والأنثى حتى من ناحية القضايا الغيبية، إذ العائلة قد تضحي بخروف من أجل انقاذ ابنها من جن يتلبسه، في حين أن التضحية بالبيض هو أقصى ما يمكن أن يناله الجن الذي يتلبس الفتاة (فرعون، 1992، ص. 71). ويساهم نوع اللعب وطرقه، الذي تفرضه الأسرة على الطفل حسب جنسه في تحديد الأدوار بين النوعين. فالبنت تكتسب من خلال اللعب، الكثير من المهارات والإهتمامات الأنثوية المميزة التي تدفعها إلى تبني تصورات اجتماعية للكبار، على اعتبار أن مجال المرأة هو المنزل وتربية الأطفال. بينما يتجه الذكر إلى ألعاب أكثر خشونة مما يساهم في اكتساب صفات القسوة والقوة والعدوانية وتنتقل هذه الإتجاهات المنمطة جندريا من جيل إلى جيل. وقد أكدت الكثير من الدراسات أن التفرقة بين الولد والبنت في اللعب وأنواعه تؤدي دورا خطيرا في ضمور ملكات

البنات وتشويه صورة الذات عندها (حجازي، 1985، ص.116)، فإذا كانت ألعاب الذكور تتسع وتتعدد باختلاف أعمارهم، فإن ألعاب البنات تنحصر في العروس وملابسها.

إن تنشئة الطفل في العائلة التقليدية تعزز الدور الذي يجب أن يلعبه، أي أن التمايز الجندي يدعم من خلال رضى الوالدين عن سلوك الطفل. حيث ينتظر من الولد أن يكون أكثر نشاطاً أو أكثر قدرة على التنافس وأكثر استقلالية واعتماد على الذات. بينما تجعل البنات على درجة أقل من الولد في الصفات السابقة ويعزز لديها الهدوء وسلوك الطاعة والانصياع (بداك، 1993، ص. 87). ينعكس هذا التمييز في التنشئة على علاقة الأبناء من كلا النوعين، فالطفل يحاول تقمص دور السيادة في معاملة أخته كانعكاس لسلطة الأب على الأم والتي تتحول إلى تسلط على الأخت، لأنه يمثل هوية الأب الذي يجب أن يحترم ويطاع. وتحاول البنات تقمص دور التابع الذي تتقمصه من دور الأم في العائلة (Arezki, 2004, p.59). ويصف مولود فرعون تلك الطريقة في التنشئة في قوله "كنت أضرب أختي فلا أعاقب، كان لا بد أن أتعلم كيف تسدد الضربات، وكان يمكنني أن أكون غليظاً فظاً مع جميع الكبار من الأسرة، فلا أستثير سوى ضحكات تنم عن الرضى (فرعون، 1992، ص.29).

منذ الصغر تُهيأ البنات لأداء أدوار ومهام محددة، وبمجرد أن تصل إلى مرحلة البلوغ تُزوج لتمرّس دورها عروساً فزوجة فأماً وحماة وجدة، وغالباً ما يكون الزوج من الأقارب وخاصة من أبناء العمومية من أجل ضمان التماسك العائلي وتدعيم روابط العائلة والحفاظ على إرثها، أو من عائلة عريقة أو ثرية أو ذات نفوذ تخدم مصلحة العائلة (Boutefnouchet, 1982, p.79).

إن الزواج في الأسرة التقليدية الجزائرية عبارة عن صفقة بين عائلتين، ولا يؤخذ رأي الزوجين وخاصة الفتاة التي لا يعار لها أي اهتمام، وبمجرد زواجها تتفصل تماماً عن عائلتها

الأصلية وتندمج بشكل كلي في العائلة الثانية (عائلة الزوج) (Rebzani, 1997, p.32). تعتبر المهارة في قائمة الصفات المرغوبة في المرأة الجزائرية، وهذا لدورها في اقتصاديات الأسرة، فهي المشرفة والمديرة والمسؤولة على جعل البيت في حالة مستديمة وثابتة من الاكتفاء الذاتي. بالإضافة إلى الأخلاق الفاضلة مثل الطاعة والولاء، فعليها أن تكون مطيعة ومنفذة لأوامر حامتها وأفراد عائلة زوجها، وخادمة لهم. وهو في الأساس إعادة إنتاج لواقعها الاجتماعي (للأدوار الأنثوية)، فالتربية التي تلقىتها من عائلتها والقيم التي نشأت عليها مرتبطة بتأدية هذه الأدوار بعد زواجها وخضوعها لهذه القواعد التي تعد مقياساً لمدى نجاحها الاجتماعي. أما عن شكل ونوع العلاقات الاجتماعية بين الرجل والمرأة في الأسرة التقليدية الجزائرية فقد وصفها مصطفى بوتفوشيت بأنه لم تكن هناك علاقات تجمع بينهما، لوجود حاجز سميك ومتين بين النوعين. هذا الحاجز يركز أساساً على الحفاظ على النقاء الأخلاقي والجسدي للمرأة وعلى نظام القيم الأخلاقية والدينية والاجتماعية والأسرية، فينظر حينئذ إلى العلاقات بين الرجال والنساء من باب الجنوح الأخلاقي والمس بالشرف وتشويه لمبدأ ومنطق التقاليد والأعراف الأسرية (Boutefnouchet, 31, 1982, p. 1982). ونظراً للتراكم الثقافي من عادات وتقاليد، فإن للرجال والنساء عالمين منفصلين داخل العائلة، لكل منهما انشغالاته ومجال عمله، فلا ينبغي أن يختلط الرجل بالنساء وحتى يتحدث مع بعضهما، لأن هذا يحط من مقام الرجل بالنظر إلى مكانة المرأة الوضيعة "فما أن تكون هناك علاقة، فإنها تتسم بالإحترام للبنات والاحتشام للمرأة المتزوجة والعطف على المسنات" (Boutefnouchet, 1982, p.61). تقول فاطمة المرنيسي "يترتب عن الفصل بين الجنسين المنع المطلق لكل لقاء بين الرجال والنساء الذين لا تربط بينهم قرابة أو زواج، وتقسيم مجموع المكان الاجتماعي إلى قسمين: الأمكنة الخاصة بالرجال من جهة والمكان الخاص بالنساء من جهة أخرى وهو المكان المنزلي" (المرنيسي، 1996، ص76).

إن مجال عمل الرجل ونشاطه خارج نطاق المنزل، فهو لا يعود إلى البيت إلا للأكل والنوم ودوره يتمثل في تأمين الدخل المادي للعائلة وتلبية حاجاتها، بالإضافة إلى الحفاظ على المستوى المشرف بين العائلات. بينما مجال عمل المرأة البيت وتصرفها في هذا النطاق مقيد بتعليمات ربة البيت العجوز "الحماة"، لكن دائما تحت وصاية رب الأسرة (Rebzani, 1997, p.33). إن الدور الرئيسي للمرأة التقليدية هو الإنجاب لضمان استمرار نسل العائلة والحفاظ على ثروتها واسمها. أما الدور الثاني للمرأة هو تربية ورعاية الأبناء والحفاظ على تقاليد العائلة بغرسها فيهم. كما أن دورها كزوجة يتطلب أن تكون خادمة مطيعة إلى جانب دورها الاقتصادي، حيث كانت المرأة في بعض المناطق الريفية والبدوية تلعب دورا في رفع مستوى اقتصاد العائلة من خلال النسيج والأعمال الزراعية والأعمال اليدوية الخزفية وتربية بعض الحيوانات.

تأثر المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات النامية بالتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتكنولوجية الحاصلة في العالم بسبب العولمة، التي انعكست على الأسرة الجزائرية. فانتشار الثقافة والتعليم والإستقلال الفكري ورفض لبعض العادات والتقاليد العائلية القبلية والعشائرية، التي كانت تلقن الفرد العمل من أجل خدمة مصالحها وتجاهل طموحاته ونزعاته الفردية انبثق عنها تغيرات مست الأسرة الجزائرية. فظهرت الأسرة النووية نتيجة الأوضاع الاجتماعية والحضرية والتكنولوجية، وهذا النوع من الأسر في انتشار مستمر حتى في المناطق الريفية (الوحيشي، 1998، ص. 131).

إن تغير تركيبة الأسرة من الأسرة الممتدة إلى أسرة نووية أو شبه نووية، التي تتكون من الأب والأم والأبناء غير المتزوجين قد صاحبها تغير في السلطة الأبوية ومكانة المرأة خاصة بعد حصولها على التعليم والتحاقها بالمدارس والثانويات والجامعات والمراكز المهنية والمؤسسات الاقتصادية. وقد انعكس ذلك على الوظائف الأسرية والأدوار الاجتماعية، حيث خرجت الوظيفة

الاقتصادية بدرجة كبيرة عن الأسرة، فلم تعد تقوم بوظيفة إنتاجية مثلما كانت من قبل بل أصبحت وحدة استهلاكية أكثر منها وحدة إنتاجية (المرجع السابق، ص.144). كما أصبحت الوظيفة التعليمية من اختصاص المدارس والجامعات ومراكز التدريب المهني. كانت الأسرة هي التي ترفه على أبنائها فصارت السينما ودور الشباب والجمعيات هي التي تقوم بهذا الدور (بركو، 2009، ص. 47). كما كانت أكثر حجما فأصبحت أقل عددا بسبب الاتجاه نحو التحكم في انجاب الأطفال وارتفاع سن الزواج والرغبة في إحداث التوازن بين العائد الاقتصادي وحاجيات الأسرة، وأصبحت العلاقات الأسرية يسودها الحوار بين الأزواج وامتد إلى الأب مع الإبنة والأخ مع الأخت (Rebzani, 1997, p.22). أما عن الأدوار الاجتماعية للمرأة فهي في الواقع لم تتغير بقدر ما تضاعفت وزادت أعباءها، فبالإضافة لدورها التقليدي المتمثل في تدبير شؤون البيت وخدمة أفراد أسرتها والعناية بالأبناء، تقوم بدور خارج المنزل وهو العمل مقابل أجر في مؤسسات المجتمع، فأصبحت عاملة مستقلة ماليا. الشيء الذي غيّر النظرة إلى المرأة اليوم، خاصة أن الواقع فرض عليها أن تساهم بجهدا وطاقاتها في خدمة المجتمع وعدم الإكتفاء بدورها المنزلي (الوافي، 1997، ص.37).

يعتبر فريدريك ليبلاي من بين أهم علماء الاجتماع الذين تناولوا التغير الحاصل في المجتمع وربطه بالأسرة والمرأة، على أساس أن المرأة والعائلة والمجتمع تربطهم ببعض روابط صلبة وقوية، وبالتالي أي تغير في عنصر من هذه العناصر سيؤثر بالضرورة في العناصر الأخرى. وكان فريدريك ليبلاي قد اشتهر بدراسته عن التطور التاريخي للمجتمع والعائلة والمرأة، حيث اعتقد أن كل من المجتمع والعائلة والمرأة يمرون بثلاث مراحل أساسية وهي مرحلة الإستقرار ثم المرحلة الإنتقالية وأخيرا مرحلة عدم الإستقرار (الحسن، 2008، ص.33).

يرى ليبلاي أن العائلة المستقرة هي التقليدية التي لا ترتقي فيها مكانة المرأة إلى مكانة الرجل. بحيث يحتل فيها الرجل مكانة أعلى من مكانة المرأة، بيده القرار وتكون المرأة خاضعة له، وتتحصر أدوارها في الإنجاب وتربية الأبناء وإشباع الحاجات الجنسية للرجل وأداء الأعمال المنزلية. وتعتمد على الرجل في الإعالة لأنها لا تعمل خارج البيت . كما أن الثروة، الملكية، السلطة الاجتماعية والسياسية تكون بيد الرجل في الغالب بينما المرأة لا تملك شيئاً من هذه الأمور لأنها في نظر العائلة المستقرة والمجتمع غير مؤهلة وغير قادرة على تحمل المسؤولية. يكون الأب مستبدا ديكتاتورياً وتكون المرأة خاضعة لسلطاته، لهذا تكون العائلة المستقرة موحدة ومتضامنة لأن هناك تطابق بين أيديولوجية الرجل والمرأة في العائلة. أما الأسرة الانتقالية - والتي يقصد بها الأسرة النواة - فهي التي تغيّر وضع المرأة فيها مما أثر في المجتمع والعائلة. تتميز هذه المرحلة بأن أيديولوجية المرأة متذبذبة وغير واضحة نتيجة تغير في العامل الفكري والإيديولوجي. فهي تحمل بعض سمات المرحلة المستقرة وبعض خصائص المرحلة غير المستقرة. بمعنى أنها تجمع بين القديم والجديد، يكون ظاهرها الخارجي حديثاً عصرياً، مقلداً للحضارة الغربية، بينما أفكارها وعاداتها وقيمها تكون رجعية قديمة، تنشبث بالماضي وتتصرف وفقاً لمعطياته، وفي نفس الوقت تتحاز إلى الحديث وتنساق إلى الجديد (المرجع السابق، ص. 40)، وهنا تظهر الفجوة الثقافية كما سماها وليم أجبيرن، حيث يكون تغير قيم ومواقف وأفكار المرأة بطيئاً بينما التغير الظاهري والمادي يكون سريعاً، وتجاوز هذه الفجوة مرهون بتغير الأفكار والقيم والمواقف من نمط أقل تقدماً إلى نمط أكثر تقدماً ورقياً. أي أن تنتقل المرأة من المجتمع النامي إلى المجتمع الصناعي غير المستقر، وهنا تكون المرأة متحررة تماماً من القيود الاجتماعية التي كانت تعيشها في المجتمع المستقر والمجتمع الانتقالي، حيث تكون الحقوق والواجبات متساوية بين الرجل والمرأة. ويقصد ليبلاي بالمجتمع غير المستقر أن أفكار العائلة الواحدة تختلف وتتناقض بعضها مع بعض. أي أن

قيم وأفكار الوالدين تختلف عن تلك التي يتمسك بها الأبناء نظرا لاختلاف المهن والثقافات والتجارب بين الجيلين، بالإضافة إلى اختلاف المستويات الاقتصادية والمادية للجيلين (المرجع السابق. ص. 42).

بالنظر إلى منظور ليبلاني، فإن الأسرة الجزائرية تعيش اليوم ازدواجية بين الجديد والقديم، لهذا يمكن القول أنها جديدة في ثوب قديم، والمجتمع يعيش في فترة انتقالية لم يصل بعد إلى مرحلة العصرية، مما يعني أن الأسرة الجزائرية تعيش حالة من الاضطراب نتيجة التغيرات التي انعكست على بنائها ووظائفها. وبالضرورة تأثرت بها المرأة التي أتاحت لها ولوج ميادين كانت حكرا على الرجل فقط، كالتعليم بمختلف مستوياته ودخول عالم الشغل وتقلدها لمناصب في المجتمع والسياسة. إلا أنها مازالت مقيدة بعبادات وتقاليد المجتمع محافظة لها، مثلها مثل الرجل الذي يتحدث عن المساواة ويتغنى بها، لكنه لا يستطيع أن يتخلى عن امتيازاته. فكل منهما مقيد داخليا مع تحرر ظاهري، يعاني كل منهما صراعات وتناقضات داخلية، فكل منهما يعيش ضمن الأطر الحديثة المشابهة لتلك التي يتطبع بها المجتمع الأوروبي الغربي، إلا أنهما من جهة أخرى مقيدان بالماضي محافظين على قيمه. والذي انعكس بالضرورة على بناء الأسرة الجزائرية ووظائفها وأسلوب التنشئة الاجتماعية التي تعاني ازدواجية ناجمة عن جمعها بين داخلها المحافظ وخارجها الحديث والمتجدد.

*ردم الفجوة بين النوعين في التعليم، بين الواقع والمأمول:

يعتبر التعليم من بين أهم مظاهر التغير في وضع المرأة الجزائرية، الذي سمح لها بالدخول في ميادين كانت إلى عهد قريب حكرا على الرجل.

عند الإحتلال الفرنسي للجزائر، كانت نسبة الأمية 5% فقط حسب تقدير الفرنسيين سنة 1830، ويقول الرحالة الألماني فيلهلم شيمبرا حين زار الجزائر في ديسمبر 1831 " لقد بحثت قصدا عن عربي واحد في الجزائر يجهل القراءة والكتابة، غير أنني لم أعثر عليه في حين وجدت في بلدان جنوب أوربا، فقلما يصادف المرء هناك من يستطيع القراءة من بين أفراد الشعب" (en Algerie, sans date)L'enseignement). إلا أن وضع التعليم بعد استقلال الجزائر في سنة 1962 عموما ووضع المرأة خصوصا كان متدهورا للغاية، حيث أدت سياسة التجهيل التي مارسها المحتل طيلة فترة الإحتلال إلى تفشي الأمية بين كافة شرائح المجتمع، مما استوجب رفع التحدي بتوسيع التعليم في كافة أنحاء البلاد، وكان من أهم الأولويات تعليم الفتيات خاصة في المناطق النائية، لهذا أقرّت الدولة الجزائرية حق التعليم للبنات والأولاد بالتساوي ومجانيته بموجب المادة 53 من الدستور.

في بداية الستينيات لم يكن عدد الفتيات المقيدات في التعليم الابتدائي يتجاوز 300 ألف تلميذة، وفي التعليم الثانوي لم يتجاوز الألفين تلميذة، أما في التعليم العالي كان العدد بحدود 600 طالبة فقط. لكن شهد مع مرور السنوات تسارعا متناميا في عدد الإناث المتمدرسات نتيجة تحسن الظروف الاجتماعية وظروف التعليم بالخصوص.

تشير الإحصائيات الرسمية إلى مدى التطور الحاصل في تعداد الملتحقين بمقاعد الدراسة في مختلف مراحل التعليم، فقد قفز عدد الفتيات المقيدات في التعليم الابتدائي إلى أكثر من مليوني

تلميذة مع مطلع التسعينات، كما تجاوز عدد التلميذات في مرحلة التعليم المتوسط نصف المليون مع بداية الألفية الثالثة، وتعدى عدد طالبات التعليم الثانوي نصف مليون طالبة. كما تشير البيانات الإحصائية المتوفرة لسنوات 1965 إلى 2015 أن هناك ثبات نسبي في زيادة عدد التلميذات في مختلف مراحل التعليم، حيث ارتفعت نسبة الإناث من 37,39 % في سنة 1965 إلى 42,38 % في سنة 1985 ثم تواصل الارتفاع إلى 49,61 % في سنة 2011 ليبقى ثابتا نسبيا في السنة الدراسية 2014 - 2015 ب 49,51 % وهذا ما يظهره الجدول (9).

جدول (9).

نسبة مشاركة الإناث في كل مراحل التعليم من السنة الدراسية 1965 إلى 2015 *

السنة الدراسية	عدد التلاميذ	عدد الإناث	النسبة المئوية
1965-1964	1313617	491210	37,39
1975 -1974	2911409	1120626	38,49
1985 -1984	5026449	213071	42,38
1995 -1994	7021396	3223397	45,91
2005 -2004	7741099	3804512	49,15
2011 -2010	7525098	3733745	49,62
2015 -2014	8,413,979	4,166,057	49,51

*المصدر: المديرية الفرعية لبنك المعطيات بوزارة التربية الوطنية والديوان الوطني للإحصائيات 2015.

في مرحلة التعليم الابتدائي، قارب معدل التحاق الأطفال البالغ عمرهم ست (6) سنوات 98% وبلغت الزيادة السنوية في عدد تلاميذ هذه المرحلة 40285 تلميذا منهم 2491 فتاة، ويتضح هذا أكثر من خلال الجدول (10)، حيث يلاحظ أن هناك ارتفاع مستمر في نسب قيد الإناث في التعليم الابتدائي. فمن نسبة قيد بلغت 38,12 % للإناث في مقابل 61,88 % للذكور في سنة 1965 إلى 45,87 % للإناث في سنة 1995 مقابل 54,15 % للذكور، ثم إلى نسبة 47,00 % (إناث) و 53,00 % (ذكور) في سنة 2005، وتواصل هذا الارتفاع في نسب قيد الإناث إلى 47,37 % مقابل 52,63 %

للذكور في سنة 2011، ثم إلى 47,7% للإناث في مقابل 52,3% للذكور في السنة الدراسية 2014-2015. ويرجع هذا الإرتفاع إلى عدة عوامل أهمها مجانية التعليم وإجباريته. فكل طفل بلغ سن التمدرس يلتحق بالتعليم الابتدائي دون تمييز إن كان ذكرا أو أنثى، بالإضافة إلى التغير الحاصل في المجتمع الجزائري وتغير الذهنيات اتجاه تعليم الفتاة التي عانت بالأخص الجهل والأمية نتيجة السياسة الإستعمارية التي انتهجتها في تجهيل الشعب الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى تسلط الثقافة الذكورية التي جعلت من الرجل هو السيد والمرأة الخاضع والتابع لسلطته.

جدول (10)

نسب قيد الإناث والذكور في التعليم الابتدائي من السنة الدراسية 1965 إلى 2015 *

السنة الدراسية	1965	1975	1985	2095	2005	2011	2015
عدد التلاميذ	1215037	2499605	3414705	4548827	4361744	3345885	3886773
نسبة الإناث	38,12	39,41	43,02	45,87	47,00	47,37	47,7
نسبة الذكور	61,88	60,59	56,98	54,13	53,00	52,63	52,3

* المصدر: المديرية الفرعية لبنك المعطيات بوزارة التربية الوطنية والديوان الوطني للإحصائيات 2015

إن تزايد عدد الفتيات الملتحقات بالتعليم الابتدائي أدى إلى تقليص الفجوة بين النوعين، حيث بلغ مؤشر التكافؤ للمعدل الصافي للتلاميذ في هذه المرحلة 0,98 سنة 2011 لصالح الذكور بعدما كان قد بلغ 0,92 في سنة 1995 ولم يتعدى 0,81 في سنة 1985. هذه النتائج تدل أن هناك تحسن على مستوى تقليص الفجوة بين النوعين، وإن بقيت الفروق مسجلة لصالح الذكور. أما في التعليم المتوسط، قارب عدد التلميذات عام 2011 نصف العدد الإجمالي للتلاميذ كما يظهر في الجدول (11) حيث بلغت نسبة قيد الإناث 48,74%، بينما وصلت نسبة قيد الذكور 51,26%.

وتجدر الإشارة أنه قد سجلت الإناث نسبة 49,03% و 49,77% سنتي 2005 و 2007، حيث كانت النسبة تقارب النصف في هذه الفترة مع نسب الذكور، ثم تدرجت نسبة الإناث في سنة 2013 إلى 47,58%، وبعدها 47,55% في السنة الدراسية 2014-2015. وعلى العموم كان هناك ارتفاع نسبي في عدد الملتحقات بالتعليم المتوسط مقارنة بسنوات ما قبل الألفية الثالثة، حيث بلغت نسبة الإناث 44,06% سنة 1995. وبالنظر إلى هذه البيانات يتضح أن الجزائر لم تصل بعد إلى ردم الفجوة بين النوعين في هذه المرحلة من التعليم وتحقيق المساواة، فقد بلغ مقياس المساواة بين النوعين 0,94 سنة 2003 لصالح الذكور، وارتفع بشكل طفيف سنة 2005 إلى 0,95 ثم تراجع إلى 0,92 سنة 2009 دائما لصالح الذكور.

جدول (11)

السنة الدراسية	1995	1997	2003	2005	2009	2011	2013	2015
نسب قيد الإناث والذكور في التعليم المتوسط من السنة الدراسية 1995 إلى 2015*								
عدد للتلاميذ	1651510	1762761	2186338	2256232	3158177	3052523	264346	25759
نسبة الإناث	44,06	45,61	48,39	49,03	48,73	48,74	47,58	47,55
نسبة الذكور	55,94	54,39	50,97	50,97	51,27	51,26	52,42	52,45

*المصدر: المديرية الفرعية لبنك المعطيات بوزارة التربية الوطنية والديوان الوطني للإحصائيات 2015.

في التعليم الثانوي، استطاعت الإناث أن تحدث الفارق في الإلتحاق بهذه المرحلة من التعليم، حيث فاقت نسب قيد الإناث نسب قيد الذكور، فقد بلغت 57,56% في سنة 2011 مقابل 42,44% للذكور لتصل إلى 56,63% للإناث و 42,37% للذكور في السنة الدراسية 2014-2015، بل أن هذا الفارق قد سجل في معظم السنوات التي تظهر في الجدول (12)، إذ كانت نسب الإناث تفوق دائما نسب الذكور، مما سمح للجزائر أن تحتل المرتبة الثالثة عربيا بعد لبنان والبحرين سنة 2011، واستطاعت ردم الفجوة بين النوعين لصالح الإناث، بحيث لم تحقق المساواة الجندرية

فحسب، بل سجلت الفروق لصالح الإناث، إذ بلغ مؤشر المساواة بين النوعين 1,42 لصالح الإناث سنة 2009 في حين كان المؤشر قد بلغ 0,77 سنة 1990 و 0,63 سنة 1980 لصالح الذكور.

جدول(12)

نسب قيد الإناث في التعليم الثانوي من السنة الدراسية 1995 إلى 2015 *

السنة الدراسية	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2009	2011	2015
عدد التلاميذ	821059	855481	909927	975862	1095730	1123123	974736	1198888	1,526,779
نسبة الإناث	49,84	52,54	54,89	56,15	56,73	57,73	57,94	57,56	57,63
نسبة الذكور	50,16	47,46	45,11	43,85	43,27	42,27	42,06	42,44	42,37

* المصدر: المديرية الفرعية لبنك المعطيات بوزارة التربية الوطنية والديوان الوطني للإحصائيات 2015.

يمكن تفسير ارتفاع معدل التحاق الإناث بالمرحلة الثانوية مقارنة بالذكور بنسب النجاح التي حققتها الإناث في شهادة التعليم المتوسط، إذ حققت تفوقا واضحا، مما ساهم في الفارق لصالح الإناث في التعليم الثانوي. وهذا ما يشير إليه الجدول(13).

جدول(13)

نسب الناجحين (ذكور وإناث) في شهادة التعليم المتوسط *

السنة	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2014
مجموع	39,29	33,09	41,34	34,99	41,68	43,97	58,69	70,34	59,54
الناجحين %									
الذكور %	34,84	29,98	38,16	31,97	37,64	39,23	53,87	65,98	53,45
الإناث %	44,20	36,19	44,28	37,82	45,34	47,73	62,68	73,91	65,27

* المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات والديوان الوطني للمسابقات والإمتحانات 2015.

يظهر الجدول النسب المرتفعة لتفوق الإناث على الذكور في كل السنوات المذكورة فيه، مما يدل على أن الفتاة عندما تتيح لها فرص التعليم فإنها تثبت جدارتها وتفوقها والأداء المتميز، وهذا ما تؤكد النتائج التي تفند الإدعاءات القائلة بتفوق الذكر ودونية الأنثى، والذي مبعثه ما وهبته الطبيعة للذكر من قدرات عقلية واستعدادات بيولوجية تفوق قدرات الأنثى، وما نتائج البكالوريا إلا تأكيد وبرهان على عدم موضوعية هذه الإدعاءات، وهذا ما يؤكد الجدول (14).

جدول (14)

نسب الناجحين في شهادة البكالوريا*

السنة الدراسية	1999	2002	2004	2005	2007	2009	2011	2014
نسبة	22,21	28,72	38,09	35,95	55,14	37,98	62,45	45,01
الناجحين %	22,59	28,07	36,63	36,63	53,30	37,19	57,81	38,11
ذكور %	21,92	29,19	34,91	34,91	56,81	38,58	65,22	49,29
إناث %								

*المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات والديوان الوطني لامتحانات والمسابقات 2015

أما على مستوى التعليم الجامعي، فقد حصل ازدياد سريع في التحاق الطلبة إلى الجامعة، حيث بلغ العدد الإجمالي للطلبة 1119515 في سنة 2014 في كل التخصصات في مرحلة التدرج، بعدما كان العدد الإجمالي 2725 طالب في سنة 1963. ووصل عدد الطالبات 677018، بعدما كان العدد لا يتجاوز 576 طالبة في سنة 1963. وتشير المعطيات الإحصائية الظاهرة في الجدول (15)، أن هناك ارتفاع مستمر في عدد الطالبات المسجلات في مرحلة التدرج، حيث يلاحظ في السنوات الأخيرة زيادة مطردة في التحاق الإناث بالجامعة. فعلى سبيل المثال، في السنة الجامعية 2000-2001 بلغت نسبة الطالبات 52,6%، ثم ارتفعت النسبة إلى 57,5% في السنة الجامعية 2004-2005، لتصل في السنة الجامعية 2013-2014 إلى 60,5%، وبهذا تسجل الجزائر نتائج ممتازة في عدد الطالبات الملتحقات بالتعليم الجامعي، التي فاقت عدد الطلاب الذكور.

أما في مرحلة ما بعد التدرج (مرحلة الدراسات العليا) فعلى العكس من ذلك، بحيث تظهر البيانات الإحصائية ارتفاع عدد الطلبة الذكور في هذه المرحلة، بحيث كان العدد الإجمالي 156 طالبا في سنة 1964 منهم 34 طالبة فقط، ولم يصل عدد طالبات الدراسات العليا في كل السنوات الجامعية إلى النصف ماعدا السنة الجامعية 2013-2014 الذي فاقت فيه نسبة طالبات الدراسات العليا النصف، فمثلا في السنة الجامعية 2000-2001 بلغ العدد الإجمالي للطلبة 22533، بينما بلغ عدد الطالبات 8775 بنسبة 38,9%، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة الطالبات في مرحلة التدرج، التي بلغت 52,6%. ووصل العدد الإجمالي لطلبة الدراسات العليا خلال الموسم الجامعي 2013-2014 إلى 70696 طالبا، منهم 36430 طالبة، بنسبة 51,5%، بينما بلغت نسبة الطالبات المسجلات في التدرج 60,5% لنفس السنة الجامعية . ويمكن أن يعزى ذلك إلى توجه الطالبات بعد الحصول على المؤهل العلمي إلى الزواج وبناء الأسرة وأيضاً العمل. وتجدر الإشارة إلى أنه حصل ارتفاع في النسب المئوية لطالبات الدراسات العليا، كما هو الحال في السنة الجامعية 2010-2011، حيث وصلت نسبة طالبات الدراسات العليا إلى 48,1% بعدما كانت النسبة لا تتعدى 38,9% في السنة الجامعية 2000-2001، بل ارتفعت إلى 51,5% في السنة الجامعية 2013-2014، وهذا ما يوضحه الجدول(15).

جدول(15)

تطور عدد الطالبات المسجلات في التعليم العالي بين 2001 و2014 *

السنوات	2000-2001	2003-2002	2005-2004	2007-2006	2009-2008	2011-2010	2014-2013
العدد الإجمالي للطلبة في مرحلة التدرج	466084	589993	721833	820664	1048899	1077945	1119515
عدد الطلبة الإناث	245244	326933	415242	478540	619648	641530	677018
%	52,6	55,4	57,5	58,3	59,1	59,5	60,5
العدد الإجمالي للطلبة فيما بعد التدرج	22533	26279	33630	43458	54924	60617	70696
عدد الطلبة الإناث	8775	11667	14670	19778	26366	29129	36430
%	38,9	44,4	43,6	45,5	48,0	48,1	51,5

* المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015

أدى التطور في تعداد الطلبة إلى ارتفاع عدد الطلبة المتخرجين الحاملين لمختلف الشهادات الجامعية، فعلى سبيل المثال كان العدد 759 متخرجا سنة 1970 ليصبح 121905 متخرجا في سنة 2007 منهم 74431 متخرجة، ثم وصل إلى 288602 متخرجا منهم 184959 طالبة متخرجة في سنة 2013 بنسبة 64,1%. يشير هذا التطور الملحوظ في تخرج الإناث إلى تقبل المجتمع لمواصلة تعليم الفتاة لدراساتها الجامعية، بل أيضا الوعي بأهمية تعليم الفتاة، خاصة مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي يشهدها المجتمع الجزائري، وهذا ما يتضح من خلال الجدول(16).

جدول(16)

تطور عدد الحاصلات على شهادات التعليم العالي في مرحلة التدرج من 2001 إلى 2013 *

2013-2012	2011-2010	2009-2008	2007-2006	2005-2004	2003-2002	2001-2000	
288602	246743	150014	121905	107515	77972	65192	العدد الإجمالي للمتخرجين
184959	159678	92846	74431	65860	44345	37195	عدد المتخرجات
64,1	64,7	61,9	61,1	61,1	56,9	57,1	النسبة المئوية %

*المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015.

من جهة أخرى، تشير المعطيات الإحصائية المبينة في جدول(17)- كما هو حاصل في الكثير من البلدان العربية- إلى توزيع الطالبات في التخصصات الأدبية والاجتماعية وإلى تمركزها في تخصصات ترتبط بمهنة التدريس، كما هو الحال في العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة، حيث وصلت نسبة المسجلات في التخصص الأول إلى 67,7%، أما في علوم الطبيعة، فقد بلغت النسبة 80,2% في السنة الجامعية 2013-2014، وبالمقارنة مع السنوات التي سبقتها يلاحظ تزايد مستمر لعدد الطالبات في مثل هذه التخصصات ذات التوجه إلى مهنة التعليم. كما تستقطب العلوم الطبية بمختلف تخصصاتها أعداداً متزايدة من الطالبات، بحيث بلغت نسبة الطالبات في تخصص الطب البشري 70,3% وفي جراحة الأسنان 72,8%، أما في الصيدلة، فقد وصلت النسبة إلى 74,1%. دون إغفال تواجد أعداد كبيرة من الطالبات في التخصصات الأدبية والاجتماعية. فعلى سبيل المثال، تظهر المعطيات الإحصائية ارتفاع نسب المسجلات في تخصصات العلوم الاجتماعية ب64,0%، في العلوم السياسية وعلوم الإعلام والاتصال 63,6% واللغات الأجنبية 73,1%، وهي نسب عالية جداً، وقد كان لتخصص اللغة والأدب العربي حصة الأسد، حيث سجل أعلى نسبة للإناث، بلغت 83,5%. وهي نسب في تزايد مستمر من سنة لأخرى. على العكس من ذلك، يلاحظ

انخفاض عدد الطالبات في تخصصات الهندسة وعلوم الأرض والبيطرة مقارنة بعدد الطلاب الذكور، إذ تشير البيانات الإحصائية أن تواجد الطالبات في هذه التخصصات ضئيلة، فقد بلغت نسبة الطالبات في تخصص تكنولوجيا 38,7% وفي علوم الأرض 45,5%، أما في العلوم البيطرية، فقد سجلت الإناث حضورهن بـ 47,4% في السنة الجامعية 2013-2014، وهي نسب أفضل مما كانت عليه في السنوات التي سبقتها.

جدول(17)

تطور نسب المسجلات في التعليم العالي حسب الشعب العلمية (مرحلة التدرج) *

السنة الجامعية الشعب العلمية	2001-2000	2003-2002	2005-2004	2007-2006	2009-2008	2011-2010	2014-2013
علوم دقيقة	61,1	59,4	55,7	55,6	61,0	64,7	67,7
علوم تطبيقية	31,4	29,2	27,2	29,6	35,5	40,4	44,7
تكنولوجيا	35,6	33,0	33,4	31,7	32,0	34,2	38,7
طب	55,9	58,9	58,9	60,5	64,5	65,9	70,3
جراحة الأسنان	60,5	59,9	58,1	62,2	65,6	64,8	72,8
صيدلة	51,4	58,6	62,1	65,0	66,7	70,2	74,1
علوم بيطرية	37,7	42,4	43,8	44,6	42,5	44,5	47,4
علوم الطبيعة	46,9	70,9	81,5	75,9	78,1	78,7	80,2
علوم الأرض	46,1	46,2	48,0	46,9	47,3	46,5	45,5
علوم إقتصادية/ تسيير / ع تجارية	50,3	51,2	53,2	54,8	55,7	55,2	54,9
علوم قانونية	58,3	61,9	61,4	62,2	58,5	58,2	53,8
علوم سياسية وعلوم الإتصال	59,9	59,5	61,1	62,1	62,2	62,0	63,6
علوم اجتماعية	61,1	62,5	65,9	63,8	62,6	63,5	64,0

آداب واللغة العربية	79,2	82,9	83,1	83,8	81,2	82,3	83,5
لغات أجنبية	70,7	74,3	73,8	73,2	73,1	72,0	73,1
المجموع	50,4	56,7	58,0	58,1	59,1	60,2	60,5

*المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015.

أما عن عدد الطالبات المسجلات في ما بعد التدرج، يلاحظ أن عدد الطلبة الذكور يفوق عدد الطالبات في التخصصات التي كانت حكرًا على الإناث في مرحلة التدرج، بحيث يزيد عدد الطلبة الذكور عن عدد الإناث في التخصصات الأدبية والاجتماعية، كما هو الحال في العلوم الاقتصادية والتجارية، التي بلغت فيها نسبة الإناث 49,5%، وفي العلوم القانونية سجلت الإناث نسبة 46,6%، وهي نسبة متقاربة مع تخصص العلوم السياسية وعلوم الإعلام والاتصال، التي بلغت 46,4%. وماعدا التخصصات العلمية كعلوم الأرض، الذي بلغت نسبة 42,9% وتكنولوجيا 37,8%، فإن التخصصات الأخرى الموضحة في الجدول (18) تشير إلى ارتفاع عدد طالبات الدراسات العليا، التي تفوق عدد الطلاب الذكور.

وعليه، أصبحت نسبة الطالبات في الجامعة الجزائرية تتجاوز نسبة الطلبة الذكور في العديد من التخصصات، وإن كانت هذه المؤشرات الإحصائية تطرح مشكلة يواجهها قطاع التعليم العالي تتعلق بضعف الموازنة بين احتياجات السوق من جهة وتوجهات طلبة التعليم العالي من جهة أخرى خاصة عند الإناث. كما أن تزايد أعداد الطالبات في التخصصات الأدبية والاجتماعية، وفي تخصصات ذات التوجه للتدريس، والعمل في مجال الصحة، هو استمرار لتكريس الصورة النمطية للمرأة بحصر قدراتها في أداء الأدوار الممتدة للأدوار التقليدية.

جدول(18)

تطور نسب المسجلات في مرحلة ما بعد التدرج حسب الشعب العلمية*

2014-2013	2011-2010	2009-2008	2007-2006	2005-2004	2002-2003	2001-2000	
54.9	52,0	52,3	51,4	51,4	49,5	45,9	علوم دقيقة
37.8	33,9	33,6	31,2	31,4	31,1	29,8	تكنولوجيا
63.4	57,2	58,3	53,5	47,7	55,0	50,7	علوم طبية
52.7	53,8	48,9	50,9	51,6	45,1	42,9	علوم بيطرية
67.7	68 ,3	70,6	62,4	58,9	60,6	50,8	علوم الطبيعة
42.9	47,9	46,1	42,8	47,9	45,2	39,8	علوم الأرض
49.5	42,9	41,5	41,2	38,8	34,9	26,7	ع/ اقتصادية وتجارية
46.6	46,1	46,7	42,9	41,4	41,6	24,0	علوم قانونية
46.4	48,0	47,7	43,3	44,8	37,8	42,6	علوم سياسية
							وعلوم الاتصال
45.4	44,1	46,1	42,7	41,1	41,3	43,0	علوم اجتماعية
60.4	58,3	56,9	57,0	51,9	49,0	36,8	لغة عربية وآدابها
							ولغات أجنبية
51.5	48,1	48,0	45,5	43,6	44,4	38,9	المجموع

*المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2015.

موزاة مع التطور الحاصل في تعداد الطلبة، تطور أيضا عدد المؤطرين من الأساتذة

الجامعيين على مختلف رتبهم الأكاديمية، بحيث انتقل العدد الإجمالي من 697 أستاذ سنة 1970 إلى

8781 عضو هيئة تدريس في سنة 2001 ثم ارتفع العدد إلى 16926 في سنة 2008 ليصل العدد

الإجمالي لأعضاء هيئة تدريس خلال الموسم الجامعي 2013-2014 إلى 50927 أستاذ.

لم تعد مهنة التدريس الجامعي مقتصرة على الرجل الأكاديمي، بل استطاعت المرأة أن تقتحم

هذا المجال وتثبت حضورها إلى جانب زميلها الرجل، بالرغم من التفاوت في الرتب الأكاديمية

خاصة رتبة أستاذ التعليم العالي (بروفسور)، بحيث تشير المعطيات الإحصائية في جدول (19)، أنه

في سنة 2001 بلغ عدد الأساتذات في هذه الرتبة 234 من مجموع 1126 أستاذ بنسبة 20,78%، ثم

ارتفع العدد إلى 564 أستاذة من مجموع 3186 بنسبة 17,70% في سنة 2011، ليصل عدد

الأستاذات في رتبة (بروفسور) في سنة 2014 إلى 984 أستاذة من مجموع 4979 أستاذ التعليم

العالى. أما فى رتبة أستاذ محاضر، فقد حصلت زيادة فى عدد الأستاذات فى هذه الرتبة، بحيث انتقل عدد الأستاذات من 240 فى سنة 2001 إلى 526 فى سنة 2008 ثم إلى 2098 أستاذة محاضرة من مجموع 7652 فى سنة 2011 ليصل عدد الأستاذات فى رتبة أستاذ محاضر إلى 3547 من مجموع 10536 فى سنة 2014 . كما حصلت زيادة معتبرة فى عدد الأستاذات فى رتبة أستاذ مساعد، فبعدما كان يقدر عدد الأستاذات بـ 2184 من مجموع 6073 فى سنة 2001 ، فإن عدد الأستاذات ارتفع فى سنة 2008 إلى 4754 من مجموع 10725 ليصل فى سنة 2014 إلى 13106 أستاذة مساعدة من مجموع 28782 أستاذ مساعد.

جدول(19)

تطور نسب أعضاء هيئة التدريس حسب النوع والرتبة الأكاديمية*

السنوات	2000-2001	2005-2004	2008-2007	2011-2010	2014-2013
الرتبة الأكاديمية	المجموع	عدد الإناث	نسبة الإناث	المجموع	عدد الإناث
أستاذ التعليم العالى	1126	234	20,78	1742	376
أستاذ محاضر	1582	240	15,17	2725	526
أستاذ مساعد	6073	2184	35,96	10725	4754
المجموع الكلى	8781	2658	30,21	39620	15768
نسبة الإناث	23,97	26,46	28,35	30,21	42,44

*المصدر: وزارة التعليم العالى والبحث العلمى 2015.

إن انخفاض عدد الأستاذات مقارنة بالعدد الإجمالي خاصة في أعلى رتبة أكاديمية وهي أستاذ التعليم العالي يعود إلى تأخر المرأة في حصولها على الشهادات العليا، وهذا ما تثبتته المعطيات الإحصائية، التي تم الإشارة إليها في تعليم المرأة الجزائرية، حيث لم تقتحم التعليم خاصة العالي منه بسبب العادات والتقاليد التي تؤمن بالتقسيم التقليدي للأدوار بين النوعين، بحيث أن المجال العام من نصيب الرجل، الذي يؤهل لأداء الأدوار الإنتاجية، والمجال الخاص من نصيب المرأة، التي تُعد لأداء الأدوار الإنجابية المتمثلة في تحمل الأعباء الأسرية كالإنجاب وتربية الأبناء والإهتمام بالأشغال المنزلية. إضافة للنظرة السلبية السلبية اتجاه المرأة العاملة بسبب الثقافة التقليدية التي تركز الصورة النمطية وهي أن المرأة لا تصلح إلا لأن تكون زوجة وأما. لكن نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، التي مست بنى المجتمع منها الأسرة الجزائرية، حصل تغير اتجاه تعليم الفتاة، بحيث أن أفساح المجال لتعلمها دفعها لرفع التحدي باستكمال مشوارها التعليمي وتحصيلها للشهادات العليا، وهذا ما يتضح في تواجد المرأة في التعليم العالي كعضو هيئة تدريس، الذي كان إلى وقت قريب مجالا خاصا بالرجل، بل تظهر المؤشرات الإحصائية إلى الزيادة المضطردة لعدد عضوات هيئة التدريس في التعليم العالي، حيث يتوقع أن تفوق نسب الإناث عن نسب الذكور في التعليم العالي وأن تصبح المرأة مكتسحة لمجال العمل الجامعي بالنظر إلى تطور نسب الإناث في التعليم العالي وبالضبط في مرحلة ما بعد التدرج.

- مشاركة الرجل والمرأة في النشاط الاقتصادي :

يضمن تشريع العمل في الجزائر الحق في العمل للجميع والمساواة بين العمال دون النظر للنوع أو السن، وهو ينص حسب القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل/ آذار 1990 على أن العمال يحصلون على نفس الأجور والاستحقاقات لقاء نفس العمل مع التساوي في المؤهلات والأداء، حيث كرّس الدستور الجزائري المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون بدون تمييز على أساس النوع. وتنص المادة 17 على أنه: " يحظر أي تمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو نوع جنسهم أو أصلهم أو أي وضع آخر شخصي أو اجتماعي " (الجريدة الرسمية، 1990).

إن عمل المرأة خارج المنزل في المجتمعات الغربية حصل عندما تطلب السوق ذلك، أما خروج المرأة في بعض البلدان العربية منها الجزائر فقد تم بدوافع إنسانية وأيضاً تقليداً للغرب (فهمي، 2001، ص.256). ففي فترة الستينات وبالضبط بعد إستقلال الجزائر لم يكن يعتبر عمل المرأة خارج المنزل من العادات وقيم المجتمع، لكن حصل فيما بعد تغير باتجاه تقبل عمل المرأة.

بالعودة إلى وضع المرأة في فترة الإحتلال الفرنسي، كان عدد العاملات في الفترة الإستعمارية جد ضئيل مقارنة بالمرأة الفرنسية التي عاشت على أرض الجزائر بسبب السياسة الإستعمارية التي حرمت المرأة الجزائرية من التعليم ورفض دخولها لسوق العمل. حيث أشارت بيانات الإدارة الإستعمارية لسنة 1954 أنه من بين 4609177 من النساء المقيمات (جزائريات وأوروبيات) لا يتجاوز عدد الجزائريات المشتغلات 45000 (Rebzani,1997,p.41).

وقد صنف غوديو (A.Gaudio). النساء العاملات في الفترة الإستعمارية إلى ثلاث فئات متميزة:

- الفئة الأولى: تتمثل في المشتغلات أو الخادmates في بيوت المعمرين وعددهن كبير.

- الفئة الثانية: تتمثل في النساء المطلقات اللاتي يعشن حياة حرة.

- الفئة الثالثة: تشمل آلاف النساء اللواتي يعشن في الأحياء الشعبية ويمارسن الخياطة والطرز ومختلف الأعمال اليدوية البسيطة.

يرى غوديو أن الدافع الأساسي لخروج المرأة الجزائرية إلى العمل هو تلبية الحاجة المادية، نظرا لانخفاض المستوى المعيشي للجزائريين ، وللاستغلال البشع الذي كان يعاني منه العمال المسلمين، مما دفع بالنساء إلى القيام بعمل ذي دخل سواء داخل البيت أو خارجه، وقد كان أغلبهن من الأرمال والمطلقات اللواتي لا عائل لهن، فخرجن للعمل لضمان معيشتهم ومعيشة أطفالهن، وحتى نظرتهم لعمالهن لم تتعدى كونه وسيلة للعيش خاصة أن المجتمع كان ينظر للعاملة نظرة سيئة (Gaudio,1957, p.155-156).

بعد الإستقلال، بقيت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ضئيلة جدا، حيث بلغت 1.9% من مجموع القوى العاملة سنة 1977، ولم تحدث تقدما كبيرا في السنوات التي تلتها، وهذا ما يتضح في الجدول (20)، الذي يشير إلى أن نسبة مشاركة النساء بقيت محدودة، بحيث لم تبلغ مشاركة المرأة سوى 11,85% من مجموع القوى العاملة في سنة 1996 وهي تعتبر نسبة ضئيلة.

جدول (20)

تطور نسبة تشغيل المرأة الجزائرية*

السنوات	1977	1982	1992	1996
اجمالي السكان العاملين	2336970	3473900	4543000	527400
النساء العاملات	180230	348000	528000	625000
نسبة العمل النسوي من إجمالي قوى العمل	1,9%	4,8%	8.2%	11.85%

*المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2014

في الألفية الثالثة، بقيت مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية محدودة برغم ارتفاع نسبة تعليمها، الذي لم ينعكس إيجابا في ارتفاع مساهمتها في النشاط الاقتصادي، ويمكن رد ذلك إلى

تصور السلطة وثقافة المجتمع لدور المرأة في عملية التنمية، بحيث مازالت تحصر دورها كأم وزوجة وليس لها أن تعمل إلا إذا كانت مضطرة إلى إعانة عائلتها.

جدول(21)

تطور نسبة النشاط الاقتصادي والتشغيل ومعدل البطالة*

السنوات	2005	2007	2009	2011
نسبة النشاط	41,0	40,9	41,4	40,0
الذكور	69,2	67,8	68,7	65,3
الإناث	12,4	13,6	13,9	14,2
نسبة التشغيل	34,7	35,3	37,2	36,0
الذكور	58,9	59,1	62,8	59,8
الإناث	10,2	11,1	10,2	11,8
نسبة البطالة	15,3	13,8	10,2	10,0
الذكور	14,9	12,8	8,6	8,4
الإناث	17,5	18,3	18,1	17,2

*المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2014

بالعودة إلى الجدول (21)، يظهر أن هناك ارتفاع ولو ضئيلاً لنسبة النشاط الاقتصادي عند الإناث، حيث بلغت 14,2% من مجموع القوى العاملة سنة 2011، بعدما كانت لا تتجاوز 12,4% عام 2005، ومع ذلك تبقى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ضئيلة. ويمكن رد ارتفاع عدد النساء في سوق العمل مؤخراً إلى مجموعة من الأسباب منها:

- انخفاض القدرة الشرائية للعائلات، مما أجبر النساء على البحث عن عمل لتوفير دخل إضافي.
- بروز القطاع غير الرسمي الذي جذب العديد من النساء وارتفع معه معدلعاملات في المنازل.
- ارتفاع المستوى التعليمي الذي نتج عنه ارتفاع سن الزواج، مما رفع عند النساء الرغبة في البحث عن العمل.

أما عن نسبة تشغيل الإناث في سوق العمل للسنوات (2005، 2007، 2009، 2011) بقيت ثابتة نسبياً، وإن كان قد حصل تذبذب في نسبة المشتغلات على غرار نسبة تشغيل الذكور، حيث بلغت (10,2% لدى الإناث و58,9% لدى الذكور) عام 2005، وبعد مرور 6 سنوات بقيت نسبة تشغيل الإناث متدنية حيث وصلت في عام 2011 إلى (11,8%) في مقابل (59,8%) للذكور.

تشير هذه البيانات إلى أن مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية بقيت سلبية على الرغم من تحقيقه من نهضة تعليمية، إذ برز التفاوت واضحاً ما بين النوعين في المشاركة الفعلية في المجتمع الجزائري على الرغم من إقراره بحقيقة (المرأة نصف المجتمع) ومن نيلها لحقوقها في العمل والمستويات العليا التي كفلها لها الدستور، والذي يظهر بشكل جلي في ارتفاع معدل البطالة في أوساط النساء، حيث تراوحت نسبة بطالة الإناث بين (18% و 17%) حسب جدول (21).

خلال شهر سبتمبر 2014، بلغ حجم السكان النشطين إقتصادياً 11453000 شخص ، حيث قدرت نسبة النشاط الإقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 40,7% (66,2% لدى الذكور و14,9% لدى الإناث). أما فيما يتعلق بنسبة العمالة المعرفة فقد بلغت 36,4% على المستوى الوطني (60,1% لدى الذكور و12,3% لدى الإناث)، لتبقى نسبة النساء العاملات ضعيفة مقارنة مع نظيرها الرجل، على الرغم من أنها سجلت تطوراً بالمقارنة مع السنوات السابقة وإن كانت بمعدلات بطيئة، الذي يرجع إلى نقص عروض العمل أكثر منه للضغوطات الاجتماعية والثقافية، بسبب ما يشهده المجتمع من تحرر وإن كان نسبياً اتجاه عمل المرأة بسبب إدراك العائلة لأهمية الدخل الإضافي الذي توفره ومساهمتها في سد حاجيات العائلة.

تظهر من جهة أخرى، نتائج المسح الذي قام به الديوان الوطني للإحصائيات، وجود تباينات معتبرة حسب النوع ومنطقة الإقامة والمستوى التعليمي، إذ تؤثر هذه العوامل بشكل أساسي في

الاندماج في سوق العمل، حيث ترتفع نسبة النشاط لدى النساء في الحضر مقارنة بالريف (17,1% مقابل 10,4% على التوالي). كما يظهر جدول (22) مستوى التعليم العالي والشهادة الجامعية يشكلان محددات في دخول المرأة لعالم الشغل، حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي من ذوات المستوى الجامعي 44,7% في مقابل 66,5 لدى الذكور، بينما بلغت نسبة تشغيل الإناث ذوات المستوى الجامعي 35,0% وعند الذكور 59,9%، على الرغم أن عدد المتخريجات سنوياً قد وصل إلى 184959 سنة 2013 في مختلف التخصصات.

جدول (22)

التوظيف حسب المستوى التعليمي والنوع في سنة 2014*

المستوى	التعليمي	دون	مستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
المجموع		15,9		38,0	44,3	36,1	46,0
الذكور		39,5		65,7	66,4	57,7	59,9
الإناث		3,5		6,5	9,3	13,9	35,0

*المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2014

كما تظهر البيانات المستقاة من نفس المصدر أن القطاع الخاص والمختلط يشغل 60,0% من إجمالي اليد العاملة مع تباينات حسب النوع، حيث ترتفع نسبة العاملين في القطاع العام لدى الإناث إلى 62,8% من إجمالي اليد العاملة النسوية. وتجدر الإشارة إلى أن عدد النساء اللائي يشتغلن في القطاع غير الرسمي أكثر بكثير من المعدلات المصرح بها للنساء العاملات، حيث نظرا لمشكل البطالة وبالرغم من المستوى التعليم العالي، إلا أنهن يقبلن ببعض الوظائف التي طالما اعتبرت إلى وقت قريب حكرا على الرجال (نادلة بمطعم، بائعة، أمينة صندوق...)، وغالبا ما يتم تشغيلهن بدون عقد عمل، مما يحرمهن من الحماية الاجتماعية، والعمل لأكثر من خمسين ساعة في

الأسبوع، بالإضافة لتعرضهن للفصل في أي وقت والتحرش الجنسي، حيث يتم استغلالهن من طرف رب العمل وحتى من العائلة (غالبا ما يذهب دخلها مباشرة لرب العائلة سواء الأب أو الزوج أو الأخ، وبطريقة غير مباشرة عن طريق مصاريف العائلة والأبناء بالنسبة للنساء المتزوجات) (Sadou,2004, p.2-3).

من جهة أخرى، تظهر نتائج المسح تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل 60,8% من إجمالي اليد العاملة، تستحوذ عليه الإناث بنسبة 75,6% أما تواجد الذكور في هذا القطاع فقد قدرت نسبته ب 57,8%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 17,8% (1,7% لدى الإناث و 21,1% لدى الذكور)، ثم قطاع الصناعات 12,6% (19,7% لدى الإناث و 11,2% لدى الذكور) وأخيرا قطاع الفلاحة بنسبة 8,8% (3,1% لدى الإناث و 9,9% لدى الذكور). إلا أن هذا لا ينفي حقيقة أن معدلات البطالة جد مرتفعة عند النساء. فحسب تعريف المكتب الدولي للعمل، بلغت البطالة 1214000 شخص، وبلغ بذلك معدل البطالة 10,6%، حيث تتراوح ما بين 9,2% لدى الذكور و 17,1% لدى الإناث أي ما يوافق 355000 امرأة بطالة سنة 2014، مع تباينات حسب العمر والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها. ويعود ارتفاع معدل البطالة إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات والمعاهد العليا، مما يعني أن الدراسات العليا لم تعد تشكل حماية ضد البطالة، وهذا ما أثبتته معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، التي أظهرت أن معدل البطالة يرتفع بارتفاع المستوى التعليمي، حيث قدرت بطالة الإناث بين فئة غير المتعلمين ب 3,7% ووصلت إلى 21,8% لفئة المستوى الجامعي.

* مشاركة المرأة الجزائرية في المجال السياسي:

ضمن الدستور منذ استقلال الجزائر حق المرأة في الاقتراع وحقها في الانتخاب، كما ضمن القانون هذا الحق من خلال الأمر رقم 97-07 المؤرخ في 6/3/1997 المتضمن للقانون العضوي المتعلق بالنظام الانتخابي، والذي يحدد الشروط الواجب توافرها في الناخب دون تمييز بين المرأة والرجل (الجريدة الرسمية الجزائرية، 1997).

دخلت النساء المجلس التأسيسي سنة 1962، وانتخبت حينها 10 نساء من بين 194 برلمانيا بما يمثل 5.10% من مجموع النواب، وتعتبر هذه النسبة مقبولة لحدثة الاستقلال، ثم حصل تراجعاً، حيث عرف تمثيل المرأة في البرلمان تطوراً غير منتظم بين سنتي 1964 و 1997 ولم يشهد ارتفاع لعدد النساء إلا بداية سنة 1997 حيث بلغ العدد 15 امرأة من مجموع 285 في المجلس الشعبي الوطني بما يمثل 5.26%، غير أن هذا الارتفاع مضلل وهذا ما تثبته النسب المئوية مع العدد الإجمالي في المجلسين (5.26% في 1997، 5.10% في 1962). في الانتخابات التشريعية التي جرت في 17 مايو 2007 فازت 31 امرأة من بين 389 بنسبة 7.97%، كما يظهر في الجدول (23). في آخر الانتخابات التشريعية عام 2012 فازت 146 امرأة من مجموع 462 من أعضاء المجلس الشعبي الوطني، بنسبة 31.60%، لتحل الجزائر المرتبة الأولى عربياً والمرتبة 26 عالمياً بعدما كانت في المرتبة 122، بفضل تجسيد لمضمون القانون العضوي للانتخابات الذي ينص على أنه يجب على كل قائمة من المترشحين للانتخابات التشريعية وانتخابات المجالس الشعبية الولائية والبلدية التي يفوق تعداد سكانها 20 ألف نسمة أن لا تقل نسبة المترشحات عن الثلث.

جدول (23)

نتائج الانتخابات التشريعية من عام 1962 إلى 2012 *

الانتخابات التشريعية			المجلس الشعبي الوطني	
العدد	المنتخبات	النسبة المئوية		
194	10	5.10	المجلس التأسيسي	
138	2	1.45	المجلس الشعبي الوطني 1964	
273	10	3.66	المجلس الشعبي الوطني 1982-1977	
285	5	1.75	المجلس الشعبي الوطني 1987-1982	
296	7	2.36	المجلس الشعبي الوطني 1992-1987	
60	6	10	المجلس الشعبي الوطني 1994-1992	
192	12	6,25	المجلس الشعبي الوطني 1997-1994	
285	15	5,26	المجلس الشعبي الوطني 2002-1997	
389	26	6.68	المجلس الشعبي الوطني 2007-2002	
389	31	7.97	المجلس الشعبي الوطني 2012-2007	
462	146	31,60	المجلس الشعبي الوطني 2017-2012	

*المصدر: مجلة مجلس الأمة (2012)

ترشحت 1018 امرأة على المستوى الوطني في الانتخابات التشريعية 2007 وهو ما يعادل 8.33% فقط من الترشيحات الإجمالية المقدرة ب 12225، في حين لم تتجاوز هذه النسبة 6.90% خلال انتخابات 2002 التشريعية، مما يعكس الحضور المتواضع للمرأة الجزائرية على مستوى الساحة السياسية، برغم النجاحات التي حققتها على مستوى التعليم، وفي عالم الشغل بدرجة أقل (جابي، 2007، ص.13).

في مجلس الأمة، الغرفة الثانية للبرلمان، المؤسسة إلى جانب المجلس الشعبي الوطني بموجب دستور 18 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم بهدف تأسيس وترسيخ نظام الثنائية البرلمانية وفي ظل التعددية السياسية، حصلت النساء على ثمانية مقاعد في هذه الغرفة، أي بنسبة 5.5% خلال العهدة التشريعية الأولى للمجلس سنة 1997، خمسة منهن عيّنهن رئيس الجمهورية من بين

ثمانية وأربعين عضوا معينا، أما الثلاث الباقيات فقد تمّ انتخابهن من بين ست وتسعين عضوا. ثم تراجع العدد إلى أربعة نساء بنسبة 2.78% خلال التشريعات 2001-2004 و 2004-2007. في جانفي 2010 ارتفع عدد النساء إلى سبعة كلهن معينات بقرار رئاسي أي بنسبة 4.86% (الفكر البرلماني، 2010، ص. 46)، وبذلك بلغ عدد البرلمانيات في الغرفتين 36 امرأة من مجموع 533، بنسبة 6.75%. أما في الإنتخابات التشريعية 2012، ارتفع عدد البرلمانيات إلى 153 من مجموع أعضاء البرلمان البالغ 598 مقعدا في الغرفتين، بنسبة 25.58%، كما هو موضح في الجدول (24).

جدول(24)

المرأة في البرلمان الجزائري(المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة)*

الفترة الزمنية	مجموع أعضاء البرلمان	مجموع التمثيل النسوي	النسبة المئوية
1962	194	10	5.10
1964	138	2	1.45
1977-1982	273	10	3.66
1982-1987	285	5	1.75
1987-1992	296	7	2.36
1992-1994	60	6	10
1994-1997	192	12	6.25
1997-1998	285	15	5.26
1998-2001	429	31	7.23
2001-2004	533	20	3.75
2004-2007	533	30	5.63
2007-2010	533	36	6.75
2010-2012/1	525	38	7.24
2012/1-2012/6	598	153	25.58

*المصدر: مجلة مجلس الأمة (2012)

يعتبر تمثيل النساء في المجالس البلدية ضعيفا إلى درجة كبيرة، حيث يظهر الجدول (25) أنه في سنة 1997 ترشحت 1281 امرأة للانتخابات البلدية، فازت 75 امرأة، وفي انتخابات 2002 قدمت 3679 امرأة ترشيحهن ولم تنتخب سوى 147 مرشحة (العوفي، 2002). أما في 2007، فازت 1541 امرأة من 13981 مترشحة، وارتفع عدد المنتخبات في عام 2012 إلى 4120 امرأة من العدد الإجمالي للمترشحات المقدر ب 24891، وبذلك ترتفع النسبة من 9% في 2007 إلى 16,55% في 2012، ومع ذلك تبقى النسبة ضئيلة عموما، مع أن ما يميز الانتخابات المحلية لعام 2007 هو تصدر النساء للقوائم الانتخابية، وفوز 10 نساء في ترأس البلديات من مجموع 1541 بلدية على مستوى الوطن. وينطبق الأمر أيضا على انتخابات المجالس الولائية حيث انتخبت 62 امرأة لعضوية هذه المجالس في سنة 1997 من مجموع 305 مرشحة، وفي 2002 فازت 133 امرأة بمقاعد فيها من جملة 2684 مرشحة. أما في عام 2012 فازت 595 امرأة من مجموع المترشحات الذي بلغ 2004 بنسبة 29,69%، مما يدل على وجود تحسن في نسبة تواجد النساء في المجالس الشعبية الولائية، مع أنه لم تترأس أي امرأة للمجلس الشعبي الولائي الذي يقدر ب 48 مجلسا. وما يلاحظ على طبيعة المهام المسندة للمنتخبات أنها لا تخرج عن الأدوار الاجتماعية الثانوية في البلديات وأيضا المجالس الولائية، حيث يكلفن بالمهام الاجتماعية كالصحة والطفولة والتضامن، التي هي امتداد للأدوار التقليدية المسندة للمرأة.

جدول(25)

تطور نسب النساء المنتخبات في المجالس البلدية والولاية بين سنوات 1997 و 2012*

المجالس الولائية			المجالس البلدية			الفترة الزمنية
النسبة	عدد النساء المنتخبة	عدد المجالس	النسبة	عدد النساء المنتخبة	عدد المجالس	
6,35	62	905	5,35	75	1281	1997/10/23
4,21	113	2684	3,99	147	3679	2002/10/10
6,63	133	1960	9,00	1540	13981	2007/11/29
29,69	595	2004	16,55	4120	24891	2012/11/29

*المصدر: Hartani,2013

تستعمل المرأة الجزائرية كورقة ضغط في الانتخابات لصالح الرجل نظرا لكثرة عددها حيث تمثل ما يقارب 49% من مجموع السكان، لذلك تسعى كل الأحزاب السياسية الجزائرية لاستقطابها واحتوائها. وعلى رغم وعي الحركة النسوية ومطالبتها للأحزاب بترشيح المرأة وانتخابها إلا أن الواقع يؤكد صعوبة هذا السعي، بسبب العراقيل التي تقف أمام المرأة لتقلد مسؤوليات نافذة كقيادة الأحزاب، إذ يمكن إحصاء 21 حزبا منهما اثنتين فقط على رأسهما امرأة.

لا يعكس تمثيل النساء في الحزبين ذوي الأغلبية، وهما جبهة التحرير الوطني والتجمع الوطني الديمقراطي الدور الموكل إلى المرأة على الساحة السياسية، وقد عبّر هذان الحزبان عن رفضهما لنظام الحصص إلى جانب حزب العمال، لكن بعد إقرار الرئيس للمادة 31 مكرر في الدستور الجزائري التي تضمن تخصيص نسبة من المقاعد السياسية للنساء تراجع حزب جبهة التحرير الوطني والتجمع الوطني الديمقراطي عن موقفهما بخصوص هذا النظام، فيما بقي حزب العمال متمسكا برفضه. ولم تعبر الأحزاب الأخرى في أغلبها عن موقف صريح من هذه المسألة،

وقد أدخل كل من التجمع من أجل الثقافة والديمقراطية وحركة مجتمع السلم نظام الحصص في هياكلهما حيث خصصت حركة مجتمع السلم نسبة 20% للنساء في صفوفه.

يعتبر حضور المرأة في الحكومة ضعيفا، ولا تتواجد النساء في مستويات صنع القرار سوى بأعداد قليلة وإن كانت أفضل مما كانت عليه من قبل، فقد عيّنت أول امرأة في منصب وزاري سنة 1984. ولم يكن تطور حضور النساء في الحكومات المتعاقبة منتظما، إذ يلاحظ أنه بين 1987 و2002 تولّت امرأة وأحيانا امرأتان مناصب وزارية. في 2002 شهد تعيين خمس نساء في الحكومة، واحدة وزيرة وأربعة وزيرات منتدبات، وتراجع هذا الرقم في 2006 حيث كان عدد النساء العضوات في الحكومة ثلاثة (3) من بينهن وزيرة واحدة ووزيرتين منتدبتين. أما في سنة 2013 تمّ تعيين سبع وزيرات في الحكومة الجزائرية.

في الجزائر كغيرها من البلدان العربية لم تتول النساء مناصب وزارية ذات مسؤوليات كبرى أو مناصب وزارية إستراتيجية، بل تنحصر في الصحة والتعليم والأسرة والثقافة (Giddef, 2007, p.40).

يتضح مما سبق أن المرأة الجزائرية قد رفعت التحدي، ودخلت كل القطاعات وإن كانت نسبة تواجدها تختلف من قطاع لآخر باختلاف ثقل المسؤوليات، وهذا يدل أن المرأة قطعت شوطا هاما في إحراز التقدم وأصبحت شريكا للرجل في الكثير من مجالات الحياة، لكنها لم تصل إلى المأمول من مشاركتها في المجال السياسي، هذا الأخير الذي يعد اليوم ركيزة من ركائز الديمقراطية التي تقتضي إشراك جميع أفراد المجتمع بدون إقصاء.

الفصل الثالث

المبحث الأول: الطرح النظري في تفسير أصل الفروق الجندرية

- النظرية البيولوجية
- التحليل النقدي للنظرية البيولوجية
- نظرية التنشئة الاجتماعية
- التحليل النقدي لنظرية التنشئة الاجتماعية
- نظرية الجندر والبناء الاجتماعي
- التحليل النقدي لنظرية الجندر والبناء الاجتماعي

المبحث الثاني: النظريات السوسيولوجية المفسرة للفروق الجندرية

- المقاربة البنائية الوظيفية
- التحليل النقدي للمقاربة البنائية الوظيفية
- نظرية الصراع
- التحليل النقدي للمنظور الصراع
- نظرية التفاعل الرمزي
- التحليل النقدي لنظرية التفاعل الرمزي

المبحث الثالث: النظريات النسوية المفسرة للفروق الجندرية

- السياق الفكري للنظرية النسوية - النظرية النسوية الليبرالية - النظرية النسوية الماركسية
- النظرية النسوية الراديكالية - النظرية النسوية الاشتراكية
- التحليل النقدي للنظريات النسوية
- موقف الدراسة الحالية من النظريات السوسيولوجية

المبحث الرابع

- الدراسات السابقة والدراسات ذات الصلة
- التعليق على الدراسات السابقة

المبحث الأول

الطرح النظري في تفسير أصل الفروق الجندرية

إذا كان التقسيم الجندري للعمل بين المرأة والرجل سببا لعدم وجود المساواة بينهما، فهذا يجعل من الضروري الكشف عن مبررات هذا التقسيم. وقد اختلفت تفسيرات العلماء والباحثين للفروق وأوجه عدم المساواة بين النوعين في ثلاثة اتجاهات متعارضة. يتمثل الاتجاه الأول في الميل إلى اعتبار الخصائص البيولوجية أساسا لاختلاف السلوك بين الرجل والمرأة. وهناك نظريات تضيف أهمية مركزية على عملية التنشئة الاجتماعية وتعلم الأدوار الجندرية. ويوجد من جهة أخرى بعض الدارسين من يعتقد أن لا الجنس ولا الجندر يقومان على أسس بيولوجية، بل هما نتيجة للتصورات الاجتماعية.

- النظرية البيولوجية

يستند هذا المنطلق إلى فرضية وجود فروق طبيعية بيولوجية بين الرجل والمرأة التي هي سبب تقسيم العمل الاجتماعي بينهما، حيث اعتقد العلماء الدارسون للعمليات التي تحدد الذكورة والأنوثة، أن العوامل البيولوجية مثل الكروموزومات، حجم الدماغ والهرمونات خصوصا الهرمونيين الجنسيين "الأندروجين والأستروجين" لها تأثير كبير في تطور أجزاء من الدماغ التي تظهر فروقا فطرية في سلوك الرجل والمرأة. حيث تفترض وجهة النظر البيولوجية أن هوية النوع والأدوار والمكانة تتطور أساسا كنتيجة للجينات والهرمونات الجنسية، وأن هذه الأخيرة تؤثر في السلوك على مستويين: ما قبل الولادة عندما تكون لها تأثيرات تنظيمية، وبعد الولادة عندما تكون لها تأثيرات تنشيطية (سميث، 2009، ص. 241).

حسب أنصار هذه النظرية، تؤثر مستويات دورة الهرمونات في مرحلة ما قبل ولادة الطفل وبالأخص هرمون التستوستيرون في نمو وتطور المخ. هذا ما أكدت عليه الدراسة التي قامت بها الباحثة ديلاكوست وزملائها على 21 مخ أجنة حصلوا عليها من المختبرات المجهزة بالقوات المسلحة الأمريكية، حيث توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف في حجم نصفي المخ بين كل من الرجل والمرأة، فأظهرت تساوي نصفي المخ لدى النساء، وعندما لا يتساويان يكون النصف الأيسر أكبر بشكل بسيط، بينما لدى الذكور يكون النصف الأيمن أكبر من الأيسر بصفة عامة. كما أظهرت الدراسة أن حجم الجنين الذي عمره 15 أسبوعاً من الذكور مساوياً للمخ الذي عمره 12 إلى 13 أسبوعاً من الإناث، وهذا يعني وجود تخلف قدره من 2 إلى 3 أسابيع تمّ وضعه في الاعتبار لتحليل بيانات الدراسة (المرجع السابق، ص. 204). هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة تعطي تأييداً للفرض القائل أن هناك فروقاً بنائية في المخ بين الذكور والإناث، ومن ثمة تعطي تبريراً للمكانة المتدنية للنساء في المجتمع في مقابل سيادة الرجال على النساء. وعلى ذلك تؤكد النظرية البيولوجية أن الاختلافات بين الجنسين ليست مقتصرة على الصفات الجسمية والتناسلية فقط، وإنما تمتد لتشمل الكثير من الخصائص الفكرية والسلوكية أيضاً. وقد اعتمدت كل من ماكوبي وجاكليين على أدلة كافية تدعم هذه الفروق البيولوجية وبالذات في العنف الجسدي وسلوك اللعب في الطفولة وبعض القدرات الذهنية والرياضية والقدرات اللغوية (هاينز، 2008، ص. 27)، حيث أكدت بعض الاختبارات القياسية لقدرات الرياضيات فروقاً جنسية لصالح الذكور والتي تعرف باختبار (Sat)، فكتفت أن الذكور يتفوقون في الرياضيات واختبارات المتاهات، مع احتمال تخصصهم في الهندسة. أما الإناث يتفوقون في القدرات اللغوية والتعرف على العناصر المتقابلة وتذكر الأشياء والصور. كما أكد الباحثون أن الذكور في سن 3-4 سنوات كانوا أفضل من أقرانهم من البنات في إدارة الأشكال والأرقام في أذهانهم، بينما تفوقت الإناث في تذكر قوائم الكلمات (سميث، 2009). ووفقاً لهذه

الدراسات يفسر أنصار هذه النظرية قلة عدد النساء في العلم بالقول أن العجز عن ممارسة العلم مفطور بيولوجيا في المرأة، بدليل أن ارتقاء المرأة العقلي لا يحدث إلا بثمن باهظ على حساب ارتقاءها الإنجابي، فالمرأة في الأصل غير مهيأة للعلم لأن الجهاز العصبي لديها معطوب، وفي ذلك قال رابي (I.I.Rabi) الحاصل على جائزة نوبل في الفيزياء "قد تشق المرأة طريقها في العلم، قد تتجز قدرًا طيبًا، لكنها لن تتجز أبداً علماً عظيماً" (شيفرد، 2004، ص.71). كما اعتمدت النظرية البيولوجية على الدراسات التجريبية لإثبات الاختلافات البيولوجية في سلوك العدوان، حيث أكدت أن الذكور يظهرون العدوان الصريح والعدوان البدني أكثر من الإناث اللائي يستخدمن الوسائل غير المباشرة في الهجوم والعدوان، لأن الذكور أقوى جسمانياً وأكثر نشاطاً وإثارة بسبب هرمونات الذكورة (موسى، 1998، ص. 27). هذا ما جعل أنتوني ستور يفسر الفروق بين الجنسين في الإنجاز الذهني على أساس أن الذكور يتفوقون على الإناث في العدوان (ستور، 1975، ص.ص 95-96). دعمت نتائج هذه الدراسات بأدلة تاريخية تثبت أن الرجال في المجتمعات القديمة هم الذين كانوا يشاركون في عمليات الصيد والقنص والحرب في جميع الثقافات تقريباً نتيجة نزعتهم العدوانية الناشئة عن تركيبهم البيولوجي، بينما ظلت النساء حبيسات المنزل بسبب ضعف القوة الجسمية لديهن (Giddens , 2009.p. 601).

يظهر التمايز بين النوعين في سلوك اللعب أيضاً، حيث تشير البيانات المستقاة من الإستبيانات والملاحظات المباشرة أن الفتاة تستمتع باللعب مختلفة عن الولد. فتميل الفتيات لتفضيل لعب مثل الدمى وملابسها ومستلزمات الزينة والثياب والألعاب التي تشبه الأدوات المنزلية. على النقيض يميل الأولاد إلى تفضيل ألعاب مثل العربات (السيارات، الشاحنات والأسلحة)، وتوضح البيانات المتوافرة من الدراسات التجريبية أن مقدار الفرق الجندري يتباين مع أنواع الألعاب

وأعمار الأطفال، وأن الفروق الجندرية في اختيار الألعاب تظهر مبكرا منذ سن إثني عشر شهرا (هاينز، 2008، ص.36).

بهذا تصل النظرية البيولوجية إلى التأكيد أن الأندروجين له تأثير بيولوجي هام في نمو وتطور السلوكيات المرتبطة بجنس معين، والتي تساهم بدورها في تشكيل هوية النوع لدى الذكور واكتساب الأدوار الذكورية للنوع. كما تؤكد أن الرجال والنساء يأتون إلى هذا العالم ومعهم نظام من المهارات والدوافع للعمل كل في مجال المخصص له حسب نوعه، والتي يمكن ملاحظة هذه الاختلافات في مختلف الثقافات. مما يعني أن ثمة عوامل وراثية تؤدي إلى اللامساواة بين النوعين في جميع المجتمعات تقريبا. هذا ما ذهبت إليه ماري بونابارت، التي ترى أن سلبية الأنثى أو ماسوشيتها مرتبطة بتكوينها البيولوجي التناسلي التشريحي، أما الذكر إيجابي أو سادي لأنه يمتلك تكوينا بيولوجيا تناسليا تشريحيًا معاكسا لما للأنثى (بونابارت، 1969، ص.ص.94.93).

بهذا ترد هذه النظرية التقسيم الاجتماعي للعمل بين الرجل والمرأة إلى العوامل البيولوجية، على اعتبار أن المرأة يتحدد دورها انطلاقا من وضعها الطبيعي التي ولدت به. فهي التي تحمل وتلد وتعتني بالطفل، وبالتالي يصير العمل المنزلي والدور الإنجابي من اختصاص المرأة وحدها. وعلى ذلك يعتقد أنصار هذا الاتجاه أن الاختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة ينجر عنه بالضرورة اختلاف في الوضع والمركز الاجتماعي الذي يحتله كل منهما في نسق البناء الاجتماعي، الأمر الذي يترتب عليه اختلاف في الأدوار والنشاطات التي توكل إلى كل منهما.

التحليل النقدي للنظرية البيولوجية

إن ربط الفروق بين النوعين بالهرمونات الجنسية قادت البعض إلى استنتاج أن كل الفروق في السلوك والأدوار الاجتماعية والوظائف المهنية تقوم على عوامل فطرية. إلا أن التجارب العلمية والبيانات حول تأثير الهرمونات في الدماغ والسلوك تؤكد عكس هذه الإستنتاجات. فبالنسبة إلى تفوق الذكور في الرياضيات ورده إلى العوامل الوراثية لم يعد ينظر إليها على أنها ذات أساس علمي، بدليل أن هناك كوكبة من النساء نابغات في العلوم والرياضيات مشهود لهن بإنجازاتهم والكثير منهن حائزات على جائزة نوبل أمثال ماري كوري، إيرين جوليو كوري، ماريا جوبيرت ماير، جرتي كري ودوروتي هودكين وغيرهن أثبتن أن النساء قادرات على التحلي بالتفكير المتعقل (شيفرد، 2004، ص.30). ومن الإنتقادات الموجهة لهذه النظرية أن الأدلة التي اعتمدت عليها في إثبات الاختلافات البيولوجية بين النوعين مستمدة من البيانات المتوافرة عن السلوك الحيواني وليس البيانات الأنثروبولوجية أو التاريخية عن السلوك الإنساني. كما أن مستويات الروح العدوانية لدى الرجال تتفاوت بين ثقافة وأخرى وشيوع صفة في جميع المجتمعات لا يعني أن هذه الصفة بيولوجية في أصولها، إذ أنها قد تتجم عن عوامل ثقافية متماثلة أو متشابهة في تلك المجتمعات. لهذه الأسباب أرجع الكثير من الباحثين أسباب التمييز في العمل بين النوعين إلى عوامل اقتصادية وسياسية، على اعتبار أن النظرية البيولوجية لا تجد تفسيراً للتغير الكبير في نسبة النوعين في مجالات مثل التعليم والسكرتارية، حيث سادها الرجال في وقت ما وتسودها النساء الآن. إن التغير في السيادة من الرجال إلى النساء على هذه المهن يرتبط أكثر بتخفيض مكانة ورواتب هذه المهن وليس بالتغيرات الهرمونية أو الوراثية (هاينز، 2008، ص.268).

على الرغم أنه لا يمكن رفض بصورة مطلقة الفرضية القائلة أن العوامل البيولوجية دور في تحديد أنماط سلوك الرجل والمرأة، إلا أن الدراسات التي حاولت التحقق في الأصول البيولوجية

لم يحالفها النجاح. فليس ثمة دليل على آليات التي يمكن أن تربط بين القوى البيولوجية من جهة، وأنواع السلوك الاجتماعي المعقد التي تصدر عن الرجل والمرأة. إن النظريات التي تفيد أن الأفراد يتصارعون لما يشبه النزعات الفطرية لديهم، تتجاهل الدور الحيوي الذي يقوم به التفاعل الاجتماعي في تشكيل السلوك البشري (Giddens , 2009, p:601). وعلى هذا يمكن القول أن هذه النظرية ركزت فقط على العوامل الفطرية في تفسير الاختلافات بين الرجل والمرأة وتجاهلت العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية وغيرها من العوامل في تحديد هذه الاختلافات.

نظرية التنشئة الاجتماعية

يرى أصحاب هذه النظرية أن الفروق بين النوعين لا تتحدد بيولوجيا بل تنتج ثقافيا، وبذلك تكون اللامساواة الجندرية نتيجة تنشئة النوعين للقيام بأدوار تتناسب مع قيم الذكورة كالقوة، السلطة والأداء بالنسبة للرجال. وقيم الأنوثة كاللطف، الجمال، الأمومة والعاطفة بالنسبة للنساء، هذه التنشئة تهئ الجنسين لأدوارهما المستقبلية (Vallet,2009,p.57). وتعرف التنشئة الاجتماعية بأنها العملية التي تتشكل خلالها معايير الفرد ومهاراته ودوافعه واتجاهاته وسلوكه لكي تتوافق وتتفق مع تلك التي يعتبرها المجتمع مرغوبة ومستحسنة. وتبدأ هذه العملية منذ اللحظة التي يرى فيها الطفل الحياة (العيسوي، 2002، ص. 107).

تميز هذه المقاربة بين الجنس بمعناه البيولوجي والجندر بمعناه الاجتماعي، وترى أن الرضيع يولد حاملا للعنصر الأول، ويتعلم الثاني من خلال اتصاله بالعوامل الفاعلة في عملية التنشئة، حيث يُلقن الطفل بصورة تدريجية المعايير والتوقعات التي تطابق جنسه سواء كان ذكرا أو أنثى (Giddenz,2009,p:602). وانطلاقا من ذلك يؤكد هذا الإتجاه أن اكتساب السلوك المرتبط بالأدوار الذكورية أو الأدوار الأنثوية يتم في مراحل عمرية مختلفة، وهو ما يدعى بالتنميط الجندري الذي يقصد بالعملية التي يكتسب من خلالها الأفراد القيم ويتبنون الأنماط الثقافية للسلوك المحدد اجتماعيا كما يقصد به مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي تحكم الحضارة التي ينشأ فيها الطفل بأنها مناسبة للنوع الذي ينتمي إليه (موسى، 1998، ص.14).

إن المحاولة الأكثر شمولاً لتنظير الفارق بين الجنس والجندر توجد في كتابات المحلل النفسي روبرت ج. ستولر (Robert J. Stoller) في كتابه " الجنس والجنوسة: حول تطور الذكورة والأنوثة " عام 1968، الذي قام فيه بفصل الجنس عن الجندر (الجنوسة) تحليليا، بالإضافة

إلى التمييز بين الدور الجندري والهوية الجندرية (Andermahr, 1997, p84). وقد عرّف ستولر الهوية الجندرية بأنها " تبدأ بالمعرفة والإدراك سواء الواعي أو اللاواعي. فالمرء ينتمي إلى جنس واحد وليس إلى الآخر، مع أنه عندما يتطور المرء تصبح الهوية الجندرية أعقد بكثير، بحيث أنه على سبيل المثال قد يحس المرء نفسه ليس كذكر فقط بل كإنسان مذكر أو رجل متأنث أو حتى رجل يتوهم أنه امرأة" (غلوفر. كابلان، 2008، ص.28).

اعتمد الكثير من المفكرين على نظرية ستولر منهم المفكرة جيل روبن، التي تميز بين الجنس البيولوجي الذي هو أمر طبيعي، والجندر وهو تصور يتشكل في ضوء المعطيات الثقافية، حيث تعتقد أن المرأة تنشأ على اكتساب الهوية الأنثوية التي تحولها إلى متاع يتناقله الرجال (جامبل، 2002، ص.474). وتدعم آن أوكلي موقف روبن في الدعوة إلى ضرورة التمييز بين الجنس والجندر، هذا الأخير الذي يعني نسق من المعتقدات والصفات النفسية، ومن الأنشطة والأدوار والمراتب الاجتماعية المرتبطة ثقافيا بالجنس. وترى أن الجنس أساس البناء الاجتماعي والثقافي للجندر، إلا أنه لا يحدد الجندر بشكل حتمي وأحادي. بتعبير آخر، ترى أوكلي أنه لا يمكن الوقوف عند الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى لتفسير العلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء وفهمها. لأن الجنس يعني الاختلاف، بينما الجندر يرمز إلى التمييز الاجتماعي بين الجنسين (Oakly,1998). وتبعا لهذا الطرح تصبح الذكورة بناءا ايديولوجيا يبرر سيطرة الهوية الذكورية، التي تدعم بالتنشئة الاجتماعية والتي تجعل منها تفوقا اجتماعيا ومن الأنوثة خنوعا ونقصانا.

وفقا لهذه النظرية، يكتسب الطفل عند مراحل عمرية مبكرة الأدوار الجندرية المرتبطة بنوعه. أي أن الولد يتعلم أنه ولد والبنت تتعلم بأنها بنت، وما هو المتوقع من كل منهما. وحسب أورزولا شوي يُمسح البشر منذ لحظة الميلاد إلى نساء ورجال، فليس للبنات أن يكن ذكورا وليس

للصبيان أن يكونوا إناثًا، فهذا محظور عليهم في الأسرة، ومحظور لاحقًا في المدرسة والمهنة (شوي، 1995، ص.62). تبدأ التنشئة الاجتماعية بين النوعين لحظة الميلاد، باكتساب الأدوار كما تحددها المعايير الاجتماعية التي تتطافر مع القيم الثقافية للمجتمع. يتدعم الإكتساب بالتقليد والتعزيز والمعرفة الاجتماعية. ويعتبر الآباء النماذج الرئيسية في التعزيز المباشر للسلوكيات النمطة جندريا (موسى، 1998، ص. 19). كما تعد الأسرة من أهم الجماعات الأولية التي تؤثر في تكوين الخصائص الأساسية لشخصية الفرد، وفي أنماط سلوكه المختلفة. فهي الوحدة الاجتماعية الأولى التي تلعب الدور الفعال في عملية التنشئة الاجتماعية للنوعين، ومنها يكتسب الذكور والإناث كيفية التصرف وفقا لما تمليه المعتقدات والقيم والمواقف الاجتماعية. فتنشئ الذكور وفق المعايير والقواعد التي تحددها الذكورية كعدم البكاء أو الخوف وتأكيد ذواتهم بالسيطرة، العدوان، الإستقلال، التنافس والنشاط، بينما على الإناث التصرف بالسلبية والخضوع والاعتماد والطاعة (شوي، 1995، ص.31،32). أظهرت الكثير من الدراسات دور التنشئة الاجتماعية في عملية التتميط الجندري منها دراسة هدفت إلى الكشف عن تفسير المشاركين لبعض انفعالات الأطفال الرضع، بحيث فسر هؤلاء المشاركين بكاء الرضيع الذكر بأنه في حالة غضب وانتقام، بينما فسروا بكاء البنت على أنه تعبير عن الخوف. وأجريت دراسة أخرى على عينة من الآباء والأمهات تمّ فيها سؤال الوالدين عن أوصاف أطفالهم حديثي الولادة، فجاءت أوصافهم تشير إلى أن الذكور أكثر قوة ويقظة وصلابة مع علامات تدل على نزعة الإنتقام، بينما أشارت أوصاف البنات إلى أنهن جميلات، أصغر حجما وأكثر ليونة وأقل انتباها من الذكور، على الرغم من أن البنين والبنات كانوا متشابهين جداً في الصحة والحجم والوزن. وفي دراسة مشابهة أظهرت النتائج أن الراشدين غير الآباء عند رؤيتهم لصورة رضيع في أسبوعه الأول دون أن يقدم على أنه ذكر أو أنثى قدموا وصفا للصفات النمطية للطفل بدرجة أقل بالمقارنة مع مجموعة من الآباء والأمهات (Novelle,2004). كما أجريت

دراسة للكشف عن التفرقة بين الجنسين في معاملة الآباء والأمهات والإخوة والمربين للبنات والصبيان منذ ولادتهم، حيث أظهرت أن المعاملة متباينة من خلال دعم أنواع من السلوك وإعاقة أنواع أخرى، منها إرضاع البنات لا يستمر ثلاثة أشهر مقابل ستة أشهر للصبيان، وفوارق في عدد ساعات النوم، بحيث يمضي الصبي زمن أطول من البنت في حالة الصحو، اعتقاداً أنه يزيد من تجارب الصبي واحتكاكه بالآخرين، مما يسهل التمييز الإدراكي الحسي عنده (شريم، 2006، ص.

(334)

يتعلم الطفل في سن مبكرة ماذا يعني أن يكون الإنسان ذكراً أو أنثى ومنه تتشكل الهوية الجندرية من خلال معاملة الذكور والإناث بطريقة مختلفة تبدأ بالتمييز في الثياب (اللون الزهري للأطفال الإناث واللون الأزرق السماوي للأطفال الذكور) والألعاب التي تتناسب مع الذكر والأنثى. وقد توصلت الأبحاث التي قام بها مارتوب، مور وسيجار أن الأطفال الذكور الصغار يتعلمون الأدوار الملائمة لجنسهم إذا منحت لهم المكافآت على السلوك بطريقة فيها ذكورية ويبحثون عن الألعاب الذكورية، ويعاقبون عندما يعملون أعمالاً أنثوية أو يبحثون عن ألعاب ودمى البنات. أما بالنسبة للإناث، فقد كانت تعطى لهن المكافآت عندما يبحثن عن الأشياء الأنثوية بما في ذلك الألعاب، وكن يُهملن عندما يتصرفن بطريقة صبيانية أو يسعين للحصول على ألعاب الصبيان (العيسوي، 2002، ص.197). يستمر هذا التمايز في المدرسة ومؤسسات المجتمع الأخرى كالوظائف المهنية، فتتكون لدى الإناث اتجاهات تؤثر على دافعيتهن للإنجاز والتفوق. أما الذكور فيُلقنون بأنهم العنصر المتفوق، مما يجعل سلوكهم يتسم بالتسلط والعنوانية اتجاه الآخرين حتى وإن كان أحدهم يعاني من شكوك في قدرة التفوق، لكنه يتقبل هذا الاعتقاد المرتبط بالعرف الاجتماعي الذي يعزز تفوق الذكور (موسى، 1998، ص.106).

دعمت هذه النظرية طرحها من خلال الدراسات التي قامت بها مارغريت ميد التي أكدت في أبحاثها عام 1935 أثر التنشئة الاجتماعية في تشكيل سلوك الذكر وسلوك الأنثى في ثلاث جماعات بدائية في غينيا الجديدة (Conklin, 1984, p.223). فقد تبين لميد في جماعة الأرابيش أنه لا يوجد اختلاف بين شخصيتي الرجل والمرأة. حيث أظهر رجال الأرابيش ونساؤها ما يطلق عليه سمات الأنوثة والأمومة وتربية الأولاد، ويظهر ذلك في مشاركة الأب في جميع واجبات رعاية الوليد بمجرد أن يولد الرضيع. تقول ميد في ذلك "سلوك الرجال والنساء في كليته يتسم بالتعاون والمسالمة والاستجابة لاحتياجات الغير ومطالبه، ولم نجد لديهم ما يدل على أن الجنس قوة دافعة بالنسبة للرجال أو النساء" (Mead, 1980, p.279). أما في قبيلة المندوجومور، فقد لاحظت ميد أنهم يشبهون الأرابيش في شيء واحد وهو التماثل في شخصيات الرجال والنساء، لكن توقعاتهم على النقيض من توقعات الأرابيش، فسلوك كل من الذكور والإناث يتصف بالذكورة والعدوان. تقول ميد "وجدنا الموندوجومور رجالا ونساءا ينشئون على القسوة والعدوان والإيجابية الجنسية، وتتطوي شخصيتهم على الحد الأدنى من جوانب الأمومة والمحبة... فالمثل الأعلى عند قبيلة الموندوجومور هو الرجل العدواني العنيف الذي يتزوج من المرأة العدوانية العنيفة (المرجع السابق، ص. 279). وفي جماعة التسامبولي وجدت ميد أن سلوك الذكر يتصف بالأنوثة وهم لا يشعرون بالمسؤولية، اتكاليون ويلبسون أفنعة النساء في الرقص، بينما يتصف سلوك الإناث بالذكورة والسيطرة، وهن اللاتي يعملن ويملكن فعلا ويلبسن أفنعة الرجال في الرقص. تقول ميد: "في القبيلة الثالثة، قبيلة تشامبولي، وقعنا على عكس المواقف السائدة في حضارتنا اتجاه الجنس. فالمرأة هي الطرف السائد المتجرد من العاطفة، وهي الأمرة الناهية. أما الرجل فهو الأقل إحساسا بالمسؤولية، الذي يعتمد على غيره من الناحية العاطفية" (المرجع السابق، ص. 279).

تصل ميد من خلال المقارنة بين هذه المجتمعات الثلاث إلى القول "أن شخصيات الجنسين تتشكل اجتماعيا" (المرجع السابق، ص.280). بمعنى أن الصفات التي توصف بأنها سلبية وتعزى للمرأة يمكن أن تختلف اختلافا كبيرا لو أخضعت لثقافة معاكسة، فالمرأة بإمكانها أن تحب الحرب كما يمكن للرجل أن يكون محبا للسلام وفقا للثقافة التي تطوعهما، وأن صفات المرأة التي يصنفها المجتمع على أنها صفات أنثوية طبيعية كالسلبية مثلا هي صفات ألصقتها الثقافة في المرأة وليست من الطبيعة.

كما أوضحت جيرتر (Geertz) في دراساتها الأنثروبولوجية، دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل شخصيات الذكور والإناث وفق قيم ومعايير المجتمع الذي ينتمون إليه، حيث كشفت أن النساء في جزيرة (جاوا) في أندونيسيا يمارسن المهن المختلفة، ويملكن المزارع ويشرفن على الحصاد، أما الرجال فيقومون بأعمال البيت كالنظيف، والتدبير المنزلي وإعداد الطعام (Rosaldo, 1974, p. 138). ووصفت سيجل (Siegel) العائلة الأنتجية في أندونيسيا بأن "النساء فيها يقطن في المنزل الخاص بالآباء والأجداد بعد الزواج، ويمتلكن قيادة الإدارة في البيت، بينما يقتصر دور الرجل في هذه العائلة على جلب المال وتنتظر النساء في هذه العائلة إلى دور الرجل بأنه محصور بين الطفل والضيف" (المرجع السابق، ص.141).

بناء على ما سبق، تؤكد نظرية التنشئة الاجتماعية أن تحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية تتم وفق ثقافة وقيم مجتمع ما، وما ينتج عنه من تصنيفات تؤدي إلى تبرير هيمنة وسيادة فئة على أخرى بدعوى تفوقها في أعمال العقل وضبط النفس والتحكم بالمشاعر وبالتالي جديرة بالإمساك بمقاليده الأمور والسيطرة. وقد أشار لويس كامل مليكة أن الكثير من المجتمعات الإنسانية تميز فعلا بصورة رسمية أو غير رسمية بين الرجل والمرأة في أكثر من مجال تعليمي أو مهني، كما أن التنشئة الاجتماعية تعمل على أن يتعلم الذكر والأنثى الدور المرسوم لكل منهما في المجتمع، ومن

يخرج عن الدور المرسوم لجنسه يعد شخصا منحرفا، لأن الناس في المجتمع يتوقعون من الذكر غير ما يتوقعونه من الأنثى من خصائص سلوكية وسمات شخصية (مليكة، 1989). ونتيجة لذلك فإن الذكر ينشأ في بيئة اجتماعية قد تختلف إلى حد ما عن البيئة التي تنشأ فيها الأنثى في مجتمع ما، مما يترتب عليه أن كمية ووجهة الفروق بين النوعين تختلف من مجتمع لآخر.

التحليل النقدي لنظرية التنشئة الاجتماعية

تعرضت التفسيرات المنحازة للتنشئة الاجتماعية ودورها في تكريس الفروق بين النوعين إلى انتقادات عديدة، إذ يرى الكثير من الباحثين أن عملية التنشئة الاجتماعية والتتميط الجندي ليس عملية يسيرة، فالمؤسسات والعوامل الفاعلة المؤثرة مثل العائلة والمدرسة والأقران قد يتعارض بعضها مع بعض. علاوة على ذلك، فإن هذه النظرية تتجاهل قدرة الأفراد على الرفض أو التعديل من التوقعات الاجتماعية المتصلة بأدوار الجنس، فقد اعتبرت هذه النظرية الإنسان سواء كان ذكرا أو أنثى مجرد مستقبل سلبي منزوع الإرادة وهذا تجاهل لحقيقة الكائن البشري. فأفعال التنشئة كما ترى كونل (Connell)، لا تترك آثارها بصورة آلية على الشخص الذي يوشك على البلوغ، وكل ما تفعله هو أن تدعو الطفل إلى المشاركة في ممارسة اجتماعية بشروط محددة (Connell, 2009, p. 96). وهذا يعني أن نظرية التنشئة الاجتماعية أهملت دور الطفل الحيوي في صنع عالمه الخاص. كما أهملت الفروق الفردية بين النساء. فقد اعتبرت جميع النساء متشابهات ومشاكلهن واحدة، ومرد هذا الاعتقاد أنها تنطلق من أن الأنوثة والأشكال الأخرى من الاختلافات ليست طبيعية، بل مصنوعة اجتماعيا، تنتج من خلال المعاملة المختلفة وغير المتساوية بين النوعين.

إن هذا المنظور كغيره من المنظورات ركز على جانب من الموضوع ودافع عنه، وتجاهل جوانب أخرى لا تقل أهمية. فقد أكد على دور التنشئة الاجتماعية في تحديد الأدوار الجندرية وتقسيم العمل بين النوعين بفعل قيم ومعايير المجتمع، وقلل من أهمية الاختلافات البيولوجية والطبيعية بين النوعين.

نظرية الجندر والبناء الاجتماعي

جاءت هذه النظرية ردا على نظرية التنشئة الاجتماعية، التي تبنت ضمنا أطروحة وجود فروق بيولوجية بين النوعين، عندما نظرت إلى الجنس باعتباره نتاجا بيولوجيا بحتا وإلى الجندر باعتباره مكتسبا ثقافيا. مما دفع أصحاب هذه النظرية إلى توجيه انتقادات لاذعة برفض منطلقات نظرية التنشئة الاجتماعية في تفسير الفروق الموجودة بين النوعين. على اعتبار أنه من الضروري النظر إلى كل من الجنس والجندر نتاجا أعيد بناؤه أو تصوره اجتماعيا. فحسب أنصار هذه الأطروحة، الفروق بين الرجل بصفاته الإيجابية والمرأة بسماتها السلبية وما نجم عنه من هرمية ضدية بين الذكر والأنثى إنما هو فرق إيديولوجي ثقافي اجتماعي دافع عنه المجتمع والثقافات المختلفة بقوة القانون، كما أن الضغط الاجتماعي والثقافي يؤسس "بنية جندرية"، ويميز الدور الذي يشغله كل من الجنسين. ولهذا فإن الثقافة - وليست الطبيعة البيولوجية - هي التي وضعت قيودا ومحددات على طرق التفكير والإبداع والسلوك (برهومة، 2002، ص.30).

أول من تبني هذا المنظور في بداية ظهوره سيمون دي بوفوار من خلال عبارتها الشهيرة " لا نولد نساء بل نصبح كذلك". حيث أكدت في كتابها (الجنس الآخر) أن الفروق بين الجنسين هي نتيجة الثقافة التي يعيش فيها الرجل والمرأة " فالمرء لا يأتي إلى العالم امرأة، بل يجعلون منه

هكذا... فالمرأة تبدأ بالقول أنا امرأة حين تحاول تعريف نفسها، وليس هناك رجل يفعل ذلك... إن الإنسانية في عرف الرجل شئى ذكر فهو يعتبر نفسه يمثل الجنس الإنساني الحقيقي، أما المرأة فهي في عرفه تمثل الجنس الآخر"(دي بوفوار، 2008، ص.6). كان لهذا الموقف بداية لتأسيس نظرية الجندر.

إن المسلمة الأساسية التي تركز عليها هذه النظرية هي أن مقولتي ذكر/ أنثى هما في الأصل مقولتين إيديولوجيتين في جوهرهما وليست بيولوجيتين، إلا أنهما تأخذان شكل البداهة أو المسلمة بسبب ما تمارسه القوة البطريكية من تشكيل للإحساس بالذات وبالعالم لحد استخدام مفهومي ذكر/ أنثى كحقيقة بيولوجية لا مقولة ثقافية. ومن ثمة تسعى هذه النظرية إلى إظهار أن الثقافة والمجتمع يطابقان بين الأنثى والأنوثة فيحولان ما هو اجتماعي وثقافي وتاريخي إلى ما هو بيولوجي طبيعي، وما هو نسبي ومتغير ومبني إلى ما هو مطلق وثابت ومقدس. وبالتالي تنفي هذه النظرية أن تكون الأنوثة جوهرًا بيولوجيًا أو طبيعيًا. فحين يقال مثلا أن المرأة رقيقة ولطيفة بطبيعتها، وأن النساء أدنى من الرجال بطبيعتهن، معناه أنه مقدر لهن القيام بأدوار مختلفة عن أدوار الذكور، وأنه من المفترض بالصبي حين يكبر أن يشتغل في المجال العام لكسب العيش بينما على البنت أن تغدو زوجة وأماً حبيسة المجال الخاص بمجرد أن تكبر، وإن عملت خارج المنزل وجب أن تعمل في مجال أنثوي كالتعليم والصحة.

إن هذا الاعتقاد تحول إلى حقيقة مطلقة رسمته الطبيعة مع أنه في الأصل من صنع الثقافة التي تقوم بتحويل الطفل (الذكر والأنثى) إلى رجل وامرأة، شكلتهما محددات بنوية تراكمية بيئية أفرزت عبر التاريخ فوارق مذهلة بينهما، حيث بدت الإنسانية وكأنها تتكون من نوعين من البشر أنثى وذكر، أي من عنصرين قائمين بذاتهما، منفصلين ومختلفين كلياً(شريم، 2006). هذا الذي يؤدي إلى

تبرير التمييز الجنسي الذي هو في الأصل نتاج ممارسات ثقافية واجتماعية وسياسية، حسب أنصار هذه النظرية.

من أشد المدافعين عن هذا الطرح جوديث بتلر (Butler) التي انتقدت الفصل بين الجنس والجندر الذي روجت له أن أوكلي وغيرها، على اعتبار أنه اختزال للأمور بلا داع " يؤدي إلى استقرار كاذب... لصالح التصورات المتعلقة بالميل للجنس الآخر" (Lloyd, 2007, p.28). أكدت بتلر ضمن المقاربة البنائية التي تبنتها أن الجنس والجندر، كل منهما بناء ثقافي، اجتماعي وسياسي قابل لإعادة تشكيله. والمقصود بذلك أنه من خلال الجندر تدرك الأنوثة والذكورة، ومن ثمة البشر لا يولدون بطبيعة ثابتة فطرية، بل يدرك الجندر يوما بعد يوم عن طريق المعايير والقواعد الاجتماعية، وهذا التكرار اليومي هو الذي أدى إلى الثبات والإتساق الطبيعي (Baril, 2007, p.63). تقول بتلر " إذا تصورنا أن الوضع القائم على فكرة معينة عن الجندر مستقل استقلالا جزريا عن الجنس، فعندئذ يصبح الجندر قادرا على التحول إلى ألعبوة طيبة، ويترتب على ذلك أن مفهوم " الرجل " و "المذكر" قد يدل ببساطة على جسد المرأة وجسد الرجل. كما يمكن أن يدل لفظ "امرأة" و "مؤنث" على جسد الرجل كما يدل على جسد المرأة" (Butler, 1990, p. 225).

حسب بتلر، لا يمثل الجندر باعتباره واقعا ولكن باعتباره حدودا تنتظم سياسيا، والجنس يعتبر الزاميا للجسد ليصبح علامة ثقافية، وعليه أن يحدد نفسه مرارا بهذه الصورة، وبذلك الجنس، كما ترى بتلر يصبح مشروعا جسديا ماديا وفعلا أدائيا متواصلا. فبدلا من فكرة الذكورة أو الأنوثة الجوهرية "الأصيلة"، هناك فكرة أخرى مفادها أن كل التصورات الجنسية والمتعلقة بالجندر تُؤدى وتصاغ من خلال إعادة استخدام العلامات المرتبطة بالجندر، التي ترمز إلى الرغبة والطبيعة الجنسية. فلا توجد ذات مذكرة في جوهرها، مثلما لا توجد ذات مؤنثة في جوهرها. ومن ثمة فإن كلا الجنسين يمكن أن يتخذ موقع الذات المذكرة أو المؤنثة (جامبل، 2002، ص.101). وترى بتلر

أن تعريف الميل الجنسي الذكري أو الأنثوي يستند إلى استراتيجيات معتمدة ثقافياً، وفي هذا تقول: "إذا كانت الصفات أو الأفعال المرتبطة بالجنس أدائية، أي الطرق المختلفة التي يبين بها الجسد تعريفه الثقافي أو يضع هذا التعريف، فلا توجد إذن هوية سابقة الوجود يمكن على أساسها قياس الفعل أو الصفة، أي لا توجد أفعال مرتبطة بالجنس يمكن وصفها بالصواب أو الخطأ، الحقيقة أو التشوه، ومن هنا فإن التصورات القائلة بوجود هوية حقيقية مبنية على الجنس تغدو نوعاً من الخيال التنظيمي". (Butler, 1990, p. 266). تعتبر بتلر أن تعريف الجنس على أنه منتج من منتجات الثقافة لا يؤدي بالضرورة إلى التحرر، بل قد يتحول إلى أداة من أدوات ضبط السلوك المقبول اجتماعياً عند الرجال والنساء (جامبل، 2002، ص. 352).

استندت بتلر في تأسيس موقفها على أطرحات ما بعد البنيوية التي تجمع على معارضتها فكرة أن الجسد قابل لأن يحل بشكل مناسب كظاهرة بيولوجية، وتقر أن الخصائص والدلالات التي تعزى للجسد في الأساس هي منتجات اجتماعية. وقد وظفت بتلر أعمال ميشيل فوكو في الجدل ضد فكرة أن الجسد الطبيعي قاعدة تؤسس عليها هويات الأفراد، ودعمت حجتها في أن الهويات الجنسانية متغيرة وغير ثابتة. كما وظفت نهج فوكو في التأكيد أن الخصائص البيولوجية التي أُعتبرت أنها تميز الجنسين هي نفسها مشكلة اجتماعية (Lloyd, 2007, p. 30).

تتمحور فكرة فوكو في أن الجسد ليس كيانه مختلفاً بطبيعته يحدد تكوينه البيولوجي ويقيد بشكل مستديم قدرات أصحابه، بل هو ظاهرة طيعة إلى حد كبير يمكن شحنها بمختلف أشكال القوة المتغيرة، ومن ثمة الجسد لا يحصل على دلالات عبر الخطاب، بل هو مشكل كلية عبر الخطاب (شلنج، 2009، ص. 108). هذا الخطاب الذي سيطر عليه الرجل من خلال تشكيل الواقع وفق تصورات، فوزع الأدوار الاجتماعية، وقوى موقفه ببناء تقسيمات، ثم قام بالمصادقة عليها بتأسيس أنساق فكرية وتصورات ثقافية ومعايير اجتماعية تحولت تاريخياً إلى قواعد متعارف عليها

يؤمن بها المجتمع، وملزم على كل فرد الخضوع للإطار الذي حدده له المجتمع، والتي تعمل مؤسساته ابتداءً من الأسرة فالمدرسة إلى مؤسسات اجتماعية أخرى على ترسيخ وتكريس هذه القواعد في السلوك الاجتماعي للفرد، وما على المرأة سوى الخضوع والرضا بهذا الواقع والتسليم بسيادة خطاب الرجل، ومن ثمة التسليم بدونيتها.

وفقا لهذا المنظور، الجسد مفصل ثقافيا دائما، ويتضح ذلك في طمس أوجه الشبه الجسدية عند الصغار الذين تفرض عليهم هويات جندرية، تكرر هيمنة بعضهم على بعض. إن رواج ملابس الأطفال الوردية للبنات والزرقاء للأولاد يظهر الأهمية المستمرة إلى تكريس الفروق بين الأجساد في الوقت أنه لا توجد أي فروق بينها. فكل المواليد قادرين على الأكل والتبول والتقيؤ واسهار آبائهم الليل، غير أنهم ليسوا قادرين على القيام بمهام اجتماعية مهمة يمكن أن تعزى بأي معنى إلى جنس أجسادهم. وهناك أمثلة كثيرة تدل على نفي الفروق البيولوجية التي روح لها الكثير من المفكرين لتكريس التمايزات الجندرية، منها مثلا وصف البنت في مقتبل عمرها بأنها ضعيفة وهشة مع أنها قد تكون أطول وأقوى من ندها الذكر، ويؤنب الطفل الذكر حين يصرخ من الألم ويطلب منه أن يتصرف كرجل، وهذا تأكيد على أنه لو كانت هذه الفروق التي تميز النوعين طبيعية لما كانت هناك مدعاة للتوكيد عليها بهذه القوة (Connell,1987,p.81 :2009, p.54).

يدعم هذا الطرح موقفه في التأكيد أن اختلاف الرجال عن النساء في جوانب الطول، الوزن والقدرة على التحمل...الخ، وانتاج " الرجال والنساء" كتصنيفات منفصلة وغير متساوية يتم عبر تحويل الفروق المتوسطة إلى فروق مطلقة. فالإقرار بأن الرجال أقوى جسديا من النساء يتغاضى عن عدد كبير من النساء الأقوى فعليا من الرجال، ومنه يتم إغفال أوجه الشبه بين أجسادهم واختلاق الفروق والمبالغة فيها، وتغيير دلالات الجوانب البيولوجية على نحو يشكل مجموعة من التصنيفات والتعارضات(شلنج، 2009، ص.148). بل إن الأجساد تتعرض لقوى اجتماعية تشكلها أو تعدلها

بأكثر من طريقة، إذ بوسع الأفراد بناء أجسامهم وإعادة بنائها كما يشاؤون، وهذا ما يراه أصحاب هذا الطرح. فالجسد والخصائص البيولوجية لم تعد معطيات مفروغا منها بل أصبحت عرضة للتغيرات تحدثها المؤثرات الإنسانية والخيارات الشخصية في خيارات اجتماعية مختلفة، سواء بإجراء التمارين الرياضية أو اتباع نظام غذائي معين أو بنقب شحمة الأذن أو إجراء جراحة تجميلية أو جراحة لتغيير الجنس. كما أن التطور التقني بدأ يمحو الحدود والفروق المادية للجسد (Giddens, 2009, p. 609).

من جهة أخرى، يشدد بيير بورديو على أهمية ميكانيزم البناء الاجتماعي للفروق بين الجسم الأنثوي والجسم الذكوري، حيث يعتبر أن الطبيعة البيولوجية هي نفسها بناء اجتماعي مطبوع، والتكييف هو في أساس هذا البناء. حيث أن الفروقات التي ينشؤها التعسف الثقافي تتجسد في استعدادات متميزة وفق مبدأ التقسيم المهيمن. يقول بورديو في ذلك " إن القوة الخاصة لتبرير النظام الاجتماعي الذكوري إنما تأتيه من أنه يراكم ويكثف عمليتين: إنه يُشرعن علاقة هيمنة من خلال تأصيلها في طبيعة بيولوجية هي نفسها بناء اجتماعي مطبوع" (بورديو، 2009، ص 46). ولذا يرى أن التقسيم الجندري للعمل يبدو كأمر طبيعي بديهي شرعي موجود في الأشياء، في العالم الاجتماعي، في الأجسام وفي استعدادات الفاعلين، هذا التوافق بين البنى الموضوعية والمعرفية يأخذ صفة " الموقف الطبيعي" أو "التجربة الطبيعية" دون اعتبار للشروط الاجتماعية. وعلى ذلك فإن الفروق البيولوجية بين الجنسين أي بين الأجسام الأنثوية والذكورية، وبشكل أخص الفرق التشريحي بين الأعضاء الجنسية يؤخذ كتبرير طبيعي للفرق الاجتماعي بين النوعين، وبالتحديد للتقسيم الجندري للعمل. "فالإختلافات الظاهرة بين الأعضاء الجنسية الذكورية والأنثوية، وخلافا لكونها تلعب دورا مؤسسا نعزوه إليها، هي بناء اجتماعي يجد مبدأه في مبادئ التقسيم لفكر تركز الذكورة، هو نفسه مشيد في تقسيم الأمكنة (Statuts) الاجتماعية المخصصة إلى الرجل

والمرأة" (بورديو، 2009، ص. 35). وهكذا فإن البناء الاجتماعي للجسد يعكس تقسيم العمل الجندي وتقسيم العمل الاجتماعي، والعلاقة مع الجسد تتحدد حسب الشكل الذي يتخذه تقسيم العمل بين النوعين وبالعلاقة مع الوضعية التي يشغلها الفرد رجلا أو امرأة ضمن تقسيم العمل الاجتماعي. وبالتالي البناء الاجتماعي للجسد بقدر ما يجعل الفوارق الاجتماعية تبدو طبيعية، فهو من جهة أخرى يريد أن يجعل من الفروق الطبيعية تبريرا للفوارق الاجتماعية، أو يحول الاختلافات البيولوجية الطبيعية إلى اختلافات في المكانات الاجتماعية (معادي، 2004).

إضافة لما سبق، تدعم كونل (Connell) هذا الطرح بإيمانها أن الجنس والجنس من المفاهيم الدينامية التي يعاد بناؤها وتصورها اجتماعيا، حيث ترى أن التوجهات الجنسانية العامة في المجتمع تتعرض في المجتمعات المعاصرة للكثير من عمليات التغير والتبدل التدريجي وإن كان بطيئا، التي ستظهر آثارها لا محالة على المدى الطويل. وهنا تشير كونل إلى أزمة الجنس التي تتخذ ثلاثة أشكال. أولها (أزمة المؤسسة)، ويعني بذلك أن المؤسسات التي درجت تقليديا على مساندة سلطة الرجال مثل العائلة والدولة قد أخذت تفقد جانبا من سيطرتها في هذا المجال، وأخذت شرعية سيطرة الرجال على النساء تتآكل بفعل التشريعات والقوانين، التي تشهدها جميع المجتمعات في مجال الطلاق، العنف المنزلي، الإغتصاب والإعتبارات الاقتصادية الأخرى. ثانيها أزمة النشاط الجنسي التي تتمثل في أبرز مظاهرها تصاعد الوعي لدى النساء بأن لهن حقوقا في التمتع بالعلاقة الجنسية باعتبارهن شريكا فاعلا لا طرفا متلقيا فحسب، بل أن الأمر وصل إلى حد المطالبة لدى شرائح معينة في المجتمعات الغربية بإقرار الأنشطة الجنسية المثلية بين النساء. وآخرها تتمثل في مواجهة الهيمنة الذكورية لأزمة تكوين المصالح، فقد نشأت مؤسسات وجمعيات واتجاهات ترفع شعارات مناوئة للنظام الجنسي القائم، وتدافع عن حقوق النساء المتزوجات، وتحاول الحد من الميول التي تنتقص من قدر المرأة أو تهتمش دورها حتى على مستوى استعمال اللغة المتداولة بين

الناس بصيغة المذكر (Connell, 1987, p.158-163). وتعتقد كونل أن هذه الأزمات الثلاث بإمكانها أن تحقق نتائج هامة على المدى البعيد على مستوى الأفراد والجماعات وتلغي جوانب من التفاوت القائم بين النوعين وتحقق ما هو مأمول وهي المساواة الجندرية.

نتيجة لما سبق، فإن تحليل البنائين الاجتماعيين للذكورة /الأنوثة، للجسد الذكوري/ الأنثوي الذي تنتجها وتحكمهما أنظمة سياسية، معيارية وخطابية تجسد في إطار علاقات اجتماعية تتميز بسيطرة الذكورة، وهنا يقرّ بورديو بأن "الأجساد تتشكل بفضل التجسيد التدريجي للعلاقات الأساسية المؤسسة للنظام الاجتماعي" (بورديو، 2009، ص.8). وبالتالي الجندر باعتباره علاقة سلطة هو الذي يبنى جسد المرأة ككينونة سلبية ناقصة، تنقصها خصائص الذكورة، باختزال الجسد الأنثوي في الجمال والأمومة ولا يؤخذ بعين الاعتبار إلا بهاتين الخاصيتين. وهكذا تؤسس هذه النظرية طرحها من خلال مقولة أن الإنسان لا يولد رجلاً أو امرأة، وإنما يجعل منه رجلاً أو امرأة، ثم يتم تحويل جنسه إلى نوع مسيطر أو مسيطر عليه.

التحليل النقدي لنظرية الجندر والبناء الاجتماعي

إن المسلمة الأساسية التي انطلقت منها هذه النظرية من خلال مفهوم الجندر الذي تتبناه، إعتقادها بعدم وجود فروق طبيعية بين الذكر والأنثى، وأن الذكر مماثل للأنثى في الخصائص العقلية والنفسية. وفي هذا الإعتقاد سعي لإلغاء الفروق بين النوعين والإنكار التام لوجود جنسين مختلفين، وبالتالي إلغاء مفهومي الذكورة والأنوثة ما دام أن أصلهما المجتمع والثقافة والسياسة. إن هذه الرؤية فيها الكثير من التناقضات وقد وجهت لها الكثير من الانتقادات. منها تفسير هذه النظرية للتمييز الذي تعانيه المرأة برده لممارسات ثقافية واجتماعية وسياسية التي يمكن التصدي لها

وتغييرها، مادام أن الأنوثة والذكورة من الصفات المتغيرة تاريخيا والتي تختلف من مجتمع لآخر، والتي ترتب عنها ايدولوجيا وهيمنة تراتبية، هي في الأصل دعوة لتفكيك التقابل الثنائي الضدي (رجل/ امرأة، ذكر/ أنثى) الذي يؤدي إلى هدم كل ماهو مطلق، ثابت ومقدس. وبالتالي دعوة صريحة إلى الفوضوية والإباحية وتقويض الأسرة الطبيعية وإعطاء الحرية المطلقة للمرأة في مجال العلاقات الجنسية وفي تحديد نوعها الجنسي الذي تريده وحققها في التحكم في عملية الإنجاب وفتح المجال للزواج من نفس الجنس والمطالبة بحمايته دوليا والإعتراف به، بل تغيير التشريعات مادام أن الذهنية الاجتماعية التقليدية هي التي فرضت تقسيم الإنسان إلى فئتين: ذكور وإناث وما نجم عنها من تقسيم للأدوار بين الجنسين وتكريس التمايز الجندري من خلال الأدوار التقليدية الموكلة للمرأة التي لا عائد لها رغم الوقت والجهد الذي تبذله. وبالتالي نفي الفروق الطبيعية والبيولوجية بين الجنسين ما هو إلا مبرر لهذه الغاية التي يرمي إليها هذا المنظور. ثم أن تحليلات هذه النظرية في أصل الفروق بين النوعين برد هذه الفروق إلى البناء الاجتماعي الذي أنتج تاريخيا يعد تخميناً أكثر منه دليلاً تؤسس عليه هذه النظرية، فليس ثمة دليل حاسم يمكن أن يؤكد صواب هذه الفرضية حول حقيقة الذكورة والأنوثة على أنهما نتاج اجتماعي، وبالتالي نفي أي تدخل للعامل البيولوجي في التمييز بينهما. وعلى ذلك فإن هذا التحليل يفضي إلى نتائج نسبية، لا تركز على أدلة علمية مختبرية تؤكد صحة هذا الطرح. لهذا السبب وجهت الكثير من الانتقادات لهذه النظرية فيما تذهب إليه، منها موقف باتريشيا لانسا في مقالة بعنوان " النسوية والأسرة"، حيث ترى أن النسوية انطلقت في هجومها على الأسرة من شعار سيمون دي بوفوار أن المرأة لم تولد أنثى وإنما المجتمع هو الذي جعلها كذلك، وأن هذا الهراء ينكر الموصفات الفطرية للمرأة ويمثل حرباً ضد طبيعتها. وفي شهادة شيما اسرائيل في مقالة لها بعنوان " النسوية في مواجهة الأسرة" تقول أنه لا تحتاج مسألة تمييز الاختلافات بين الرجل والمرأة إلى ذكاء شديد، وأنه من الغباء تجاهل هذه الاختلافات، لأن

الإختلافات النفسية والبيولوجية مركزة في فطرة كل منهما، وإذا كانت هناك بعض الشواهد على وجود تساوي بينهما، فهذا استثناء وليس بقاعدة لتغيير من طبيعة خلقهما. كما أن هذا المنظور في تأكيديه على الإختلاف في الأدوار لكل من الرجل والمرأة وتشديده على أن المرأة دائماً يوكل لها المجال الخاص والمتمثل في الإنجاب ورعاية الأطفال هو في حد ذاته إعتراف ضمني بالخاصية الطبيعية المميزة للمرأة والتي لا يمكن للرجل أن يمثّلها فيها (sami119.tripod.com/shemaisrael/id29.html).

إن هذه النظرية باتجاهها في إنكار الإختلاف بين الذكر والأنثى يجر إلى أنه لا توجد محاولة جادة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، أو إلى تغيير القوانين أو السياق الاجتماعي للحفاظ على إنسانية المرأة باعتبارها أما وزوجة وعضوا في الأسرة والمجتمع. وبالتالي لا يوجد برنامج للإصلاح بقدر ماهو زيادة كفاءة المرأة في عملية الصراع مع الرجل، وفي جميع الحالات ثمة إنكار للإنسانية المشتركة وسعي لتغيير الطبيعة البشرية ومسار التاريخ واللغة (المسيري، 2010، ص33).

من جهة أخرى، إذا كانت النظريات الاجتماعية تؤكد على استحالة اختزال الهويات والعلاقات الجسدية إلى عوامل طبيعية أو بيولوجية، لأنها خاضعة لاستخدام الخطاب وبنى المجتمع، فإنها تغفل كيف أن الجسد ليس مجرد موضع ترسم عليه البنى والثقافات أو العلاقات الاجتماعية نفسها . ولهذا يمكن الرد على أنصار البنائية الاجتماعية أن الجسد ظاهرة مادية تشكل وينتشل من قبل البيئة الاجتماعية أي أنه يؤثر ويتأثر عبر ممارسات اجتماعية. ومن ثمة ضرورة فهم الجسد على أنه ظاهرة اجتماعية وبيولوجية في آن واحد (شلنج، 2009، ص268).

أما عن أهم الأفكار التي تركز عليها أطروحة بتلر ذات الطابع الراديكالي تتمثل في تقسيم مفهوم الجندر إلى ذكورة / أنوثة، وتجريد المعايير من الطبيعة (أي جعل المعايير خالية من أي مظهر للطبيعة)، ودعوتها إلى ضرورة إعادة النظر في مفهوم الجندر وعلاقته بالجنس، باعتبار أن كل من الجنس والجندر تصور اجتماعي، وتأكيدا أن الجندر أداء (ممارسة)، واستناد موقفها على الإتجاه النقدي (بالنسبة لفوكو) والتفكيكية (بالنسبة لجاك دريدا) بهدف وضع تصورات عملية، بالإضافة إلى رفض أي هوية ثابتة وتعزيز فكرة أن الجندر يولد مشكلة بين الجنسين.

إن إيمان بتلر بهذه الأفكار والسعي للدفاع عنها وتدعيم طرحها بتبني نهج فوكو والتفكيكية، هي دعوة إلى هدم كل ما هو ثابت وطبيعي، على أساس أن الرجل والمرأة مفاهيم مكتسبة من المجتمع والسياسة والخطاب السائد. مما يعني أنه يمكن تحطيم هذه المفاهيم ما دام أن منشأها المعايير الاجتماعية التي تتأسس على مبدأ القوة. وفي هذه الحالة يمكن تحقيق ما تصبوا إليه بتلر وهي النسبية وتبرير المثلية الجنسية من خلال تدمير مفهوم الذكورة/ الأنوثة، الرجل/ المرأة أي تحطيم فكرة الثنائية. وبالتالي فكرة بتلر في الأساس سياسية تهدف إلى الاعتراف بالأقلية المثلية مادام أنه لا توجد إمراة حقيقية ورجل حقيقي، لأن كل منهما تشكل من خلال الخطاب الذي تحكمه معايير المجتمع والذي تظهر آثاره على سطح الجسد. هذا هو النقد الذي وجهته سيليا بن حبيب التي هاجمت بتلر لأنها ركزت على جانب من جوانب الموضوع فقط من خلال بناء علاقات المجتمع، الثقافة، الأعراف، الخطابات، اللغة وعلاقات القوة. تقول بن حبيب: "حقا، السؤال هو: كيف يمكن للمرء أن يشكله الخطاب دون أن يقيده؟ إن نظرية فعل الكلام المتعلقة بتشكيل الأداء الجندري لا يمكن أن تقدم لنا فهما كثيفا و ثريا كافيا للشكل الجندري، الذي يمكن أيضا أن يفسر قدرات الفاعلين البشر فيما يتعلق بالتصميم الذاتي". (Benhabib, 1995, p :110)

خلاصة القول، أن هذا الطرح يدفع إلى تحليل العلاقات الاجتماعية وتفسخها بل وإلى اختلال المجتمع مادام أن كل شيء نسبي قابل للتغيير وإنكار للتنوع والإختلاف ولوجود ثنائية ذكر/ أنثى. كما أن المساواة المطلقة التي ينادي إليها من خلال تسوية المرأة بالرجل في كل شيء وجعل دورها لا يختلف عن دوره، هي في ذاتها ظلم اجتماعي لأنها لا تأخذ بعين الاعتبار الفروق البيولوجية والطبيعية بين الجنسين. ولهذا لابد من الإقرار بحقيقتين أساسيتين: الأولى أن الإنسان رجلا أو امرأة ليس بناء اجتماعيا، بل حقيقة بيولوجية لها دورها في استمرار النوع البشري. ثانيا: أن النظرية الفرويدية بمفاهيمها عن الجنس والرجل والمرأة وقبول فكرة وجود كبت جنسي فتح المجال أمام التساهل في مسائل الجنس وجعل اللذة أصل العلاقة بين الجنسين، وهذا الذي أدى إلى التطرف الفكري.

المبحث الثاني

النظريات السوسيولوجية المفسرة للفروق الجندرية

تناولت الكثير من المنظورات السوسيولوجية التفاوت الاجتماعي بين الرجل والمرأة لتفسير هيمنة الرجل في الميادين الاقتصادية والسياسية والعائلية والذي يظهر من خلال التقسيم الجندري للأدوار والمكانات، الذي أدى إلى ترتيب الرجال والنساء في مواقع غير متساوية. من هذه المنظورات:

- المقاربة البنائية الوظيفية:

تتصور البنائية الوظيفية في معظم اتجاهاتها على أن المجتمع نسق من الأفعال المحددة والمنظمة، ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات المترابطة بنائياً والمتساندة وظيفياً.

تري النظرية الوظيفية أن للمجتمع طبيعة سامية متعالية تتجاوز وتعلو عن كل مكوناته بما فيها إرادة الإنسان، وتتحدد شروط هذا التجاوز والتعالي من خلال قواعد الضبط والتنظيم الاجتماعيين، التي تلزم الأشخاص بالإنصياع لها والالتزام بها، وأي انحراف عنها يهدد أساسيات بناء المجتمع (عبد المعطي، 1981، ص.113). وعلى ذلك يرتكز المنظور الوظيفي على افتراض أساسي يدور حول فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد، والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة للمجتمع.

يتفق الوظيفيون على أن نظام تقسيم العمل حسب النوع يعد وظيفياً، أي أنه يؤدي وظائف إيجابية، ويعمل على تدعيم البناء الاجتماعي. فقد يكون من الضروري بالنسبة للمجتمع أن يتمتع الرجل بالسيادة والسيطرة، وأن تكون المرأة في موضع التابع للرجل، لأن مثل هذا التقسيم (أدوار مهيمنة وأدوار تابعة) يؤدي إلى التقليل من حدة التوتر والصراع والتوصل إلى اتخاذ أفضل القرارات (أحمد، 1981، ص.190). حاول الوظيفيون تبرير هذا التفاوت من خلال تبني فكرة وجود اختلافات فطرية بين الرجل والمرأة، أي أن التمايز في الأدوار الجندرية والتراتبية الهرمية

هي في الأصل من صنع الطبيعة، حيث أن المرأة بطبيعتها يرتبط دورها بالإنجاب. فهي التي تتجرب وتعتني بالأطفال خاصة في المجتمعات التقليدية التي يرتفع فيها معدل الولادة، مما يعني أن المرأة محصورة في المجال الخاص (المنزل)، في حين الرجل أكثر حرية في التحرك لأنه مطالب بالعمل خارج المنزل لكسب المال من أجل عائلته (المجال العام). ومن ثمة الأدوار الجنسانية الأنثوية "تعبيرية" لأنها مرتبطة بالإنجاب والرعاية لأعضاء الأسرة، أما الأدوار الذكورية فهي أدائية (Conklin,1984,p.226).

من الرواد الأوائل للنظرية الوظيفية إميل دوركايم الذي أوضح في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" أن تقسيم العمل بحسب النوع يؤدي وظيفة اجتماعية محددة وهي خلق الشعور بالتضامن والتماسك بين الأفراد الذين يمارسون أعمالاً مختلفة، وأنه على الرغم من كل ما يقال عن الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة فإنهما يؤلفان في حقيقة الأمر كلا واحداً عن طريق ما بينهما من اتحاد وترابط. يرى دوركايم أن تقسيم العمل بين النوعين في المجتمعات الصغيرة والبدائية كان مصدراً من مصادر التضامن الزواجي بسبب الجاذبية التلقائية بين النوعين، ومع تطور المجتمع اتجهت الوظائف بين النوعين إلى التجانس، بحيث أصبحت المرأة تؤدي عملاً لا يختلف كثيراً عن عمل الرجل، وأصبح لها عمل أكثر تخصصاً وأكثر تبايناً في المجتمعات الحديثة (Durkheim,1967,p.p61.65). اعتقد دوركايم أن القول بالفروق البيولوجية موضوع يثير السخرية بدليل أن التفاعلات الإنسانية هي اجتماعية، وكعالم اجتماع لا يعتبر دوركايم الجوانب البيولوجية ذات تأثير أو توجيه على الحياة الاجتماعية إلا أنه مع ذلك يعتقد أن المجتمع هو الذي ينتج الرجل في حين أن الطبيعة هي التي تنتج المرأة، فذوق الرجل وطموحه من أصل اجتماعي، أما المرأة فهي متأثرة بطبيعتها، مما يعني أن كل منهما يختلف عن الآخر مادام أن المرأة لم تتشأ اجتماعياً بل ترتبط بالطبيعة (Giddens,2009).

أبرز منظروا الوظيفية المعاصرين تلكوت بارسونز، الذي يرى أن" الخاصة العامة والأساسية لأي نسق من الأنساق الاجتماعية تتمثل في تساند مكوناته، ذلك التساند الذي يتألف من العلاقات المحددة القائمة بين الأجزاء باعتبارها مناهضة لعشوائية التغير، وبعبارة أخرى فإن التساند هو النظام في العلاقات بين المكونات الداخلة في النسق، وهذا النظام يحوي ميلا نحو المحافظة أو الصيانة الذاتية التي يعبر عنها تعبيراً عاماً من خلال مفهوم التوازن" (عبد المعطي، 1981، ص.118).

اهتم بارسونز بدور العائلة في المجتمعات الصناعية واهتم بصورة خاصة بتنشئة الأطفال، حيث يعرف التنشئة الاجتماعية بأنها عبارة عن عملية تعليم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عند الطفل والراشد، وهي عملية تهدف إلى ادماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية (محمد، 1980، ص.16). يرى بارسونز أن العائلات المستقرة التي تدعم أطفالها هي المفتاح للتنشئة الاجتماعية الناجحة، وهي العائلات التي يقسم فيها العمل بين النوعين بطريقة واضحة، بحيث تؤدي الإناث أدواراً تعبيرية يوفرن فيها العناية والأمن والدعم العاطفي للأطفال، أما الرجال فإن عليهم أن يؤديوا أدواراً مساعدة أي يزودوا العائلة بمصدر الرزق والمعيشة. ونظراً للضغوط المفروضة على دور الرجل العامل فإن النزعة التعبيرية والعاطفية، التي تتميز بها المرأة ستكون بمثابة عنصر استقرار وراحة للرجل، وسيكون لهذا التقسيم التكاملي للعمل القائم على أساس التمايز البيولوجي بين النوعين أن يؤمن التضامن للعائلة (Giddens , 2009, p:615).

نتيجة لما سبق، فإن بارسونز يؤكد على أهمية تقسيم العمل بين النوعين لاستقرار المجتمع، فالأسرة لابد أن يكون لها قائد معبر وقائد منفذ، وأنه من المفروض أن تقوم الأم بالدور الأول في حين يؤدي الأب الدور الثاني (Doyle,1985,p.107). ويعتقد بارسونز أن التمايز الواضح بين

الأدوار بالغ الأهمية في التنشئة الاجتماعية للطفل، الذي يتجه إلى تقمص النمط المؤسس في المجتمع حسب جنسه، لتصبح الفتاة شخصا مطيعا ومتكيفاً، ويصبح الولد منجزاً فنياً على نحو مقنع. لم يكن بارسونز غير واعٍ أن هناك مشكلات، لاسيما بالنسبة للنساء، تنتج عن بنية دور الجنس في الأسرة النووية التي يعتبرها أمراً مسلماً به، فالطبيعة التي تحصر حياة المرأة في المنزل والتخصيص الضيق لحياة الرجال في العمل ليس عملاً وحيداً بتاتاً لكلا النوعين كما يقر بذلك، ويعترف بارسونز أن تمايز الدور الجندي الصارم يلحق بالمرأة أعظم الضرر، حيث يقول "من الواضح تماماً أنه في دور الأنثى الناضجة هناك من العناية والأمان، ما يكفي تماماً لكي يجعلنا نتوقع انتشار مظاهر السلوك العصبي" (أوكين، 2002، ص.271).

التحليل النقدي للنظرية البنائية الوظيفية

وجهت للنظرية البنائية الوظيفية الكثير من الانتقادات منها أنها قلّلت من أهمية بعض أبعاد الواقع الاجتماعي، فهي لم تول الإهتمام ببعدي التغير والصراع الاجتماعيين، بتركيزها على تكامل البناء الاجتماعي وذلك لاتساق مع منطلقها العام الذي يرتبط بالتكامل والإنسجام. أما تأكيدها على الأدوار التقليدية بين النوعين ما هو إلا محاولة للحفاظ على الوضع بهدف استمرار هيمنة الرجل على المرأة وتبرير هذه التراتبية بينهما. إن الوظيفية تبرهن على أن الأدوار الجندرية قائمة أساساً على الاختلافات الطبيعية بين الجنسين، غير أن هذا التمايز الجندري، الذي سعت الوظيفية إلى تبريره ليس قدراً مفروضاً على كل المجتمعات، بل يختلف من مجتمع لآخر (Conklin,1984,p.226).

من الإنتقادات التي وجهت لنظرية دوركايم أنه في تتبعه لتفاصيل الاختلافات في العمل بين النوعين لم يكن يهدف لتبيين عمق هذه الاختلافات واتساع الهوة بين النوعين في مجال العمل، وإنما ليؤكد ضرورة هذه الاختلافات على اعتبار أن الأعمال المختلفة التي يؤديها كل من النوعين تكمل بعضها البعض، وبذلك يكون تقسيم العمل عاملاً من عوامل المحافظة على التماسك والتضامن في المجتمع. وهذا يعني أن دوركايم استخدم ظاهرة تقسيم العمل في شرح نظرية التضامن الاجتماعي، وهذا يعني أنه لم يكتف بمعالجة المسألة من الزاوية الاقتصادية وإنما ذهب إلى أبعد من ذلك، في تبيان أهمية تقسيم العمل في قيام نظام اجتماعي وأخلاقي فريد (أحمد، 1981، ص.204).

أما عن بارسونز، فقد تعرضت آراءه أيضاً إلى الهجوم من جانب النظرية النسوية والاتجاهات الأخرى في علم الاجتماع. حيث يرى هؤلاء أن مثل هذه الآراء تمثل تكريساً لاختضاع المرأة

والزامها البيت، كما أنه لا أساس للاعتقاد بأن قيام المرأة بهذا الدور التعبيري سيؤدي إلى سهولة الوصول إلى التماسك العائلي. وعلى ذلك تنتهى هذه النظرية بأنها تقوم بترويج لأفكار محافظة.

نظرية الصراع

يعتبر المنظور الصراعى من المنظورات الاجتماعية ذات تاريخ طويل في علم الاجتماع كما هو الشأن بالنسبة للمنظور الوظيفي. يذهب أنصار نظرية الصراع إلى تصور المجتمع على أنه في حالة مستمرة من الصراع بين الجماعات والطبقات، ويتجه نحو التوتر والتغير الاجتماعي الذي يحقق - حسب أنصاره - الفوائد للمجتمع. كما يميلون إلى افتراض أن النظام الاجتماعي العام يتم فرضه بالقوة على الضعفاء عن طريق من يمتلكون القوة في المجتمع.

في تفسير منظور الصراع لمشكلة عدم المساواة بين النوعين، فإنه يعتقد أن الرجال استغلوا النساء واستخدموا قوتهم لاجبار النساء على شغل مراكز الدنيا التابعة لهم، فالرجال شأنهم شأن أي جماعة ذات سيادة، قد خلقوا النظم التي تهدف إلى تأكيد قوتهم وسلطتهم داخل المجتمع، وقد اكتسب الرجال المزايا الاقتصادية عن طريق دفع الأجور المنخفضة للنساء واستبعادهن عن المراكز الاقتصادية القيادية ومراكز القوة السياسية (لطفی. الزيات، 1999. ص 110).

يعتبر انجلز أول من وضع بيان ماركسي عن الجندر، حيث يرى أن اضطهاد النساء نابع من احتكار وسيطرة الرجل للملكية الفردية. ففي نظره اقترن تفهقر وضع المرأة وانحطاطه بتفكك المشاعية في العشيرة الأموية واستبدالها بالمجتمع المنقسم إلى طبقات مع مؤسساته: الأسرة الأبوية، الملكية الخاصة والدولة. أما العوامل الأساسية التي لعبت دورها في أحداث هذا الانقلاب في وضع النساء الاجتماعي هو الانتقال من التقسيم البدائي للعمل بين الجنسين إلى تقسيم اجتماعي للعمل أكثر تعقيدا الذي سمح بتعاظم مردودية العمل بإنتاج فائض ملموس أدى أولا إلى خلق تفاوت، ومن ثمة

انقسامات عميقة بين مختلف قطاعات المجتمع. ونظرا إلى الأدوار القيادية التي اضطلع بها الرجال في مجال الزراعة والري ومشاريع البناء تم استحواذ على الفائض من قبل جماعة ذات تراتب هرمي من الرجال جعلوا من هذا الفائض ملكية خاصة لهم، الأمر الذي حتم بدوره قيام مؤسسة الزواج والأسرة لتثبيت شرعية حق الملكية. وجاء الزواج الأحادي ليضع المرأة تحت السيطرة المطلقة للزوج، وباحتكار الرجال لمعظم نشاطات الإنتاج علاوة على ترؤسهم المؤسسة العائلية، حكم على النساء بالانزواء في بيوتهن وتكريس أنفسهن لخدمة أزواجهن وأسرهن. وظهر جهاز الدولة لتعزيز مؤسسات الملكية الخاصة وسلطة الذكر وإضفاء طابع شرعي عليها (انجلز، 1980).

إذن، حسب انجلز، اضطهاد النساء وحالة الخضوع والتبعية المفروضة عليهن لم تكن بسبب قصور بيولوجي راجع إلى جنسهن وإنما جاءت نتيجة للتحويلات الاجتماعية التي قوضت أسس المجتمع المساواتي للعشيرة الأمومية، واستبدلته بمجتمع طبقي أبوي اتسم منذ لحظة وجوده بالتمايز واللامساواة منها اللامساواة بين النوعين (غارودي. ريد وآخرون، 1982، ص.197).

أما عن موقف ماركس، فيتمحور في أن أول توزيع للعمل تمّ بين الرجل والمرأة هو تربية الأطفال، وقدم ماركس تحليلا للزواج حيث اعتبره شكل من أشكال الملكية الخاصة، حيث يستحوذ الرجل على إمراة، ينتزعها من مجتمع النساء وتصير ملكا له، والمرأة في هذه الحالة شأنها شأن الثروة التي يمتلكها الرجل، وبذلك الزواج ما هو إلا علاقة استغلال المالك لما يملكه.

إن الفروق الجندرية في القوة والمكانة بين الرجل والمرأة تعكس في نظر ماركس تقسيمات أخرى في المجتمع خاصة التقسيمات الطبقية. ويذهب ماركس إلى أن التقسيمات الجندرية أو الطبقية لم تكن موجودة في الأشكال المبكرة للمجتمع الإنساني، وأنه لم تبرز قوة الرجال على النساء إلا عندما ظهرت التقسيمات الطبقية، حيث أصبحت النساء شكلا من أشكال الملكية الخاصة

للرجال من خلال نظام الزواج. ويرى ماركس أنه سوف تتحرر النساء من وضع العبودية عند قهر التقسيمات الطبقة (خلف، 2002، ص.406).

التحليل النقدي للمنظور الصراعى

من جملة الإنتقادات التي وجهت للمنظور الصراعى، تأكيده على أهمية الصراع الاجتماعى وإهماله لمشكلة النظام الاجتماعى والثبات فى المجتمع، فهو لم يهتم بما يربط المجتمعات مع بعضها البعض، بقدر اهتمامه بالتركيز على فكرة الصراع والتغير الاجتماعى.

إن إغفال هذه النظرية للفروق الطبيعية بين الرجل والمرأة، والتأكيد على أن التمايز بين النوعين ناشئ عن أسباب اقتصادية ، اجتماعية فرضها الرجل المهيمن على الاقتصاد والدولة، فيه تجاهل لوجود حقا اختلافات طبيعية بين الرجل والمرأة، وإن كان البعض اتخذها ذريعة لتبرير التمايز الجندري ووسيلة لفرض هيمنة الرجل وتبعية المرأة، وإضفاء الشرعية على استمرار سيادة الرجل على المرأة وذريعة لتوزيع العمل تبعا للجنس.

من جملة ما يؤخذ على موقف ماركس المماثلة بين المرأة والأشياء التي هي فى الواقع غير صحيحة، لأن إختصاص الرجل بالمرأة ليس إلا لحفظ النسل وطهارة الذرية وهو ما يتفق مع الطبيعة الإنسانية. وإن كان هذا التصور موجود فى أذهان بعض الرجال الذين يعتقدون أنهم يستطيعون التصرف فى زوجاتهم كيف يشاؤون، بسبب أن أساس العلاقة بين النوعين غير قائمة على التبادلية، وإنما على علاقة استغلال(عبد العاصي، وآخرون، 2000، ص.35).

نظرية التفاعل الرمزي

تعد التفاعلية الرمزية إحدى المنظورات السوسيولوجية الأساسية المعاصرة، اهتمت بتحليل الأنساق الاجتماعية الصغرى، بدراسة الأفراد في المجتمع ومفهومهم عن المواقف، المعاني، الأدوار وأنماط التفاعل، على عكس المنظورات التي تهتم بتحليل الأنساق أو الوحدات الاجتماعية الكبرى مثل المنظور الوظيفي والمنظور الصراعى.

من المنطلقات الأساسية للتفاعلية الرمزية، إيمانهم بقدرة البشر على ابتكار واستخدام الرموز على عكس الحيوانات. فجوهر البشر والعالم عندهم يكمن في قدرتهم على التمثيل الرمزي لبعضهم البعض وللأشياء والأفكار، وبالتالي لأي مرحلة من مراحل خبرتهم، فبدون القدرة على وضع الرموز واستخدامها- في نظرهم- ما كان من الممكن خلق أو تغيير أنماط التنظيم الاجتماعي بين الناس (أبو طاحون، 1998، ص.493). يتجه أنصار التفاعلية في طرحهم من الذات إلى المجتمع، مؤكدين أن الأفراد يؤسسون المجتمع، ويعتقدون أن المجتمع يصنع الأفراد ويشكلهم، مع التسليم في نفس الوقت بأن هناك فرص مستمرة للفعل الإبداعي. وتؤكد التفاعلية الرمزية على عملية لعب الدور عندما يتبادل الناس فيما بينهم الإيماءات والإشارات ثم يفسرونها، واستنادا إلى المعلومات التي يحصلون عليها أثناء تفسير تلك الإيماءات يستطيع الفاعلون أن يتدربوا على نحو مقنع على آراء مجموعات متعددة من الأنشطة المختلفة، وعلى أساس ذلك يسلكون سلوكا جديدا يتضمن النشاط التعاوني المنظم (تيرنر، 2000، ص.237).

يتفق أصحاب التفاعلية الرمزية على أهمية التفاعل الاجتماعي، فليست شخصية الفرد برأيهم سوى نتاج لعملية اتصاله بالآخرين وتفاعله معهم في المواقف الاجتماعية المختلفة بواسطة اللغة بكل ما تحمله من معاني ورموز ودلالات. فالفرد حين يولد لا يكون لديه وعي بذاته، إلا أن

قدرته على استخدام رموز اللغة وفهم دلالاتها، يمكنه من أن يتطور من ذات بيولوجية إلى ذات اجتماعية.

يركز هذا المنظور على دراسة عمليات التنشئة الاجتماعية التي يكتسب الفرد من خلالها المعاني المشتركة في الأسرة، وفي المجتمع، بحيث يطور شخصية اجتماعية تجعله قادراً على القيام بأدواره الاجتماعية بنجاح، فتتعلم الأنثى من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية، القيام بأدوارها الاجتماعية كدور الزوجة، الأم وربة البيت أو المرأة العاملة، ويتعلم الذكر من خلال هذه العملية القيام بأدواره كزوج وأب وصاحب مهنة (نخبة من المتخصصين، 2009، ص.31). بهذا تتصور التفاعلية الطفل بأنه شبه اجتماعي وليس كاملاً، وبفعل مؤثرات عملية التفاعل الاجتماعي التي تحصل عبر التنشئة الاجتماعية يتحول إلى كائن اجتماعي، من خلال تعلم واكتساب الأدوار الملائمة لجنسه بفعل تعلمه لإشارات ورموز مجتمعه الثقافية وما تمنحه معايير مجتمعه من معان لها (معن، 1994، ص.37).

يذهب أنصار هذا المنظور إلى أن أدوار النوعين وما يتعلق بها تعد من أهم مكونات الشخصية الإنسانية، وأن هذه الأدوار تنمو خلال السنوات المبكرة من مرحلة الطفولة نتيجة التفاعل مع الآباء، جماعات الأقران، المدرسين ووسائل الإعلام، حيث أن المجتمع يسوده أنماط من التفاعل تؤكد على اختلاف الأدوار الجندرية، بمعنى وجود أدوار خاصة للذكور وأخرى خاصة بالإناث. ويرى هؤلاء أن التمييز ضد المرأة يظهر نتيجة الاختلافات في التنشئة الاجتماعية، ففي هذه العملية يتم تنشئة الذكور على الإستقلالية والسيادة، بينما تتم تنشئة الإناث على التبعية والخضوع، ومن ثمة يتعلم كل من النوعين أن يرى المرأة في منزلة أدنى من منزلة الرجل (لطفي. الزيات، 1999 . ص132).

يعتقد أنصار نظرية التفاعل الرمزي أن مشكلة عدم المساواة الجندرية لها أصول ثقافية يمكن حلها عن طريق تغيير محتوى عملية التنشئة الاجتماعية، والعمل على تغيير أدوار النوعين

بخلق أدوار حديثة تتناسب مع التقدم الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده المجتمعات المعاصرة (المرجع السابق، ص.133).

يعود تأسيس نظرية التفاعل الرمزي إلى هربرت ميد الذي أكد على فكرة التفاعل بين أفراد المجتمع بواسطة الرموز. يرى ميد أن المجتمع يمثل التفاعلات المنظمة والنمطية بين أفراد مختلفين، ويستند تنظيم التفاعلات على العقل، ولا يستطيع الأفراد تنسيق أنشطتهم بغير قدرة العقل على لعب الأدوار وتكرار التدريب التخيلي على الأفعال المتبادلة للأنشطة. يقول ميد: "إن التأثير المباشر لأخذ الأدوار ولعبها يكمن في مدى السيطرة التي يفرضها الفرد على استجابته الخاصة، ويمكن أن تتحقق السيطرة على سلوك الفرد في عملية التفاعل أثناء أداء الفرد نفسه لهذا السلوك إذا استطاع أن يلعب دور الآخر" (المرجع السابق، ص.207).

اعتبر ميد أن اللغة هي الأساس الذي يتعلم من خلاله الأطفال الأدوار الجندرية عن طريق الإتصال والتواصل مع الآخرين. ففي عملية التنشئة الاجتماعية، ومن خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين يتطور مفهوم الجندر بناء على قيم وتوقعات المجتمع، فيتعلم الأطفال كيف يرون أنفسهم من خلال المحادثات والتفاعل المستمر واستخدام الرموز المناسبة للموقف (حوسو، 2009، ص.129). وبذلك يتمثل الأطفال الذكور مع آبائهم لأنهم يشبهونهم فيزيقيا من خلال اللغة السائدة والأدوار الاجتماعية التي يتعلمونها عن آبائهم، ونفس الحال مع الفتيات، حيث تتماثلن مع أمهاتهن للنشابه في الجانب الفيزيقي وفي اللغة والأدوار الاجتماعية المكتسبة عن الأمهات.

يعتبر إرفنج جوفمان (Goffman) من منظري التفاعلية الرمزية، الذين أسهموا إسهاما كبيرا في نظرية التفاعلية الرمزية، فهو يولي عناية خاصة بتوضيح الأساليب التي يسلكها الفرد في

أداء دوره أثناء تفاعله مع الآخرين في مواقف اجتماعية مختلفة، والطرق التي يدير بها تعبيراته وأفعاله والمعايير التي تتحكم في اختياره للسلوك الذي يرغب فيه، أو لا يرغب القيام به.

يؤكد جوفمان على دور العوامل الاجتماعية الثقافية في وجود بنى التفاعل الإنساني، التي تحافظ عليها مثل اللامساواة الجندرية. يصور جوفمان المنزل، باعتباره محطة تنشئة مثالا للتعارض بين أدوار النوعين. يقول "إن التدريب المنزلي للجنسين مختلف، يبدأ بتوجيه الفتاة لتقمص دورا منزليا، ومساعدة، بينما يوجه الولد إلى تقمص دور تنافسي أكثر اتساعا. مثلا: الحصة الأكبر في وقت الطعام تعطى للذكر، لأنه ولد، والأنعم من السريرين يعطى للأنثى لأنها فتاة، أو يتلقى الذكر جزاءات سلبية أكثر من الأنثى لأنه ذو طبيعة أكثر خشونة ويحتاج إلى هذا النوع من الجزاءات حتى تؤثر به" (ولاس. وولف، 2010، ص.393).

وبالمقارنة مع ماركس يجادل جوفمان "بأن الجندر، وليس الدين هو الأفيون الذي يخدر الجماهير... قد يمضي الرجل يومه يعاني مع أولئك الذين يمارسون عليه القوة، والمعاناة من مثل هذا الموقف في كل مستوى من المجتمع تقريبا، ومع ذلك، عندما يعود إلى البيت في كل ليلة يستعيد فضاء يسيطر فيه، وحيثما يذهب خارج المنزل يجد المرأة مدعمة لمشهد قدرته وأهليته" (المرجع السابق، ص.394). وهذا تأكيد على نظرة الرجل لدونية المرأة. وقد دعم جوفمان موقفه من خلال قوله أنه "غالبا ما يعامل الرجل المرأة على أنها فاعل قاصر فيما يتعلق بالقدرة "العادية" على القيام بمختلف أشكال الجهد الجسمي (شلنج، 2009، ص.119).

التحليل النقدي لنظرية التفاعل الرمزي

من بين الجوانب الإيجابية في هذا المنظور تصوره لأعضاء المجتمع باعتبارهم كائنات حية نشطة، لديهم القدرة على التفكير وتشكيل الحياة الاجتماعية، واهتمامه بأفعال الناس الواقعية، وتوجيه الإهتمام إلى التفاصيل المحسوسة للحياة البشرية كما يمكن رؤيتها من خلال ملاحظة الأفراد (لطي. الزيات، 1999 . ص130). كما أن هذا المنظور يؤكد على التفاعل الرمزي، واهتمامه بدراسة الوحدات الصغرى التي لم يركز عليها أصحاب النظريات الكبرى كالوظيفية والصراعية.

أما عن الإنتقادات التي وجهت لهذا المنظور، تتمثل في تركيز اهتمامه على دراسة الأنساق والوحدات الاجتماعية الصغرى، وعدم اهتمامه اهتماما كافيا بالقضايا الكبرى المرتبطة بالقوة والبناء، على الرغم من تأكيده على التفاعل بين الذات والمجتمع. وبذلك حصر المنظور التفاعلي التفسير الاجتماعي في نطاق التغير النفسي للأفراد ، وليس التغير في الوحدات أو الأنساق الاجتماعية الكبرى. كما يلاحظ غموض على مستوى كيفية تشكيل التنظيم الاجتماعي وتغييره، أي غموض بين عملية التفاعل ونتائجه. بالإضافة إلى عدم الربط بين الأبنية الاجتماعية والعمليات الاجتماعية، واقتصاره في التأكيد على وجود كل منهما. ومن بين الانتقادات الموجهة لهذا المنظور نزعه الليبرالية التفاضلية الساذجة. فأنصار التفاعلية يميلون إلى الاعتقاد بأنه مع التسليم بحرية التفاعل والتعلم والخبرة يصل الناس إلى نتائج عقلانية وإنسانية ومن ثم يؤسسون مجتمعا عقلانيا وإنسانيا (أبو طاحون، 1998، ص75). وفي هذه النظرة الكثير من المثالية والتفاضلية التي تتعارض مع الواقع اليومي. كما يؤخذ على هذه النظرية التشديد على دور التنشئة الاجتماعية في تعلم الأدوار الجندرية، وتقسيم العمل بين النوعين، في مقابل تجاهل لتأثير العوامل البيولوجية في بناء شخصية الفرد ووجود اختلافات بين الرجل والمرأة.

المبحث الثالث

النظريات النسوية المفسرة للفروق الجندرية

في أوائل الثمانينات وفي نفس اللحظة التي اكتسب فيها علم الاجتماع الماركسي قبولا من علماء الاجتماع الأمريكيين، أظهر رافد نظري جديد تحديه للنظريات الراسخة في علم الاجتماع ولعلم الاجتماع نفسه، وهو النظرية النسوية المعاصرة (عبد الجواد، 2009، ص.355).

إن النظرية النسوية حديثة النشأة، لكن الفكر الداعي لتحرير النساء موجود منذ تاريخ طويل، حيث يشير كتاب "Sheila rowbetham" الثورة وتحرر المرأة (1979) إلى أن أول تمرد على الظلم الواقع على النساء حدث في أوروبا في القرن الثالث عشر، واستمر حتى القرن التاسع عشر في شكل محاولات فردية وجماعية، لكنها متفرقة مبعثرة تحدث فيها النساء سلطة الكنيسة والإقطاع وتصدت لمحاكم التفتيش، وقد أعدم وأحرقت العديد منهن، متهمات بالسحر والشعوذة والهرطقة وقد خاضت العديد من النساء في القرنين السادس والسابع عشر نضالات واضحة في الحقول الثقافية والاجتماعي دفاعا عن حقوق المرأة (روبتهم، 1979).

طرح مصطلح النسوية عام 1860 ثم في الثلاثينات من القرن العشرين في أمريكا وبعد الحرب العالمية الثانية في أوروبا وازدهر في الستينات والسبعينات في فرنسا. تعرّف "سارة جامبل" النسوية في كتابها النسوية وما بعد النسوية بأنها حركة سعت إلى تغيير المواقف من المرأة كامرأة قبل تغيير الظروف القائمة وما تتعرض له النساء من إجحاف كمواطنات على المستويات القانونية والحقوقية في العمل والعلم والتشارك في السلطة السياسية والمدنية (جامبل، 2002، ص.38) وتعرّف "LouiseToupin" النسوية بأنها "انتزاع وعي فردي في البداية ومن ثمة وعي جمعي،

تتبعه ثورة ضد موازين القوى الجنسية والتهميش الكامل للنساء في لحظات تاريخية معينة، إنها أيضا مقاومة من أجل تغيير هذه الموازين وهذه الظروف" (toupin, 1998,p10).

أما عند شيفرد جين، فتعني النسوية "كل جهد نظري أو عملي يهدف إلى مراجعة واستجواب أو نقد أو تعديل النظام السائد في البنيات الاجتماعية، الذي يجعل الرجل هو المركز، هو الإنسان، والمرأة جنسا ثانيا أو آخر، في منزلة أدنى فتفرض عليها حدود وقيود، وتمنع عنها إمكانات للنماء والعطاء، فقط لأنها امرأة، ومن ناحية أخرى تبخس خبرات وسمات، فقط لأنها أنثوية، لتبدو الحضارة في شتى مناحيها انجازا ذكوريا خالصا، يؤكد ويوطد سلطة الرجل وتبعية أو هامشية المرأة " (شيفرد، 2004، ص. 11).

من العوامل التي ساهمت في وجود النظرية النسوية المعاصرة المناخ العام للفكر النقدي الذي ميّز الفترة التي ظهرت فيها، وغضب القيادات النسائية النشطة اللاتي احتشدن لتأييد الحركات المناوئة للحرب، ومعايشة النساء للتعصب والتفرقة مع دخولهن بأعداد كبيرة إلى مجالي العمل المأجور والتعليم العالي (عبد الجواد، 2009، ص. 356). وكان من بين أهم نتائجها أن أصبحت العلاقات بين الرجال والنساء موضوعا للأبحاث الأكاديمية ضمن ما يسمى بالدراسات النسائية في الجامعات الأمريكية، ومعها تطور مفهوم الجندر الذي يفترض أن الجنس ليس معطى بل بناء اجتماعي. ثم استبدلت الدراسات النسائية بدراسات الجندر والعلاقات الاجتماعية للجندر التي تعرف كعلاقات القوة أو كأحكام اللغة المستخدمة لتحليل بعض الحقائق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية دون ربطها بالضرورة مع النسوية (Las,2009).

يعتبر الجندر من الموضوعات الأساسية التي تركز عليها النظرية النسوية المعاصرة التي تسعى إلى فهم الطبيعة الجندرية لكل العلاقات، والمؤسسات، والعمليات الاجتماعية. والنظر إلى العلاقات الجندرية باعتبارها مشكلة، من خلال سعيها لتفسير كيفية ارتباط الجندر بأشكال اللادالة

والقيود والتناقضات. كما تسعى إلى النظر إلى العلاقات الجندرية ليس على أساس أنها طبيعية غير قابلة للتغيير، بل باعتبارها نتاجا لقوى اجتماعية، ثقافية وتاريخية أنتجها الناس ويعملون على إنتاجها باستمرار، مما يعني أنه يمكن تغييرها بواسطة القوة الإنسانية (ولاس. وولف، 2011، ص. 72-73).

إن الفكر النسوي اليوم هو الرؤية النسوية الرئيسية في المجتمع الغربي المعاصر، غير أنه لا توجد مدرسة أو نظرية نسائية واحدة تمثل هذا الفكر، وإنما توجد اتجاهات كثيرة تنتمي إلى أيديولوجيات وفلسفات مختلفة نمت في الغرب وفي أقطار كثيرة من العالم. ظهرت تصنيفات متعددة للنسوية، بسبب عدم اتفاق كل النسويات على رأي واحد أو فلسفة واحدة. يقترح المنظرون الذين يدرسون النسوية من بدايات القرن العشرين أن يتم تقسيمها إلى فصائل مثل نسوية بوجوازية في مقابل نسوية الطبقة العاملة، ونسوية قديمة في مقابل أخرى حديثة، ونسوية إشتراكية في مقابل أخرى ليبرالية. أما أليسون جاغار فتقسم النسوية إلى أربعة تصنيفات: النسوية الليبرالية، الماركسية، الإشتراكية والراديكالية. وتحفظ جين بيتيك إشتاين بتصنيفات ثلاثة: النسوية الراديكالية، الليبرالية والماركسية (قوت، 2004، ص. 59). وأكثر التصنيفات شهرة: الموجة النسوية الأولى، الموجة النسوية الثانية، نسوية الأسويات والسود والملونات، نسوية السحاقيات، النسوية الليبرالية، نسوية الاختلاف، النسوية القائمة على التحليل النفسي.

انطلقت الموجة النسوية الأولى منذ أن أكدت المرأة في القرن الثامن عشر ولأول مرة في تاريخ الفكر الغربي أهليتها الفكرية والعقلية، ثم امتدت نحو مطالبة النساء لحقوقهن التي يتمتع بها الرجال، والتحرر من سلطة الذكور. ودافعت على ضرورة المساواة بين النوعين، وأن الاختلافات بين المرأة والرجل هامشية لا تحول دون تلقيها العلم وممارستها للعمل والمشاركة في الحياة السياسية

مثلها مثل الرجل. حاولت الإقتراب هذه الموجة من النموذج الذكوري السائد كنموذج حضاري للإناث(شيفرد، 2004، ص.11).

من مفكري هذه الموجة: ماري وولستونكرافت، هاربيت تايلور، جون س. ميل وغيرهم. تأثرت مفكرات هذه الموجة بآراء انجلز وماركس في نقد النظام البطريركي ووصفه بنظام قمع اجتماعي يقوم على أساس إعلاء جنس الذكور.

ظهرت الموجة الثانية من الحركة النسوية في الستينات من القرن الماضي في أمريكا، ظلت متصلة بأصولها الاجتماعية والسياسية. وظهر مفهوم الجندر في الموجة الثانية في أعمال منظري ومنظرات الحركة النسوية، حيث بحثوا في أسباب هيمنة الذكور على الإناث، مؤمنين بضرورة الفصل بين الجنس ذي طبيعة بيولوجية ثابتة، والجندر الذي هو نتيجة لسيرورة اجتماعية تحدد الأدوار والخصائص بطرق مختلفة بفعل الثقافة (جامبل، 2002). ومن ذلك الحين والنسويات تتاضل ضد الفكرة التي تقول أن هيئة الجسم البشري قدر محتوم لا يمكن رده، لهذا كان عليها أن تبتدع المفهوم. وتعتبر الاختلافات بين الجنسين، التي طالما اعتبرت بيولوجية محضة، مكونات اجتماعية تنتمي إلى تاريخ طويل، الذي لبث فيه البشر منقسمين إلى رجال ونساء (بعلي، 2009، ص.47). تأثرت الموجة النسوية الثانية بالفيلسوفة الوجودية سيمون دي بوفوار. كانت تسمى الموجة الأمريكية الثانية بالنسوية الجديدة لأنها اكتسبت نضجا فكريا، فكانت تهدف إلى البحث عن إطار نظري أعمق وأشمل من مجرد المطالبة بالمساواة مع الرجل.

الفرق بين الموجة النسوية الأولى والثانية يكمن في أن الأولى تعتبر إحدى تجليات الحداثة التنويرية. أما الموجة الثانية، فيميزها نقدها للنموذج العقلاني الذكوري للإنسان، ورفض انفراده في الميدان كمركز للحضارة الغربية التي جعلها الاستعمار الغربي نموذجا للحضارة المعاصرة.

فالموجة الثانية تختلف عن الأولى في كونها تؤكد على اختلاف النساء عن الرجال (شيفرد، 2004، ص.13).

ظهرت الموجة الثالثة أو حركة ما بعد النسوية في أوائل الثمانينات من القرن الماضي، ويعرفها معجم أكسفورد " بأنها ما يتعلق بالأفكار والمواقف وما إليها، التي تتجاهل أو ترفض الأفكار النسوية التي تميزت بها الستينات من القرن العشرين والعقود التالية (جامبل، 2002، ص.78). تميزت بتأثر فلاسفة الحركات النسوية بآراء فلاسفة ما بعد الحداثة مثل فوكو وجاك دريدا، حيث دفعت آراء فوكو بالمفكرات النسويات إلى تقديم المذهب النسوي على أنه علم مواجهة يتحدى حصر الإنسانية في الذكر والتعريف الجندي للذكورة، ووجدت بعضهن مجالاً لبناء النظرية النسوية (Stone, 2007, p :8-9). تعتبر نعومي وولف، جوديث بتلر من النسويات البارزات في حركة ما بعد النسوية. وضم الخطاب النسوي في الموجة الثالثة، عدد من المفكرين الذكور، وحاز على درجة من الإعراف في خطابات الفلسفة والنقد الثقافي والعلوم الاجتماعية والإنسانية، وانهمك عدد من النقاد في إعداد نظرية سياسية نقدية تساعد على تغيير المجتمع ونظرة النساء (بعلي، 2009، ص.12).

اعتمدت الدراسة الحالية على تصنيف أليسون جاغار للتمكين من التعرف على التيارات الفكرية النسوية ذات التأثير الكبير في الفكر المعاصر، وهم الفكر النسوي الليبرالي، الماركسي، الاشتراكي والراديكالي.

– النظرية النسوية الليبرالية

ظهرت في أوروبا في القرنين السابع عشر والثامن عشر، تسمى أيضا "الإصلاحية، أو المساواة في الحقوق" من أهم مفكريها ماري أستل (Astell Mary) وماري وولستونكرافت

(Mary Wollstonecraft).

حسب بعض الإتجاهات، تعد هذه النظرية أقدم الإتجاهات النسوية تاريخيا. تمتد جذور المبادئ الليبرالية التي تتأسس عليها هذه النظرية إلى الثورة الفرنسية في القرن الثامن عشر، والتي عرفت بحركة التنوير. وهذا يعني أن النظرية النسوية الليبرالية ترتبط مباشرة مع روح الثورة الفرنسية، والفلسفة الليبرالية التي أسسها جون لوك وروسو وطورها بنتام وجون ستيوارت ميل (Toupin, 1998, p.11)، هذا الأخير الذي كان مؤيدا لقضية المرأة وقد عارض بشدة المعتقدات والأحكام التي أبقت النساء في مركز ثانوي في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية. يرى مل (Mill) أن الخضوع المشروع من أحد النوعين للآخر هو خطأ في حد ذاته وهو الآن أحد العقبات الرئيسية أمام تحسين أحوال البشر (مل، 1998، ص.35)، ويواصل في إثبات موقفه، في أنه لا يمكن البرهنة بأن المرأة عاجزة على أن تصل إلى نفس مستويات الإنجاز العقلي مثل الرجل، ولا يمكن أن يصلح هذا الاعتقاد كأساس للاحتفاظ بالنساء تابعات في المجتمع وأن ننكر عليهن أية فرصة ليظهرن ما يستطعن إنجازه، ويستدل ميل بقضايا السياسة التي أثبتت فيها المرأة كفاءتها على أعلى مستوى في السلطة التنفيذية أمثال الملكة اليزابث الأولى والملكة فيكتوريا " فكلما وضعت قدرات النساء في الحكم موضع الإختبار أثبتن جدارة وكفاءة" (المرجع السابق، ص.107). ويؤكد مل على ذلك من خلال ما أنجزته النساء في ميدان السياسة الذي هو في حد ذاته دليل دامغ على ما يستطعن إنجازه إذا ما تلقين تعليما مناسباً، خاصة أن قدرتهن في هذا الميدان قد تمت البرهنة عليه بالفعل بوصفهن متساويات على الأقل مع الرجال.

كان لهذه الآراء التي جاء بها مل دافعا قويا للنظرية النسوية الليبرالية في مسيرتها وتبنيها لمبادئ الثورة الفرنسية وهي الحرية، الإخاء والمساواة، فاعتبرت مبدأ الحرية له الأولوية على كل المبادئ الأخرى، وفسّرت المساواة على أنها تكافؤ في الفرص، ورأت في العدالة نتيجة حتمية لتحقيق الحرية والمساواة.

إن الفكرة الرئيسية التي تركز عليها النسوية الليبرالية هي التنشئة الاجتماعية والمؤسسات القائمة عليها كالأُسرة والنظام التعليمي ووسائل الإعلام. فمن خلال التنشئة الاجتماعية - في نظرها - يؤدي الأفراد نمطا معينا من السلوك والأدوار دون وعي، بحيث يصبح هذا السلوك مكملا لهويتهم، فيتعلم الذكور التنافس والنظرة المادية للعالم والبعد عن العاطفة. أما الإناث فيتعلمن الخضوع والطاعة والتعبير عن مشاعرهن، وبهذا تصبح الأدوار الجندرية أساس لنظام المكانة الذي يضع النساء في وضع متدن. وعلى الرغم من أن الأدوار الجندرية متأصلة في الثقافة، إلا أن النسويات الليبراليات ترين إمكانية تغييرها جميعا مادامت من وضع البشر، وذلك من خلال عملية تدريب اجتماعي يتلقاه الذكور والإناث منذ طفولتهم، ومن خلال أيضا تحدي الأدوار النمطية التي من شأنها استمرار التمييز ضد المرأة (عبد المعطى وآخرون، 2003، ص.440).

ردّت هذه النظرية أسباب القمع الموجه ضد النساء إلى الخروج عن مبادئ الفلسفة الليبرالية، وأوضحت أن ما تعانيه النساء من التمييز والتحيز للرجال يظهر بوضوح في التشريعات المتعلقة بطبيعة الأعمال والأجور، التي أوجدتها التنشئة الاجتماعية المتباينة المسؤولة عن قيم التحيز والقوالب النمطية والقيم الرجعية، والأماكن التي يحدث فيها هذا التمييز هي التعليم، عالم الشغل، الكنائس، الأحزاب السياسية، الحكومة، السلطة القضائية، نقابات العمال، الأسرة وتقريبا في كل مكان (Toupin, 1998, 12, ص).

تعد النسوية الليبرالية مصطلحا غير طيع، لأنه يشمل مجموعة كبيرة من الآراء ليست كلها متوافقة (جامبل، 2002، ص.393). من هذه الآراء موقف ماري وولسترونكرافت، التي تعتبر أول أصوات النسوية الليبرالية التي نادى بتحسين أوضاع النساء ودافعت عن حقوقهن، وأنكرت الإدعاء القائل أن المرأة بحكم طبيعتها أقل عقلانية من الرجل، وأكثر سعيا وراء الميزات، فقالت " لو وجد الرجال أنفسهم محبوسين في أقفاص مثل النساء، فإنهم سيطورون صفات مثل تلك الصفات التي ينسبونها للنساء"، وأكدت أن الرجال إذا فقدوا فرص تطوير قواهم العقلية فإنهم سوف يسعون وراء الميزات، وسوف تتدفق عواطفهم وتزداد حساسيتهم وأنانيتهم واهتمامهم بشؤونهم الخاصة (Stone,2007,p.11). انتقدت وولسترونكرافت جون جاك روسو في اعتقاده بأن العقلانية ضرورية للذكور وغير ضرورية للإناث، وادعائه بأن العلوم تناسب الذكور وحدهم، بينما على الإناث أن يكتفين بتعلم الموسيقى ومهارات العمل المنزلي، حيث كان موقفه عدائي اتجاه المرأة. وبرر التفرقة المستمرة بين النوعين أن دور الأنثى هو الدور الطبيعي، وليس شيئا فرض عليها من خلال النظم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وفي ذلك يقول: "الصفات كالخنوع، السلبية، الإعتماد على الآخرين، الخجل، الجبن ونقص العقل ليست من صنع المجتمع، وإنما هي خصائص طبيعية، وإذا كانت هذه الخصال ابتكارات اجتماعية، فإن من مصلحة المجتمع أن تكتسب النساء هذه الخصال، وأن تتم تنشئتهن عليها، وأي خروج للنساء عنها يعتبر إثمًا" (أوكين، 2002، ص.129). لهذا ترى وولسترونكرافت أن النساء لا يستطعن التوصل إلى تكوين صورة عن واقعهن الذاتي بسبب القواعد والضوابط التي يضعها الرجال، والتي لا تترك مكانا وكأنها سد عظيم إلا لوجهة النظر المذكورة. وتشير إلى أن الثقافة في مجملها وعلى درجات متباينة أصابها فساد حقيقي بفعل الإستقطاب الجندي، ونجم عن ذلك الإحتجاج المذكر، الذي يمجد وعي الواقع المذكر، ووجهة النظر المذكورة (بعلي، 2009، ص.179). وأشارت وولسترونكرافت أن مساواة النساء بالرجال تتطلب أن تتمتع

النساء بمزيد من الحرية، لأن المرأة القوية في جسمها وعقلها هي المرأة غير المستعبدة لعواطفها ولزوجها وأطفالها.

من النسويات اللاتي كان لآرائهن دور كبير في النظرية النسوية الليبرالية أيضا، بيتي فريدان (Friedan Betty) التي تعتبر رائدة النسوية الليبرالية في إطار الموجة الثانية. ترى فريدان أن الدور الجندي متعلم (مكتسب) وأن له علاقة وثيقة بالطريقة التي يعامل بها الذكور والإناث منذ لحظة ولادتهم. وأكدت أن النساء اللواتي يقتصر نشاطهن في القيام بأدوار تقليدية كزوجات وأمّهات يشعرون بالבוُس والفراغ ويحرمون من تطوير قدراتهم، لهذا نبهت فريدان إلى أن حرمان الفتيات من التعليم العالي، الذي يؤهلهن للعمل في سائر المجالات يؤدي بهن إلى حالة من الهوس أو الإحباط (العريزي، 2005، ص.158).

من بين ما يلاحظ على موقف بيتي فريدان، تراجعها عن بعض مواقفها، حيث لاحظت في الثلث الأخير من القرن العشرين أن خروج المرأة إلى العمل في المجال العام، ولد صعوبات جمة، وأن الأفكار النسوية التي يحملنها النساء زادت حياتهن بوَسًا، لذلك تراجعت عن دعوتها للنساء في الجمع بين العمل والزواج والأمومة، لأن هذا الجمع ليس عملية سهلة " فالمرأة المتفوقة تريد أن تكون مثالية في العمل ومثالية كزوجة وأم، أي عبدة لزوجها وأطفالها ولرب العمل، غافلة عن أنها لا تستطيع أن تخدم سيدين في آن واحد" (المرجع السابق، ص.159). كما تراجعت فريدان عن المطالبة بالمساواة التامة بين النوعين، مشيرة إلى أن هناك فروقا جنسية بين الرجال والنساء تحول دون تحقيق مساواة تامة بينهما.

من المطالب التي نادى بها النظرية النسوية الليبرالية، ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من خلال القانون والإصلاح السياسي، لذلك تقترح هذه النظرية الإستراتيجيات التالية للقضاء على التمييز الجندي: الحرية في استعمال القنوات السياسية والشرعية للتغيير، فرص

اقتصادية متساوية، التغير في العائلة والمدرسة ووسائل الإعلام، ومحاولات من كل الأفراد لتحدي التمييز الجندي أينما وجد في الحياة اليومية (Lengermann, Brantley, 2006, p.327).

ما يميز النظرية النسوية الليبرالية عن النظريات النسويات الأخرى، إيمانها بإصلاحات تقدمية، تؤدي إلى مساواة حقيقية وجوهرية للمرأة دون الحاجة إلى تغييرات ثورية في المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية. ومن جملة ما انتقدت في توجهها، أنها لا تركز إلا على الجوانب السطحية للتحيز لصالح الرجل، فهي لا تفعل شيئاً لتفكيك التراكيب الإيديولوجية العميقة التي تخضع النساء للرجال. كما انتقدت في تحيزها لنساء الطبقة الوسطى البيضاء، وتجاهلها للاحتياجات الخاصة بالأقليات. ومع ذلك فإن النظرية النسوية الليبرالية يرجع لها الفضل في إصلاح نظم الرعاية الاجتماعية والتعليم والخدمات الصحية (جامبل، 2002، ص.394).

– النظرية النسوية الماركسية

انبثقت هذه النظرية عام 1920، حيث قامت بمراجعة النظرية الماركسية، محاولة إجراء موائمة بين هذه النظرية وبين الفكر النسوي المتعلق بالعلاقات بين الذكور والإناث ونظام النوع.

تقدم الماركسية إحدى أشهر النظريات تفصيلاً عن الاضطهاد الاجتماعي ابتداءً من ماركس وإنجلز واستمراراً مع الماركسية الجديدة، هذا المنظور الذي طوّر نظرية الاضطهاد الطبقي الاجتماعي، وحلّل السيطرة الطبقية والصراع في العلاقات الاجتماعية العالمية والمحلية. تجمع النسوية الماركسية بين التحليل الطبقي الماركسي والاحتجاج الاجتماعي النسوي، هذا الدمج ينتج بياناً لعدم المساواة بين الرجل والمرأة أي التمييز الجندي (Lengermann, Brantley, 2006, p.337).

وفقاً لتحليل إنجلز في كتابه (أصل العائلة والملكية الخاصة والدولة) لحالة المرأة في التاريخ، أنها نتاج أوضاع اقتصادية مختلفة، منها أن الأساس لعدم الاستقلالية يكمن في العائلة التي

هي نظام لأدوار محكومة وغير مستقلة إلى حد كبير. في هذه المؤسسة وخاصة في عائلات الطبقة الوسطى ليس للمرأة أي عمل خارج البيت وليس لها أي استقلال اقتصادي، والنساء ملكيات لأزواجهن، ويرى أن المرأة متساوية أصلاً، إلا أنها لم تكن أكثر قوة من الرجال في علاقات الإنتاج. تفقد المرأة السلطة عندما تأتي الملكية الخاصة إلى الوجود كطريقة للإنتاج، بحيث تكون الملكية بيد الرجال مما يؤدي إلى توليد الفائض، فيتغير شكل الأسرة إلى الأسرة الأبوية فتصبح ملكاً للأب وللزوج مما يقوي سيطرة الرجل على المرأة (Cliff, 1984). من هنا أنتجت العوامل الاقتصادية ما يسميه انجلز بالهزيمة التاريخية لجنس الأنثى، أي أن اضطهاد النساء مرده إلى الرأسمالية التي ظهرت مع الملكية الخاصة.

لعبت آراء المنظرين الماركسيين خاصة آراء ماركس وانجلز دوراً كبيراً في الفكر النسوي، الذي قام على ثلاث أفكار رئيسية. الفكرة الأولى مؤداها أن الناس يخلقون أنفسهم ويشكلون وعيهم. ولهذا صرحت المفكرات الماركسيات أن أعمال النساء وعلاقاتهن الاجتماعية تحدد وعيهم وتشكل أفكارهن، وأنه ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل النساء حين يراد فهمهن ومعرفة القمع الواقع عليهن. الفكرة الثانية، هي فكرة الصراع الطبقي التي زودت النظرية النسوية الماركسية بأدوات ومفاهيم لتحليل القمع الواقع على النساء. فأكدت الماركسيات أن الرأسمالية كإيديولوجيا تستغل النساء عندما تشجعهن على إقامة علاقات شبه تعاقدية مثل البغاء والأم البديلة، وتقنعهن أن هذه الأعمال ناتجة عن اختيار حر، بينما هي في حقيقتها أعمال تختارها النساء اللواتي لا يملكن شيئاً ذا قيمة في سوق العمل، فيضطرن لممارسة الجنس أو تقديم خدمات الإنجاب (العريزي، 2005، ص. 167). أما الفكرة الثالثة التي لعبت دوراً في فهم الماركسيات لطبيعة المرأة، فكرة الإغتراب التي استخدمها ماركس. وظفت الماركسيات فكرة الإغتراب في التعبير عن مشاعر النساء في ظل النظام الرأسمالي، وأظهرن أن شعور النساء بالإغتراب يتعاضم

يوما بعد يوم، فالرجل - حسب الماركسيات- يوجد في العالم الاجتماعي والعمل والصناعة والعائلة، لهذا فهو قادر على التعبير عن نفسه في هذه المجالات. أما المرأة، فإن مكانها المنزل لذلك تشعر بالإغتراب أكثر من العامل الذي ينتزع منه فائض عمله، لهذا فإن شعور النساء بالإغتراب لا ينتهي إلا في عالم تحقق فيه النساء ذواتهن من خلال أعمال تشعرهن بأنهن ذوات قيمة وفائدة بالنسبة للمجتمع (المرجع السابق، ص. 168).

تعتبر النسوية الماركسية أن التقسيم الطبقي -لا العلاقات بين النوعين- هي أصل القمع الذي تتعرض له المرأة، نظرا لأن قدرا كبيرا من الجهد والوقت المطلوب لمواصلة إنتاج القوة العاملة يأتي من الحياة الأسرية الخاصة، وهذا هو مفتاح قمع النساء حسب الماركسية. فعلى الرغم من توفر التعليم والرعاية الصحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة، إلا أن النظام القائم يعتمد اعتمادا كبيرا على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل. من هنا ينشأ وضع المرأة المتدني من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

بالنسبة لهذه النظرية يمكن أن تنشأ إمكانية تحرر المرأة من النظام الأبوي القائم بتهيئة الظروف المتاحة للمرأة للعمل بأجور العمال، وتصبح مستقلة عن الأب والزوج.

من وجهة نظر النظرية النسوية الماركسية، فإن نوعية الخبرات الحياتية للفرد هي انعكاس لمنزلته الاجتماعية أولا ولجنسه ثانيا، والنساء ضمن أي طبقة أقل استفادة من الرجال من القوة والمكانة وإمكانيات تحقيق الذات، وسبب هذه التفرقة تكمن في تنظيم الرأسمالية نفسها (Lengerman ;Brantley,2006,p.330)، وتظهر بشكل جلي في التمييز الجندي وعدم المساواة، حيث شيدت الرأسمالية نظاما للعمل يميز بين الخاص والعام، الرجل يقوم بالأعمال المنتجة ذات الأجر المدفوع، وللمرأة الأعمال المنزلية المجانية غير المصنفة ضمن الإنتاج. لهذا يرى أتباع هذه النظرية أن إعادة انخراط النساء في سوق العمل ومشاركتهن في الصراع الطبقي

سيؤدي إلى قلب النظام الرأسمالي وإزالة الطبقات واستبداله بالملكية الجماعية. وهذا ما يذهب إليه انجلز في اعتقاده أن بسبب مشكلة العمل المنزلي غير المأجور، الذي هو نتاج التقسيم الجندي للعمال، فإن تحرير المرأة الكامل يتحقق فقط بالتنمية الاشتراكية والتنشئة الاجتماعية، ولهذا يرى الماركسيون في مرحلة جد متقدمة أن تحرر المرأة يتطلب من الحركات النسائية الانضمام إلى نضال الطبقة العاملة ضد الرأسمالية (Cliff, 1984).

تطالب النسوية الماركسية بالحق في العمل الاجتماعي، الأجور، تكافؤ الفرص في التعليم والتوظيف، وهي تشبه مطالب الليبرالية النسوية.

لم تسلم النسوية من انتقادات الماركسيين لها، حيث اعتبروها أن في أغلبها ليست إلا نظرية بورجوازية تسعى لإصلاح النظام القائم لصالح بعض النساء، لا إلى التخلص من النظام الذي يستغل الغالبية العظمى من النساء والرجال. كما يرى الماركسيون أن مطالبة بعض النسويات بدخول المرأة ضمن القوة العاملة كرئيسة وعاملة سيؤدي إلى قيام طبقة من طبقات النساء في المواقع القيادية باستغلال الفئات الأخرى من العاملات بالأجر اليومي (جامبل، 2002، ص.403).

- النظرية النسوية الراديكالية

ظهرت هذه النظرية ما بين 1960 و 1970 في شمال أمريكا ونالت اعترافا واسعا، نظرا لتأثيرها على السياسات الخاصة بأوضاع النساء في الغرب. الفكرة الأساسية التي تنطلق منها هي أن السبب الجذري لاضطهاد النساء هو النظام الأبوي، تقول ريدستوكين (Redstockings Manifesto) "تمثل المرأة طبقة مضطهدة. وهو اضطهاد كلي، في كل مجالات الحياة... والفاعل الأساسي لهذا الاضطهاد هو الرجل. السلطة الرجولية هي الأقدم، والأساس لحركة المجتمع... إن كل أشكال الاستغلال والاضطهاد... هو امتداد لسلطة الرجل... الرجل احتكر كل المؤسسات

السياسية والاقتصادية والثقافية... كل الرجال يحصلون على منافع اقتصادية وجنسية ونفسية جراء السلطة والسيادة الرجولية التي يتمتعون بها. كل الرجال يضطهدون النساء « all men have oppressed Women» (Stone, 2007,p.12)

طرحَت هذه النظرية أسلوب فهم جديد للعلاقات بين النوعين عبر التاريخ، وعبرت مفكراتها أمثال شلاميث فايرستون (Firestone Shulamith) وكيت ميليت (Kate Millett) عن تصوراتهن للقسمة الجنسية في العالم الفكري الذي يسوده الذكور (العريزي، 2005 ص.25). من أهم أفكارها أن النساء مضطهدات دائما باعتبارهن إناثا، وأن القامعين لهن هم الذكور، والمسبب الأول والأساسي هي السلطة الأبوية، وليس النظم القانونية كما ادعت النسوية الليبرالية ولا الصراع الطبقي كما ذهبت إليه النسوية الماركسية.

تؤكد هذه النظرية أن نظام الجندر الذي يصنف وفقه الناس هو بناء اجتماعي لا أساس له بالفروق الطبيعية بين النوعين، وأن قمع الذكور للإناث له الأولوية على كل أنواع القمع، لأنه النموذج الذي تقوم على أساسه الأنواع الأخرى من القمع. (Stone,2007,p.12)

تأثرت النسوية الراديكالية في البداية بالماركسية وبعض المفكرين الليبراليين، واهتمت بالنظريات السياسية التقليدية لكنها تخلت عنها واعتبرتها نموذجا ذكوريا.

تهدف النسوية الراديكالية إلى سد ثغرات النسوية الليبرالية والماركسية من خلال التأكيد أن التمييز ضد النساء ذو طابع عام يتجاوز المناطق والثقافات ومستقل عن الطبقات، إذ أن الأبوية في ذاتها هي أساس هذا التمييز والسيطرة عليهن في ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهي التي تخلق الأدوار التنميطية للنوعين من خلال ثقافة ذكورية مهيمنة ونسائية مسيطرة عليها. ومن ثمة التحليل الأساسي لهذه النظرية هي صورة القمع المتواجد في سلطة الرجل التي يفرضها ضد النساء في مختلف التنظيمات (Lengermann; Brantley, 2006,p.335)

قدمت فايرستون رؤية نسوية دياليكتية متطورة عن الصراع الطبقي بعد مراجعتها للنظرية المادية التاريخية التي قدمها ماركس وانجلز، واقرحت أن يكون المفهوم الرئيسي لهذه النظرية مفهوم طبيعة النوع وليس مفهوم الاقتصاد. لذلك قالت "إذا أردنا أن نعرف أصل تبعية النساء، فإننا نحتاج إلى تفسير بيولوجي وليس إلى تفسير اقتصادي" (العريزي، 2005، ص.173). وأكدت أن عدم المساواة بين النوعين لا يرجع إلى الفروق البيولوجية فقط، وإنما إلى حقيقة الأدوار المتعلقة بالإنجاب، التي أدت إلى قسمة العمل بينهما، وانشئت نموذج التحيز القائم على أساس السمات البيولوجية. وترى أن عدم المساواة تتبع من "تقسيم المجتمع إلى طبقات متميزة بيولوجيا من أجل الإنجاب بقصد التكاثر" ولهذا تحرير المرأة يتطلب ثورة بيولوجية، أي الاستلاء على أدوات الإنجاب في إطار عملية تشبه الثورة الاقتصادية التي دعا إليها ماركس. تذهب فايرستون إلى أنه إذا ملكت النساء السيطرة على وظائفهن الإنجابية فإن الأسرة كوحدة بيولوجية سوف تتحلل، ولن يصبح الميل الجنسي للنوع الآخر مفروضا، وستتحرر المرأة بذلك من العمل المنزلي غير المأجور (جامبل، 2002، ص.341).

أيدت آن أوكلي موقف فايرستون في حملتها على الأمومة البيولوجية وقالت أن الأمومة خرافة تقوم على أساس اعتقادات ثلاثة هي أن كل النساء يحتجن أن يكن أمهات، وأن كل امرأة تحتاج إلى الأطفال، وأن كل الأطفال يحتاجون إلى أمهاتهم. وفي تأكيد آن أوكلي زيف هذه الإدعاءات قالت: "إذا كف الوالدان عن إعطاء الفتيات لعبا، وكفت المدارس والكنائس ووسائل الإعلام عن تمجيد الأمومة، وكف علماء النفس والأطباء عن محاولة تغيير الصفات الذكورية عند الإناث، فإن عددا قليلا من النساء سوف يرغبن في أن يكن أمهات" (العريزي، 2005، ص.180).

من مطالب النسوية الراديكالية، ضرورة إزاحة القيم والثقافة الذكورية، وإحلال القيم والثقافة الأنثوية محلها، والغرض هو إحداث تغيير اجتماعي يقوم على أساس التشاور والتفاهم بين

النساء لذلك تقول لوري ماكينز: "إن شكل تشاورنا هو عملية نشاط تعليمي يتيح للنساء الفرصة كي يتعلمن حقيقة أنفسهن وحقيقة العالم في أجواء الكرامة والشرف والثقة والدعم... إن تشاور الراديكاليات هو عملية تكامل شخصي ونمو وتغير كما هو أيضا تغيير سياسي واجتماعي" (المرجع السابق، ص. 266).

من بين ما يلاحظ على مواقف النسوية الراديكالية عدم تجاهلها لأهمية الصفات التي تتميز بها النساء عن الرجال، وطرحت وجهة نظر تختلف عن النسوية الليبرالية والماركسية، حيث ترى أن الطبيعة الإنسانية محددة باختلاف فيزيولوجيا التناسل، مما يعني أن الفروق بين النوعين ذات أساس بيولوجي، تجعل لكل نوع ماهية ثابتة ومختلفة عن الآخر. إن اعتقاد النسويات الراديكاليات بوجود ماهية ثابتة للأفراد يترتب عليه أن تظل أوضاع النساء على حالها ما دامت صفاتهن أو صفات الذكور ثابتة لا تتغير، وهو أمر يتعارض مع دعوة الراديكاليات إلى تغيير أوضاع النساء. وما يستتكر في آراء المفكرات الراديكاليات اقتراحهن إلى استغناء النساء عن المؤسسات الذكورية بما فيها مؤسسة العائلة، والتي يترتب عليه مشاكل كثيرة، أهمها فناء النوع البشري. وقد أشار غورباتشوف رئيس الاتحاد السوفياتي سابقا، ولفت الانتباه في كتابه بيرسترويكا والتفكير الجديد لبلادنا والعالم إلى خطورة تخلي المرأة عن دورها وتحلل الأسرة في قوله "على الرغم من أهمية الدور الريادي الذي قام به الإتحاد السوفياتي بتطبيق المساواة بين الرجل والمرأة، إلا أنه ترك ظواهر سلبية على المجتمع تجلت في انحراف الأبناء وتخلخل النظام الأسري. إننا نفتخر بما قدمته السلطة السوفياتية للمرأة... لكن في غمرة مشكلاتنا اليومية الصعبة، كدنا ننسى حقوق المرأة ومتطلباتها المميزة المتعلقة بدورها أما وربة أسرة، كما كدنا ننسى وظيفتها التي لا بديل عنها، مربية للأطفال. فلم يعد لدى المرأة العاملة في البناء وفي الإنتاج وفي قطاع الخدمات وحقل العلم والإبداع ما يكفي من الوقت للاهتمام بشؤون الحياة اليومية كإدارة المنزل وتربية الأطفال وحتى

مجرد الراحة المنزلية. وقد تبين أن الكثير من المشكلات في سلوكيات الفتيان والشباب وفي قضايا خلقية، وحتى إنتاجية إنما تتعلق بضعف الروابط الأسرية والتهاون بالواجبات العائلية. إن معاناة العائلة وتنشيط دورها في حياة وفي تطوير المجتمع تمثل الآن المهمة الاجتماعية الأكثر إلحاحاً (غورباتشوف، 1988، ص.138).

- النظرية النسوية الاشتراكية

ظهرت هذه النظرية بين عامي 1960 و 1970 حاولت الجمع بين أفكار النسوية الماركسية والنسوية الراديكالية (Stone, 2007,p.13). فإذا كانت النسوية الماركسية أرجعت اضطهاد النساء إلى النظام الاقتصادي الرأسمالي وإفرازه للطبقة في المجتمع، وكانت النسوية الراديكالية قد اعتبرت النظام الأبوي هو المسؤول عن قمع النساء، فإن النسوية الاشتراكية في تحليلها لاضطهاد النساء، أكدت أن سببه يرجع إلى كل من الرأسمالية والنظام الأبوي، الذي أخذ أشكال مختلفة من أنظمة للسيطرة والتمييز الجندي والطبقية والعرقية (Toupin,1998, p.17)، إذ يسعى الرجل دائماً إلى إبقاء المرأة في البيت، على أساس أنه القيم على الأسرة، ولهذا لابد أن يتقاضى الأجر الذي يتناسب مع العمل الذي يقوم به، مما يمنحه ليس الاستقلالية المالية فقط، بل أيضاً القوة والسيطرة على النساء الخاضعات له مالياً ومادياً (Stone, 2007,p.14).

ظهر هذا الفرع من الفكر النسوي من قلب الأشكال الماركسية والراديكالية والتحليل النفسي. فالفكر الماركسي والتحليل النفسي يعانين من ميل كل من ماركس وفرويد إلى تجاهل قضية النوع في أعمالهما، الأمر الذي يترتب عليه انفصال التيار النسوي الذي يأخذ بأفكارهما عن الأهداف الرئيسية للفكر الماركسي والفرويدي (جامبل، 2002، ص.482).

تتمثل الفكرة الأساسية في النسوية الاشتراكية، الافتراض أن الزواج البورجوازي يعاد إنتاجه في شكل صراعات وتناقضات المجتمع البورجوازي الأكبر. فالزوجات يمثلن الطبقة المضطهدة أو حتى العبيد، بينما تمثل السلطة الأبوية في هذه الطبقة دور أصحاب الأعمال أو الملاك، ومن ثمة يشير هذا التحليل إلى الرجال كأعداء للمرأة، وأن صراعهم يعد انعكاسا لصراع أكبر حيث تستغل النساء في سياق الرأسمالية. وبهذا المعنى فإن الرجال هيئات النظام الإستغلالي. مما يعني أن المساواة التي يطالب بها الليبراليون ليس لها معنى بالنسبة للنسوية الاشتراكية، حيث أنها تعني مساواة مع جماعة مضطهدة بالفعل في إطار نظام اجتماعي فاسد (عبد المعطى وآخرون، 2003، ص.441).

وافقت المفكرات الاشتراكيات على وجهة نظر الراديكاليات في أن ماهو شخصي هو سياسي وأن النساء يشكلن طبقة. لكنهن لم ينظرن إلى نشاطات النساء على أنها ذات أساس بيولوجي، ولم يعطين الأولوية لصراع النساء من أجل الطبقات كما فعلت الماركسيات، وإنما اعتبرنه دفاعا عن النفس وربطنه بالأنظمة المهيمنة والعرقية والإمبريالية، وأكدن أن جميع هذه الأنظمة تتظاهر معاً، وإلغاء أي نظام منها يتطلب إلغائها جميعاً (العريزي، 2005، ص.183).

يقوم التحليل النسوي الاشتراكي على تحليل الموضوعات الثلاثة وهي: العمل المأجور، الأسرة والإيديولوجيا. تعتمد النسوية الاشتراكية في تحليل العمل المأجور على التحليل الماركسي لأشكال الإضطهاد الموجود في المجتمع، الذي يكمن في الاقتصاد والعلاقات الاقتصادية. والمرأة كجماعة مضطهدة تقوم بقدر من العمل مقابل أجر منخفض. هذا بالإضافة إلى النظر إلى عمل المرأة على أنه عمل ثانوي بالنسبة للأسرة، لذلك من السهل دخول النساء لسوق العمل أو استبعادهن حسب الظروف الاقتصادية. أما عن الأسرة، فإن النقد الموجه للأسرة التقليدية له تاريخ طويل في الفكر الاشتراكي. فقد دعا كل من ماركس وانجلز إلى إلغاء الأسرة، إلا أن الاشتراكيات

لم يتبعوا هذا الخط الثوري، ورأين أنه لابد من تحول كبير في نظام الأسرة. أما آخر الموضوعات فتتعلق بالإيديولوجيا، التي تشير إلى الطرق التي من خلالها تستخدم الأفكار الخاصة بالجماعات التي تستأثر بالقوة للتحكم والتأثير في الجماعات الأقل قوة. وكانت جوليت ميتشل قد قامت بالخطوات الأولى نحو صياغة نظرية الإيديولوجيا في بداية عام 1966، وكان تحليلها يهدف إلى توضيح كيف أصبحت المرأة حبيسة في مكانتها الاجتماعية المتدنية، كما كشفت عن التفاعل المعقد للضغوط الموضوعية والذاتية التي تسببها الأسرة. فالعمل المنزلي والرضاعة والجنس وتنشئة الأطفال أكثر معوقات عملية المساواة، فهي تخلق حالة نفسية تجعل عملية اللامساواة تلتصق بالمرأة وكأنها أمر طبيعي (عبد المعطى، 2003، ص.442).

ترى المفكرات الإشتراكيات أن الفروق بين النوعين فروق سيكولوجية أكثر منها فروقا طبيعية، مادام أن الإنسان قد تشكل اجتماعيا، وأن الممارسة هي التي تحدد الصفات السيكولوجية والطبيعية، وعملن في البحث عن أدلة تثبت العلاقة بين الحياة الداخلية للإنسان وبين خبراته الاجتماعية.

من بين من قامت بهذه المحاولات جايل روبن (Gaule Robin)، جين فلاكس (Jane Flax)، جوليت ميتشيل (Juliet Mitchel)، دورثي دينرستين (Dorothy Dinnerstein) ونانسي شودور (Nancy Chodorow) اللاتي حاولن توضيح الكيفية التي ترسخ فيها صفات البنية الذكورية والأنثوية في نفوس الرضع ونفوس الأطفال الناشئين، واستخدمن في تفسيرهن منهج التحليل النفسي، لكن مع تجنب الوقوع في مزالق فرويد بسبب افتراضه وجود طبيعة بيولوجية ثابتة عند الذكور والإناث، والذي يتعارض مع اعتقاد النسوية الإشتراكية. لهذا وصفت جايل روبن آراء فرويد بالفاسدة فقالت "إن التحليل النفسي الذي قدم وصفا لإجراءات تقسم الجنس وتشوه كيفية تحول الرضيع إلى صبي أو بنت هو نظرية فاسدة". وأكدت أن البنية الجندرية التي تمثل حياة الإنسان الداخلية وجسمه وسلوكه قد شكلتها منذ الطفولة العلاقات الاجتماعية (العريزي، 2005، ص.185).

وفي مقابل روبن الراضة للتحليل النفسي وأفكار فرويد، التي تعتبره مع نسويات أخريات أمثال كيت ميليت تبريرا للنظام الأبوي وتكريسا لإيديولوجيته، فإن جوليت ميتشل ترى في أفكار فرويد ذات أهمية، حيث تعتقد أن قيمة فرويد تكمن في فهمه لكيفية تغلغل الثقافة الأبوية في الحياة النفسية للفرد (جامبل، 2002، ص. 412).

تعتقد ميتشل أن اتجاهات الرجال نحو النساء لم تتغير نهائيا رغم قوانين المساواة بين النوعين والعمل المشترك بين الرجال والنساء، وتعتقد أن عدم التغير يعود لأسباب سيكولوجية الذكور والإناث، ولهذا تقول: "إن تحقيق مساواة تامة بين النوعين وفقا لوجهة نظر الليبراليات، عن طريق حق التصويت والتعليم المشترك والسياسات التي تثبت حقوق النساء يمكن أن تغير التعبير عما هو أنثوي لكنها لا يمكنها أن تغير أوضاع النساء، وأن الثورة الاقتصادية التي تعتقد الماركسيات بأنها ستطيح بالنظام الرأسمالي لا يمكنها أن تجعل الرجال والنساء شركاء في العمل وأصدقاء في آن واحد (العريزي، 2005، ص. 186).

تسعى النسوية الاشتراكية إلى تكوين جماعة مستقلة عن المجتمع الذكوري، تعمل على تدمير الأنظمة الأبوية والرأسمالية، وتدعم التنظيمات السياسية الاشتراكية المختلفة، ولهذا ترى أن الرجال ليسوا هم وحدهم أعداء للنساء، وليس الرأسمالية وحدها هي العدو الرئيسي لهن، بل إن أنظمة القمع لا تنفصل عن بعضها فهي نتيجة عوامل متعددة أدت إلى الاضطهاد. لذلك تحرر النساء من القمع والإطاحة بسيادة الرجل والنظام الرأسمالي يتطلب تغييرا جذريا في الأسس المادية للمجتمع، وذلك عن طريق تنظيم أساليب جديدة للإنتاج تلغي الطبقية والجنوسية معا (المرجع السابق، ص. 270).

إن مطالب النسوية الاشتراكية لا تختلف كثيرا عن مطالب سائر النظريات النسوية وهي إصلاح الأمومة، إعادة توزيع الدخل والأدوار بين النوعين، إلغاء التمييز الطبقي والعنقي.

ما يميز النسوية الاشتراكية، أنها استفادت من الجوانب الإيجابية والمبادئ التي ارتكزت عليها النظريات النسوية الأخرى، بهدف تركيب نظرية تأخذ بعين الاعتبار العلاقات بين العوامل البيولوجية والاجتماعية والسيكولوجية المؤثرة على الطبيعة الإنسانية. فهي عملت على تقديم تفسيراً للأسباب التي تجعل النساء يتواطأن مع الرجال، الذين يجعلونهن تابعات لهن، ويهملن فرص مقاومتهم للهيمنة الذكورية. مع ذلك، ما يؤخذ على هذه النظرية، مغالاتها في الدعوة إلى الخنوثة وقلب الطبيعة البشرية، فالكثير من النسويات الاشتراكيات يأملن أن تتطور الوسائل التكنولوجية إلى الحد الذي يمكن بواسطتها تحويل أجسام الرجال إلى ما يشبه أجسام النساء، بحيث يصبح بمقدور الرجال الحمل والإرضاع، وكأن الحمل والرضاعة نقيصة وعيب تردن التخلص منهما، مع أنهما من الوظائف البيولوجية التي تسعد النساء بممارستها. كما أن دعوة هذه النظرية لإقامة علاقات جنسية شاذة من خلال تشجيعها على السحاق تعد نقطة ضعف عليها، وقد أثبت العلم ما تسببه هذه الممارسات الشاذة من أمراض كالإيدز. كما يلاحظ أن أفكار هذه النظرية غير منظمة، مما لا يساعد على إقامة نظرية نسوية متماسكة تقدم رؤية واضحة عن هيمنة الذكور والمؤسسات الرأسمالية على أوضاع النساء وكل المقهورين في العالم، وإن كانت بعض الاشتراكيات تنبهت لذلك، فسعين إلى جمع كل الآراء ومطالب السود والجماعات المهمشة، ودعون إلى تضافر الجهود من أجل مقاومة الأبوية والإثنية والإمبريالية.

التحليل النقدي للنظريات النسوية

حاولت كل نظرية من هذه النظريات النسوية أن تكتشف أخطاء سابقتها من خلال صياغة نموذج جديد ورؤية فكرية مختلفة، وهذا يعني أن كل واحدة منها وجهت لغيرها جملة من الإنتقادات والإعتراضات، منها ما وجهته النسويات السود والنسويات ما بعد الإستعمار للنسوية الليبرالية أن هذه الأخيرة تعكس فقط قيم الطبقة الوسطى البيضاء، وتتجاهل إلى حد كبير النساء من مختلف الأعراق والثقافات والطبقات، كما أنها وقعت في تناقض حينما تبنت الإتجاه الليبرالي الذي يركز على مبدأ عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وشؤون الأفراد، وفي نفس الوقت تستند إلى الدولة وتدعو إلى تدخلها لحل مشكلات النساء ورفع الظلم عليهن.

ركّزت النسوية الماركسية على العلاقات الطبقيّة الاقتصادية، وادعت أن مشكلات النساء ترتبط بالرأسمالية ومن ثمة لن تنتهي معاناة النساء إلا بزوال الرأسمالية وتحقيق الاشتراكية، لكن واقع النساء في البلدان الاشتراكية ليس أفضل حالاً من النساء في البلدان الرأسمالية، وبذلك، القول أن الحل يكمن في الاشتراكية لم يثبتته الواقع. أما النسوية الراديكالية فقد قلّلت من أهمية بعض المفاهيم كالطبقة والعرق، كما أنه ليس كل العلاقات بين النوعين تتميز بالقهر والإستغلال، فوضع النساء في الطبقات العليا ليس نفسه الوضع عند النساء في الطبقات الدنيا في المجتمع الواحد. وعن النسوية الاشتراكية كان الأجدر لها تقديم تصور جديد لنظام اقتصادي عادل بدل إقامة مؤسسات منفصلة عن عالم الذكور، وما قدمته هذه الحركة لم يزد عن ما دعت إليه النسوية الماركسية، وما نفذته النسوية الراديكالية في ما يخص إنشاء مؤسسات لتوعية النساء وخدمتهن.

من هذا كله، يمكن القول أن الحركات النسوية قد اختلفت كل واحدة عن الأخرى في فكرها وفلسفتها، غير أن كلها تدعو إلى رفع الظلم عن المرأة وتحريرها من اضطهاد الرجل والنظام القائم.

لقد اتفقت هذه النظريات بمختلف تفرعاتها على وجود تفاضل بين الرجل والمرأة وإن اختلف مصدر هذا التفاضل، فإذا كانت النسوية الليبرالية أرجعت التمييز الجندري إلى عدم المساواة، وعدم تمتع المرأة بنفس درجة تمتع الرجل بالحرية، وكانت كل من النسوية الماركسية والاشتراكية ردتته إلى عمل المرأة غير مدفوع الأجر (المنزلي) الذي يعد نتاج التقسيم الجندري للعمل بين المرأة والرجل، على أساس أن البيت هو ميدان المرأة والعمل ميدان الرجل. فإن النسوية الراديكالية تعزو التمييز الجندري إلى تنظيم المجتمع القائم على النظام البطريركي (الأبوي) الذي يستند إلى أفضلية الرجل، والذي حدد الأدوار الجندرية بين النوعين.

هذا يعني أن تحرر النساء من القمع الموجه إليهن ومن تبعيتهن للرجال يتطلب — حسب هذه النظريات كفاحاً كأي كفاح ضد العنصرية والاحتلال، و لهذا تشابهت معظم مطالب النظريات النسوية التي تنادي بها، رغم الاختلاف بينهن من حيث المبدأ الذي له الأولوية على المبادئ الأخرى، بحيث ترى النسوية الليبرالية في مبدأ الحرية الأولوية على كل المبادئ الأخرى، وانطلقت كل من النسوية الماركسية والاشتراكية من مبدأ المساواة الاقتصادية والاجتماعية التي تجاهلتها النسوية الليبرالية، وهذا الاختلاف يرجع إلى الأساس الفكري، والمسلمات التي انطلقت منها هذه النظريات، مما يؤدي بالضرورة إلى الاختلاف في توجهات هذه النظريات.

على ضوء النظريات النسوية سألقة الذكر، فإن التفاضل الجندري بين الرجل والمرأة يعد نتاجاً لكل من الحرية الفردية، الملكية الخاصة، النظام الأبوي القائم وغياب العدالة الاجتماعية، الذي أسس بناءً اجتماعياً ذكورياً من خلال التقسيم الجندري للأدوار في المجتمع، وعلى ضوءها تحددت المكانات الاجتماعية للنوعين، فكرست صورة المرأة النمطية التي تحرّمها من المشاركة في الحياة العامة والمؤسسات السياسية التي تختص بصناعة القرارات المجتمعية بسبب تجذر التوقعات الجندرية التفاضلية بين المرأة والرجل، هذا الأخير الذي عمل على تعزيز الواقع الاجتماعي القائم للمحافظة على مصالحه الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، مما سمح باستغلال المرأة في أدوار

خاصة غير منافسة له ترتبط بالأسرة والإنجاب والرعاية. هذا الوضع أثر سلباً على مردودية المرأة ونظرتها الدونية لذاتها، مما ترتب عليه تهميش أكثر وإقصاء واستبعاد من الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الذي حال دون الارتقاء في سلم الوظائف وتبوء مكانات اجتماعية عليا على غرار الرجل.

على ذلك، فإن كل ما تعانيه المرأة حالياً ودائماً يرجع إلى توقعات الأدوار النمطية التي فرضتها قيم المجتمع وعاداته، التي ترسخت في سلوكيات تحقر فيها المرأة وتتوارث من جيل إلى آخر، مما جعل إمكانية تغييرها يعد خروجاً عن قيم المجتمع، والتي وقفت عقبة أمام المشاركة الفعلية لها في الحياة العامة كند للرجل. وقد أكد المفكر الفرنسي بيير بورديو أن السيطرة الذكورية والتراتبية للعلاقات بين النوعين مغروسة في اللاوعي الجمعي عند البشر، وأنها تحولت إلى عنصر غير مرئي وغير محسوس في العلاقات بين الرجال والنساء، وبالتالي ينبغي إخراج هذا الوعي وتحويله إلى وعي يعيد كتابة التاريخ (بورديو، 2009).

في الأخير يمكن القول، أن جميع الإتجاهات النسوية، وإن اختلفت في كيفية تناولها للجنس، فقد اشتركت في حقيقة أساسية مفادها مركزية الرجل في المجتمعات الأبوية، ودونية المرأة وتهميشها، انطلاقاً من الفروق البيولوجية بين النوعين، التي تمّ استغلالها وتضخيمها حتى أصبحت الأساس المعتمد للفروق الجندرية وللتمييز بين النوعين، وحرمان المرأة من حقوقها. وعلى الرغم من الاختلاف في وجهات النظر وتفاوت كل نظرية في طريقة المعالجة، إلا أنه لا يمكن التقليل من أهمية كل منها لأن جميع النظريات قدمت وجهة نظر تضيف لما سبقها.

موقف الدراسة الحالية من النظريات السوسيولوجية

إذا كانت كل نظرية من النظريات التي تناولتها الدراسة، قد حاولت إعطاء تصور نظري في تفسير الاختلافات القائمة بين النوعين في الأدوار والمكانات الاجتماعية انطلاقاً من المبادئ والأسس التي تركز عليها، فإن الكثير منها قد أكدت على جانب من الموضوع، بحيث أولت له أهمية بالغة لكن في المقابل كان هناك تقليل، هذا إن لم يكن تجاهل وإهمال للجوانب الأخرى. ويمكن أن يلاحظ ذلك عند أصحاب النظرية البيولوجية، الذين ردّوا كل الاختلافات بين النوعين بما في ذلك الاختلافات الفكرية والنفسية والاجتماعية إلى تأثير الهرمونات وتركيب المخ لتبرير التمايز في الأدوار الجندرية وتفسير التقسيم الجندري للعمل كما فعلت النظرية الوظيفية، وإن كانت الدراسات الحديثة لم تؤكد هذه الافتراضات وتؤكد بها باليقين التام، لعدم توفر دليل علمي في البيولوجيا يثبت أن المرأة أقل من الرجل عقلاً أو جسداً أو نفساً. وقد ذهبت روث بلير "أستاذة طب" إلى أن التمييز الطبيعي أصبح جزءاً من إيديولوجيا تسعى إلى جعل ما هو في الحقيقة اختلافات اجتماعية وسياسية تبدو فوارق طبيعية وبيولوجية، وبذلك تسوغ التمايز بين الأدوار الاجتماعية وعلاقات الهيمنة بالخضوع، وأكثر من ذلك أن ما يمكن أن يفرض بوصفه طبيعياً يصبح ببساطة معياراً يسوغ القواعد والأعراف التي تقتضي استهجان كل من يحيد عنها" (أفاية، 1988، ص.33). على هذا الأساس، وجهت لأنصار النظرية البيولوجية الكثير من الانتقادات، خاصة من أصحاب نظرية التنشئة الاجتماعية، التي بدورها عملت على تفسير الاختلافات بين النوعين، وردّها إلى عوامل اجتماعية ثقافية، تنافلتها الأجيال عن طريق التنشئة الاجتماعية. فحاولت أن تثبت بالدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية دور التنشئة الاجتماعية في خلق التمايزات الجندرية، فأكدت أن الفروق القائمة بين النوعين مرهون كلياً بالمجتمع، باستثناء الفروق البيولوجية المرتبطة بوظيفة الحمل والإنجاب، وكل شيء غير ذلك هو نتيجة التقسيم الجندري للعمل. فما يسمى طبيعة أنثوية وطبيعة ذكورية كان ولا يزال يستخدم لإضفاء الشرعية على استمرار سيادة الرجال على النساء، ويتخذ

ذريعة لتوزيع العمل تبعاً للنوع (شوي، 1995، ص.19). وإن كان لهذا الرأي ما يؤكده على أرض الواقع، وما تثبته الأدلة التاريخية، إلا أن هذا لا يعني تجاهل دور العوامل الطبيعية والبيولوجية في جعل النوعين متميزين. كما أن هذا الرأي قد تجاهل الطبيعة البشرية التي تتميز بالإرادة الحرة، فالإنسان ليس مجرد أداة أو آلة يمكن التصرف فيها كيف ما شاء، بل ذو عقل وإرادة يمكنه من التغلب على كل المصاعب التي تعترضه، ثم أن المجتمع في أصله مجموعة من الأفراد وهذه القيم والمعايير والقواعد الاجتماعية التي كرّست الصورة النمطية للأدوار الجندرية، في الكثير منها من صنع الأفراد، مما يعني أنه بإمكانهم تغيير هذا التفاضل القائم بين النوعين إذا ما توفرت الإرادة في تغييره لتحقيق المساواة الجندرية.

وإذا كانت نظرية الجندر التي جاءت كرد على الطرحين السابقين، معتبرة أن الاختلافات القائمة بين النوعين ليست من الطبيعة بل أن الجنس تصور اجتماعي، أوجدته الثقافة والمجتمع لتدعيم الهيمنة الذكورية، ومن ثمة ما يسمى ذكورة/ أنوثة مقولتان تنتجه وتحكمه أنظمة سياسية، معيارية. أي أن التمييز الذي تعانيه النساء نتاج ممارسات ثقافية واجتماعية وسياسية يمكن التصدي لها وتغييرها، مادام أن هاتين المقولتين من الصفات المتغيرة التي تختلف من مجتمع لآخر، وعليه فإن ظاهرة تقسيم الأدوار الاجتماعية بناء على الاختلاف الجندري ليس بالظاهرة الأبدية والشاملة. مما دفع بأنصار هذه النظرية إلى الدعوة إلى ثورة بيولوجية لطمس كل الفروق بين النوعين وإلغاء الأدوار المحددة جندرياً. إن هذه الأفكار قد تبين قصورها، بل وتجاوزها حتى على يد أبرز من دعا إليها ودافع عنها كما هو الحال مع بيتي فريدان، التي رأت أن ضرب الأسرة كان الخطيئة الكبرى، وأن النظام الاقتصادي يجب أن يتيح خيارات مثل العمل نصف الوقت، كي تتمكن المرأة من رعاية بيتها والمشاركة في المجال الاقتصادي في نفس الوقت.

في دراسة أصل الفروق بين النوعين، تم الإشارة إلى هناك نظريات سوسيولوجية تبنت إحدى هذه المنظورات في تفسير التقسيم الجندري للأدوار والمكانات في البناء الاجتماعي. كما فعلت النظرية الوظيفية في تأكيدها أن تقسيم الأدوار بين النوعين كان على أساس الاختلافات

البيولوجية القائمة بينهما، وتبنيها هذا الطرح لم يكن إلا لتدعيم النظام الاجتماعي وتماشيا مع الأسس التي يركز عليها طرحها. وفي المقابل، فإن النظرية الصراعية التي زعمت أن الفروق القائمة بين النوعين ناتجة عن أسباب اقتصادية أفرزتها المراحل التاريخية التي مرّ بها المجتمع البشري. ومن ثمة التمايز القائم بين النوعين في مجال تقسيم الأدوار الجندرية لم يكن نتيجة ظروف طبيعية بل لأسباب اجتماعية اقتصادية، قد أدى بها إلى تجاهل دور العوامل الطبيعية في وجود الفروق بين النوعين. وإذا كانت التفاعلية الرمزية قد أكدت على دور التنشئة الاجتماعية في تقسيم الأدوار إلى أدوار ذكورية وأخرى أنثوية، تماشيا مع المبادئ التي تتأسس عليها النظرية، فإن النظريات النسوية قد اختلفت هي كذلك في تفسيرها لهذه الاختلافات، كاعتقاد النسوية الراديكالية بالتحتمية البيولوجية، لدرجة مغالاتها في تعظيم الصفات الأنثوية، واختزال المرأة في حدود جسدها، وكان ذلك على حساب قدراتها العقلية. في حين ركزت نسويات أخريات على العامل الاجتماعي، ومغالاتهن في تقدير هذا العامل، برد الفروق الطبيعية والفيزيولوجية والنفسية إلى الاختلافات الاجتماعية والسياسية، وإن كان هناك اتفاق إلى حد ما على أن ثقافة المجتمع تعد عاملا مؤثرا في سلوك الفرد، وفي طريقة تفكيره، وأن اللغة تعكس الثقافة، التي سيطر عليها الرجل منذ عصور، فسيطر بذلك على الحقيقة لأن ما هو صواب على حد تعبير فوكو، يعتمد على ما يهيمن على الخطاب (برهومة، 2002، ص.32)، لهذا وقعت المرأة في خطاب الرجل، ورضيت بتوزيعه للأدوار، باختزال كل طاقاتها في العمل المنزلي ورعاية الأطفال، وإن كانت اليوم استطاعت أن تتجح في القيام بأدوار اقتصرت سابقا على الرجل، وهذا يؤكد ما لديها من قدرات واستعدادات.

إن الإقرار بالاختلافات الطبيعية بين الرجل والمرأة، التي تعني وجود فروق بيولوجية بين النوعين لا يعني نقیصة أو عیبا. إن الفروق مسألة سوية وطبیعیة، بل میزة وامتیازا، ونفی هذه الفروق هو الوضع الشاذ، لأن لكل نوع دوره ورسالته في الحياة، وفي المحافظة على النوع البشري. والدراسات العلمية تؤكد أن ما يوجد من فروق بين النوعين في الوظائف الفيزيولوجية لا يبرر المبالغة في افتراض وجود فروق سيكولوجية واجتماعية، ومن ثمة لا يبرر انعكاسها في

مجالات العلم والعمل والإنتاج والتوظيف، فمعظم هذه الفروق مرده التنشئة الاجتماعية التي ينشأ عليها الطفل (الذكر والأنثى) منذ الصغر في إطار نظام من القيم والقواعد الاجتماعية والأعراف. إن هذه النظريات تجاهلت أن التأكيد على عامل دون آخر يؤدي إلى فهم جزئي للموضوع، ويعطي مبررا للمنحرف عن السلوك السوي لتبرير انحرافه. ثم أن هذه النظريات تجاهلت الإرادة الإنسانية التي تميز الكائن العاقل عن غيره من المخلوقات التي تؤهله لتشكيل شخصيته، وتحديه للعوامل البيولوجية والاجتماعية.

رغم الاختلاف في وجهات نظر الإتجاهات النظرية وتفاوت كل منها في طريقة المعالجة، إلا أنه لا يمكن التقليل من أهمية كل منها، لأن جميع النظريات قدمت نظام معرفي متكامل، وعالجت التمييز الجندري من زوايا مختلفة.ولهذا فإن ما يبدو من تناقض بينها هو في الحقيقة تكامل وانسجام بين مختلف هذه المواقف إذا تم النظر إليها مجتمعة مع بعض، وهذا يعني أن الاختلاف قد حقق التكامل المعرفي.

المبحث الرابع

الدراسات السابقة والدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية

أظهرت بعض الدراسات العربية أن الصورة النمطية الجندرية ما تزال فاعلة في مجال العمل، التي تظهر في الصفات الجندرية التي يوصف بها الذكور والإناث، وتشكل في نفس الوقت الأدوار والمكانات لكل منهما. من بين هذه الدراسات، دراسة حوسو بعنوان "تصورات المعلم/المعلمة حول مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وأبعاده في محافظة العاصمة"، حيث أظهرت أن التصورات الجندرية التقليدية ما تزال راسخة في ذهنية الرجل بينما تحمل الإناث تصورات جندرية غير تقليدية ومتوازنة جندرياً، بحيث كانت التصورات الجندرية على مقياس الصفات الجندرية نمطية تقليدية لأفراد عينة الدراسة فعزت الصفات النمطية كالرعاية والعاطفة للأنثى وعزت الصفات النمطية كالعقلانية للذكر (حوسو، 2009). وفي السياق ذاته، أظهرت دراسة الروسان الموسومة بـ "الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها" أن تصورات الفجوة الجندرية كانت في المؤسسات غير الحكومية أفضل منها في المؤسسات الحكومية، وتركزت هذه الاختلافات في تصورات الوظيفة الجندرية والمكانة الجندرية والعلاقة الجندرية، إلا أن هذه الاختلافات كانت بسيطة فيما يتعلق بالأدوار الجندرية والقوانين والتشريعات، كما أظهرت الدراسة وجود مفاضلة جندرية فيما يتعلق بتقلد المناصب الإدارية القيادية (الروسان، 2003). أما دراسة شحاتة الموسومة بـ "المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤها" التي هدفت إلى التعرف على الصورة التي يكونها العاملون في المجال الأكاديمي عن زميلاتهم، وشملت عينة الدراسة 100 من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة المنوفية في مصر، قد توصلت إلى أن هناك اتفاق على ملامح معينة للصورة التي يكونها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لزميلاتهم وهي أنها مهتمة بمظهرها، تعتنق الأفكار

العصرية، واثقة من نفسها، أحكامها تتأثر بمشاعر الآخرين ومثقة. أما الصفات التي لا تتصف بها من وجهة نظرهم هي السمات التي حُصيت أدنى تقدير منها أن مظهرها عصري، تتدخل في شؤون الآخرين، متصلبة، تنهكهم على تصرفات الآخرين وتتعالى عليهم. كما أظهرت الدراسة أن هناك قدراً من التشابه بين الصورة، التي رسمها أعضاء هيئة التدريس لزميلتهم، وصورة المرأة كما تقدمها وسائل الإعلام. أما عن تأثير هذه الصورة بالتخصص الأكاديمي لمن كوَّنها أو حالته الاجتماعية، فقد بيَّنت الدراسة أن هناك درجة أعلى من التشابه في ملامح الصورة التي يكونها المتخصصون في العلوم الإنسانية وفي الآداب، والمتزوجون بصفة عامة بالمقارنة بملامح الصورة التي يكونها المتخصصون في العلوم الطبيعية والعزّاب (شحاتة، 1999).

من الإعتقادات المألوفة أن التعليم يلعب دوراً في أحداث تغيرات إيجابية في المجتمع، من حيث أنه يفتح المجال أمام المرأة لاقتحام مجال العمل لتكون بذلك مساوية للرجل في الأدوار والمكانات، ومن ثمة تقليص الفجوة الجندرية القائمة بين النوعين. إلا أن واقع الحال أظهر خلاف ذلك، حيث كشفت دراسة علاونة الموسومة بـ "الحراك الجندري للمرأة المتعلمة في المجتمع الأردني" أن التعليم لم يلعب دوراً في تغيير الإيديولوجيا الجندرية التقليدية والمرتبطة بالهوية الجندرية للمرأة المتعلمة وهي الإيديولوجيا التقليدية ذاتها، التي يحملها المجتمع عن نظيرتها غير المتعلمة، إذ لا تزال توصف بالحنان والعطف والثرثرة. كما كشفت الدراسة بأن التعليم لم يحدث أثراً في تغيير الإيديولوجيا الجندرية التقليدية المرتبطة بمشاركة المرأة في المجال الأسري من وجهة نظر (أزواج المعلمات، ربات المنازل، أزواج ربات المنازل) بينما حملت المرأة المتعلمة إيديولوجيا جندرية ليبرالية. وأظهرت الدراسة أنه رغم الانفتاح والانفراج النسبي في المجتمع الأردني فيما يتعلق بعمل المرأة خارج المنزل إلا أن المجتمع لا يزال يفضل عمل المرأة في الأماكن غير المختلطة، وبذلك فإن التعليم لم يلعب دوراً في تغيير الإيديولوجيا الجندرية التقليدية

المرتبطة بمشاركة المرأة في مجال العمل العام. كما توصلت الدراسة إلى أن التعليم يعد حراكاً شكلياً صورياً وحراكاً زائفاً لم تسهم المرأة المتعلمة من خلاله في إحداث حراكاً جندياً يمكنها من المشاركة الفاعلة في المجتمع إلى جانب الرجل. (علاونة، 2011).

إن تحصيل المرأة للدرجات العلمية العليا أسوة بالرجل ودخولها إلى عالم الشغل عامة ومجال التدريس الجامعي خاصة وتقدمها في الرتب الأكاديمية، دفع ببعض الدراسات إلى الكشف عن حجم الفجوة الجندرية القائمة بين النوعين من حيث أداء الأدوار وطبيعة المكنات في هذا المجال. من هذه الدراسات، دراسة سنقر الموسومة بـ "الفعاليات العلمية للمرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق" التي هدفت إلى معرفة واقع عمل المرأة عضو الهيئة التدريسية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والعوامل المؤثرة في أدائها. وقد تكونت عينة الدراسة من 59 فرد من أعضاء الهيئة التدريسية ذكورا وإناثا بنسبة 7% من المجتمع الأصلي طبق عليهم الاستبيان. توصلت الدراسة إلى أن الجهد الذي تبذله المرأة عضو الهيئة التدريسية أكبر مما يبذله الرجل في مجال التدريس، وأداء المرأة عضو الهيئة التدريسية أقل من أداء الرجل في مجال البحث العلمي. كما توصلت الدراسة إلى أن المرأة عضو الهيئة التدريسية تصرف وقتاً أقل من الرجل في مجال خدمة المجتمع، وحسب الدراسة يعود ذلك إلى مجموعة من المعوقات التي تواجهها، والتي تترك آثاراً سلبية في عملها الجامعي منها ما يتعلق بالبيئة الجامعية ومنها ما يتعلق بالأسرة (سنقر، 2007). ومن الدراسات التي تناولت مشاركة المرأة الباحثة في النشر العلمي ومدى إسهامها في تطوير البحث العلمي، دراسة الخثيلة بعنوان "المرأة والبحث العلمي في التعليم الجامعي بين الواقع والتحديات"، التي أظهرت أن المرأة تشارك في الإنتاج العلمي بقدر لا بأس به، وأنها شاركت في أكثر من نوع من الإنتاج العلمي. كما تشير الدراسة إلى وجود صعوبات مختلفة واجهت المرأة في مجال البحث العلمي منها ندرة وجود مساعد باحث لتسهيل إجراءات

البحث، قلة اللقاءات العلمية المتخصصة، النقص في تزويد الباحثة بمصادر المعرفة، صعوبة التطبيق الميداني، عدم تنوع المجالات العلمية ذات التخصص الدقيق، عدم وجود تفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وعدم وجود التشجيع المادي لإجراء البحوث، عدم تيسير إجراءات النشر وصعوبات أخرى تتعلق بأعباء التدريس والتسيير الإداري بالإضافة لمعوقات اجتماعية وأسرية (الختيلة، 1992). كما حاولت بعض الدراسات الوقوف على أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المتعلقة بالبحث العلمي، منها دراسة حسين الموسومة بـ "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن" التي هدفت إلى التعرف على تأثير بعض المتغيرات على الإنتاجية العلمية، باعتماد على الإستبيان. توصلت الدراسة إلى وجود انخفاض للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس. كما أظهرت أن الذكور أكثر إنتاجية للكتب العلمية المؤلفة من الإناث. كما بيّنت وجود أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للكتب المؤلفة والإشراف على رسائل الدراسات العليا ومناقشتها (حسين، 2006).

من جانب آخر، أظهرت دراسات عربية أن بلوغ المرأة للمراكز القيادية ما يزال يتضمن إشارة إلى الرفض الضمني لوجودها ضمن توقعات محددة سلفاً بأنها ذكورية، بحيث ما تزال المواقع القيادية تمنح إلى الرجل الذي يحتل المكانة الأعلى في مقابل المكانة المتدنية للمرأة، على اعتبار أن الخصائص القيادية ذكورية بامتياز. من هذه الدراسات، دراسة خساونة الموسومة بـ "الثقافة المؤسسية ودورها في النمو المهني والتقدم الوظيفي في المراكز القيادية للمرأة العاملة في وزارة التربية والتعليم الأردنية" التي أظهرت أن نمط الثقافة التنظيمية السائد في الوزارة يعكس بشكل عام ميله للتركيز على كل من النتائج، أداء العمل، الإتصال المنغلق، الرقابة المحكمة والسلوك الواقعي، وأن هذا النمط يؤكد الخصائص الذكورية في العمل، ولا يهيئ الفرص للنساء للاستفادة من التقدم الوظيفي، ولا يتناغم مع الثقافة الأنثوية في ممارسة الأدوار القيادية بسبب قوة

الممارسات التنظيمية القائمة على تغليب السلطة الذكورية وتعميقها لخصائصهم. كما كشفت الدراسة عن محدودية تأثير التنشئة الأسرية على قدرتها في مواجهة صعوبات العمل، وأن المرأة العاملة تتلقى دعماً مادياً ومعنوياً من أفراد العائلة، حيث يتجه الأفراد الذكور لتقديم الدعم المعنوي بدرجة أكبر، بينما تتجه الإناث لتقديم الدعم المادي بدرجة أعلى، وأن المرأة تتجه نحو المرأة الزميلة للمساعدة في حل قضايا العمل بدرجة أعلى من توجهها نحو الرؤساء والزملاء (خصاونة، 2007).

أما دراسة البشاشة الموسومة بـ "درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها" التي سعت إلى التعرف على درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها من وجهة نظرها ومن وجهة نظر رؤساءها ومرؤوسيهها، قد أظهرت أن المرأة القيادية تمتلك السمات من وجهة نظر رؤساءها، وأن للعوامل الاجتماعية أثر في تقييم المرؤوسين الذكور للمرأة القيادية منها عدم الرغبة في رئاسة المرأة للرجل وطبيعة التنشئة الاجتماعية للذكور، حيث تم تكريس صورة المرأة النمطية مما أوجد رجال يؤمنون بالأدوار. كما بيّنت الدراسة أن للعادات والتقاليد أثر سلبي في إعاقه وصول المرأة إلى المراكز القيادية، بالإضافة أن المرأة ما تزال تهاب من أن تتقدم لموقع قيادي (البشاشة، 2008). ومن جملة ما أشارت إليه نتائج دراسة الحسين الموسومة بـ "السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها" أن المرأة القيادية تتميز بسمات عديدة منها حب الإطلاع على ما هو جديد، دقة في إعطاء المعلومات، عادلة، ملتزمة، وتتميز أيضاً بالمصادقية. لكنها تفتقر إلى اللباقة والمرونة وعدم الصبر، لا تهتم إلا بالعمل وفوقية في التعامل مع الآخرين. كما أظهرت الدراسة أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم ذات مهارات إدارية عالية، فهي تدير الاجتماعات بكفاءة، تعمل بروح الفريق، تتفاعل وتتعاون مع الجميع، تتميز بالإبداع وتنسيق الجهود بالمؤسسة. لكنها تفتقر للمبادرة والتنبؤ، ولا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والعاملين، وتفتقر للقدرة على اتخاذ القرار. أما عن المعوقات التي تواجه المرأة

القيادية، فقد كشفت الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تعترض وصولها إلى المراكز القيادية وهي: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة ومحدودية طموحها، بالإضافة إلى عدم ثققتها بنفسها وقدراتها، وتمييز المحسوبية والعشائرية ضدها، كما بيّنت عدم وجود معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية (الحسين، 2011). كما كشفت دراسة الرمادي الموسومة بـ "تقييم مستوى فاعلية ممارسة الوظائف الإشرافية للمرأة الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المرأة ورؤساءها وتابعيها في مراكز بعض الوزارات" أن جميع أفراد مجتمع الدراسة أجمعوا على أن المرأة تمارس الوظائف الإشرافية بفعالية مع تفاوت بينهم في أولوية تلك الممارسات تبعاً للمتغيرات المستقلة. كما بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع رؤساءها من الذكور عند تقييمهم لممارسة الوظائف الإشرافية للمرأة، وكذلك بالنسبة للتابعين، كما كشفت الدراسة فيما يتعلق بوجهة نظر التابعين حول أولوية الممارسات الإشرافية التي تقوم بها المرأة، وهي التنظيم. أما المرأة فأعطت الأولوية لوظيفة الإخبار (الرمادي، 2002). وفي السياق ذاته، سعت دراسة رداح الموسومة بـ "اتجاهات القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية نحو تعيين المرأة في مراكز قيادية في الجامعات" إلى التعرف على درجة موافقة القادة الإداريين على امتلاك المرأة للخصائص والمهارات القيادية. تألفت عينة الدراسة من جميع أعضاء مجال العمداء في الجامعات الأردنية الحكومية، وبلغ العدد الذي أجري عليه الدراسة (45) فرداً باستخدام الإستبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات القادة الإداريين إيجابية جداً نحو امتلاك المرأة للخصائص القيادية، وإيجابية نحو امتلاك المرأة للمهارات القيادية. كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود دلالة إحصائية تعزى للتخصص العلمي (علمي/أدبي) بين اتجاهات هؤلاء الإداريين نحو امتلاك المرأة للمهارات والخصائص القيادية التي تؤهل المرأة لاحتلال مراكز قيادية في الجامعات (رداح، 1998). وقد أظهرت دراسة جدوالي الموسومة بـ "اتجاهات الفرد الجزائري نحو

تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية" إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو تولي المرأة للمناصب القيادية، بحيث يؤيد الفرد الجزائري فكرة المساواة بين النوعين في التعليم والعمل، وفي المناصب القيادية باعتراف بكفاءتها وقدراتها القيادية، كما توصلت إلى أن للمرأة القدرة على تسيير المؤسسات التعليمية ولكنها عاجزة عن تكوين علاقات إنسانية جديدة بينها وبين المسؤولين (جدوالي، 2012). وفي السياق ذاته، كشفت دراسة علي الموسومة بـ "المرأة وأنماط القيادة الإدارية" التي اعتمدت على أسلوب البحث النوعي، باعتماد المقابلات المفتوحة، أن الاختلاف بين المرأة والرجل بخصوص الأسلوب القيادي لا يمكن إيعازه إلى اختلافات فردية، وإنما ينسب إلى فروق تنظيمية، حيث لا تمنح للمرأة كل الصلاحيات والقوة، التي تمنح للرجل. كما أظهرت الدراسة أن الثقافة السائدة تهين للرجل معطيات القيادة كشبكة الإتصال على جميع المستويات الوظيفية والشخصية، مما يسمح له بالتعبير عن ذاته في جميع الأشكال، أما المرأة فتعبرها لذاتها يكون أكثر محدودية من الرجل. وقد كشفت الدراسة أن الفروق في الأسلوب القيادي بين الرجل والمرأة جاءت إيجابية ولصالح المرأة، لأن المرأة أكثر تنظيماً وترتيباً وصرامة. كما أظهرت أن أهم معوقات المرأة في القيادة هي الميل والنزعة العاطفية (علي، 2003).

إن اقتحام أحد النوعين لمجال الآخر خاصة في مجال العمل العام، يؤدي إلى خلق جملة من الصعوبات بسبب الصورة النمطية المشكلة للهوية الجندرية، وقد اتجهت بعض الدراسات إلى الكشف عن المعوقات التي تحول دون ترقية المرأة الموظفة في الجهاز الإداري إلى المستويات العليا، منها دراسة خصاونة بعنوان "صعوبات ترقية المرأة الموظفة إلى المستويات الإدارية العليا في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم" التي توصلت إلى وجود تأثير على ترقية المرأة إلى المستويات الإدارية العليا، حيث احتلت الصعوبات الاجتماعية المرتبة الأولى وتلتها كل من الصعوبات الشخصية وصعوبات التأهيل العلمي والفني والمهني، بينما بلغت الصعوبات المؤسسية

المرتبة الأخيرة. كما بيّنت الدراسة الصعوبات التي تعترض الموظفات، حيث احتلت الصعوبات المؤسسية المرتبة الأولى ومجال الصعوبات الشخصية في المرتبة الأخيرة من حيث درجة تأثيرها على ترقية المرأة الموظفة (خصاونة، 1992). كما أظهرت دراسة مرعي بعنوان "معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسين الصناعيتين" أن معوقات المجال الاجتماعي أكثر تأثيراً، ثم تلتها معوقات مجال التأهيل العلمي والمعرفي، وكانت معوقات مجال عدم المساواة في العمل ثم معوقات المجال النفسي والطبيعي في المراكز الأخيرة، وعن تأثير العوامل الشخصية والاجتماعية على اتجاهات المبحوثات نحو تقدمهن وظيفياً، فقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي (مرعي، 2001). أما دراسة الطراونة الموسومة بـ "واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية، والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" فقد توصلت إلى أن واقع التمكين الإداري للمرأة جاء في درجة متوسطة، وجاءت تصورات أفراد عينة الدراسة للمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة في تمكين المرأة بدرجة متوسطة، كما أشارت الدراسة إلى أثر المعوقات الشخصية ومدة الخدمة في الجامعة، وكذا التفاعل بين مدة الخدمة والرتبة الأكاديمية (الطراونة، 2011). وفي السياق ذاته، هدفت دراسة الحجوج، الموسومة بـ "معوقات وصول المرأة إلى المستويات العليا في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، إلى تحديد المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية والتأهيلية، التي تحد من وصول المرأة إلى المستويات الإدارية العليا في الجامعات السعودية. وقد تكونت عينة الدراسة من (332) امرأة من أعضاء هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من المعوقات، أهمها المعوقات التنظيمية، التي احتلت المرتبة الأولى، وتمثلت في سياسة التمييز الممارسة لصالح الرجل، بسبب عدم ثقة المسؤولين بقدرات المرأة في تولي المهام في

المناصب الإدارية العليا، بالإضافة إلى الصورة المرسومة في ذهن الرجل عن المرأة نتيجة التنشئة الاجتماعية، التي تعزز الدور الثانوي للمرأة، وعدم قناعة الرجل بمؤهلات المرأة في عدم تفضيلهم العمل تحت رئاسة المرأة مهما امتلكت من مؤهلات وخبرة. تلتها المعوقات التأهيلية العلمية والمهنية، التي تمثلت في تدني الفرص المتاحة أمام المرأة مقارنة بالفرص المتاحة للرجل، وقلة الكفاءات النسوية المؤهلة لتدريب النساء للوصول إلى المستويات العليا، بسبب التحيز لصالح الرجل في البرامج التدريبية، التي تؤهله مهنيا وفنيا. ثم تبعتها المعوقات الاجتماعية، المتمثلة في نظرة المجتمع الدونية للمرأة، ورفض فكرة أن تكون المرأة في موقع المسؤولية، بسبب التنشئة الاجتماعية، بالإضافة إلى حصر أدوارها في مجال التدريس خارج البيت والخروج عن هذا المجال يعد خروجاً عن العادات والتقاليد. وقد احتلت المعوقات الشخصية المرتبة الأخيرة، التي تمثلت في عدم ثقة المرأة بنفسها، نتيجة التنشئة الاجتماعية، وعدم طموح ورغبة المرأة في الرقي الوظيفي، ولكثرة مسؤوليات المرأة وعدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات الوظيفة وواجباتها الأسرية والاجتماعية، بالإضافة إلى الخوف من الإختلاط بالرجال (الحجوج، 2007). أما دراسة بن خذير الموسومة بـ "عوامل غياب المرأة عن صنع القرار في المنظومة التربوية الجزائرية من وجهة نظر عينة من الأستاذات" التي هدفت إلى الكشف عن عوامل بعد المرأة الجزائرية عن مواقع صنع القرار في قطاع التربية والتعليم. وقد اعتمدت الدراسة على أداة الإستبيان التي طبقت على عينة قوامها 422 أستاذة تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من التعليم الثانوي والجامعي. أظهرت الدراسة أن بعد المرأة عن مواقع صنع القرار يعود بالدرجة الأولى إلى العوامل المؤسساتية ثم ضعف التمثيل السياسي، يليه النموذج التقليدي للأدوار والهيمنة الذكورية، والنموذج الذكوري للقيادة. وأخيراً المفهوم الخاطئ للدين (بن خذير، 2012).

لم تختلف كثيرا نتائج الدراسات العربية عن ما توصلت إليه الدراسات الأجنبية في التأكيد على استمرارية الثقافة الذكورية وسيطرة الإيديولوجيا التقليدية وتأثيرهما في تحديد الأدوار والمكانات للرجل والمرأة، على الرغم من اختلاف البيئات والثقافات بين المجتمعات. ففي مجال التعليم، أظهرت دراسة سلطنة "Sultana" الموسومة بـ "النظام الأبوي وإيديولوجيا المرأة الجندرية" التي أجريت على (340) امرأة متزوجة في 3 قرى في بنغلادش، عن وجود إيديولوجيا تقليدية لدى غالبية النساء فيما يتعلق بتعليم الأبناء، وبأن معظم الأمهات يملن نحو الإيديولوجيا الأبوية فيعطين الأولوية لتعليم الذكور على حساب تعليم الإناث، كما أظهرت الدراسة بأن تعليم المرأة يخضع للسيطرة الأبوية، التي تكشف عن قاعدة جندرية لامساواتية في التعليم، الذي يؤدي إلى عدم حصول الإناث على نفس الفرص، التي يحصل عليها الذكور في اكتساب المهارة والمعرفة، مما يدل على تحيز المرأة ضد المرأة وإعادة إنتاجها للإيديولوجيا الأبوية الذكورية (Sultana, 2010). وضمن بيئة العمل، قد تلعب المكانة التي رسمتها ثقافة المجتمع دورا في تحديد الاتجاهات نحو المرأة، حيث كشفت دراسة ستيمنز وريمر "Reimer and Steinmetz" الموسومة بـ "تعليم عالي ولكن في حقل التخصص الخطأ" في أن حقل التخصص يُظهر وجود فجوة جندرية هائلة فيما يتعلق بالبطالة والوظائف ذات المكانة المتدنية، فالإناث المتعلقات هن أكثر خسارة من الرجال من حيث إشغال الوظائف ذات المكانة المتدنية، حيث تخضع المرأة للسيطرة الذكورية في حقل التخصص (Steinmetz, Reimer, 2009). كما حاولت ليستر "Lester" في دراستها الموسومة بـ "الأداء الجندري في مكان العمل" التعرف على كيفية هيمنة الأدوار الجندرية داخل نسق الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة عضو الهيئة التدريسية تؤدي أدوار جندرية نسوية نمطية ترتكز على خبرات التنشئة خارج الجامعة وتفاعلها مع خبرات التنشئة ضمن الثقافة التنظيمية للجامعة حيث يعملن على إعادة تعريف هويتهن الجندرية وصيانتها من خلال أدائهن (Lester, 2008). وفي

نفس السياق، حاولت دراسة فيلدمان ومورييل "Feldman et Morelle" الموسومة بـ "النساء العالمات في فرنسا" التعرف على مدى تطبيق مبدأ المساواة بين النوعين في العمل الجامعي، وقد أظهرت الدراسة أن المرأة حققت تقدماً في مجال البحث العلمي، وأن النساء في الجامعات الفرنسية تشكل قوة متنامية، غير أنهما نبهتا إلى وجود سقف زجاجي غير مرئي يقف عائقا في وجه تقدم المرأة، فرغم القول بالمساواة إلا أنه يلاحظ عملية خفية تقوم بتوجيه المرأة نحو الجانب التعليمي ونحو الاختصاصات التي لا ترضي طموح الرجال (Feldman, Morelle, 1994). وأجرت الباحثتان أستين ومالك "Astin and Malik" دراسة بعنوان "المرأة الأكاديمية في الولايات المتحدة: المشكلات والحلول" هدفت إلى رصد فعاليات المرأة في الجامعات الأمريكية العامة والخاصة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة تعطي للتدريس ونصح الطلاب اهتماماً أكبر مما تعطيه للبحث العلمي، حيث بلغ متوسط عدد الساعات الأسبوعية التي تقضيها في التدريس وواجباته (41,2 ساعة) تقابلها عند الرجل (31,5 ساعة). أما في مجال البحث العلمي، بلغ متوسط عدد الساعات الأسبوعية التي تصرفها المرأة (22,7 ساعة) يقابلها عند زميلها الرجل (26,9 ساعة). وقد بيّنت الدراسة أنه نتيجة عدم اهتمام المرأة الكافي بالبحث العلمي، فإن ما تنشره المرأة من بحوث أقل مما ينشره الرجل، حيث أن (43%) منهن لم ينشرن اطلاقاً، مما يسهم في التفرقة بين النوعين، خاصة في الجامعات العريقة والمتميز في اهتماماتها البحثية، التي تفسح المجال وتتيح فرص التميز أمام الباحثين الذكور لإظهار قدراتهم على مستوى الولايات جميعها. كما أظهرت الدراسة أنه رغم اهتمام المرأة الأكاديمية بالبحث العلمي، الذي يتطور مع تقدم العمر والإرتقاء في الرتب الأكاديمية، إلا أن سرعة تطورها في هذا المجال أقل من سرعة تطور زميلها الرجل، مما يجعل الفرق واضحاً بين إنتاجهما البحثي مع تقدم العمر والإرتقاء في الرتب الأكاديمية. وتبين الباحثتان الأسباب وراء قلة النشر للمرأة بالقول أن الأعباء الأسرية من زواج وأمومة تشكل حواجز تعرقل

تقدم المرأة الأكاديمي، وقد أسفرت الدراسة عن وجود عوامل تسبب الشدة النفسية لنصف النساء وخمس الرجال في الجامعات الأمريكية كالترقية والشعور بضيق الوقت وعدم توفير بعض منه لحياة الفرد الشخصية وعدم مبالاة الآخر وتجاهله. (Astin & Malik, 1994)

إن التمييز واللامساواة الجندرية في مجال العمل، ما تزال تلعب دورا في إعاقة المرأة على أداء دورها ووصولها للمناصب القيادية، هذا ما كشفت عنه دراسة برنر "Brunner" بعنوان "تجربة مديرات التربية في اللامساواة" التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، أين تشكل المرأة الأمريكية ما نسبته 13% فقط في هذا الموقع القيادي للعام 1999-2000. وتألفت عينة الدراسة من 12 مديرة تم اختيارهن عشوائيا، بالإضافة لموظفين اثنين اختارهما الباحث عشوائيا، يعملان في المديرية التي تعمل فيها المديرية. من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تمييز ضد المرأة نتيجة لثقافة المجتمع، حيث يعتقد الرجال أن الرجل لديه قدرة أكبر على السيطرة وضبط الأمور، كما أن المجتمع يفضل التعاون مع الرجل، مما أدى بإحدى المديرات لانتداب رجل يتعامل مع رئيس البلدية بدلا منها، لأن البلدية تسهل الأمور حين يتعامل معها رجل بدل امرأة، ولكنها لم توضح ذلك للبلدية أو للموظف، بل احتفظت بذلك لنفسها. كما عملت الدراسة على التعرف على ما تعنيه بعض المفاهيم للمبحوثات وكيفية استخدامها، فأظهرت الدراسة أن القوة تعني المشاركة مع الآخرين، والهدوء هدفه الإصغاء وهو أفضل أداة للاتصال الصحيح. أما النمط القيادي فيعني عند المبحوثات اللطف بدلا من التسلط والهجوم، وتحمل المسؤولية بغض النظر عن المصاعب (Brunner: 2000). أما دراسة كل من دورن، روكي، بابلويز "Dorne, Rouke & Papalewis"

التي أجريت في ولاية كاليفورنيا بعنوان "المرأة والإدارة التربوية، دراسة حالة تسع نساء" باستخدام الملاحظة والمقابلة، قد أظهرت أن أهم السمات لدى المبحوثات هي الصبر، التفكير الإيجابي، الحماس، الإصغاء، التنظيم، تحمل المسؤولية واحتواء من حولهن. وبالنسبة للمقارنة بين

المرأة والرجل في الأنماط القيادية، فبينت الدراسة أن المرأة تستخدم الأسلوب التعاوني أكثر من الرجل في اتخاذ القرار، مما ينتج عنه المشاركة في السلطة. كما تعتبر المرأة ديموقراطية أكثر من الرجل، لهذا يشعر العاملون مع المرأة بالرضا الوظيفي أكثر من العاملين مع الرجل، لأن هذا الأخير يوجه للمهمة وهو سلطوي، بينما تعتبر المرأة مثالية ومشاركة وتحمل المسؤولية وتقبل المهام الصعبة (Dorne, Rouke , Papalewis , 2003).

- التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض للدراسات التي تناولت أدوار ومكانات المرأة والرجل في مجال العمل، تبيّنت الرؤية حول طبيعة الإتجاهات التي يمتلكها كل من الرجل والمرأة وأبعادها، بحيث أظهرت معظم هذه الدراسات عن رسوخ الثقافة التقليدية، التي تكرّس التمايز في الأدوار والمكانات نتيجة التتميطات الجندرية المشكّلة للهوية الجندرية سواء في البيئة الاجتماعية أو في البيئة المؤسسية التنظيمية، ولعل هذا ما يفسر وجود المرأة في مواقع التي أقرّها المجتمع سلفاً لها، والرفض الضمني لاقتحامها مجالات معدة مسبقاً للرجل، وأيضاً رفض تبادل الأدوار فيما بينهما بما لا يتلاءم مع الثقافة التي يؤمن بها المجتمع وتنبأها الذهنية المجتمعية، بدليل وجود معوقات مشتركة أشارت إليها هذه الدراسات، التي تدل على استمرارية هذه الثقافة ومدى قوتها وفعاليتها.

من بين أوجه التقارب بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- من حيث موضوع الدراسة وأهدافها:

بعض الدراسات التي تعرضت لها الدراسة الحالية اتجهت إلى تناول الموضوعات المتعلقة بمجال العمل العام، وبالأخص في مجال التعليم العالي على افتراض أنه أكثر مجالاً لردم الفجوة الجندرية بين الرجل والمرأة بسبب المستوى العلمي العالي الذي يتميز به كل منهما. إلا أن نتائج الكثير من الدراسات أظهرت استمرارية الصورة النمطية التقليدية التي تكرس التمايزات الجندرية، مما انعكست على الأدوار والمكانات، وبالنتيجة تطابق الهوية الجندرية مع التوقعات التي رسمها المجتمع للنوعين بما لا يسمح باختراق أحدهما لأماكن الآخر.

- دراسات تركّز على استمرارية اللامساواة الجندرية:

أجمعت الكثير من الدراسات على استمرارية النظرة الدونية للمرأة بسبب الصورة النمطية السلبية، التي مانتزال راسخة في ذهن الرجل وأيضاً المرأة، على الرغم أنها لم تعد أقل شأنًا من الرجل سواء في العلم أو التواجد في مجال العمل العام، بدليل تقلدها للمناصب القيادية في أماكن العمل. مما يشير إلى قوة الثقافة المجتمعية التي مانتزال تؤثر على الثقافة المؤسسية التنظيمية، هذه الأخيرة التي تخضع إلى القوانين والتشريعات بينما الثقافة المجتمعية تخضع للعادات والقيم المتوارثة. فعلى الرغم أن معظم الدساتير تكفل للمرأة المساواة مع الرجل في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا أن هذه الدراسات أظهرت أن الواقع السائد عموماً لا يعكس تقدماً في مكانة المرأة على غرار الرجل.

- من حيث معوقات تقدم المرأة في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار:

ركّزت الكثير من الدراسات على المعوقات الاجتماعية والشخصية والثقافية والمؤسسية، التي تحدّ من مشاركة المرأة وتقف عقبة في وصولها إلى المناصب القيادية، وبيّنت الدراسات أن المعوقات متأصلة في المجتمع خاصة العربي بسبب سيطرة الثقافة الذكورية على جميع جوانب الحياة.

إن تناول الدراسات السابقة لملامح المجتمع العربي في مقابل المجتمع الغربي، بالكشف عن طبيعة البنية الثقافية الاجتماعية لكل منهما، جعل إطار الإتجاهات الجندرية لا يختلف كثيراً، بحيث تبين أن المرأة الأكاديمية في كلا المجتمعين مانتزال تلاحقها النظرة الدونية وعدم الاعتراف بإمكاناتها، بسبب قوة الثقافة الذكورية وقوة الممارسات التنظيمية القائمة على تغليب السلطة

الذكورية وتعميقها لصالح الرجل. من بين ما استفادت منه الباحثة في هذه الدراسات كيفية استخدام المناهج البحثية العلمية، كما استفادت من نتائج هذه الدراسات في تفسير نتائج الدراسة الحالية. وعلى ضوء ما سبق، فإن الدراسة الحالية تمثل إضافة نوعية للدراسات السابقة، خاصة الدراسات التي أجريت في المجتمع الجزائري، لأنها تقدم تصورا شاملا للإيديولوجيا الجندرية التي يمتلكها العقل الأكاديمي بمكوناته الثلاثة: أعضاء هيئة التدريس، المسيرون الأكاديميون والباحثون الجامعيون، من حيث أداء الرجل والمرأة للأدوار وفعاليتهما وطبيعة المكنات التي يتموقع فيها كل منهما في مجال التدريس الجامعي، التأطير العلمي، المشاركة في الفعاليات العلمية، البحث العلمي وأيضا التسيير الإداري، وشكل التمايزات الجندرية وانعكاساتها على أداء الأدوار ورسم المكنات.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- ❁ أولاً: منهج الدراسة
- ❁ ثانياً: محددات الدراسة
- ❁ ثالثاً: أدوات الدراسة
- ❁ رابعاً: مجتمع الدراسة وعينتها
- ❁ خامساً: كيفية تحليل المقابلة
- ❁ سادساً: المعالجة الإحصائية

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً/ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي بالعينه بغرض الكشف عن مضمون الإيديولوجيا الجندرية لدى أعضاء هيئة التدريس، الميسرين الأكاديميين والباحثين الجامعيين في جامعة "أبو القاسم سعد الله" جامعة الجزائر 2 سابقا، من خلال دراسة أبعادها وتشعباتها المختلفة في عينه الدراسة والوقوف على الفروق في أداء الأدوار بين الرجل والمرأة الأكاديميين.

إن منهج المسح الذي اعتمدته الدراسة لا يقتصر على مجرد الوصف بل يتعداه إلى تفسير مواقف أفراد عينه الدراسة، بالكشف عن طبيعة الإتجاهات التي يمتلكونها حول الأدوار والمكانات في النسق الأكاديمي، وإن كان المستوى الأكاديمي والمكانة الاجتماعية والعلمية العالية، التي بلغها الرجل والمرأة الأكاديميان قد ساهمت في تغيير الإيديولوجيا الجندرية من الإيديولوجيا التقليدية التي تركز على المفاضلة الذكورية إلى الإيديولوجيا الليبرالية المؤمنة بالمساواة الجندرية، مما يمكن أن تؤثر إيجابا في تغيير الواقع الاجتماعي الجزائري بما يخدمه في تطوير وتكييف قيم جديدة تؤمن بالمساواة وتتنبذ التحيز الجندري بتجاوز كل ما هو معطى في الثقافة الأبوية التقليدية، ومن ثمة إعادة ترتيب الأدوار والمكانات وفق مبدأ العدالة والإنجاز بغض النظر عن النوع الذي ينتمي إليه الشخص.

اتساقا مع طبيعة الدراسة، تمّ استخدام منهج تحليل المضمون، باعتباره أسلوبا يستهدف الوصف الكيفي والمنظم للمحتوى، فهو يتيح تحقيق التكامل بين الأبعاد الكمية والكيفية للمادة المدروسة. وقد ارتكز تحليل المضمون على عدة فئات ومستويات، منها مستوى أداء الأدوار، مستوى المكانات ومستوى العلاقات. وتمّ اختيار أسلوب تحليل الموضوع Analyse Thématique كشكل أساسي

من طرائق تحليل المضمون، الذي ينسجم مع طبيعة الدراسة الحالية. ويعد تحليل الموضوع الوحدة الأكثر فائدة في تحليل المضمون، فهو فكرة مفردة حول مسألة ما، يتم تقليص الموضوعات التي هي عبارة عن وحدات إلى موضوعات فرعية، ولذلك كان من المفيد تحديد مستويين من حيث العمومية:

- مستوى الموضوع العام، ويعني الفكرة الأساسية التي تدور حولها الموضوعات.
- مستوى الموضوع الجزئي أو الأقل عمومية، والمقصود بذلك الأفكار التي تحدد خصائص معينة للموضوع العام (حمزة، 2010).

ثانيا/ محددات الدراسة:

1- المحدد المكاني: ارتبط محدد الدراسة بجامعة " أبو القاسم سعد الله" جامعة الجزائر 2 سابقا الواقعة بالجزائر العاصمة، وتمّ الاعتماد على هذا المحدد على اعتبار أن الجامعة تتوفر على أعداد متقاربة لأعضاء هيئة التدريس من الرجال والنساء من جهة ووجود مسيرين أكاديميين من الرجال والنساء في المناصب الإدارية بالجامعة من جهة أخرى، بالإضافة إلى وجود مختلف الرتب الأكاديمية التي يتموضع فيها الرجال والنساء الأكاديميون.

2- المحدد الزمني: تمّ جمع المادة العلمية والمعلومات لغايات هذه الدراسة في الفترة ما بين 29/10/2013 إلى غاية 30/04/2014 لمدة خمسة أشهر.

ثالثاً/ أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المقابلة، وعملت على تدعيم هذه الأداة بالإعتماد على الإستبيان، الملاحظة، الوثائق الرسمية، المجالات العلمية المحكّمة.

- إجراءات إعداد دليل المقابلة: أعدت الباحثة دليل المقابلة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث استفادت من طريقة بناء الأدلة ودقة الأسئلة، وعليه تمّ إعداد قائمة بالأسئلة الموجهة لأفراد عينة الدراسة للإجابة عنها. وقد استغرق بناء الدليل شهراً كاملاً بمساعدة محكمين في صياغة الأسئلة بما يلبي أهداف الدراسة، وعلى ضوء آراء المحكمين أضيفت بنود وعدلت بعض البنود وتمّ حذف ما هو غير ملائم، إلى أن وصل إلى صورته النهائية، حيث صار يتألف من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: تضمن أسئلة عن دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات أعضاء هيئة التدريس (رجالاً ونساء).

- الجزء الثاني: تضمن أسئلة عن دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات المسيرين الأكاديميين (رجال ونساء).

الجزء الثالث: تضمن أسئلة عن أشكال التمايزات الجندرية القائمة في الوسط الجامعي.

أجرت الباحثة مقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين رجالاً ونساء، واستغرقت مدة المقابلة في متوسط ساعة و 20 دقيقة، وقد أبدى الكثير منهم تعاونهم واهتمامهم بالدراسة واستعدادهم للإجابة.

تمّ الإتصال المباشر مع أفراد عينة الدراسة في قاعة الأساتذة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وفي مكاتب المسيرين الأكاديميين الذين أبدوا كل الإهتمام والتعاون مع الباحثة في إجراء المقابلات.

اعتمدت الباحثة على المعايير التالية في إجراء المقابلة:

- الإتصال بأفراد عينة الدراسة من المسيرين الأكاديميين وتحديد موعد في حال عدم توفر الوقت في ذلك اليوم لإجراء المقابلة.

- زيارة قاعة الأساتذة يوميا من يوم السبت إلى يوم الخميس من الثامنة ونصف صباحا إلى الثانية مساء، لمدة خمسة أشهر.

- مراعاة عدم مقاطعة أفراد عينة الدراسة أثناء إجراء المقابلة وإجراء الحوار كل على حده، بحيث أجرت الباحثة المقابلة مع كل فرد من أفراد العينة على انفراد إلا في حالة واحدة عند إجراء مقابلة مع مبحوثة وتدخل أستاذ زميل لها ليرد على ما أبدته من مواقف التي كان يخالفها، وبعدها اتصلت الباحثة بذات الأستاذ لإجراء المقابلة معه.

- اعطاء الفرصة الكافية لكل فرد من أفراد العينة للتعبير عن تجاربه والتصريح بمواقفه دون التأثير فيها.

- عدم إجهاد أفراد العينة بالأسئلة الكثيرة والإبتعاد عن التكرار، مع إعلام أفراد العينة قبل إجراء المقابلة عن الوقت الذي تستغرقه المقابلة مسبقا.

- استخدمت الباحثة جهاز التسجيل، بالإضافة إلى إعادة الجمل التي يجيبها الشخص الذي تجرى معه المقابلة في حالة عدم وضوح الإجابة للتأكد من قصد المبحوث وتجنب أي التباس أو غموض في المعنى. وعملت الباحثة على التقيد بنقل الإجابات عند تفريغها كما عبر عنها أفراد العينة بالشكل الحرفي وهذا لتوخي الموضوعية، ولهذا اضطرت الباحثة تكرار سماع المقابلة المسجلة عدة مرات، للتأكد من النقل الموضوعي لإجابات أفراد العينة.

أما الأدوات المكملة لأداة المقابلة، التي استعانت بها الدراسة لتدعيم الأداة الرئيسة بهدف تحقيق أغراض الدراسة فهي:

- إعداد الاستبيان:

بعد العودة إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، قامت الباحثة ببناء الاستبيان لاستطلاع مواقف أعضاء هيئة التدريس (رجال ونساء) من أفراد عينة الدراسة بهدف الوقوف على درجة القيام بواجبات التدريس والمشاركة في الفعاليات العلمية والنشر العلمي، بحيث اقتصرت هذه الأداة في الحصول على النتائج الكمية لمقارنتها بما توصلت إليه الدراسة في جانبها الكيفي وعليه تمّ تصميم استبيان موزع على جزئين:

- الجزء الأول: تضمن خصائص عينة الدراسة وشمل (15) متغيراً.

- الجزء الثاني: تضمن أربعة محاور، حيث شمل الجانب الكمي للدراسة موزع كما يلي:

- المحور الأول: تعلق بالوقت الذي يصرف في تحضير الدروس، لقاء الطلاب ومتابعة أعمالهم، تحضير أسئلة الإمتحانات وتصحيحها.
- المحور الثاني: تضمن عدد الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه وعدد لجان المناقشة المشارك فيها.
- المحور الثالث: تضمن عدد الملتقيات العلمية المشارك فيها وطنياً ودولياً وعدد التربصات المشارك فيها خارج الوطن

• المحور الرابع: تعلق بعدد المنشورات العلمية من بحوث منشورة في مجلات علمية محكمة

الوطنية منها والدولية، الكتب الجامعية، الكتب العامة والكتب المترجمة والمعاجم.

- إجراءات الملاحظة: استخدمت الباحثة أسلوب الملاحظة من خلال طريقة المعاينة المباشرة وتسجيل المواقف أولاً بأول فور وقوعها خلال الفترة التي قضتها مع أفراد عينة الدراسة للتعرف على مواقف أعضاء هيئة التدريس وأيضاً المسيرين الأكاديميين وأسلوب التعامل مع الآخرين، وقامت الباحثة بمشاهدة ومراقبة سلوكيات أفراد عينة الدراسة في أماكن عملهم، وقد تمّ التعرض لها أثناء مناقشة وتحليل نتائج الدراسة بما يوافق المواقف والظروف التي ارتبطت بها.

- الوثائق الرسمية: استعانت الباحثة بالسجلات المتعلقة بالإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه)، بهدف استخدامها لقياس الفروق بين الرجل والمرأة الأكاديميين في عدد الرسائل التي أشرف عليها كل منهما. وقد استعانت الباحثة بالسجلات في قسم اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كما اعتمدت الباحثة على السجلات المتعلقة بمخابر وفرق البحث العلمي، حيث قامت بتصنيف رؤساء المخابر وفرق البحث حسب النوع.

- المجلات العلمية المحكمة: اعتمدت الباحثة على المجلات العلمية المحكمة الصادرة عن جامعة الجزائر2، لاستخدام الإنتاج العلمي من أبحاث ودراسات منشورة في هذه المجلات كمقياس للإنتاجية العلمية، بغرض الوقوف على الفروق بين الرجل والمرأة من حيث الإنتاج العلمي. وقد استخدم هذا المقياس باحثون مثل أندروز Andrews عام 1979 (ص. 137)، بحيث يؤخذ عدد المقالات والبحوث المنشورة في المجلات التي تتبع أسلوب التحكيم قبل النشر دليلاً على ارتفاع المستوى العلمي للمادة المنشورة. وقد اعتمدت الباحثة على المجلات العلمية المحكمة التالية: مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تصدرها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سداسياً، مجلة

الآداب واللغات ، تصدر عن كلية الآداب واللغات سنويا، مجلة دراسات نفسية وتربوية يصدرها قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، ومجلة اللغة والأدب يصدرها قسم اللغة العربية وآدابها.

رابعاً/ مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من الرجال والنساء الأكاديميين في جامعة "أبو القاسم سعد الله" جامعة الجزائر 2 سابقا الواقعة بالجزائر العاصمة، الذي بلغ عددهم 1077 أستاذ منهم 655 أستاذة في السنة الجامعية 2012- 2013 حسب ما هو مبين في الجدول (26)

جدول(26)

توزيع الأساتذة حسب النوع والرتبة الأكاديمية للسنة الجامعية 2012- 2013

الرتبة الأكاديمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	مساعد المجموع
						الكلية
مجموع الأساتذة	188	211	97	456	183	1077
عدد الأساتذات	50	92	70	312	137	655

تضم الجامعة كليتين وهما كلية الآداب واللغات الأجنبية، التي تضم ستة أقسام وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تضم خمسة أقسام، بالإضافة إلى معهدين وهما معهد الترجمة ومعهد علم الآثار.

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، تمّ اختيار قسمين من الكليتين وهما قسم اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بطريقة قصدية للأسباب التالية:

- إن اختيار قسم اللغة العربية وآدابها يعود إلى أن الطاقم الإداري المسير كله نسوي، بداية من مدير البحث العلمي، نائب رئيس القسم إلى رئيس القسم وأيضا على مستوى الكلية من العميد ونائب

العميد، بحيث أنه لأول مرة تتواجد المرأة الأكاديمية في التسيير الإداري على مستوى كلية الآداب واللغات الأجنبية وعلى مستوى قسم اللغة العربية وآدابها، هذا الأخير الذي لم تتول المرأة مسؤولية تسييره منذ تأسيسه بعد إستقلال الجزائر.

- يعود سبب اختيار قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا إلى أن معظم الطاقم الإداري المسير لهذا القسم رجال باستثناء امرأتين من أعضاء هيئة التدريس تترأسان دائرة تخصص.
- وجود أعداد متقاربة لأعضاء هيئات التدريس من الرجال والنساء في مختلف الرتب الأكاديمية في قسم اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، بحيث عمدت الباحثة إلى الاختيار على أساس متغير النوع والرتبة الأكاديمية، حتى يمكن الوصول إلى تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة، كما يتضح في الجدول (27).

جدول(27)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والرتبة الأكاديمية

علم النفس وعلوم التربية			اللغة العربية وآدابها			الرتب الأكاديمية
الرجل	المرأة	المجموع الكلي	الرجل	المرأة	المجموع الكلي	
21	13	34	28	5	33	أستاذ التعليم العالي
26	23	49	18	18	36	أستاذ محاضر أ
9	10	19	2	5	7	أستاذ محاضر ب
19	54	73	13	22	35	أستاذ مساعد أ
1	16	17	8	19	27	أستاذ مساعد ب
76	116	192	69	69	138	المجموع الكلي

هذه الدراسة نوعية، أجريت على (79) فردا من أعضاء هيئة التدريس ومسيرين أكاديميين وإداريين في جامعة الجزائر2. تم اختيارهم بطريقة المعاينة الهادفة الحصصية العرضية،

بحيث تكون خصائص كل مفردة من مفردات العينة تتطابق مع الشروط المحددة مسبقاً، والتي تتطابق مع خصائص المجتمع. وقد عمدت الباحثة إلى اختيار مفردات العينة طبقاً للشروط والمواصفات التالية:

- الإختيار حسب النوع، الرتبة الأكاديمية والمناصب الإدارية التي تتطابق مع خصائص مجتمع الدراسة.

- مراعاة حجم عينة الدراسة، بحيث تكون ممثلة لأفراد مجتمع الدراسة، وهذا ما سعت إليه الباحثة، كما هو موضح في جدول (28).

- الإتصال المباشر مع عضو (ة) هيئة التدريس في قاعة الأساتذة، وأخذ الموافقة بإجراء المقابلة. وعند الرفض، البحث عن عضو آخر من النوعين.

- الإتصال المباشر بالمسيرين الأكاديميين من النوعين في مكاتبهم وطلب إجراء المقابلة معهم.

بلغ عدد أفراد العينة نساء (42) من أعضاء هيئة تدريس ومسيرات أكاديميات، موزعات على النحو الآتي: (28) امرأة من أعضاء هيئة تدريس، (12) مسيرة أكاديمية وعضو هيئة تدريس في الوقت ذاته، إضافة لمسيرتين إداريتين. أما عدد أفراد العينة رجال، فقد بلغ (17) من أعضاء هيئة تدريس و(19) مسير أكاديمي وفي نفس الوقت هم أعضاء هيئة تدريس بالإضافة إلى مسير إداري واحد، كما هو موضح في جدول (28).

جدول(28)

توزيع أفراد عينة الدراسة

	مجتمع الدراسة			عينة الدراسة			%
	رجل	مرأة	المجموع	رجل	مرأة	المجموع	
عدد الأساتذة والمسيرين في قسم الأدب العربي	69	69	138	13	12	25	18,11
عدد الأساتذة والمسيرين في قسم علم النفس	75	117	192	19	22	41	21,35
عدد المسيرين غير منتمين لقسمي الأدب العربي وعلم النفس	41	16	57	5	8	13	19,11
المجموع الكلي	185	202	387	37	42	79	20,41

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من المسيرين الأكاديميين الرجال (20) فرداً، من بينهم (13) مسيراً أكاديمياً يتقلّدون مناصب قيادية في الجامعة، وتمّ اختيارهم من المجموع الكلي للمسيرين الأكاديميين، الذي يبلغ عددهم (48). أما باقي المسيرين الرجال، الذي بلغ عددهم (7) فقد سبق لهم العمل في التسيير الإداري، أي تقلّدوا مناصب قيادية على مستوى الجامعة في السنوات الماضية. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من المسيرات الأكاديميات (14) مسيرة أكاديمية وإدارية، تقلّدت (10) منهن مناصب إدارية في الفترة التي أجريت معهن المقابلة، وهو العدد الذي أُخذ من العدد الإجمالي الذي بلغ (18) مسيرة أكاديمية وإدارية. أما باقي أفراد العينة النساء الذي بلغ عددهن (4) فقد تقلّدن مناصب إدارية في الفترات السابقة، ويوضح جدول (29) المناصب التي يتقلّدها الرجل والمرأة في مجتمع الدراسة (جامعة أبو القاسم سعد الله). أما المناصب الإدارية التي تقلّدها أفراد عينة الدراسة فهي موضحة في الجدول(40).

جدول (29)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والمنصب الإداري

المجموع الكلي	مجتمع الدراسة مرأة	رجل	المناصب الادارية
1	/	1	رئيس جامعة
4	1	3	نائب رئيس جامعة
1	1	/	نائب عام جامعة
2	1	1	عميد كلية
4	2	2	نائب عميد
2	1	1	رئيس المجلس العلمي
2	/	2	نائب عام الكلية
2	1	1	مدير معهد
11	2	9	رئيس قسم
22	7	15	نائب رئيس قسم
11	0	11	رئيس اللجنة العلمية
4	2	2	مدير فرعي
66	18	48	المجموع الكلي

خامسا/ كيفية تحليل المقابلة: اعتمدت الباحثة على الطريقة التالية في تحليل المقابلة:

- جمع المادة العلمية وتفرغها بعد التأكد من نقلها الحرفي، عن طريق إعادة سماع المقابلة ومقارنتها بما تمّ نقله، والحرص على تفرغ إجابات أفراد العينة في اليوم الذي أجريت فيه المقابلات، وعلى أقصى تقدير يومين، لتحقيق الأمانة العلمية. وقد أورد في هذا الصدد، حسن عبد الباسط نقلا عن ماكوبي: " تشير كثير من البحوث أن عدم تدوين إجابات المبحوثين وقت سماعها يؤدي إلى نسيان لكثير من المعلومات وتشويه لكثير من الحقائق " (عبد الباسط، 1982، ص.347).
- تصنيف وفرز إجابات أفراد عينة الدراسة حسب النوع لتقادي التداخل في الإجابات، وتنظيم وترتيب الإجابات بهدف إبرازها في شكل معلومات تستخدم للإجابة على الأسئلة.
- استخدام القياس الكمي في تصنيف إجابات أفراد العينة الرجال والنساء، باعتماد القياس التالي:

- أكثر من نصف عدد أفراد العينة = الغالبية

- نصف أفراد العينة = الكثرة

- أقل من النصف = البعض

- أقل من ربع أفراد العينة = القلة.

- وضع السؤال كمحور واستحضار كل الإجابات حوله، ثم تقسيم المحور إلى فئات، بحيث أن جميع الأسئلة الفرعية تحولت إلى فئات فرعية.

- عرض القضايا المتعلقة بكل فئة من فئات المحور وتدعيمها باقتباسات من أقوال أفراد عينة الدراسة، وعرض الاختلافات في وجهات النظر.

- استخلاص من إجابات أفراد العينة القضايا التي أجمعوا عليها والتي اختلفوا فيها والإجابات الشاذة.

- القيام بتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

سادسا/ المعالجة الإحصائية: تم تفريغ المعلومات وتحليلها فيما يتعلق بالجانب الكمي للدراسة، باستخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات وترتيبها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

خصائص عينة الدراسة

المحور الأول: دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات لأعضاء

هيئة التدريس في الجامعة

المحور الثاني: دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات المسيرين

الأكاديميين

المحور الثالث: التمايزات الجندرية من حيث الإنتاج الفكري للباحثين الجامعيين

المحور الرابع: انعكاس التمايزات الجندرية على أداء الدور في المؤسسة الجامعية

الخاتمة والإستنتاجات

توصيات الدراسة

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

أولاً: خصائص عينة الدراسة

يتضمن هذا المحور توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع، العمر، المنشأ، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، عمل الزوج، الدرجة العلمية، مصدر الشهادة، الرتبة الأكاديمية، المركز الوظيفي، الترتيب الوظيفي في الجامعة، مدة الخدمة الإجمالية، الاتجاه الإيديولوجي، المشاركة الاجتماعية والسياسية.

أولاً: النوع

جدول (30)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
رجال	37	46.8
نساء	42	53.2
المجموع الكلي	79	100.0

يظهر الجدول (30) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع بلغت (53,2%) للنساء، في حين بلغت النسبة المئوية للرجال (46,8%). تشير هذه النتيجة إلى أن العمل الأكاديمي في الجامعة لم يعد حكراً على الرجل فقط، بل اقتحمت المرأة هي الأخرى هذا المجال، بحيث أصبح عدد النساء مساوياً لعدد الرجال كما هو الحال في قسم اللغة العربية وآدابها وفي بعض الأقسام التابعة لجامعة أبو القاسم سعد الله، بل أن عدد أعضاء هيئة التدريس النساء يفوق عدد الرجال، كما هو الحال في قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا.

جدول (31)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العمر

المجموع الكلي		النوع				
النسبة %	التكرار	نساء	رجال	النسبة %	التكرار	العمر
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
2,5	2	2,4	1	2,7	1	أقل من 30 سنة
19,0	15	19,0	8	18,9	7	بين 31 و 40 سنة
27,8	22	42,9	18	10,8	4	بين 41 و 50 سنة
43,0	34	31,0	13	56,8	21	بين 51 و 60 سنة
7,6	6	4,8	2	10,8	4	أكثر من 61 سنة
100,0	79	100,0	42	100,0	37	المجموع الكلي

يكشف الجدول (31) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العمر بلغت (56,8%) لصالح الرجال في الفئة العمرية (51 - 60 سنة)، تليها الفئة العمرية (41 - 50 سنة) (10,8%)، ثم الفئة العمرية (31 - 40 سنة) (7,6%)، وأخيراً الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) (2,5%).

بالنسبة للنساء، كانت النسبة متقاربة بين الرجال والنساء، حيث بلغت عند الرجال (18,9%) وعند النساء (19,0%). بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (2,7%) للرجال و(2,4%) للنساء في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وهو ما يمثل المعدل الطبيعي لأعمار الأساتذة الجامعيين.

يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الرجال أسبق في اقتحام مجال العمل في الجامعة من النساء، بسبب القيم والثقافة الاجتماعية التي كانت توجه الرجال لتحصيل الدرجات العلمية العليا

لأداء الأدوار الإنتاجية الموكلة لهم وتحسين مركزهم الوظيفي والاجتماعي، في مقابل توجيه المرأة لأداء الأدوار الإنجابية، إلا أن التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري سمحت لها بتحصيل العلم واقتحام مجال العمل في الجامعة، مما قد يكون مؤشرا على هذا التقارب في الفئات العمرية بين الرجال والنساء.

ثالثا: المنشأ

جدول (32)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المنشأ

النوع		المجموع الكلي				
رجال	نساء	التكرار	النسبة			
المنشأ	التكرار	%	المئوية %			
مدينة	19	51,4	32	76,2	51	64,6
ريف	18	48,6	10	23,8	28	35,4
المجموع الكلي	37	100,0	42	100,0	79	100,0

يتضح من جدول (32) أن النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المنشأ بلغت (64,6%) لمنشأ (مدينة)، وكانت أعلى نسبة لصالح الرجال ب(76,2%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمنشأ (ريف) (35,4%)، حيث كانت أدنى نسبة للنساء (23,8%)، في مقابل (48,6%) للرجال. قد تدل هذه النتيجة على أن المبحوثات المقيمات في المدينة أكثر إقبالا على العمل في الجامعة نتيجة الفرص المتاحة لهن لتحصيل الدرجات العلمية العليا ولقربهن من المؤسسات الجامعية المنتشرة في مدن الجزائر. كما يمكن أن تعزى إلى أن المدينة أكثر انفتاحا من الريف في تقبل عمل المرأة، بينما لم يؤثر متغير المنشأ فرقا عند الرجال.

رابعاً: الحالة الاجتماعية

جدول (33)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	الرجال		النساء		المجموع الكلي	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
متزوج	97.3	36	76.2	32	86.08	68
اعزب	2.7	1	21.4	9	2.66	10
مطلق	0.0	0	2.4	1	1.27	1
المجموع الكلي	100	37	100	42	100	79

يظهر من جدول (33) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية بلغت (97,3%) للحالة الاجتماعية (متزوج) لصالح الرجال، تلتها نسبة (76,2%) للنساء، ثم الحالة الاجتماعية (أعزب) لصالح النساء بنسبة (21,4%)، أما الرجال، فبلغت النسبة (2,7%).

الملاحظ من النتيجة أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون سواء كانوا رجالاً ونساءً، وهذا التوزيع يعتبر طبيعياً بما أن نسبة الرجال والنساء مرتفعة في الفئات العمرية الكبيرة. كما تظهر النتيجة في العزوبة بين الرجال والنساء أن نسبة النساء العازبة في العينة أكثر من نسبة الرجال. وقد يدل ارتفاع العزوبة لدى النساء أكثر من الرجال لكون الرجل بيده قرار الزواج كلما توفرت لديه شروط الإستقرار وكان قادراً على الزواج، بينما المرأة لا يتوفر لها قرار الزواج رغم حصولها على الإستقرار المادي المتمثل في الوظيفة.

خامسا: عدد الأبناء

جدول (34)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عدد الأبناء

عدد الأبناء	الرجال		النساء		المجموع الكلي	
	المتكرر	%	المتكرر	%	المتكرر	النسبة المئوية
لا يوجد	3	8,3	2	5,1	5	6,7
أقل من 3	10	27,8	17	43,6	27	36,0
بين 3 و 5	20	55,6	14	35,9	34	45,3
أكثر من 6	3	8,3	0	0	3	4,0
المجموع الكلي	36	100,0	33	100,0	69	100,0

* النسبة المئوية من (36) و (69).

يكشف الجدول (34) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عدد الأبناء بلغت (45,3%) لعدد الأبناء (3-5 أبناء) لصالح الرجال بنسبة (55,6%)، تلتها نسبة (36,0%) لعدد الأبناء (أقل من 3) لصالح النساء بنسبة (43,6%)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (4,0%) لعدد الأبناء (أكثر من 6 أبناء) لصالح النساء بنسبة (0%).

قد تدل هذه النتيجة على أن المبحوثات أقل انجبا من المبحوثين بسبب المسؤوليات الكثيرة التي تقع عليهن، فبالإضافة إلى أدوارها المؤسسية المرتبطة بالواجبات الجامعية من التدريس، التأطير العلمي، البحث العلمي، المشاركة في الفعاليات العلمية، فإنها تقوم بتأدية أدوارها التقليدية المرتبطة بالمسؤوليات الأسرية. على خلاف الرجال الذين هم أكثر تحررا من المسؤوليات الأسرية.

سادسا: عمل الزوج

جدول (35)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عمل الزوج (ة)

عمل الزوج (ة)	الذكور		النساء		المجموع الكلي	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
أطار	5.6	2	28.1	9	16.18	11
موظف إداري	5.6	2	25.0	8	14.71	10
أستاذ جامعي	22.2	8	21.9	7	22.06	15
التعليم	19.4	7	0.0	0	10.29	7
الاعمال الحرة	0.0	0	25.0	8	11.76	8
دون عمل	47.2	17	0.0	0	25.00	17
المجموع الكلي	100	36	100	32	100	68

من خلال الجدول (35) يظهر أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير عمل الزوج بلغت (25,00%) لمؤشر (دون عمل). وجاءت النتيجة لصالح الرجال، حيث بلغت النسبة (47,2%). تليها نسبة (22,06%) لمهنة (أستاذ جامعي) لصالح الرجال بنسبة (22,2%). وإن كانت هذه النسبة متقاربة مع نسبة النساء التي بلغت (21,9%). أما مهنة (إطار) فقد بلغت (28,1%) لصالح النساء، في مقابل (5,6%) للرجال. بينما أدنى نسبة مئوية بلغت (10,29%) لمهنة (التعليم)، حيث جاءت النسبة (19,4%) لصالح الرجال، بينما لم تسجل أي نسبة للنساء في هذه المهنة. هذا يوضح أن أغلب زوجات المبحوثين إما مأكثات في البيت أو يشتغلن في سلك التعليم، بينما أزواج المبحوثات يتوزعون في قطاعات شغل مختلفة، حيث أن أغلبهم إطار سامي في الدولة، أو موظف في الإدارة العمومية، أو يمتن أعمال حرة وبعضهم أستاذ جامعي.

قد تدل هذه النتيجة إلى أن المبحوثين يؤمنون بالتقسيم التقليدي للأدوار، حيث أن أغلب زوجاتهم ربات بيوت، أو تشتغلن في سلك التعليم، على اعتبار أنه الأنسب للمرأة، بينما القلة منهن تشتغل في المجال الإداري. في المقابل تظهر النتيجة أن أغلب أزواج المبحوثات من ذوي المستوى الجامعي، فهم إما إطارات سامية في الدولة أو موظفون إداريون، وإما أساتذة جامعيون.

سابعاً: الدرجة العلمية

جدول(36)

توزيع افراد العينة تبعا لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع الكلي	
	رجال		نساء	
	التردد	النسبة المئوية	التردد	النسبة المئوية
دكتوراه	26	70.3	26	61.9
ماجستير	11	29.7	14	33.3
ليسانس	0	0.0	2	4.8
المجموع الكلي	37	100	42	100

يتبين من الجدول(36) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بلغت (65,82%) للدرجة العلمية (دكتوراه)، وقد سجل كل من الرجال والنساء نفس التكرار (26)، حيث بلغت نسبة الرجال (70,3%) ونسبة النساء (61,9%)، تلتها الدرجة العلمية (ماجستير) لصالح النساء بنسبة (33,3%)، في مقابل (29,7%) الرجال. وتجدر الإشارة أن هناك مبحثين تحملان الدرجة العلمية (ليسانس) لكونهما تشتغلان في التسيير الإداري في الجامعة، وليس ضمن الكادر الأكاديمي. تدل هذه النتيجة على أن المبحوثات

والمبوهين من حملة شهادة الدكتوراه، التي تسمح بالإرتقاء في الرتب الأكاديمية، وأن هناك تقارب بينهما من حيث هذه الدرجة.

من جهة أخرى، تظهر النتيجة أن أعلى نسبة في درجة ماجستير كانت للنساء في مقابل الرجال، وقد يعزى ذلك إلى تأخر المرأة في مناقشة أطروحة الدكتوراه بسبب كثرة المسؤوليات التي تقع على عاتقها، والتي تتوزع بين الواجبات الجامعية، الواجبات الأسرية وتحضير أطروحة الدكتوراه. كما قد تدل على اقتحام النساء لمجال العمل الجامعي بسبب الزيادة المضطردة لنسب النساء في الدراسات العليا كما يتضح في جدول 15. وبناء على ذلك يمكن توقع أن تكتسح الإناث العمل الجامعي، ومنه توقع حدوث تغيرات اجتماعية ثقافية في المجتمع الجزائري.

ثامنا: مصدر الشهادة

جدول (37)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مصدر الشهادة

مصدر الشهادة	الرجال		النساء		المجموع الكلي	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
محلية	75.7	28	92.9	39	84.81	67
عربية	8.1	3	0.0	0	3.80	3
أجنبية	16.2	6	7.1	3	11.39	9
المجموع الكلي	100	37	100	42	100	79

يظهر الجدول (37) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مصدر الشهادة بلغت (84,81%) لمصدر الشهادة (محلية)، وجاءت النتيجة لصالح النساء، حيث بلغت النسبة (92,9%)، في مقابل (75,7%) للرجال. تلتها مصدر الشهادة (أجنبية) بنسبة (11,39%)

لصالح الرجال، حيث بلغت النسبة (16,2%)، بينما بلغت نسبة النساء (7,1%). أما أدنى نسبة مئوية فكانت لمصدر الشهادة (عربية) ب(3,80%)، وقد جاءت لصالح الرجال ب(8,1%)، بينما كانت النسبة منعدمة عند النساء.

يمكن أن تشير هذه النتيجة إلى قوة القيم الاجتماعية التي نشأت عليها غالبية المبحوثات، التي تنظر إلى المرأة أنها قاصر، تحتاج دوماً إلى الحماية والوصاية من الرجل، ولهذا لا يمكن لها السفر بمفردها حتى وإن كان بهدف التحصيل العلمي. وقد أشارت غالبية المبحوثات إلى أن أسرهن تقليدية، متمسكة بعادات المجتمع وتقاليده، التي تظهر في سلطة الأب وتسلط الإخوة الرجال، في مقابل ضعف الأم وخضوعها، الذي فرض عليهن الإنصياع للأوامر دون إبداء الرأي أو مناقشتها، مما جعلهن محدودات في حركتهن ومقيدات في حريتهن. هذا ما يمكن أن يفسر أن أغلب الشهادات التي تحملها المبحوثات مصدرها جامعات جزائرية، بينما القلة منها مصدرها جامعات أجنبية، بسبب حصول بعض المبحوثات على منحة لمواصلة الدراسة في جامعات أجنبية أهمها فرنسا وبريطانيا. وعليه، تشير هذه النتيجة أن العادات التي تمنع المرأة من السفر بمفردها لمواصلة الدراسة وتحصيل الدرجات العليا هي نفسها العادات التي تشجع الرجل على السفر لمتابعة دراساته العليا وتحصيل الدرجات العلمية المرموقة، بدليل أن غالبية المبحوثين والمبحوثات وصفوا أسرهم التي نشؤوا فيها بأنها محافظة وتقليدية.

تاسعا: الرتبة الأكاديمية

جدول(38)

توزيع افراد العينة تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

الرتبة الاكاديمية	الذكور		النساء		المجموع الكلي	
	الترتيب	النسبة المئوية	الترتيب	النسبة المئوية	الترتيب	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	1	2.8	2	5.0	3	3.95
أستاذ مساعد أ	9	25.0	12	30.0	21	27.63
أستاذ محاضر ب	3	8.3	7	17.5	10	13.16
أستاذ محاضر أ	8	22.2	9	22.5	17	22.37
أستاذ التعليم العالي	15	41.7	10	25.0	25	32.89
المجموع الكلي	36	100	40	100	76	100

يتبين من جدول(38) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية بلغت (32,89%) لرتبة (أستاذ التعليم العالي)، وقد جاءت لصالح الرجال بنسبة (41,7%)، أما النساء، فقد بلغت (25,0%). تليها رتبة (أستاذ مساعد أ) بنسبة (27,63%)، موزعة على (30,0%) لصالح النساء و(25,0%) للرجال. ثم رتبة (أستاذ محاضر أ) بنسبة (22,37%)، وقد تساوى الرجال والنساء في احتلال هذه الرتبة. بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (3,95%) لرتبة (أستاذ مساعد ب)، حيث بلغت نسبة النساء (5,0%) ونسبة الرجال (2,8%). قد تفسر هذه النتيجة بأنه على الرغم من أن الرجل أسبق إلى العمل الجامعي والإرتقاء في الرتب الأكاديمية من المرأة، بسبب القيم والثقافة الاجتماعية التي شجعت الرجل على تحصيل العلم والتقدم الوظيفي، في مقابل حصر المرأة في الدور التقليدي، إلا أنه حصل انفراج في تواجد المرأة في مجال العمل الجامعي، الذي يشترط الدرجات العلمية العليا والتقدم في الرتب الأكاديمية، بحيث صارت المبحوثات متساوية مع المبحوثين في الرتب الأكاديمية،

بل أنه يتوقع تقدم النساء على الرجال في الرتب الأكاديمية بسبب الاضطراب المستمر لالتحاق النساء بالعمل الجامعي، وهذا ما تشير إليه جداول 15 و 19 و 36.

عاشرا: المركز الوظيفي

جدول (39)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	الرجال		النساء		المجموع الكلي	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
عضو هيئة تدريس	17	45.9	28.0	66.7	45	56.96
مستشار إداري	1	2.7	2.0	4.8	3	3.80
عضو هيئة تدريس+مستشار أكاديمي	19	51.4	12.0	28.6	31	39.24
المجموع الكلي	37	100	42	100	79	100

يتبين من جدول (39) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المركز الوظيفي بلغت ل (عضو هيئة تدريس) ب (56,96%)، وقد بلغت أعلى نسبة لصالح النساء ب (66,7%) في مقابل (45,9%) للرجال. يليها المركز الوظيفي (عضو هيئة تدريس ومستشار أكاديمي) بنسبة (39,24%) لصالح الرجال بنسبة (51,4%) بينما بلغت (28,6%) للنساء. أما أدنى نسبة مئوية، فقد جاءت للمركز الوظيفي (مستشار إداري) ب (3,80%)، حيث جاءت النتيجة لصالح النساء ب (4,8%)، و (2,7%) للرجال.

تدل هذه النتيجة أن غالبية المبحوثات أعضاء هيئة تدريس، وأن القلة منهن يجمعن بين التدريس الجامعي والتسيير الإداري في الجامعة، بينما غالبية المبحوثين أعضاء هيئة تدريس ويشغلون مناصب قيادية في الجامعة في الوقت ذاته أو سبق لهم العمل في التسيير الإداري،

مما قد يشير إلى أن المرأة أقل إقبالا على العمل الإداري في الجامعة أو أنها مستبعدة من التسيير الإداري، على خلاف الرجل.

حادي عشر: الترتيب الوظيفي في الجامعة

جدول(40)

توزيع افراد العينة تبعا لمتغير الترتيب الوظيفي في الجامعة

الترتيب الوظيفي في الجامعة	النسبة				المجموع الكلي	
	رجال	نسبة	التكرار	نسبة	التكرار	النسبة
رئيس جامعة	1	4.5	0	0.0	1	2.63
نائب رئيس جامعة	1	4.5	1	6.3	2	5.26
نائب عام الجامعة	0	0.0	1	6.3	1	2.63
عميد كلية	3	13.6	0	0.0	3	7.89
نائب عميد	1	4.5	2	12.5	3	7.89
رئيس مجلس علمي	1	4.5	1	6.3	2	5.26
مدير معهد	1	4.5	1	6.3	2	5.26
رئيس قسم	5	22.7	1	6.3	6	15.79
نائب رئيس قسم	5	22.7	5	31.3	10	26.32
نائب عام الكلية	1	4.5	0	0.0	1	2.63
رئيس لجنة علمية	1	4.5	1	6.3	2	5.26
مدير فرعي	0	0.0	1	6.3	1	2.63
المجموع الكلي	20	91	14	88	34	89

يتبين من جدول(40) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الترتيب الوظيفي في الجامعة بلغت (26,32%) لصالح الترتيب الوظيفي (نائب رئيس قسم)، حيث بلغت لصالح النساء ب(31,3%) و(22,7%) للرجال. يليها (رئيس قسم) بنسبة (15,79%)، وجاءت النتيجة لصالح الرجال حيث بلغت النسبة (22,7%) في مقابل (6,3) للنساء وهي النسبة ذاتها في الترتيب الوظيفي (نائب رئيس جامعة، نائب عام الجامعة، رئيس مجلس علمي، مدير معهد،

رئيس لجنة علمية ومدير فرعي). أما أدنى نسبة مئوية كانت للترتيب الوظيفي (رئيس جامعة، نائب رئيس جامعة، نائب عميد، رئيس مجلس علمي، مدير معهد، نائب عام الكلية، رئيس لجنة علمية) حيث بلغت ب(4,5%) لصالح الرجال.

تظهر النتيجة أن المبحوثين يتصدرون مناصب قيادية في الجامعة كما هو حال رئيس جامعة، نائب رئيس جامعة، عميد كلية، رئيس قسم. أما المبحوثات تحتل مناصب تحت إشراف مرؤوسيهما كما هو حال نائب رئيس جامعة (مبحوثة واحدة)، نائب عميد، مدير معهد، رئيس قسم (مبحوثة واحدة)، نائب رئيس قسم، رئيس مجلس علمي، رئيس لجنة علمية (مبحوثة واحدة شغلت هذا المنصب سابقا)، مدير فرعي. كما تظهر النتيجة أن عدد المبحوثات اللاتي يشغلن مناصب قيادية أقل عددا من المبحوثين الذين يشغلون هذه المناصب، مما يشير إلى أن الرجل ما يزال يحتل هذه المناصب، على خلاف المرأة التي تتواجد في مناصب تحت سلطة الرجل (نائب)، وقد يعزى ذلك إلى استمرار الصورة النمطية للمرأة، على اعتبار أنها غير مؤهلة للتسيير الأكاديمي، ولهذا توضع تحت مسؤولية الرجل. أو تخوف الرجل من تفوقها ومنافستها له على هذه المناصب، مما تستبعد من المواقع المسؤولية ووضعتها في مناصب ثانوية.

ثاني عشر: الخدمة الإجمالية في الجامعة

جدول (41)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخدمة الإجمالية في الجامعة

النوع		المجموع الكلي				مدة الخدمة الإجمالية
رجال	نساء	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
3	4	7	8.86	9.5	21.4	أقل من 5 سنوات
6	9	15	19.00	21.4	21.4	بين 5 و 10
1	9	10	12.65	21.4	21.4	بين 11 و 15
4	7	11	13.92	16.7	16.7	بين 16 و 20
7	2	9	11.39	4.8	4.8	بين 21 و 25
10	5	15	19.00	11.9	11.9	بين 26 و 30
6	6	12	15.18	14.3	14.3	أكثر من 31 سنة
37	42	79	100	100	100	المجموع الكلي

يظهر الجدول (41) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخدمة الإجمالية في الجامعة، بلغت للخدمة الإجمالية (بين 26 و 30 سنة)، حيث جاءت لصالح الرجال ب(27,0%)، بينما بلغت نسبة النساء (11,9%). تليها الخدمة الإجمالية (بين 5 و 10 سنوات) و(بين 11 و 15 سنة) لصالح النساء، بحيث بلغت ب(21,4%)، في حين بلغت نسبة الرجال في مدة الخدمة الإجمالية (بين 5 و 10 سنوات) ب(16,2%)، أما (بين 11 و 15 سنة) بلغت (2,7%) وهي أدنى نسبة مئوية بالنسبة للرجال. وجاء التكرار مساوياً في الخدمة الإجمالية (أكثر من 31 سنة) بين الرجال والنساء (6 مبحوثين و 6 مبحوثات)، وقد بلغت النسبة المئوية لصالح الرجال ب(16,2%)، وبالنسبة للنساء ب(14,3%). أما أدنى نسبة مئوية للخدمة الإجمالية (أقل من 5 سنوات) ب(8,86%)، وكانت النسبة بين الرجال والنساء متقاربة.

تظهر النتيجة أن غالبية المبحوثين من ذوي الأقدمية في التدريس الجامعي مقارنة بالمبحوثات، حيث يمتلك سبعة وعشرون (27) مبحثاً أقدمية في العمل الجامعي تفوق ستة عشر (16) سنة، في مقابل عشرين (20) مبحثاً. مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين يمتلكون الخبرة المهنية والتجربة التدريسية تفوق خبرة المبحوثات في مجال العمل الجامعي. مما يدل أن الرجل أسبق من المرأة في اقتحام هذا المجال، كما تدعم هذه النتيجة التفسيرات التي قدمتها الدراسة في أن نسبة النساء في زيادة مستمرة بالنظر لمتغير الخدمة الإجمالية الذي يظهر أن نسب النساء يفوق نسب الرجال في الخدمة الإجمالية (أقل من 5 سنوات، بين 5 و 10 سنوات، بين 11 و 15 سنة، بين 16 و 20 سنة).

ثالث عشر: الاتجاه الإيديولوجي

جدول (42)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الاتجاه الإيديولوجي

الاتجاه الإيديولوجي	الرجال		النساء		المجموع الكلي	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
سلفي	5.4	2	0.0	0	2.63	2
إسلامي معتدل	87.7	29	90.4	38	88.16	67
أشتراكي	2.7	1	2.4	1	2.63	2
علماني	8.1	3	4.7	2	6.58	5
حر	5.4	2	2.4	1	3.95	3
المجموع الكلي	109	37	100	42	104	79

يتبين من الجدول (42) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الاتجاه الإيديولوجي بلغت (88,16%) لصالح الاتجاه الإيديولوجي (إسلامي معتدل)، حيث جاءت أعلى نسبة لصالح النساء، التي قدرت ب(90,4%)، أما نسبة الرجال بلغت (87,7%). يليها

الإتجاه الإيديولوجي (علماني)، حيث بلغت أعلى نسبة لصالح الرجال ب(8,1%) في مقابل (4,7%) للنساء. أما أدنى نسبة مئوية كانت للإتجاه الإيديولوجي (سلفي، اشتراكي)، حيث بلغت (2,63%)، وقد جاءت لصالح الرجال فيما يتعلق ب (سلفي) بنسبة (5,4%)، أما في الإتجاه الإيديولوجي (اشتراكي) جاءت النسبة متساوية بين الرجال والنساء، حيث قدرت في حدود (2%). تظهر هذه النتيجة أن غالبية أفراد عينة الدراسة أصحاب اتجاهات معتدلة تؤمن بالوسطية، غير منتمين لأي اتجاه ذي توجه بعيد عن قيم المجتمع ومعتقداته.

رابع عشر: المشاركة السياسية والاجتماعية

جدول(43)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المشاركة الاجتماعية السياسية

المشاركة الاجتماعية السياسية	النسبة المئوية				المجموع الكلي	
	رجال		نساء		التكرار	النسبة المئوية
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
حزب سياسي	1	2,8	1	2,3	2	2,6
جمعية اجتماعية	2	5,4	6	14,2	8	10,2
نقابة مهنية	3	8,1	1	2,3	4	5,0
حر	31	83,7	34	80,9	65	82,2
المجموع الكلي	37	100,0	42	100,0	79	100,0

يكشف الجدول(43) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المشاركة الاجتماعية والسياسية بلغت ل(حر) ب(82,2%)، حيث جاءت النسبة متقاربة بين الرجال والنساء، إذ بلغت (83,7%) لصالح الرجال و(80,9%) للنساء. تلتها نسبة (10,2%) ل(جمعية اجتماعية) لصالح النساء بنسبة (14,2%)، بينما بلغت النسبة (5,4%) للرجال. بينما بلغت أدنى نسبة ل(حزب سياسي) ب(2,6%)، حيث يوجد مبحث ومبحوثة واحدة منتميان لحزب

سياسي. تشير هذه النتيجة أن غالبية أفراد عينة الدراسة غير منخرطين لأي حزب سياسي أو جمعية اجتماعية أو نقابة مهنية، بحيث ليس لهم أي مشاركة في المجال السياسي أو النقابي أو المجتمعي. مما يعني غياب الأدوار الاجتماعية لدى الغالبية من أفراد العينة (رجال ونساء). قد تعزى هذه النتيجة إلى انسحابهم الإرادي بسبب عدم اقتناعهم بالعمل في المجال السياسي أو في مؤسسات المجتمع المدني، كما قد يعود إلى الجو العام السائد في الجامعة الذي لا يشجع على تفعيل دور الأكاديمي في المشاركة في النشاطات السياسية والمجتمعية، بسبب انشغالاتهم بالأدوار الجامعية وما تقتضيه من بحث ونشاطات علمية، مما تدل هذه النتيجة على غياب دور الأكاديمي في خدمة المجتمع الذي يعد من الأدوار التي تضطلع بها الجامعة.

المحور الأول

دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة

أولاً: التمايزات الجندرية من حيث المظهر الخارجي

يعتبر مظهر أي إنسان انعكاس لشخصيته، فهو يرتبط إلى درجة كبيرة بمستوى ثقافته وذوقه وسلوكه العام، ومؤشر للدلالة على القيم الثقافية والفكرية والاجتماعية التي يحملها الفرد، ويرتكز عليها المجتمع. كما أنه يقدم هوية وإطاراً توقعياً للشخص حسب ما يراه الآخرون، لذا يسعى كل إنسان للظهور بالشكل المناسب الذي يليق به، وبالشكل الذي يترك انطباعاً إيجابياً في نفوس الآخرين عنه، بالأخص إذا كان في مركز علمي هام كما هو حال عضو هيئة التدريس، الذي يستدعي منه الظهور بالمظهر اللائق والمناسب أثناء قيامه بواجباته ومهامه داخل الجامعة بما يتناسب مع مكانته ومركزه العلمي والاجتماعي. وعند سؤال الباحثة لأفراد عينة الدراسة عن انطباعاتهم حول مظهر أعضاء هيئة التدريس رجالاً ونساء جاءت إجاباتهم على النحو الآتي:

أشار غالبية الباحثين الرجال أن زميلاتهم الأستاذات ملتزمات في مظهرهن الخارجي ويعطين انطباعاً جيداً لعضو هيئة التدريس، بحيث لا يظهرن المفاتن الأنثوية من مبالغة في اللباس، استخدام مستحضرات التجميل ومجاراة الموضة، كما لا يظهر الإهمال والتهاون على مظهرهن الخارجي إلا عند القلة منهن، هذا ما أكد عليه 24 (أربعة وعشرون) مبحوثاً من مجموع 36 (ستة وثلاثين) من أفراد العينة الرجال. وقد عزى غالبية من المبحوثين التزام الزميلات الأستاذات بالمظهر اللائق إلى المرأة ذاتها، كون المرأة بذاتها تحب الإعتناء بشكلها

لتبدو في مظهر لائق ومناسب يتلاءم مع الوسط الذي يستدعي ذلك، لهذا من الطبيعي أن تظهر الأستاذات بمظهر حسن الذي يزيدهن مهابة واحتراما. هذا ما يؤكد عليه (ل، ص) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي في قوله: "كانطباع كاين اهتمام وأحس أن الزميلات الأستاذات يمثلوا الأستاذية وكذلك الإداريات، لأن المرأة بطبيعتها تحب الاهتمام بنفسها ولباسها، وكاين اللي مهملات غير مهتمات بمظهرهن ولكن هؤلاء قلة". ويرى (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق أن اعتناء الأستاذة بمظهرها يزيدها احتراما وتقديرا، مما ينعكس إيجابا في علاقاتها بالآخرين، وهذا ما لاحظته على زميلاته، حيث يقول: "أغلب الأستاذات محترمات وتفرض حقا وجودهن، قليل وين تلقى فيه مبالغة واللي ينعكس سلبا في معاملة الآخرين، لأنه كلما تكون المرأة محترمة في شخصيتها، في لباسها وفي تعاملها رح تفرض شخصيتها ووجودها واحترامها، وعلى هذا ماعندناش مبالغة في الاهتمام باللباس، وإن كانت حالات قليلة شاذة، ربما كاين شي يعاب فيهن أن مشاركتها قليلة في الملتقيات، هذا اللي ربما يعاب على المرأة الزميلة". ويؤيد (س، ب) أستاذ محاضر (ب) هذا الموقف، حيث يؤكد أن المرأة الزميلة ملتزمة في لباسها ولا تظهر مبالغة في مظهرها الخارجي، لأنها -حسبه- واعية بأدوارها في مجال العمل الجامعي الذي يقتضي الإلتزام في الهندام لما له أثر على الآخرين ولاسيما الطلبة. يقول: "على العموم كل الأستاذات منضبطات في الهندام وفي اللباس حتى في الماكياج ما كانش مبالغة لأنهن أخصائيات نفسانيات ويعرفن تأثير هذا الشي". في السياق ذاته، يقرّ (ل، م) أستاذ مساعد (أ) أن زميلاته ملتزمات في لباسهن ولم يلاحظ مبالغة في اللباس أو استخدام مستحضرات التجميل أو في السلوك إلا في حالات نادرة، حيث يقول: "ماكانش مبالغة في الاهتمام باللباس، فيه اهتمام معقول ولكن فيه استثناءات مثلا أستاذة هنا في القاعة (قاعة الأساتذة) بسيجارة أمام الأساتذة الآخرين". أما (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر

أكاديمي يرى في اعتناء الأستاذة الزميلة بمظهرها ليس إلا وسيلة لتعويض النقص الذي تشعر به أمام الزملاء الرجال نتيجة نقص الثقة بالنفس، لذلك تسعى لفرض حضورها من خلال الإعتناء بلباسها ومظهرها الخارجي، هذا ما عبّر عنه في قوله: الاهتمام يكون عند المرأة أكثر من الرجل، النساء تتأثر كثيرا بالمظهر، وكواقع تكثر النماذج اللي تركز على الشكل الخارجي كآلية من آليات التعويض، لأن الإنسان لما يبلغ من القناعة، قناعة الذات وصورة الذات الإيجابية تكون عنده ثقة بنفسه، وهنا يكون لباسه معتدل، يعكس شخصيته".

على خلاف موقف غالبية المبحوثين الذين اعطوا انطبعا جيدا عن زميلاتهم الأستاذات، هناك قلة من أفراد العينة الرجال من نفى الاهتمام عنهن، وقد بلغ عددهم 5 (خمس) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، حيث صرّح هؤلاء أن غالبية الأستاذات الزميلات لا يوحى مظهرهن أنهن أستاذات، وقد عزوا ذلك إلى كثرة المسؤوليات الأسرية وضغوطات الحياة، والتقدم في العمر. من بين من أكد على ذلك (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسيّر أكاديمي في قوله: "كاين أستاذات غير مهتمات بمظهرهن مثل هذه الأستاذة اللي كانت في المكتب (لاحظت الباحثة عند دخول مكتب هذا المبحوث لإجراء المقابلة معه امرأة ولكن لا يبدو في هياتها أنها أستاذة جامعية، بسبب الإهمال الملاحظ على هندامها) شفتيها مشي لاهية بروحها (لاحظت إهمالها، إنها غير مهتمة بحالها)، وعندها نية خالصة لدرجة ما تتصوريهاش، عايشة مع أمها فقط، كبرت ولم تتزوج، ولم تعد تهتم بمظهرها. كاين زميلات عندهم مسؤولية الأولاد، مشي مهتمين بحالهم (غير مهتمات بمظهرهن)، وتلقاي هذا عند الغالبية اللي كبروا في العمر. فيه اللي جاوزوا سن الزواج مظهرهم لا يعكس الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية اللي وصلت لها. فيه 60% من الأستاذات ما تهتمش بحالها وعندها الإهمال، ولا يعكس مظهرها المستوى الأكاديمي، وممكن يرجع هذا لظروفهم". يؤيد (أ، م) أستاذ مساعد (أ) ما

ذهب إليه المبحوث (ت، س) في أن الإهمال الملاحظ عند الأستاذات مرده كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وإن كانت هناك من تبالغ في الاعتناء بمظهرها لدرجة ملفه للإنتباه. يقول: "فيه نقص في الاهتمام بالمظهر الخارجي في الجامعة، عمل المرأة جنائية، كيفاه تقدر تخدم برا والداخل (كيف لها أن تعمل في الخارج وفي البيت). وكاين اللي تبالغ في لباسها، في الماكياج، لبس الكعب العالي وإصدار الصوت في المشي، وهو سلوك مايليقش (لا يليق) بمستوى جامعي". ويشير (ب، م) أستاذ التعليم العالي إلى نفس الإنطباع على زميلاته الأستاذات، حيث يقول: "الأغلبية غير مهتمات، مع أن المرأة الجزائرية معروفة بالأناقة. جل الأستاذات غير مهتمات بمظهرهن. لا أعرف لماذا؟ الزملاء الرجال أحسن قليلا، يحاولوا دائما يكونوا في مظهر حسن، عندهم هئية ويفرضوا الإحترام". يؤدي الإهمال للمظهر الخارجي أو المبالغة في الاهتمام به إلى الانتقاص من قيمة الأستاذ الجامعي، والتقليل من تقديره وجعله موضع النقد، هذا ما يراه (ج، م) أستاذ مساعد (أ) في زميلاته، حيث يقول: "الزميلة لا تهتم بمظهرها، وهذا يفتح باب لانتقاصها أو احتقارها أو ازدرائها من طرف طلبتها. أرى صورة متطرفة من الجهتين، في الاهتمام بالمظهر، وصورة متطرفة في التفريط بالمظهر الخارجي".

على صعيد آخر، أجاب 7 (سبعة) مبحوثين من مجموع 36 (ستة وثلاثين) من أفراد العينة الرجال أن هناك نسبة متقاربة في الاهتمام والإهمال عند النوعين، بحيث هناك من يولي اهتماما للمظهر واللباس ويثبت حضوره من خلال الاعتناء بشكله الخارجي، وهناك من هو مهمل ويعطي انطبعا سيئاً للأستاذ الجامعي بغض النظر عن النوع الذي ينتمي إليه. من هؤلاء (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، الذي يؤكد أن الأستاذ الجامعي سواء كان رجلا أو امرأة لا يولي اهتماما كبيرا لمظهره، ودون اعتبار لمكانته ومركزه العلمي والاجتماعي. في هذا السياق يقول: "الإهمال موجود عند الأساتذة الرجال والنساء في المظهر

والهيئة الخارجية. في الماضي كان الأستاذ عنده هيئة ووقار، كان حقا أستاذ في مظهره، لكن بمرور الزمن والآن بالضبط صورة الأستاذ من حيث الهيئة والوقار انهارت، المفروض الأستاذ يحاضر في هيئة مقبولة، على الأقل احترام المكان الموجود فيه واحترام الطالب واحترام الشخص نفسه واحترام الزملاء. الأستاذة بدأت تفقد قيمتها، حتى الطلبة يجوا يشتكوا من الأستاذة، مثلا الطلبة اشتكوا من أستاذة تشعل السجارة وتدخن داخل قاعة التدريس، وبالتالي فيه مشاكل خاصة بالسلوك، مشاكل خاصة بالمستوى، بالهيئة، التعامل، تقريبا انحلال تام. ولم تبق فيه نماذج التي يحتذى بها". كما أشار المبحوث (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي إلى التناقض الكبير بين المظهر والجوهر عند الأستاذ الجامعي سواء كان رجلا أو امرأة بسبب عدم الانسجام بين مظهره من جهة وبين فكره وسلوكه من جهة أخرى. يقول: "أجد اللي كانوا في السابق كانوا أكثر انسجام مع مظهرهم، فالمرأة المتبرجة هي متحررة، إذن هي كذلك. لكن الآن فيه نوع يتظاهرن بمظاهر دينية، وسلوكهم أحيانا يكون مناف تماما لمظهرهن، ولذلك يبدو لي أن المظهر الخارجي (اللباس الملتزم) ليس عن قناعة بقدر ماهو تظاهر وهذا يدل على عدم ثقة المرأة بنفسها، وهذا عند الإثنتين الرجل والمرأة. للأسف الآن لم نعد نعرف حقيقة هذا الشخص ومظهره لا يعكس سلوكه وقناعاته، لأن المظهر لا يعكس الجوهر (يوصل المبحوث كلامه بالتمني) ياريت لو يلتزم الناس ويكون فيه انسجام بين المظهر والفكر والشخصية".

تجدر الإشارة إلى أن إجابات الكثير من المبحوثين ارتبطت باتجاهاتهم الإيديولوجية، لذا اختلفوا في تحديد مفهوم المظهر اللائق واللباس الملتزم. فإذا كان البعض اعتبر الالتزام في اللباس والظهور بالمظهر اللائق يكمن في عدم التبرج والالتزام باللباس الشرعي (الحجاب)، كما هو الحال مع (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق، الذي يقول: "أغلب

الأستاذات الزميلات لباسهم محتشم، ما كانش مبالغة اللي كانت موجودة في الثمانينات، قبل الثمانينات كانت الفرنكفونيات يلبسوا لباس غربي، في التسريحة، لون الشعر، اللباس. الآن فيه بعض الطالبات عندهم هذه السمة، لكن في الزميلات ما كانش". كما صرّح المبحوث (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) على أن هناك اختلاف بين الجيل السابق للأستاذات والجيل الحالي موظفا اتجاهه الإيديولوجي المؤيد لاتجاه المبحوث (ب، ع)، حيث يقول: كايين أستاذات يدرسوا في القاعة بالسيجارة، فيه جيل الأستاذات القدماء وهم غير ملتزمات بالحجاب، أما هذا الجيل فما شاء الله أستاذات ملتزمات إلى حد ما، الجيل القديم يحمل ربما ثقافة أوروبية، لكن الجيل الجديد يحمل ثقافة (يصمت قليلا ثم يواصل الكلام) على الأقل يظهرن الإلتزام في لباسهن".

على خلاف هؤلاء، اعتبر البعض الآخر أن عدم التزام الأستاذات بمظهر مناسب يليق بالجامعة مرده إلى تنامي حركة الإسلاميين وانتشار اللباس الشرعي الذي ارتدته الكثير من الأستاذات دون محاولة لمراعاة التناسق والتوازن في اللباس، الذي أثر سلبا على مظهر الأستاذة وكذلك العلاقات بين الأساتذة فيما بينهم. هذا ما عبّر عنه (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي في قوله: في الجيل انتاعنا كانت العلاقة طبيعية جدا بين الذكر والأنثى، حتى في اللباس. كان اللباس عادي، لما جات الحركة انتاع الاسلاميين كامل صبحوا متحجبات، أحس أن العلاقة كانت انسانية وطبيعية مع الذين كانوا في جيلنا. الآن تغيرت، الغالب أن الاهتمام باللباس يأتي في درجة أقل عند الأستاذات على حسب الهدف، لأن بالنسبة لها اللباس التقليدي (الحجاب وغيره) إيديولوجي يسترها ويخليها ما تباش فتلبس اللي جات، ممكن احي بشعرها مش مشوط (دون تسريح) ولباس انتاع الدار، تلبس جلايية وفوقها حجاب واجي للجامعة".

في المقابل، شهدت إجابات غالبية المبحوثات تبعا لمتغير المظهر الخارجي للأساتذة الرجال تباينا ملحوظا عن إجابات المبحوثين، من خلال التأكيد على الإهمال الملاحظ على الأساتذة الرجال، بالإشارة إلى بعض المظاهر التي لا تليق بمكانة الأستاذ الجامعي منها (عدم النظافة، عدم التناسق في اللباس والألوان، رائحة العرق، رائحة السجائر، أكل اللبان، لباس رياضي في قاعة التدريس، ارتداء سروال من نوع الجينز)، حيث أكدت 22 (اثنان وعشرون) مبحوثة من مجموع 40 (أربعين) من أفراد العينة النساء أن غالبية الأساتذة الرجال مهملون لمظهرهم، الذي لا يوحي أنهم أساتذة ذوي مكانة أكاديمية مميزة. وأرجعت المبحوثات إهمال الزملاء الرجال واللامبالاة لهندامهم إلى عدم إكتراث الأستاذ الرجل بمظهره، فهو لا يولي اهتماما للتنسيق في لباسه مما لا يعكس مركزه العلمي والاجتماعي، من منطلق أن الرجل يبقى رجلا وإن لم يعتن بمظهره. وقد انتقدت (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) مظهر زملاءها الرجال واعتبرته انقاصا لقيمة الأستاذ الجامعي في قولها: "فيه إهمال على مستوى المظهر للزميل الرجل، وهذا ما يعطيش صورة حقيقية للأستاذ الجامعي، لأن المفروض الأستاذ يمثل النخبة، ينعكس المظهر الخارجي في الجانب العلمي والاجتماعي حينما أكرهنا. الزميل غير مهتم بجي ببقعة الزيت على قميصه مثلا، يجي ببدة رسمية مع حذاء رياضي. مكانش تناسق وهذا يدل على تشتت في الفكر". وتدعم (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) موقف زميلتها في التأكيد على الإهمال الملاحظ على الأساتذة الرجال، حيث تقول: "فيه فرق بين الماضي والآن. في الماضي كان فيه اهتمام في الهندام وانسجام في كل شي، أنا أظن أن الشخص لما يكون منسجم ومنسق في هندامه معناه أنه منسجم في فكره، هذا اللي لاحظته لما كنت أدرس عند الأساتذة (تعطي أمثلة بذكر أسماء لبعض الأساتذة). الآن قلّ هذا الشي بشكل كبير، تلقاي أستاذ يأتي للجامعة بأي لباس، لابس سروال قصير، حذاء رياضي، وتوصل أستاذ يجي بلباس وسخ، للأسف، هذا من

حيث الشكل فما بال في الكلام والتعامل". وهناك من المبحوثات من أرجعت إهمال الأساتذة الرجال إلى الظروف الاجتماعية كما هو الحال مع (ب، ف) أستاذة محاضرة (ب) التي تؤكد أن إهمال زملاءها لمظهرهم مرده إلى الظروف التي يعيشها الأستاذ الجامعي "تلقائي الأستاذ الجامعي طول العام في نفس البدلة، في نفس الهيئة، وهذا يرجع لوضعه الاجتماعي، ليس لديه سكن، يعيش مع عائلته، ليس لديه حتى مكتب يحضر فيه الدرس، يكتب درسه على الأرض، كما قال أحد الزملاء أنبطح على بطني لأكتب الدرس"، غير أن (ز، س) أستاذة التعليم العالي نفت أن تكون الظروف الاجتماعية سببا في تهاون الأستاذ الرجل لمظهره، على اعتبار أن ظروف الأستاذ الجامعي تحسنت ولم تعد مبررا لإهمال الزملاء. تقول: "إلى وقت قريب كان راتب الأستاذ لا يكفي خاصة الأساتذة المتزوجين بمرأة مأكثة بالبيت وعندهم أطفال، لكن مؤخرا تحسنت الظروف المادية، على الأقل يهتم بمظهره من جانب النظافة". أما (ح، ز) أستاذة مساعدة (أ) فتزد إهمال الأساتذة الرجال لمظهرهم إلى التنشئة الاجتماعية، إذ أن ثقافة المجتمع - حسبها - لا تولي أهمية للإهتمام باللباس والإعتناء بالمظهر الخارجي، ولا تنشئ الذكر على قيم جمالية قائمة على الحرص في الظهور بالشكل اللائق والمناسب حسب ما يقتضيه الظرف والمكان. تقول: "هذه هي النقطة الحساسة التي تلفت نظري منذ أن كنت طالبة (تتحدث وعلامات الإستغراب بادية على ملامح وجهها)، الأغلبية العظمى من الرجال مهملين لمظهرهم، ونشوف (أرى) أن التربية في مجتمعنا لم تعطي أهمية للمظهر في الأسرة، الملاحظ هنا في الجامعة أن الأساتذة بشهادات عليا يجي (يأتي) بقميص مقطع في الياقة وآثار الوسخ عليه، هذا هو الواقع. القضية هي ذهنيات وتربية في الأساس، لأنه لم يتعود منذ صغره على الإهتمام بمظهره ولباسه، ما كانش تنسيق في اللباس ممكن يجي ببدلة رياضية على طول العام أو بسروال الجينز للجامعة".

على خلاف ذلك، هناك من المبحوثات من أثنت على الأساتذة الرجال اهتمامهم بالمظهر الخارجي واعتنائهم باللباس، الذي انعكس إيجاباً على صورة الأستاذ الجامعي، وإن كانت هناك حالات قليلة جداً يظهر عليها الإهمال والتهاون وعدم المبالاة بسبب الظروف الاجتماعية والمادية وأيضا الشخصية. هذا ما أشارت إليه 08 (ثمانية) مبحوثات من مجموع 40 (أربعين) من أفراد العينة النساء. من بينهن (و، ص) أستاذة محاضرة (ب)، حيث تقول: "عموماً الرجال يهتموا بمظهرهم، الرجل يحب يلبس، قليل من يكون مهمل، لما تكون عنده ضغوطات ومشاكل، وأي واحد في هذه الظروف يمكن أن يهمل مظهره، وهذه الحالات نادرة واللي ترجع إلى عدم الاستقرار في البيت مثلاً أو ظروف أخرى بدليل أنه لا يكون في نفس المظهر في الأوقات الأخرى".

إذا كانت الغالبية من المبحوثات قد نفت الاهتمام والاعتناء بالمظهر الخارجي عن معظم الأساتذة الرجال، في مقابل تأكيد الأقلية منهم على اهتمام الأستاذ الزميل بمظهره الخارجي الذي يترك انطباعاً إيجابياً في نفوس الآخرين، فإن هناك من المبحوثات من نفت أن يكون الإهتمام بالمظهر الخارجي سمة يتميز بها نوع عن غيره، على اعتبار أن الإهتمام والإهمال موجود عند الأساتذة رجال نساء. هذا ما أشارت إليه 6 (ست) مبحوثات من مجموع 40 (أربعين) من أفراد العينة النساء، اللاتي أكدن أن الإهتمام والإهمال ملاحظ عند النوعين، أي أن هناك من الأساتذة الرجال من هو مهمل وهناك من هو مهتم ونفس الحال مع الأستاذات، وبالتالي درجة الإهتمام والإهمال غير مرتبطة بالنوع، بقدر ما هي مرتبطة بالقناعات الشخصية. هذا ما تشير إليه (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة في قولها: "لما بديت منذ 40 سنة كان معي مجموعة من الأساتذة، لاحظت الأقلية تعتني بمظهرها الخارجي، هذا الكلام لا ينطبق على كل الزملاء، الذي آسف له أن بعض الزميلات مهملات،

وكاين بعض الزميلات أنيقات، لكن الكثير منهن لا يعتنين بلباسهن، يجو بحجاب كأنه شكاره (كيس كبير)، وهذا ينطبق أيضا على بعض الزميلات السافرات. ألاحظ بعض الزملاء - وهو مؤسف حقا- يجي بقميص غير نظيف، بحذاء غير لائق، ما يتناسبش مع المكان، من هذه المظاهر غير اللائقة لما انشوف (أرى) زميل لي أو زميلة يدخل بالقفة (كيس خاص بالسوق) للجامعة، يحز في نفسي لأن القفة ليست لائقة بالجامعة، الأستاذ يأتي بمحفظة، بكتاب له علاقة بالجامعة". وتدعم (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية موقف (ط، خ)، حيث ترى أن الإهمال الملاحظ على الأساتذة رجالا ونساء لا يخص المظهر الخارجي والهندام فقط بل هناك تجاوزات في السلوك التي تسيء إلى صورة الأستاذ الجامعي. في هذا السياق تقول: "الإهمال من الجانبين الرجال والنساء، ولكن المشكل في السلوك، فيه تجاوزات لم تكن موجودة قبل التسعينات، من قبل كان الأستاذ يفتخر أنه أستاذ كأنه رسول، لكن من بعد اللي حصل أنه أصبح يشوف (يرى) أنه يخدم ساعاته فقط وليس من أجل رسالة نبيلة، ياخذ راتب مقابل عمل كأبي مهنة أخرى. إداريا عندنا مشاكل كثيرة مع الأساتذة، وكاين من وصلوا للمحاكمة، للعدالة لأنهم تصرفوا تصرفات ماكانتش موجودة من قبل، وكاين منهم أستاذات متزوجات (تتحدث باستغراب كبير لما آلت إليه الجامعة من خلال بعض تصرفات الأساتذة رجالا ونساء)". لم تجب 4 مبحوثات من مجموع 40 مبحوثة عن السؤال إما بدعوى عدم ملاحظتها لهندام زملائها وعدم اكترائها للمظهر الخارجي أو بتجاوز هذا السؤال وعدم الإجابة عليه .

يتضح مما سبق، وجود فروق واضحة في إجابات المبحوثين والمبحوثات تبعا لمتغير المظهر الخارجي عند الأساتذة رجال ونساء. فإذا كان معظم المبحوثين الرجال قد أقرّوا بالمظهر اللائق لغالبية الأستاذات الزميلات، من خلال إعطاء انطباع إيجابي عن مظهرهن، الذي فرض احترامهن، ونفي صفة المبالغة أو الإهمال في اللباس والشكل الخارجي اللذين لوحظا على قلة

من الأستاذات. فإن غالبية المبحوثات أكدن على الإهمال والتهاون في المظهر والهندام عند الغالبية من الأساتذة الرجال، باستثناء القلة منهم. وقد عزى معظم المبحوثين التزام الأستاذات الزميلات بمظهر يليق بمكانتهن في الجامعة إلى مجموعة من العوامل، منها أن المرأة بطبيعتها تسعى دائما للظهور بمظهر يتلاءم مع الوسط، الذي تكون موجودة فيه، ومن ثمة التزامها بمظهر لائق دون مبالغة أو إهمال من منطلق أنها أنثى، تلبس أولا وتتأنق ثانيا لترضي أنوثتها ومن حولها، في الوقت ذاته تأخذ بعين الاعتبار خصوصية البيئة الموجودة فيها. كما أشار بعض المبحوثين إلى درجة الوعي الذي تتميز به الأستاذات اتجاه أدوارهن، والذي يتجلى في الالتزام بمظهر يتناسب مع الوسط الجامعي، مما يزيدها مهابة واحتراما أمام زملاءها وطلبتها وإدارتها، كما يمكنها من أداء أدوارها دون إثارة لمشكلات قد تنتج بسبب المبالغة أو الإهمال في الهيئة والهندام. وهناك من المبحوثين من اعتبر التزام زميلاته بمظهر لائق وسيلة لتعويض النقص الذي تشعر به أمام الآخرين وخاصة زميلها الرجل، الذي قد يعزى إلى الرواسب الاجتماعية التي خلفتها التربية التقليدية التي تقوم بتفضيل الذكر على الأنثى، مما يولد عند الذكر الشعور بالعظمة والإفتخار بذاته والثقة بنفسه لدرجة الغرور، في مقابل شعور الأنثى بالدونية والخضوع، ومن ثمة الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس، مما يجعلها تتخذ من الإهتمام بالمظهر الخارجي آلية للتعويض.

أظهرت الدراسة من جهة أخرى، موقف غالبية المبحوثات من مظهر زملائها الرجال، حيث نفت سمة الإهتمام بالمظهر الخارجي عن الغالبية منهم، برد اللامبالاة والتهاون إلى مجموعة من العوامل التي كانت سببا في ارتفاع نسبة الإهمال بين غالبية الأساتذة الرجال، حيث أشارت بعض المبحوثات إلى الظروف الاجتماعية والمادية التي يعاني منها الكثير من الأساتذة الرجال بسبب عدم كفاية الراتب الشهري والوضعية المتدنية التي يعيشونها (غالبيتهم أرباب لأسر)،

والتي أثرت سلباً على مظهرهم الخارجي، مع أن الكثير من المبحوثات والمبجوثين قد أكدوا أن وضعية الأستاذ الجامعي المادية قد تحسنت، مما يعني أنها لم تعد مبرراً للإهمال الملاحظ في هندام الغالبية من الأساتذة، الذي يعطي انطباعاً سيئاً لعضو هيئة التدريس وانتقاصاً لاحترامه وتقديره، وزعزعة لمكانته العلمية والاجتماعية. وهناك من المبحوثات من أرجعت الإهمال إلى التنشئة الاجتماعية وأساليب التربية التي نشأ عليها الرجل، بحيث تولي قيم المجتمع وعاداته الإهتمام بالمظهر والشكل الخارجي إلى المرأة دون الرجل، من منطلق أن الرجل يبقى رجلاً وإن لم يعتن بمظهره، فهو لا يعيبه مظهره أو شكله لأنه رجل، بل أن اهتمامه الزائد بمظهره قد يعد نقیصة لتشبهه بالمرأة، مما يعني أن الإهتمام أو الإهمال في المظهر الخارجي مرتبطين بمفهوم الأنوثة والذكورة حسب معايير المجتمع وثقافته. وربما يكون هذا سبباً لعدم اكتراث غالبية الأساتذة بهندامهم، مادام أنهم ليسوا بحاجة إلى ذلك. وبالتالي قد يشكل إهمال المظهر الخارجي عند غالبية الأساتذة الرجال سمة استطاعت غالبية المبحوثات خلق تبرير لها بربطها بثقافة المجتمع الجزائري الذي يوصف بأنه مجتمع ذكوري. من جانب آخر، كشفت الدراسة عن مواقف قلة من المبحوثين، الذين انتقدوا مظهر زميلاتهم الأستاذات، وأبدوا انطباعاً سيئاً عن زميلاتهم بسبب الإهمال الملاحظ على مظهرهن الخارجي. وقد عزى هؤلاء المبحوثين الإهمال والتهاون إلى كثرة المسؤوليات الملقاة على الأستاذة المرأة، التي تعيش معاناة ناتجة عن الضغوط الحياتية وصراع أدوار بين العمل الجامعي (التدريس الجامعي، العمل بالأبحاث العلمية، المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية، الإشراف العلمي على الطلبة) والأدوار التقليدية المرتبطة بالمسؤوليات الأسرية (دورها كزوجة وكأم)، وهناك من ردّ التهاون إلى تقدم الكثير من الأستاذات في السن، مما لم يعد الإهتمام بالمظهر الخارجي من أولوياتهن. كما أظهرت نتائج الدراسة مواقف بعض المبحوثات، التي

أبدت الشاء على زملائها الرجال، لحرصهم على الإلتزام بمظهر وهيئة لائقة ومحترمة تتلاءم مع دور ومكانة عضو هيئة التدريس.

من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أيضا، نفي بعض المبحوثين والمبחות وجود علاقة بين المظهر الخارجي ومتغير النوع، على اعتبار أن الإهمال والإهتمام ليس خاصية أو صفة تخص نوع بعينه، بدليل وجود أساتذة من النوعين من هو مهمل، وهناك من هو مهتم بمظهره ويحرص على الظهور في هيئة تفرض الإحترام والتقدير. مما يعني أن الإعتناء بالمظهر الخارجي يرتبط بالشخص ذاته وقناعاته الفردية دون اعتبار للنوع الذي ينتمي إليه.

وعليه، يمكن رد الفروق في إجابات المبحوثين والمبחות تبعا لمتغير المظهر الخارجي، إلى اختلاف الاتجاهات التي يمتلكها أفراد عينة الدراسة. فإذا كان غالبية المبحوثين يمتلكون إيديولوجيا جندرية تقليدية، بسبب استمرار صورة المرأة في أذهانهم كما رسمتها ثقافة المجتمع التقليدي، التي تقرر الإهتمام بالمظهر الخارجي، الأناقة، النعومة بالمرأة دون الرجل، وتصنفها ضمن الخصائص الأنثوية التي تميزها عن الرجل، وكآلية لتعويض النقص الذي تشعر به، بسبب الرواسب الاجتماعية التي تركت آثارها على شخصية المرأة، مما يجعلها مبررا على التزام غالبية الأساتذات بمظهر يتلاءم مع قيم المجتمع وعاداته، وبما يتناسب مع مجال العمل. فإن غالبية المبحوثات تمتلكن إيديولوجيا ليبرالية، تسعى للتحرر من قبضة القيم الثقافية التقليدية، التي ماتزال تؤثر في سلوك زملائها الرجال، ويتضح هذا السعي جليا في انتقادها لمظهر الأستاذ الرجل، الذي يعبر عن ترسخ لثقافة المجتمع التقليدية، التي نشأ عليها، وكأنها بذلك تعلن رفضها للقيم التقليدية، التي مازال الأستاذ الجامعي متمسك بها، من خلال عدم اكترائه بمظهره ولباسه، مما لا يعطي صورة لائقة لعضو هيئة التدريس، لينعكس بذلك، سلبا على أداء دوره ومكانته العلمية والاجتماعية.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شحاتة (1999)، التي كشفت وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الرجال عن زميلتهم المرأة، حيث توصلت إلى أن المرأة عضو هيئة التدريس مهتمة بمظهرها الخارجي وتعتني بلباسها وشكلها، وأنها متأثرة بمشاعر الآخرين.

ثانيا: التمايزات الجندرية من حيث السمات الشخصية

تقاربت مواقف أفراد العينة الرجال حول السمات الشخصية الملاحظة على زميلاتهم الأستاذات. حيث ركّز معظم المبحوثين على مجموعة من الخصائص التي تتصف بها الأستاذات أهمها العاطفية ، التردد وعدم الثقة بالنفس، القدرة على التعبير والاهتمام بالجزئيات والثرثرة، السلبية والتحفّظ، سهولة الانقياد والخضوع، التسلط، وخصائص أخرى متفرقة منها الإنفعالية والعصبية، ضعف الشخصية. بالإضافة إلى سمات أكثر إيجابية أشار إليها قلة من المبحوثين وهي العطاء وروح المسؤولية، حيث يشير (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) إلى بعض السمات الشخصية التي لاحظها على زميلاته في قوله: "فيه العاطفية إلى حد ما، حدث لي أنني كنت مرة محاضر مع أستاذة مطبقة، كنت في المقياس الذي درّسته مع هذه الأستاذة قد درّسته مع أستاذ رجل وكان فيه تقارب وتجانس لمدة طويلة حوالي 7 إلى 10 سنوات، لما أخذت الأستاذة التطبيق فوجئت أن العلامات مضخمة بشكل كبير وكبير جدا. غالبا الأستاذة يغلب عليها الجانب العاطفي وهذه من تجربتي اللي عشتها. (يوصل المبحوث حديثه) ولديّ موقف إلى ثلاث مواقف تعرضت فيها إلى عدم جرأة الأستاذة في اتخاذ الموقف، دائما الأستاذة عندها الأعذار بارتباطها بالمسؤولية، اللي يكون دائما سباقا، وهنا يرجع إلى عدم وجود الجرأة والقدرة على التحدي لمواجهة الموقف". ويعدد (ل، م) أستاذ مساعد (أ) أربع سمات شخصية لاحظها في زميلاته، حيث يقول: " السمة الأولى العطاء، فالمرأة الزميلة معطاءة، وعندهم الجانب العاطفي، وهذا اللي يخليهم متساهلين مع الطلبة. الأسلوب الأمومي، حيث تمارس الأستاذة دور الأم مثلا تقعد مع الطالب حتى يفهم. الخاصية الرابعة هي العنصر الذاتي، فهي حساسة، ممكن تتحسس للأشياء وممكن جدا تبكي، شفتها (رأيته)، مثلا أستاذة كان عندها مشكل شخصي يتعلق بالتوقييت لما ما قدرتش تحقق مبتغاها كان تعبيرها عن طريق البكاء.

هذه تجربة عشتها". أما (ج، م) أستاذ مساعد (أ)، فقد أشار بدوره إلى العاطفة والاهتمام بالجزئيات الصغيرة، الذي اعتبرهما من الخصائص الفطرية التي تميز المرأة عن الرجل. فالمرأة بطبيعتها -حسب ما يراه - عاطفية وتميل إلى الإهتمام بالتفاصيل الدقيقة على عكس الرجل الذي يميل إلى العقلانية والإجمال في التفكير وتناول الموضوعات. يقول: "الزميلات معروف عنها العاطفية، الدقة والاهتمام بالجزئيات فوق اللازم، ممكن جزئية بسيطة، تضخمها فوق الاعتبار مثلا الإهتمام بأشياء إدارية، كالحرص على الاستئذان، العودة إلى الإدارة في كل شيء، تتحرز من كل شيء، مع أن هامش حرية الأستاذ كبير جدا، تركز في الدروس على أشياء بسيطة دقيقة من منطلق أنها تلم بالموضوع من كل الجوانب، وهذا يرجع إلى تركيبة المرأة. المرأة تشتغل في عدة مستويات ضمن مستوى واحد أما الرجل يفكر في موضوع الذي يشغله عن التفكير في أشياء أخرى وهذا راجع لتركيبية الرجل والمرأة وهي التركيبية الفيزيولوجية".

ويضيف (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي بعض الخصائص التي لاحظها مجسدة في سلوكات زميلاته الأستاذات والمسيّرات، منها عدم النضج، التهور، الثثرة والتسلط، التي تدل على عدم تشكل شخصية مهنية أكاديمية تفصل بين ما هو ذاتي، شخصي وبين ما هو موضوعي، مهني. في هذا السياق يقول: "عند الزميلات فيه خفة في التعامل، خفة العقل، عدم النضج، الإنفعالية، فيه التهور خاصة في الجانب الإداري. أقدر (أستطيع) أحكم عليهم بحكم الخبرة في الإدارة (20 سنة خبرة في الإدارة الجامعية). تدخل الزميلات في مواضيع وما تسكتش، أما الرجل الزميل فيه نوع من الحذر ولكن بالنسبة للمرأة لما تفتح معها موضوع وكأنك فتحت حنفية (تعبير عن الثثرة وكثرة الكلام). والمرأة الزميلة لما تكون في المسؤولية تتسلط من باب تحب تفرض وجهة نظرها، لكن وجهة نظرها اللي تحب تفرضها غالبا تكون بعيدة عن الموضوعية، يعني الذاتية، مرتبطة بشخصيتها وليس بالتسيير الإداري. وهذا

للأسف، لاحظتها عند النساء لما تكون في الإدارة". وقد فسّر المبحوث التسلط الذي لاحظته على جل زميلاته خاصة في التسيير الإداري إلى اصطناعها صورة لشخصية مخالفة لما هو متعارف عليها، بارتداء قناع التسلط لإقناع الرجل بقدراتها، في حين أن المرأة في حقيقتها ليست كذلك، وهذا الذي يجعلها تقع في الأخطاء الإدارية. " المرأة لما يكون عندها شعور متوازن ما تحتاجش (لا تحتاج) أنها تكون متسلطة، ولكن كايين المرأة لما تكون في الإدارة تحب تظهر بمظهر مخالف لرؤية الرجل لها (تنظر إلي على أنني ضعيفة، أنا لست ضعيفة، تنظر إلي على أنني لست صاحبة قرار، أنا صاحبة قرار، أنا لا أستحق هذا المكان، لا أنا أستحقه) هذه الأشياء هي اللي تجعلها أحيانا تخرج عن إطار العمل، هي ماهيش (ليست) متسلطة ولكن تحب تكون وتبان (تظهر) متسلطة، لكن لما تتعمقي فيها تلقاي المرأة بحنانها، بلطفها وعاطفتها، وكأن الإدارة تفرض عليها نوع من القناع. شفت كثير من الزميلات والصدقات عندهم هذا المظهر وأرجع هذا إلى الرؤية الخاطئة للرجل لها". ويؤيد (م، ش) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي ما ذهب إليه (ح، خ) في التأكيد على سمة التسلط عند بعض زميلاته التي تتقلد منصبا إداريا في قوله " التسلط موجود عند المرأة لما تكون في منصب إداري، ممكن أنها تحب تفرض نفسها لأنها تحس أنها أقل احترام، أو لأنها ناقصة في الجانب العملي أو الجانب العلمي فتتسلط لتغطي هذا النقص، أو لأنها مُتسلط عليها في جهة أخرى". أما (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، فقد ركّز على سمات الخضوع وعدم الثقة في النفس " عندهم التردد. المرأة الزميلة تنقصها الثقة بالنفس. موجود فيها الخضوع وهذه خاصية من خصائص المرأة، ممكن زميل يقنعها في أمر تتساهل وتنقاد بسهولة. ولما أقول هذه الخصائص فطرية فهي ليست صحيحة 100% وإذا قلت مكتسبة فهي أيضا غير صحيحة 100% ".

في مقابل آراء المبحوثين، أشارت غالبية المبحوثات إلى مجموعة من السمات الشخصية الملاحظة في سلوكات زملائها الرجال وهي الغرور، الخشونة، التسلط، بالإضافة إلى سمات أخرى أشارت إليها القلة من المبحوثات وهي السلبية، الإنفعالية والعصبية. حيث تصف (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة زملاءها الرجال في قولها: " الأغلبية من الأساتذة ما يحبوش تكون زميلتهم أحسن منهم، ولكن ما يبينوش (لايظهرن). لما كنت في الإدارة نائب رئيس قسم مكلفة بالبيداغوجيا تلقيت مشاكل مع بعض الأساتذة الرجال خاصة في رتبة بروفيسور، لأنني كنت انعاملهم معاملة عادية، كانوا ما يحبوش أني انعاملهم مثلهم مثل الآخرين". تؤيد (ل، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية موقف زميلتها، في أن معظم الزملاء الرجال ينظرون لزميلتهم نظرة تعالي فيها الكثير من الغرور، ولهذا لا يتقبلون وجودها في منصب إداري تترأسهم. تقول: " هنا (تقصد في القسم) الزملاء ينظروا نظرة دونية للمرأة وهذي مؤكدة ولاحظتها لما اصبحت رئيس قسم. هذا القسم ولا مرة ترأسته مرأة، وعلى هذا ماتقبلوش بسهولة أن تكون إمراة ترأس القسم". أما (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية، فقد ركزت على صفتين وجدتهما في زملاءها الرجال وهما الغرور والسلبية، حيث تقول: " مجتمعنا قائم على تفضيل الولد على البنت، قليل وين تلقاي الأم ما تفضلش الولد على البنت، نادرا. الرجل دايم عنده الأولوية لأنه راجل ومسموح له بكل شي. (تواصل الحديث) الغالبية من الزملاء لا يشجع خاصة لما تكون معه في نفس المنصب ونفس الرتبة وتكون فيه مصالح... كيفاه هذا النساء هجموا علينا، هكذا يقولوا في قرارة نفوسهم. زميلي في منصب وانا في منصب، لما أقدره فهذا لأنه رجل. مثلا لما يأتي إداري لمكتبي (رئيس جامعة، نائب رئيس جامعة) أحترمه لأنه أولا إداري زميلي في العمل وثانيا لأنه رجل، فأنا مانقدرش (لا يمكنني) مثلا أرفع صوتي، وهذا يرجع للتربية، لأننا تربينا أن الرجل صوته

هو اللي يعلو ولازم أعمل له قدر وهذا كله يرجع للتربية". ولا يختلف رأي (ق، ر) عن رأي (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية، التي عانت من تصرفات بعض زملائها الرجال، الذين لم يتجاوزوا عقدة التفوق الذكوري، حيث تقول: "فيه منهم اللي يتهدد علينا (يستخدم العنف اللفظي وحتى الجسدي)، أستاذ يهجم على زميلة حامل، هذا ما تتصورش في العقل (لا يتصورها العقل)، كابين اللي يحاول يضرب. عندنا مشاكل كثيرة مع الأساتذة في بعض الأقسام، يجي يتعدى جسديا، وصلنا باه يتدخل الأمن (رجال الأمن). فيه نقص في المبادئ في الجامعة". تواصل الحديث "الرجال عندهم الغرور ولكن ما يبينوش (لا يظهرون)، لما تكون المرأة في المسؤولية ما يشجعوهاش، ما يقولوش هذي زميلة، لا بل دايمًا يحاولوا يكسروها ويعملوها عراقيل في عملها، يقول الزملاء الرجال آه ما تقدرش (لا تستطيع)، هذيك (لأنها) مرأة، راح تفشل". كما تروي (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) حادثة وقعت لها مع زميل أراد فرض هيمنته عليها في قولها: "لاحظت هيمنة الرجل وحصلت معي أنا شخصيا، ولما تحدثت هذا الشخص وقدرت أفرض رأيي يقال أنه استقال ولكن أنا أقول أقيّل لأنه تجاوز، حب (أراد أن) يفرض القانون من نفسه وحب يجبرني عليه، ولكن لما رفضته أهانني، في هذه الحالة أنا كبرت القضية وهو كبرها وفي النهاية أنا اللي فرضت رأيي. كان يعاملني على أنني امرأة وليس أستاذة. في النهاية انتصرت عليه. بالنسبة لي المرأة الجزائرية لازم تكون هكذا ما لازم تخليهم يشوفوها أنها ضعيفة، خاضعة". تواصل الحديث "الرجل الزميل عنده ثقة بالنفس لحد الغرور، وهو في الحقيقة مسكين، لأن الثقة بالنفس اللي عنده ما جابهاش من نفسه، ما هيش قناعة، ولكن المجتمع هو اللي اعطاهالوا (منحها له)، ولما انقول (أقول) المجتمع يعني المرأة بالضبط، لأن المرأة هي اللي تربّي، والرجل بحكم العرف الجزائري مشي هو

اللي يربي، المرأة هي اللي تربي. والوضعية اللي تعيشها المرأة هي سببها. الرجل سواء كان مثقف أو لا، هو ضحية تربية المرأة".

يظهر إذن، في مواقف معظم المبحوثين للسمات الشخصية الملاحظة في سلوكيات زميلاتهم الأستاذات، أنها لا تتفصل عن السمات الشائعة عن المرأة وهي العاطفية، التردد، الضعف، الخضوع والسلبية. مع ضرورة الإشارة إلى خاصية أكدها بعض المبحوثين في سلوكيات زميلاتهم وهي التسلط، الذي فسّروه بنوع من الآلية لإقناع الآخرين وخاصة الزميل الرجل بقدراتهن، وكأسلوب لتقمص الدور بناء على توقعات الرجل، من خلال تصور الدور والتصرف وفق المعلومات المتاحة عنه، وليس كما يقتضيه الدور، وهذا ما تؤكدته أطروحة جورج هيربرت ميد. يمكن أن يعزى ذلك إلى أن غالبية الأستاذات - حسب مواقف معظم المبحوثين - لم تصل إلى مستوى تغيير نظرة الرجل الزميل لها رغم الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية التي وصلت إليها، وبالتالي لم تؤثر إيجاباً في تجاوز الصفات السلبية كالضعف، الخضوع، التردد وعدم الثقة بالنفس التي تنسب للمرأة، وتكون بذلك النموذج الذي يحتذى به من طرف قريباتها النساء. كما قد يعود إلى صورة المرأة التقليدية التي شكلتها ثقافة المجتمع في أذهان غالبية المبحوثين، التي ماتزال تؤثر في نظرتهم لزميلتهم المرأة، من خلال استمرار الصورة النمطية لها واسقاطها على الأستاذة الزميلة دون اعتبار لما حققته من تقدم في المستوى العلمي والأكاديمي، الذي يعزز هذا الطرح أن غالبيتهم اعتبر هذه الخصائص والسمات جزء من طبيعة المرأة. فهي تندرج ضمن الخصائص الأنثوية، التي تتميز بها عن الرجل. من بين من أكد على ذلك (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، الذي يرى أن الضعف في المرأة فطري، ويستدل على ذلك بقوله: "عندي ثلاث بنات (ليس له ولد) علمتهم تحمل المسؤولية، والإعتماد على النفس، في بعض الأحيان انشوف (ألاحظ) ضعف في

شخصيتهم. أنا أقول أن الضعف طبيعي في المرأة، لأنني نميت (غرست) فيهم الإستقلالية وروح المسؤولية وربيّتهم على هذا الأساس ولكن انشوف (ألاحظ) هذا الجانب (أي الضعف) عند بناتي، بينما عند الرجل ما عندوش (ليس لديه) الضعف. فيه جانب القوة عند الرجل، والذكاء وبعض الاستراتيجيات عند المرأة". وإن كان هناك من المبحوثين من رد الخصائص التي توصف بأنها أنثوية إلى عامل الإكتساب ودور التنشئة الاجتماعية، كما هو الشأن مع (ع)، أستاذ التعليم العالي، الذي يشير إلى نظرة زملائه الرجال اتجاه الأستاذات الزميلات، التي لا تنفصل عن قيم المجتمع التي نشأوا عليها، لأنها تعبر عن استمرار صورة الرجل والمرأة التقليدية في الجامعة، حيث يقول: "التقاليد متحكمة فينا، تلقى (تجد) بعض الأساتذة الذكور جداه (جدته) عايشة في ذهنه رغم أنه أستاذ. مازالت ذهنية المجتمع التقليدية، ومعانا (معنا) أساتذة تقليديين ومعتدين من المرأة، يعاملوها معاملة احتقار".

يلاحظ من جانب آخر، على إجابات معظم المبحوثات فيما يتعلق بالخصائص الشخصية التي يتصف بها الأساتذة الرجال، أنها لا تختلف عن الخصائص التي ينسبها المجتمع الجزائري للرجل وهي العقلانية، التسلط، الخشونة، الغرور. وقد عزت الكثير من المبحوثات استخدام زملاءها الرجال للخشونة، التسلط والشعور بالتفوق الذي يظهر في سمة الغرور إلى التنشئة الاجتماعية ودور التربية، التي تميز وتفضل الذكر عن الأنثى (شوي، 1995). وهو ما أكدته الكثير من الدراسات التي أظهرت دور التنشئة الاجتماعية في تحديد الخصائص الذكورية والأنثوية (Novelle, 2004). وبالتالي استمرار صورة الرجل والمرأة في الجامعة كما رسمها المجتمع الجزائري، التي يمجّد فيها الرجل ويعلي من مكانته في مقابل تبخيس مكانة المرأة وتقليل من قدراتها ليس إلا لأنها أنثى وهو ذكر، ومن ثمة فإن المستوى العالي والدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية، التي وصلت إليها الكثير من المبحوثات لم تغير كثيرا في نظرة الزملاء

لهن. وقد يعزى انصاف معظم الأساتذة الرجال بالسّمات التي أشارت إليها غالبية المبحوثات، إلى أن الكثير من الأساتذة الرجال لم يتجاوزوا النظرة التقليدية للمرأة الزميلة، التي ما يزال يحملها هؤلاء في أذهانهم والمجسدة في سلوكياتهم، رغم المستوى العلمي الذي بلغوه والرتبة الأكاديمية التي وصلوا إليها. وبالتالي لم تتجاوز الجامعة من خلال كادرها العلمي الصورة التقليدية للرجل والمرأة، بسبب قوة المعايير الاجتماعية وتصلبها التي تحولت بمرور الزمن إلى اعتقاد راسخ بأن هذه السمات فطرية، طبيعية تتسم بالمطلقية، مما يعزز التفاضل الجندي لصالح الرجل في مقابل الدونية للمرأة، حتى وإن وصل كل منهما إلى مستويات عليا من العلم و الرتب الأكاديمية الهامة. وقد يرجع ذلك إلى تجذر هذه المعايير وتوارثها من جيل إلى آخر من جهة، وإلى اقتحام المرأة لمجال العمل الذي كان مقتصرا على الرجل وحده، وبالضبط الجامعة التي كانت إلى وقت قريب فضاء ذكوريا بامتياز، فكان بذلك إسقاط لتلك السمات التي نشأ عليها في الأسرة والمجتمع على زميلاته الأستاذات دون اعتبار أو اعتراف للمكانة التي بلغتها، والتي أصبحت مساوية له، بل قد تكون منافسة له في مراكز القرار التي كان محتكرا لها. ويمكن التأكيد على صحة هذا الطرح بالنظر إلى السير الذاتية لغالبية المبحوثين الذين أشاروا إلى طبيعة الأسر التي نشأوا فيها، التي توصف بالتقليدية، الأبوية، المتمسكة بقيم المجتمع وعاداته وتقاليد. كما هو حال (ع، م) أستاذ محاضر (ب) الذي يصف الأسرة التي نشأ فيها بقوله: "أنا من أسرة محافظة كيما (مثل) كل المجتمع، أعيش في دشرة (قرية)، الوالدين مشي (ليس) متعلمين. الأب صارم ماكانش الحوار والتواصل معه، مايحوش يعرف علينا، المهم الأمور تمشي (لا يحاول أن يعرف أحوالنا)، انطبقوا اللي لازم علينا نعملوه بلا ما ناقشوه (نطبق أوامرهم دون مناقشة). احنا إخوة ذكور وإناث، الأكبر ولد. أحس أن عليه مسؤولية أكبر لأنه هو الكبير، وعلى هذا عندو (عنده) واجبات وفي نفس الوقت عندو

امتيازات لأنه أولا ذكر ولأنه الأكبر. الأم حنينة، هي التي تغطي على ولادها (تحمي أبناءها) تحاول حل مشاكلنا وتوصل واش رانا حبين للوالد (تكون واسطة بين الأبناء والأب). كان الأب يميل بالاك (ممكن) للابن الأكبر لأنه هو الذي يتحمل المسؤولية ويكمل سلطته، والأم كانت تميل للأولاد هذي عقلية المجتمع". ولم تختلف أسرة (ع، م) التي نشأ فيها عن أسرة (أ)، (ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي، حيث يقول: " الأسرة محافظة، الوالدين أميين، كان الأب صارم وحريص، كان دائما عندو السلطة والهيبة ولا تناقش أوامره، دائما كايين (توجد) المسافة بيننا وبين الوالد، ولهذا دائما لازم تكون الواسطة وهي الأم التي تتوسط، لأنه ليس من المعقول طرح قضية مع الأب ومناقشته في موضوع ما. كان الأب يميل ليا (إلي) هنا ليس تفضيل ولكن ربما لأنه هذا هو الرجل الذي يعتمد عليه مستقبلا. كانت الأم صارمة في حدود، كانت تحاول أن توفق وهذا الدور مهم جدا لأنها كانت هي الاحتماء، وكانت الأم تميل أيضا للذكور وهي أمور موجودة".

لم تختلف البيئة التي نشأ فيها غالبية المبحوثين عن بيئة معظم المبحوثات، حيث وصفت هذه الأخيرة الأسرة التي نشأت فيها بأنها محافظة تقليدية مثل أي أسرة جزائرية عانت من الإستعمار فحرم أفرادها التعليم. هذا ما يتضح في وصف (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) للأسرة التي نشأت فيها، حيث تقول: " تربييت في أسرة كبيرة محافظة ، الأب ثوري، درس في الزاوية، تعلم الفرنسية في السجن، الأم أمية. أنا الكبيرة في الأسرة الصغيرة يعني تربييت في عائلة كبيرة انتاع الزمان (التي كانت في الماضي)، ولأن أبي كان الكبير فهو الذي ربي أعمامي وعماتي ولم خاوتو (تكفل بإخوته) وهو الذي يشرف عليهم، كان الأب في يده السلطة الكاملة، كنا نناديه سيدي مشي (وليس) بابا. كان الأب صارم، الحدود باينة (واضحة)، ماكانش مناقشة للقرارات، عندو (عنده) الهيبة. الأم كأى أم جزائرية دائما (دائما) تنبه وتحرص

وتوجه. في المعاملة متساويين بين الأولاد والبنات، مع الأم فقط اللي كانت تميل للولد مثلا تحضر له الأكل". كما تصف (ب، م) أستاذة محاضرة (أ) الأسرة التي نشأت فيها، في قولها: "بابا قرا (تعلم) في الزاوية (مدرسة قرآنية) وأمي أمية، تزوجها وهي في عمرها 14 سنة، كنا ذكور وإناث، الكبير ولد مات وبعده بنت، بابا هایل (رائع)، كان متسامح، عندو (عنده) روح المسؤولية، كان بيناتنا (بيننا) أسلوب حوار. الأم متسلطة. (تصمت قليلا) آه أمي شحال واعرة (كم هي صارمة) جابت اربع بنات وبعدها ولد، تصوري كيفاه كانت الأسرة التقليدية، كانت الأم تشعر بالنقص لأن عندها حماة تقول لها واش احبيي غير لبنات، لوكان تكلمي انزوج وليدي بمرأة اخرى (إذا استمرיתי في انجاب البنات فقط فسأزوج وليدي بمرأة ثانية). عندي أختين تزوجوا في عمر 15 و 16 سنة والآن هم جدات لأن أمي كانت تخاف عليهم من العسكر (الإستعمار الفرنسي). كانت أمي تميل للذكور بزاف (كثيرا) (هنا نتحدث الأستاذة بانفعال وترفع نبرة صوتها) حسيته في المعاملة، قطعة اللحم الكبيرة لوليدها العزيز (ابنها المدلل) والقرار النهائي ليه (له)، كاين حاجات مازالت توجعني للآن من بعض تصرفات الأم. لحد الآن أمي عمرها 78 سنة تفضل ابني على بنتي".

تأسيسا لما سبق، يستنتج من مواقف المبحوثين والمبحوثات تبعا لمتغير السمات الشخصية استمرار المفاضلة الجندرية بين الأساتذة الرجال والنساء في الجامعة من خلال تصوراتهم، التي تجسدت في سلوكياتهم. هذه المفاضلة تعود إلى سيطرة الخطاب الذكوري، الذي وزع الأدوار وصادق عليها من خلال تأسيس أنساق فكرية وتصورات ثقافية تحولت تاريخيا إلى قواعد متعارف عليها، يؤمن بها المجتمع، ويلزم على كل فرد الخضوع للإطار الذي حدده المجتمع له. ويظهر في تحديد الثقافة لمعاني الذكورة والأنوثة من خلال سمات تعد حكرًا على نوع دون غيره، حيث تتصف الأنوثة بسمات محددة كالعاطفية، الضعف والسلبية، بينما ترتبط

الذكورة بالرجل كونه يقع من جانب الخارج والرسمي والعام والأعلى (Giddens, 2009). تظهر هذه السمات كحقائق وصفات بديهية مؤكدة وثابتة، بحكم الإستمرارية والتراكم الزمني والضغط الاجتماعي وقد يصل الإعتقاد إلى درجة الإيمان بأن هذه الخصائص ماهي إلا نتائج الطبيعة وأنها جزء من البنية الأنثوية الذكرية، وهنا يصبح التحول عنها أو استبدالها بمواقف واتجاهات جديدة عملية صعبة معقدة، تواجهها من داخل الإنسان مقاومة شرسة.

هذا ما يلمس في مواقف المبحوثين، الذين عبّروا عن اتجاهات الهيمنة والتفوق لصالحهم في مقابل الضعف والخضوع لزميلاتهم، مما يشير إلى استمرار النزعة اللامساواتية لدى الأساتذة الرجال، في مقابل النزعة المساواتية التي تميزت بها اتجاهات المبحوثات، حيث عبّرت عن رغبتها في التحرر من النظرة الدونية، التي ما تزال تلاحقها رغم ما حقّقتها من مكانة علمية وأكاديمية هامة مساوية لما وصل إليها زميلها الرجل، ومن ثمة رفض التهميش والهيمنة الذكورية، والسعي منها لتجاوز الصورة التقليدية للمرأة التي لم يعد لها مبرر.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حوسو (2009)، التي أظهرت أن التصورات الجندرية التقليدية ما تزال راسخة في ذهنية الرجل بينما تحمل الإناث تصورات جندرية غير تقليدية ومتوازنة جندرياً، بحيث عزت الصفات النمطية كالرعاية والعاطفة للأنثى وعزت الصفات النمطية كالعقلانية للذكر. كما جاءت متوافقة مع دراسة علاونة (2011)، التي كشفت أن التعليم لم يلعب دوراً في تغيير الإيديولوجيا الجندرية التقليدية والمرتبطة بالهوية الجندرية للمرأة المتعلمة وهي الإيديولوجيا التقليدية ذاتها، التي يحملها المجتمع عن نظيرتها غير المتعلمة، إذ لا تزال توصف بالحنان والعطف والثرثرة.

ثالثاً: التمايزات الجندرية من حيث أداء دور التدريس الجامعي

يعتبر التدريس الجامعي عملية ذات طبيعة معقدة، كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث إعداده علمياً وتربوياً، سمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي من حيث قدراته وخصائصه الشخصية، ومنها ما يتصل بالمنهج والخطط الدراسية والبرامج من حيث طبيعتها وأهدافها ومحتواها وتقييمها، بالإضافة إلى المناخ الجامعي الذي توفره (زيتون، 1995، ص.20). لذلك تناولت الدراسة الحالية في هذا المجال أداء دور التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس رجال ونساء من جانب الوقت الذي يصرف في مجال التدريس ومتطلباته، الإلتزام بمواعيد العمل، مهارات تخطيط وتنفيذ التدريس الجامعي من حيث التجديد والإبداع والابتكار في أساليب التدريس، الصرامة، الجدية والتمكن العلمي. عدالة التقويم والموضوعية في التصحيح، مهارات التواصل والإتصال والتفاعل مع الطلبة.

1- من حيث الوقت الذي يصرف في مجال التدريس ومتطلباته

وجد الكثير من المبحوثين والمبحوثات صعوبة في تحديد ساعات تحضير الدروس خلال الأسبوع، حيث أشار الكثير منهم أنه لا يبرمج وقتاً محدداً لتحضير الدروس، كما أرجع الكثير منهم قلة ساعات تحضير الدروس إلى عامل الخبرة، بحيث أن الوقت الذي يقضونه في تحضير الدروس أقل مما كان عليه في بداية مشوارهم في التدريس الجامعي. ولم يجب مبحوث واحد عن السؤال بدعوى أنه يصعب عليه تحديد ساعات تحضير الدروس وتصحيح الإمتحانات، وأنه غير معني بالإشراف العلمي.

جدول(44)

عدد الساعات التي يقضيها أفراد عينة الدراسة في الواجبات المتعلقة بالتدريس

الواجبات المتعلقة بالتدريس	متوسط عدد الساعات التي يصرفها الرجل	متوسط عدد الساعات التي تصرفها المرأة
تحضير الدروس	7.1 ساعة أسبوعية	6.7 ساعة أسبوعية
لقاء الطلاب ومتابعة أعمالهم	4.3 ساعة أسبوعية	3.5 ساعة أسبوعية
تحضير أسئلة الامتحانات وتصحيحها	10.7 ساعة في كل فصل دراسي	10.1 ساعة في كل فصل دراسي
المجموع الكلي	22,1	20,3

تظهر النتائج المبينة في الجدول(44) أن المرأة عضو هيئة التدريس تصرف وقتاً أقل من الوقت الذي يصرفه الرجل في مجال التدريس ومتطلباته سواء في تحضير الدروس أو في لقاء الطلاب ومتابعة أعمالهم، حيث بلغ متوسط الساعات الأسبوعية التي تقضيها المرأة في تحضير الدروس (6,7) ساعة أسبوعية، بينما بلغ متوسط الساعات الأسبوعية التي يقضيها الرجل في تحضير دروسه (7,1) ساعة. وتظهر النتائج أن المرأة تصرف (3,5) ساعة أسبوعية في لقاء الطلبة ومتابعة أعمالهم، بينما يقضي الرجل (4,3) ساعة أسبوعية. مما يشير أن الرجل يبذل جهداً أكبر ويستغرق وقتاً أكثر من المرأة في القيام بالواجبات التدريسية سواء تعلق الأمر بتحضير الدروس أو في لقاء الطلبة وتقديم النصح لهم. أما في العملية الإمتحانية، تظهر النتائج تساوي الوقت الذي يصرفه الرجل والمرأة في إعداد أسئلة الإمتحانات وتصحيحها، حيث يقضي الرجل (10,7) ساعة في كل فصل دراسي، وتصرف المرأة (10,1) ساعة.

يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن المبحوثين أكثر تفرغاً في القيام بواجباتهم التدريسية من زميلاتهم المبحوثات، لكثرة المسؤوليات التي تقع على كاهلها وعدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات العمل الجامعي وواجباتها الأسرية، مما جعل الجهد الذي تبذله المرأة عضو هيئة

التدريس في مجال التدريس الجامعي أقل من الجهد الذي يبذله الرجل من جانب تحضير الدروس ومتابعة أعمال الطلبة وتوجيههم. وقد عبّرت (ب، ن) أستاذة مساعدة(أ) عن السبب وراء قلة الساعات التي تقضيها في تحضير الدروس في قولها: "ماعنديش وقت للتحضير بسبب مسؤوليات الأبناء، أصراحك (تخاطب المبحوثة) في اللحظة الأخيرة أحضر الدرس اللي راح انقدم (الذي سأقدمه) للطلبة، اليوم حضرت الدرس في السيارة، بعد ما وصلت للجامعة، وماهيش (وليست) المرة الأولى".

جاءت هذه النتيجة متعارضة مع دراسة سنقر (2007)، التي دلّت أن الجهد الذي تبذله المرأة عضو هيئة التدريس أكبر مما يبذله الرجل في مجال التدريس الجامعي ومتطلباته، حيث تصرف المرأة وقتاً أكبر من الوقت الذي يصرفه الرجل في تحضير الدروس وفي لقاء الطلبة ومتابعة أعمالهم وفي العملية الإمتحانية. كما تتعارض مع دراسة Astin and Malik (1994)، التي أظهرت أن المرأة عضو هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية تعطي للتدريس ونصح الطلاب اهتماماً أكبر، مما تعطيه للبحث العلمي، حتى لو وجدت في جامعات يغلب عليها طابع البحث العلمي، حيث بلغ متوسط عدد الساعات الأسبوعية التي تصرفها المرأة في التدريس وواجباته 41,2 ساعة تقابلها عند زميلها الرجل 31,5 ساعة أسبوعية.

2- من حيث الإلتزام بمواعيد العمل:

أشار 15 (خمسة عشر) مبحوثاً من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الغالبية من الأساتذات الزميلات ملتزمات بمواعيد العمل ومحترمات لأوقات العمل. فالغالبية منهن أثبتن حضورهن من حيث الإلتزام بالوقت وعدم الغياب وتقادي التأخر عن مواعيد الحصص التدريسية والمحاضرات، على خلاف الأساتذة الرجال، الذي لوحظ على غالبيتهم اللامبالاة

وعدم الإلتزام بأوقات العمل وكثرة الغيابات والتأخرات. وعزى المبحوثون التزام الأستاذات بأوقات التدريس وعدم التملص من واجباتهن التدريسية إلى عوامل كثيرة منها رغبتهن في إثبات حضورهن والتأكيد على قدرتهن في تأدية أدوارهن بجدارة، هذا ما صرّح به (ب، ح) أستاذ مساعد (ب)، في قوله: "المرأة أكثر التزام بمواعيد العمل، ممكن باه تبين (تظهر) شخصيتها ولتثبت أنها قادرة وما تبينش (لا تظهر) ضعفها". وهناك من المبحوثين من أرجع التزام الأستاذات بمواعيد العمل إلى كثرة مسؤولياتها وضغوط العمل والأسرة، مما يدفعها إلى تنظيم الوقت والإلتزام به. هذا ما يؤكد عليه (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في قوله: "المرأة عندها التزام بالوقت أكثر من الرجل لأنها محصورة في وقتها. بما أن ماعندهاش (ليس لديها) الوقت تسعى لتنظيم وقتها، وأنا جربت في العمل الإداري، لما يكون عندي ضغط كبير هنا أقدر (أستطيع) أعمل فيه وأنظم وقتي ولما يكون عندي متسع من الوقت أتكاسل. أكثر الأعمال كتبتتها تحت الضغط الإداري، وأنجزتها تحت ضغط الوقت". أما (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، فقد أرجع التزام الأستاذة الزميلة بمواعيد العمل إلى المرأة ذاتها، كون المرأة - حسبها - بطبيعتها مطواعة، سهلة الإنقياد وتقبل أوامر الآخرين. يقول: "أظن أن المرأة الزميلة أكثر التزام بمواعيد العمل، لأن المرأة مطيعة أكثر من الرجل في مجتمعنا، فهي أكثر قابلية للالتزام وقبول توصية الآخرين". وهناك من اعتبر أن الأستاذات أكثر التزام بمواعيد العمل من الأساتذة الرجال نتيجة الخوف، فالأستاذة تلتزم لأنها تخاف، تتقاضى أن يوجه لها ملاحظات بسبب الغيابات أو التأخر عن مواعيد العمل. من هؤلاء (آ، ر) أستاذ مساعد (أ)، حيث يقول: "كنت هنا اليوم في القاعة (قاعة الأساتذة) على الساعة الثامنة وديقتين صباحاً، لم أجد أي واحد من الأساتذة الرجال، لقيت (وجدت) النساء، تصوري في الصباح القاعة فارغة. على هذا انقولك (أقول لك) أن الأستاذات هم اللي يجوا في الوقت

ويلتزموا بالمواعيد في الصباح وحتى في المساء، ممكن هذا راجع أنها تخاف، تحب تخدم خدمتها (تقوم بعملها) مشي كيما (ليس مثل) الأستاذ الرجل، لا يهتم". أما (د، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي، فقد أرجع التزام الأستاذة بمواعيد العمل إلى التربية والتنشئة الاجتماعية، بحيث أن المرأة نشأت على الإنضباط والإنصياع للأوامر، بينما نشأ الرجل على حرية التصرف وعدم المحاسبة. يقول: "الإلتزام موجود عند المرأة، ممكن يرجع لأنها تربت على هذا الإلتزام مشي كيما (ليس مثل) الرجل مسموح له بكل شي".

على خلاف ذلك، أكد 11 (أحد عشرة) مبحوثا من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الإلتزام بمواعيد التدريس واحترام أوقات العمل موجود عند الجنسين، مما يعني أن الإلتزام غير مرتبط بجنس بعينه. فكما يوجد من الأساتذة الرجال والنساء من هو مهمل، لا يعير اهتماما لمواعيد العمل وساعات التدريس، هناك من هو ملتزم بالوقت ويحترم مواعيد التدريس ويعطي للحصص التدريسية وساعات المحاضرات حقها. هذا ما أشار إليه (أ، م) أستاذ محاضر (أ) في قوله: "من الناحية الإحصائية ممكن يكون 50% أساتذة رجال ما يجوش كامل يدرسوا (لا يلتزمون بالعمل)، يكون موجود هنا (يقصد في القسم) وما يدرسش (لا يدرس)، والمرأة نفس الشيء، وأفسر هذا بالأخلاق، غياب القيم، ماكانش محاسبة، المفروض نقرأوها (نقرأها) قراءة أخرى، وهي أنهم يحترمونها (يقصد الإدارة التي لا تراقب ولا تدقق على الأستاذ في الحضور والغياب)، وليس بالعكس. هذه الأمور متعلقة بالأخلاق والتربية، والشخص الذي يخترق هذه الأخلاق حتى في الدار وفي الشارع يخترق هذه الأخلاق، وبالتالي متعلقة بتكوينه". ويؤيد (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) موقف زميله، حيث يؤكد أن النسب متقاربة بين الرجال والنساء من ناحية الإلتزام والتهاون في مواعيد التدريس، بدعوى أن المرأة العاملة لها مهام أكثر من الرجل، تتعلق بمسؤوليات الأسرة وأعمال البيت وتربية الأطفال، التي تؤثر

سلبا في مجال العمل وتكون سببا في غيابها وتأخرها عن مواعيد التدريس، مع أن هناك من الأساتذات رغم مشاغلها العائلية إلا أنها حريصة على الإلتزام بالوقت وتقادي الغياب والتأخر عن مواعيد العمل. كما يوجد الإلتزام والتهاون أيضا عند الأساتذة الرجال، بحيث هناك الملتزم، وهناك المتهاون لدرجة اللامبالاة وعدم احترام الوقت أمام الطلبة، وقد أرجع ذلك إلى الإنشغال بأعمال أخرى خارج الجامعة، وإلى التسبب الحاصل في الجامعة بسبب غياب الرقابة والمتابعة، مما جعل الإلتزام مرهون بالضمير المهني. في هذا السياق يقول: "فيه تقارب في الإلتزام بين الأستاذ والأستاذة. الأستاذة أكثر محاصرة من الأستاذ، فهي محاصرة بارتباطات الأسرة، ولهذا دائما تفكر كيف تنظم وقتها، حريصة أن تخرج من العمل مبكرة، لأنها تخاف الخروج متأخرة من الجامعة خاصة في زمن الشتاء بسبب الاكتظاظ المروري. أما الرجل يضع نفسه في مواقف لا تسمح له بالإنضباط، كارتباطه بمهام أخرى وعمل آخر خارج الجامعة، وهنا يصعب عليه التوفيق بين عمليتين. انظري إلى الجامعة، عدم المراقبة في الدخول، في القاعات، عدم الإلتزام بالتوقيت. التسبب موجود وهنا يبقى ضمير الإنسان هو المعيار والمحك، هذا هو التفسير، فالمرأة حتى وإن تربت على الإلتزام والإنصياح للأوامر، لكن إذا وجدت المؤسسة فيها تسبب فإنها تتعود على نمط جديد إذا لم يكن فيه الضمير المهني".

من جانب آخر، أكد 8 (ثمانية) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الإلتزام بمواعيد العمل والإنضباط في الوقت يتميز به الأستاذ الرجل، بينما تكثر الغيابات والتأخرات عند الأستاذة المرأة. وأرجع هؤلاء التزام غالبية الأساتذة الرجال بساعات التدريس واحترام مواعيد العمل إلى التفرغ. فالأستاذ الرجل يملك متسع من الوقت وأيضا حرية التحرك، لعدم ارتباطه بمسؤوليات الأسرة كما هو حال الأستاذة المرأة. يقول (ع، م) أستاذ محاضر (ب): "الرجال هم أكثر التزام بمواعيد العمل من النساء، هذا اللي لاحظته. أنا لا أتغيب، وإذا تغيبت

لظرف قاهر أعوض. ألاحظ أن النساء أقل التزام بمواعيد العمل بسبب ظروفها ومسؤولياتها. مثلا الرجل متفرغ، ما كانش اللي يربطه، لكن المرأة تنتظر زوجها يوصلها للجامعة أو أحد أفراد عائلتها، لازم توصل أولادها للمدارس، للحضانة، يعني عندها أسباب اللي تخليها لا تلتزم بالوقت. أما الرجل متفرغ، لهذا المرأة تتغيب أكثر من الرجل". يؤيد (م، ش) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي ما ذهب إليه (ع، م)، حين اعتبر أن كثرة المسؤوليات الملقاة على المرأة العاملة هي سبب عدم التزامها بمواعيد العمل، على خلاف الرجل الذي هو متحرر من هذه المسؤوليات، ولهذا الأستاذ الرجل أكثر التزاما واحتراما لمواعيد العمل وساعات التدريس. يقول: "المرأة المتزوجة وظروفها وظروف المجتمع، يعني ما عندهاش وين تخلي أولادها، المواصلات، الطبخ، الغسل (تنظيف البيت)، ما عندهاش من يعاونها إلخ، هذا ممكن يخليها دايما عندها مشكلات واللي يكون على حساب وظيفتها وعملها". لم يجب مبحوثان (اثان) بدعوى عدم امتلاكهما معلومات عن الموضوع.

في المقابل، أشارت غالبية المبحوثات أن هناك فروق واضحة في الأداء بين أعضاء هيئة التدريس رجالا ونساء من حيث الإلتزام بمواعيد العمل، حيث أكدت 29 (تسع وعشرون) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن الأستاذات أكثر التزاما واحتراما لمواعيد العمل من الأساتذة الرجال. وعزت الكثير منهن التزام الأستاذات إلى الخوف كما هو حال (ب)، (ه) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية، التي تقول: "في العموم الأستاذة تخاف ولهذا تلقاها أكثر التزام، وأيضا هروبا من البيت خاصة إذا كانت غير متزوجة وأيضا إذا كانت متزوجة حتى تبين لزوجها أنها تخدم (تعمل) ومتواجدة. والمرأة بطبيعتها عندها الخوف، يعني وين تتحط (أينما وضعت) تؤدي عملها على أكمل وجه لأنها تعودت على تلقي الأوامر. وعلى هذا تلقاها تلتزم. الرجل ما وقعش (لم تقع) عليه ورقة الإلتزامات مثل ما وقعت على المرأة،

ولهذا فهي منحة أخذها الرجل من المجتمع". وتؤيد (س، ج) أستاذة محاضرة (أ) موقف زميلتها، فتقول: "الملتزم هي المرأة (تضحك) في الصباح ألقاهم هنا (تقصد في قاعة الأساتذة). أنا اليوم جيت على الساعة السابعة صباحا لأن سيارتي معطلة وصلني زوجي، أعمل كل أشغال البيت في الليل. لا أتغيب وإذا تغيبت يحتاروا (تقصد الإدارة والطلبة) من غيابي، وأعوض الغياب. الإلتزام يرجع للخوف، أنا انخاف (أخاف) صراحة، ممكن تضحكي عليا (تضحكين علي) انخاف، صح انخاف. هنا لا توجد مراقبة على الغيابات ومع ذلك ما نقدرش أنغيب (لايمكنني أن أتغيب)". وهناك من المبحوثات من أرجعت التزام الأستاذة إلى التربية التي نشأت عليها، وهذا ما أكدت عليه (أ، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية في قولها: "أغلب الحاضرين أستاذات وهذا ما ألاحظه في قاعة الأساتذة، أنا أسمىه الإحساس بالمسؤولية. المرأة عندها إحساس أكثر بالمسؤولية مقارنة بالرجل، لأنها تربت عليها، لأن والديها دائما منذ وهي صغيرة يربوا فيها أنت رح تكوني أم، أنت رح تولي (تصبحين) زوجة، لازم ولازم ولازم... هكذا تربت (نشأت)، وعلى هذا عندها الحس بالمسؤولية أكثر من الرجل. الرجل مدلل، عنده الأولوية والأسبقية في كل شي (ياكل واش يحب، يلبس واش يحب، يخدم أو ما يخدمش مشي مشكلة، يقرأ أو ما يقرأش مشي مشكلة (يدرس أو لا يدرس ليس مشكلة)، لأنه رجل، هذي هي الكلمة. الرجل يعني سيادة ورجولة، لكن رجولة مفرغة من كل شي. الرجل غيب نفسه في تحمل المسؤولية وغيّبه المجتمع والتربية اللي ترباها، وجد كل شي واجد (حاضر أمامه) ولهذا لم يعد يحس بالمسؤولية". وعبرت (ح، ز) أستاذة مساعدة (أ) على نفس الموقف في قولها: "النساء أكثر التزام بمواعيد العمل، في الحراسة مثلا (مراقبة الإمتحانات) المرأة تلتزم والرجل يدخل القاعة ثم يخرج ويخلي (يترك) الأستاذة وحدها تحرس. حتى الإدارة أصبحت تعتمد على المرأة أكثر من الرجل. ربما يرجع هذا إلى أنه جزء من طبيعتها

(تقصد الإلتزام). دائما الإلتزام نربطوه بالمرأة، لأن الفتاة تحضرها أمها منذ صغرها، لازم تكوني كذا، لازم تعملي... دائما ننظر للمرأة كزوجة، كأم. يعني رح تروح لبيت جديد، ولازم تتوجد (تحضر) لهذه الحياة الجديدة. بينما الرجل حر ماعندوش التزام مثل المرأة". وتروي (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية ما لاحظته كمسيّرة لمعهد في قولها: "أنا آتي على السادسة والنصف صباحا إلى الجامعة، فيه رجال متكاسلين، عندهم اللامبالاة، المرأة أكثر حرص في العمل وأكثر دقة واحترام للوقت من الرجل وعندي أمثلة. فيه أستاذة رجال لا يأتون باكرا ومنهم من يتغيب وحتى الغياب غير مبرر مع أنهم أستاذة متميزين، لكن مهملين في الوقت. أعتقد أن التربية لها دور كبير في التزام المرأة بوقتها وعملها. أنا هكذا تربيت، أعتقد أن هذا التصور أتناسمه مع الكثير من النساء". أما (ط، ف) أستاذة محاضرة (ب) فقد ردت التزام الأستاذات إلى الضعف. تقول: "أرى أن المرأة هي الملتزمة بعملها لأنها الأضعف، إلا إذا كان يساندوها آخرين (تقصد الإدارة)، كابن وهي حالات خاصة قليلة عندنا".

3- من حيث الصرامة والجدية في التدريس الجامعي

أما فيما يتعلق بمهارات تخطيط وتنفيذ التدريس الجامعي من حيث الصرامة والجدية مع الطلبة، عدالة التقويم والموضوعية في التصحيح، مهارات التواصل والإتصال والتفاعل مع الطلبة، فقد أكد 21 (واحد وعشرون) مبحوثا من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن غالبية الأستاذات النساء صارمات وجديات في عملهن، لا يفتحن مجالا للمصاحبة مع الطلبة، على خلاف الأساتذة الرجال، إذ غالبيتهم متساهلين ولا يبدون صرامة في التعامل مع الطلبة. وقد لاحظ المبحوثون صرامة الأستاذات الزميلات في محاسبة الطلبة على الغيابات والتأخرات، التزامهن بالقانون الداخلي عن طريق الإقصاء في حالة تكرار غيابات الطالب، الحزم في مراقبة الإمتحانات والإلتزام في الحراسة ومراقبة الإمتحانات، الجدية في تقييم أعمال الطلبة

والموضوعية في وضع العلامات. هذا ما يؤكد عليه (ب، م) أستاذ محاضر (أ) في قوله: "فيه اختلاف في التدريس، في قضية العلامات، التعامل مع الطلبة، الإلتزام بالمواعيد. الزميلة ملتزمة أكثر، منضبطة، أنا أعرفها. الأستاذة أكثر قساوة مع الطلبة لأنها تخاف انحرافهم عليها، فتلتزم معهم، ليس طبعاً فيها وإنما محاولة لضبط الطلبة ولإثبات ذاتها، ما فيهاش طبع الغلظة إلا القلة. المرأة كونها رقيقة عطوفة تعرف لو تعمل هذا الشيء مع الطلبة رح يستغلوها، ولهذا تكون قاسية فوق اللازم، ثم بعدما تضبطهم تعود لحالتها". ويواصل الحديث "المرأة أكثر جدية في وضع العلامات لأنني شفت بعض الطلبة طلبوا مساعدة من الأساتذة الرجال ووجدوا مساعدة منهم وما لقواهاش (ولم يجدونها) من الأستاذات. المرأة صارمة لتخفي ضعفها". ويؤيد (ب، م) أستاذ التعليم العالي ما ذهب إليه زميله في أن الصرامة عند الأستاذات ليست إلا آلية تعتمد عليها لفرض حضورهن أمام الطلبة، حيث يقول: "الأستاذات متشدات مع الطلبة، ربما يكون فناع، كآلية دفاعية، يظهرن ما لا يبطن، لأن المرأة بطبيعتها حساسة وضعيفة". يواصل الحديث "النساء متشدات في الحراسة يصرن على التقارير (تحرير تقارير الغش). أقول لزميلة لي كانت طالبة عندي أصبحتهم أنتم الجنس الخشن ونحن الجنس اللطيف وكأن الأيام دارت. تغيرت الكثير من الأمور، لما تاخذ قرار ما تتراجعش فيه، أطلب منهم يسمحوا للطلبة مثلاً في حالة الغش يصرون ويقولولي لالا، لازم مجلس تأديب. قساوة لدرجة الإنتقام، وهذا يعود للتربية، ربما متخوفات يظهرن ذلك لتأكيد الذات". ويصف (ش، م) أستاذ التعليم العالي علاقته مع طلبته في قوله: "الرجل يتعامل بعفوية أكثر من المرأة مع الطلبة، أنا أصاحب الطلبة، وانشوف (أرى) الزميلة تضع حدود في تعاملها مع الطلبة". أما (م، م) أستاذ مساعد (أ)، فيؤكد بدوره أن الصرامة موجودة عند الأستاذات الزميلات، وقد لاحظ ذلك من خلال شكاوي الطلبة، حيث يقول: "كاين الصرامة عند النساء، الطلبة يشتكوا من الأستاذات النساء في

العلامات وفي كل شي. حسيت أن السبب الحقيقي في استخدامها هذا الشي كوسيلة دفاع، عندها ثقة بالنفس ولكن في هذا المجال تنقصها الثقة، المفروض الصرامة ليست من طبيعتها، هي ميكانيزم، استراتيجية ممكن لاشعورية، لأنه لما أتكلم معها تقول لي أنا هنا ملتزمة وما عنديش علاقة صداقة مع الطلبة، لازم انكون جدية. لكن في الأساس ليست هذه هي الحقيقة".

ويؤيد (آ، ر) أستاذ مساعد (أ) موقف زميله، حيث يشير إلى أن الصرامة موجودة عند الأستاذات أكثر من الأساتذة الرجال، ويفسر هذه الصرامة بأنها وسيلة لإدارة الأمور. يقول: "الذي أسمعه أن الأستاذات صارمات مع الطلبة أكثر من الرجال ومرات تتحول إلى قساوة، وهذا حتى لا تنفلت الأمور من أيديهم (أيديهن) ويقدرُوا يتحكموا في الطلبة. ونفس الشي في العلامات". أما (ع، م) أستاذ محاضر (ب) فقد فسّر الصرامة عند الأستاذات بأنها أسلوب لإثبات الذات وفرض الحضور أمام الطلبة، في هذا السياق يقول: "الأستاذات صارمات على الأساتذة الرجال، ممكن يرجع هذا لسبب نفسي، لأنهم يحبوا يفرضوا نفوسهم مع الطلبة، وما يحبوش يفتحوا المجال للطالب باه يتجاوز معها، وهذا ملاحظ بشكل كبير عند الأستاذات، بينما الرجال متساهلين. الأستاذات صارمات لدرجة الشدة أكثر مع الطالبات وصارمات أكثر مع الإناث مقارنة بالذكور، وهذا يرجع إلى قضية المنافسة والانتماء لنفس الجنس وشعور المرأة بالتهديد وهي غير لاشعورية". إلا أن هذا المبحوث ينفي الصرامة والجدية في مراقبة الامتحانات عن الأستاذات، ويعتبر أن الأساتذة الرجال أكثر انضباطا وصرامة وجدية في مراقبة الامتحانات من الأستاذات، حيث يقول: "الرجال هم اللي يحرسوا (يراقبون بجدية) الرجل ما يتكلمش بزاف (كثيرا) ولا يفتح المجال للطلبة. أما الأستاذات بصفة عامة يجوا يقسروا (تبادل أطراف الحديث أثناء المراقبة فيما بينهن) يعملوا جمعية". يواصل الحديث: "في حالات الغش الرجال أكثر تساهل، بمعنى لما يكشف الأستاذ الغش يسحب الورقة ويعطي

فرصة أخرى للطالب. المرأة تعمل تقرير وعندها متابعة للتقرير، وعلى هذا هي أكثر صرامة في حالات الغش". ويفسر صرامة الأساتذات بردها لاعتبارات كثيرة منها ما يقوله: "المرأة تغيرت في طبيعتها، ما بقاتش كيما كانت ضعيفة. المرأة تقريبا رجعت تسير وتسترجل (تتشبه بالرجل). الجانب الفيزيولوجي فقط هو اللي بقى من الناحية الشكلية، لكن في طبيعتها (يقصد في شخصيتها) وصلت أنها تسترجل". ويفسر (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) هو الآخر، صرامة الأساتذات بأنها وسيلة لإثبات الذات والبحث عن الاستقرار، حيث يقول: "أجد الصرامة عند الأساتذات أكثر منه عند الأساتذة الرجال في جانب التعامل مع الطلبة. الأستاذة تريد أن تنجح، تريد أن تفرض نفسها، وهذا يملئ عليها نوع من القيادية، ربما تخاف أنها تفشل، في حين الرجل لديه آفاق التعويض. يعني ممكن أن لا ينجح في هذا المجال، يمكنه أن يغامر ويعوض في مجال آخر. بينما المرأة لا تريد أن تفتح مجالاً للتعويض، لا تغامر، بل تعمل لتثبت ذاتها وتستقر. الأستاذة أكثر بحثاً عن الاستقرار من الرجل". يواصل الحديث: "أجد هذه الصرامة في الحراسة (مراقبة الامتحانات). حرس مع أستاذة كانت حريصة ومثابرة في الحراسة وجدية ومخلصة، تراقب ولا تفتح مجال للغش. وفيه أستاذة حرس معي أخذت كرسي ولم تحرك ساكناً، وأكثر هؤلاء الأساتذات اللي أشرفت على التقاعد، واللي وقع لي حصل مع هذه الفئة". أما في العلامات وتقييم أعمال الطلبة، يؤكد المبحوث أن الأساتذات متساهلات في هذا الجانب. يقول: "في التقييم الأستاذة عاطفية ومتساهلة، يغلب عليها الجانب العاطفي".

من جهة أخرى، أكد قلة من المبحوثين أن الصرامة والجدية في العمل والتعامل مع الطلبة موجودة عند الأساتذة الرجال، بينما الأساتذات متساهلات مع الطلبة. وقد بلغ عددهم 5 (خمس) من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال. ويعد (م، ش) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي واحد من هؤلاء، حيث ردّ الصرامة والجدية إلى الأستاذ الرجل دون الأستاذة المرأة، هذا ما

يتضح في قوله: "الصرامة موجودة عند الرجال، الجدية، الصرامة العلمية موجودة عند الرجال أكثر من النساء، يعني عنده أداء جيد وكفاءة علمية، لا يتهاون في أداء دوره". أما في مراقبة الإمتحانات يرى المبحوث أن الأستاذة أكثر صرامة وحزماً: "تقارير الغش يحرقها النساء، عندهم دقة الملاحظة، هذي اللي تخليهم يكشفوا الغش. في مرة كانت أستاذة (درستني) ماشية (تمشي) في الرواق شافت (رأت) طالب يغش، وكان في القاعة 3 أستاذة رجال يراقبوا، راحت الأستاذة مباشرة إلى الطالب ونحات (نزعت) أوراق الغش، تفاجأ الطالب، وبقي الرجال مستغربين، ومرّ هذا الطالب إلى مجلس التأديب". ويؤكد (م، ر) أستاذ محاضر (ب) أن الأستاذ الرجل أكثر جدية وحضور في أداء دوره من الأستاذة لأنه يسعى دوماً إلى تجديد مصادر المادة العلمية التي يقدمها للطلبة وكثير النشاط والبحث، على خلاف غالبية الأستاذات اللاتي يقتصر تواجدهن في الجامعة على أوقات عملهن فحسب، ولا يسعين إلى تطوير قدراتهن التدريسية بالإحتكاك مع الزملاء والزميلات. يقول: "الرجال هم اللي يتابعوا طلابهم ويوجهوهم لأنه عندهم بزاف (الكثير من) مصادر، بينما المرأة تخدم ساعاتها وترجع للبيت. عموماً الرجل هو اللي ينشط".

يوجد من المبحوثين من نفى أن يكون لعامل النوع علاقة بجودة الأداء، حيث أشار 9 (تسعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الصرامة والجدية في العمل موجودة عند النوعين، على أساس أن الملتزم في مواعيد العمل بالضرورة ملتزم مع الطلبة من حيث أداء دور التدريس، لأن هذا الأمر مرتبط بالضمير المهني وأخلاق الفرد بغض النظر عن النوع الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس. هذا ما أوضحه (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في قوله: "الثقل العلمي، الجدية والعمل عند فئة قليلة بين 10 و15 أستاذ هم كل شي في القسم، ليس لها علاقة بالجنس، موجود من الجانبين، فيه عدد لا بأس به من المتساهلين

والمتشددین یصل حتی 40% من الأساتذة". أما (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسیّر أكاديمي، فيرى أن الفئة الملتزمة بمواعيد العمل هي أيضا ملتزمة مع الطلبة من حيث الجدية والصرامة، والحرص على مصلحة الطلبة. يقول: "أراها في الامتحانات وتعامل الأساتذة من الرجال والنساء مع الطلبة المقصيين بسبب الغيابات. مثلا في الصباح جا (جاء) زميل لإعلامي بأن طالبة لم تحضر شهر ونصف ودخلت الإمتحان ولم تقدم مبرر، وأن الأساتذة لم ينتبهوا ولا يهتمهم الأمر". ولم يجب مبحوث واحد لعدم امتلاكه معلومات حول الموضوع.

في مقابل مواقف المبحوثين، أكدت معظم المبحوثات التي بلغ عددهن 28 (ثماني وعشرين) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن غالبية الأساتذات صارمات وحازمات في أداء أدوارهن على خلاف الأساتذة الرجال، الذي يلاحظ على أدائهم نقص الصرامة والجدية والحزم مع الطلبة، مما يفتح المجال للمصاحبة والتساهل معهم. هذا ما تؤكد (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) في قولها: "المرأة أحسن من الرجل الزميل، فهو يأتي بذهنية الرجل، أغلب الواجبات تعلمهم المرأة. نشوفها (ألاحظها) في الإمتحانات، المرأة هي اللي تقوم بهذه المهمة. لأن المرأة متعودة على المسؤولية. القانون يفرض العمل على الكل الأستاذ الرجل والمرأة ولكن اللي نشوفو (الذي ألاحظه) هو أن الأستاذ يحمل محفظته ويروح ويخلي الأستاذة وحدها في قاعة الإمتحان تراقب". وترد (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) صرامة غالبية الأساتذات وتشددهن في العلامات والمراقبة والتعامل مع الطلبة إلى عامل التربية، حيث تقول: "الأساتذات أكثر صرامة، المرأة عاطفية تتصف بالحنان ولكن في العمل ترجع شي آخر، ممكن لكي تثبت نفسها وتبرهن أنها قادرة على المسؤولية، ممكن الرجل يتصرف بتساهل لأنه تربى على ذلك، بينما احنا (نحن) بسبب النقص نحتاج إلى إثبات وجودنا، لازم بذل الجهد والعمل. الرجل لا، لأنه ولد وهو يملك كل شي، ولد رجلا وهذا هو الواقع الذي نعيشه. لحد الآن أحس أنني لازم

أعمل أكثر وأبذل جهد أكثر حتى أثبت حضوري وحتى يعاملوني على أنني أستاذة". أما (ب)،
(ك) أستاذة التعليم العالي فتزد التزام الأستاذة وصرامتها في التدريس إلى ثلاث عوامل حسب
ما تقول: "الإلتزام عند المرأة يرجع لطبيعة المرأة. المرأة في شخصيتها. وربما أيضا رغم
ظروف المرأة ومسؤولياتها هي موجودة فقط بين العمل والمنزل بينما الرجال لديهم مهام
أخرى لمضاعفة مرتباتهم مما يخلون بأدوارهم التدريسية وفيه عامل آخر وهو أن المرأة تربت
على الإلتزام وتلقي الأوامر في حين الرجل لديه حرية أكثر مقارنة بالمرأة التي يطلب منها
السمع والطاعة وبذلك ممكن تكون التنشئة عامل لذلك". تصف (ب، ن) أستاذة مساعدة (أ)
أسلوب عملها وعلاقتها بالطلبة في قولها: "أنا صارمة جدا، أضرب بيد من حديد في قفاز من
حرير. لا بد أن أفرض وجودي أمام الطلبة، أحاسب على الغيابات. أنا حنينة جدا، لا أعامل
طلبتني كإنداد، لا توجد الندية في العلاقة. أنا صارمة في صالح الطلبة، صرامة الأم على
أبنائها". وقد أشارت الكثير من المبحوثات أن الصرامة والحرص، الذي تتصرف به مع الطلبة
نابع من صرامة وحرص الأم على أبنائها، إلا أن هناك من المبحوثات من رفضت أن تكون
علاقتها بطلبتها مشابهة لعلاقة الأم بأبنائها وهذا ما أوضحته (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) وهي
أم لأربعة أبناء: "لا أحب أن ألعب دور الأم، أحب لعب دور الأستاذة وهو الطريق الأصوب".
اعتذرت مبحوثة واحدة عن الإجابة لعدم امتلاكها المعلومات الكافية عن الموضوع.

يوجد من المبحوثات من ردت مهارات تخطيط وتنفيذ التدريس الجامعي من حيث الإلتزام
بمواعيد العمل، الصرامة في التدريس، الحرص إلى حد التشدد مع الطلبة، الفعالية في التدريس
والكفاءة العلمية إلى الضمير المهني وشخصية الأستاذ وأخلاقه، حيث نفت أن يكون للموضوع
علاقة بعامل النوع. هذا ما ذهبت إليه 9 (تسع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة
النساء. تقول (ب، ن) أستاذة مساعدة (أ): "أعتقد أن الإلتزام بمواعيد العمل مرتبط بالضمير،

بغض النظر عن إن كان رجل أو امرأة. أنا أسقط عامل الجنس، ممكن التهاون وعدم الإلتزام يكون من الجنسين، وهذا يرجع للقيم والقناعات". أما (ش، ب) أستاذة محاضرة (أ) تروي ما هو حاصل في القسم الذي تنتمي إليه: "الآن كلهم يجروا وراء الترفيات. يوم الملتقى الدولي الذي نظمته القسم كان القسم فارغ، جيت (جئت) للتدريس مالفيت (لم أجد) ولا واحد، الأمور تمشي حسب المصلحة (لاحظت الباحثة بذاتها خلو القسم من الأساتذة والطلبة، لأنه كان من المفترض إجراء مقابلات مع بعض الأساتذة في ذلك اليوم). الإنسان يخدم بضمير، صاحب الضمير هو اللي يخدم (يعمل). الإلتزام عند الرجال والنساء قليل".

أكدت مبحثان من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن الإلتزام بمواعيد العمل، الجدية في التدريس والصرامة مع الطلبة موجودة عند الأساتذة الرجال دون الأساتذات بسبب كثرة مسؤولياتها الأسرية . في هذا السياق تقول (ز، د) أستاذة التعليم العالي: "لاحظت أن الرجال أكثر التزام، نعم هذا اللي لاحظته، النساء لا، ليست ملتزمات، دائما عندهم مبررات". وتؤيدها (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية، حيث تقول: "الرجل هو الملتزم عندنا، الغيابات تكثر عند النساء، وممكن تطلعي على سجل الغيابات (مخاطبة الباحثة). النساء يجو متأخرين، يعطوا مبررات غير مقنعة، انشوف (أرى) أن النساء يهربوا للتعليم باه يريحوا (للراحة)".

3- من حيث الكفاءة والفعالية العلمية في التدريس

من حيث الكفاءة، الفعالية والتمكن العلمي، أكد 13 (ثلاثة عشر) مبحثا من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الأستاذ الرجل يتميز بالكفاءة والحضور الفكري والتمكن العلمي أكثر من الأستاذة المرأة. وأرجع هؤلاء تمكن و كفاءة الأساتذة الرجال إلى الرصيد العلمي الذي يتميزون به، والبحث المتواصل على مصادر المعرفة والتجديد المستمر للمعلومة العلمية، على

خلاف معظم الأستاذات بسبب انشغالهن بمسؤوليات الأسرة وتربية الأبناء . يقول (ع، ع) أستاذ التعليم العالي: " فيه اختلاف فكري ثقافي. الرجال أكثر ثقافة وبناء ووعي وفهم من المرأة، بحكم أن الرجل مشي كيما المرأة. هي عندها أعباء كثيرة موزعة (البيت، الأولاد، ظروف مرضية، صحية، الإنجاب) بينما الرجال عندهم نسبة وعي أكثر". ويردّ (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي قلة كفاءة زميلاته الأستاذات مقارنة بالأستاذة الرجال إلى سببين رئيسيين وهما التنشئة الاجتماعية للمرأة والأدوار التقليدية الموكلة لها، حيث يقول: " يبدو مستوى المرأة عموما مقارنة بالمستويات الموجودة عند الرجل أقل لأن المرأة عندها أولا مشاغل المجتمع اللي ماتسمحلهاش (لا تسمح لها) الظروف للتفرغ للدراسة والبحث. نسبة كبيرة منهم (من الأستاذات) لا يصل مستواهم للرجل بسبب الضعف (ضعف في مستوى الزميلات) لانشغالها بالبيت. ثانيا: يبدو لي أن المرأة في تكوينها مشي موجهة للبحث والتعمق العلمي، هذا ربما يحتاج إلى عقلية معينة. المرأة عندها صبر أكثر من الرجل ولكن صبرها استقرغ في مجالات أخرى، التربية والعلاقات الاجتماعية. البحث هو نوع من التصوف، تفرغ وتركيز كبير والبيئة اللي تعيش فيها المرأة ماتخليهاش (لا تسمح لها) تركيز كثير، مما ينعكس على عملها وبحثها".

على خلاف ذلك، أجاب 7 (سبعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الكفاءة والفعالية في التدريس موجودة عند الأستاذة المرأة أكثر منها عند الأستاذ الرجل، هذا ما يشير إليه (ع، ب) أستاذ محاضر(أ) ومسير أكاديمي سابق في قوله: " لا أعمم ولكن بالنسبة للفعالية والحضور والتأطير الأنثى أفضل، لأن الذكور أغلبهم ما يحضروش (لا يحضرون) دروسهم، يتعللون بأشياء". أما (ب، ر) أستاذ محاضر(أ)، فيعتبر أن الأستاذة الزميلة أفضل من الأستاذ

الرجل من حيث الكفاءة لأنها تتطرق -حسبه- إلى التفاصيل في الموضوع المتناول وحريصة أن يستفيد الطالب.

أكد من جانب آخر، 6 (ستة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الفعالية والكفاءة العلمية لا تخص جنس معين، لأن المسألة لا تتعلق بالجنس، بل بالضمير المهني وطموح الأستاذ في الإرتقاء بذاته، فالفئة التي تلتزم بمواعيد العمل هي نفسها التي تتميز بالجدية والصرامة مع الطلبة، وهي ذاتها التي تتميز بالكفاءة والفعالية في التدريس، لأنها تؤمن بدورها وتتصرف وفق المعايير العلمية الذي يقتضيه الدور. من بين من يؤكد على ذلك (أ، م) أستاذ محاضر (أ)، حيث يقول: " بعض الأساتذة لعدم النضج المهني تطفو عندهم الشخصية الذاتية، مع أن المفروض الأستاذ يتكون ويكتسب الشخصية المهنية. هذي الشخصية موجودة عند 20% من الأساتذة، وهي غير متعلقة بالجنس أو بالسن. كاين ناس عندهم 30 سنة عمل وما عندهم هذه الشخصية، وكاين أساتذة جدد عندهم عام عمل عندهم هذه الشخصية المهنية". ولم يجب 10 (عشرة) مبحوثين عن هذا الموضوع.

لم تجب 19 (تسع عشر) مبحوثة عن مجال الكفاءة والفعالية التدريسية والتمكن العلمي، في حين ردت 10 (عشرة) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء، مهارة الكفاءة والفعالية في التدريس إلى الأستاذة المرأة، التي تسعى إلى تحقيق التفوق والتميز وفرض الحضور. هذا ما أشارت إليه (ح، ز) في قولها: " المرأة دايما هي الحريصة. لما انقول (نقول) الحرص، الإلتزام، الشعور بالواجب معناه أننا نتكلم عن المرأة. وهذا مرتبط بالتربية والخوف والضمير الجمعي، وهي من تبعات التربية في الأسرة الجزائرية. أما الرجل غير مبال وغير مهتم لأن التربية هي اللي خلاتو (جعلته) يكون هكذا وحتى المحيط يشجع على ذلك (تقصد الجامعة عموماً)". وتدعم (ز، د) أستاذة التعليم العالي زميلتها فيما ذهبت إليه، حيث تقول:

"أعتقد أن النساء أكثر وعياً وعندهم ضمير، تخدم على أحسن وجه، تريد أن تثبت وتبين روحها (ذاتها) بأنها في المستوى، وهي تربت (نشأت) على ذلك. المرأة دائماً اللي يوجه لها الأوامر وتخدم وما تحبش يلقاها (لا تحب أن يجدوا لها) ثغرة أو عيب. الرجل تعود على اللامبالاة مع أن فيه رجال عندهم روح المسؤولية. وهنا تدخل التنشئة الاجتماعية والجانب الديني والأخلاقي". تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المبحوثة التي تشيد بدور زميلاتها الأستاذات هي نفسها من نفت الإلتزام بمواعيد العمل عنهن واعتبرت الأستاذ الرجل أكثر التزاماً واحتراماً لأوقات التدريس. وتصف (ث، و) أستاذة مساعدة (أ) أداءها في التدريس بالمقارنة مع أداء زملائها الرجال في قولها: "يقولون أنني متشددة وصارمة، يقولوها الطلبة. أنا أحب أن يلتزم الطلبة ولازم الصرامة معهم. أنا ما نتسامحش في هذي، أحاسب على الغيابات والأعمال وأعطي للطالب حقه، كايين زملاء رجال متساهلين، ما يحضروش، كايين أستاذة مازال يدرس النظريات القديمة في الشخصية، مع أن العلم راه يطور، مازال نفس الدروس والبرنامج القديم اللي بدا به. أنا أحب التجديد، أنا ضد الآلية في الدروس، أبحث دائماً عن الجديد لتقديمه للطلبة".

أشارت مبحثتان من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن الكفاءة في الأداء والفعالية في التدريس يتميز بها الأستاذ الرجل وليس المرأة، حيث كشفت (ب، ف) أستاذة محاضرة (ب)* عن واقعها من خلال إعطاء مثال عن زوجها في قولها: "أعطيك مثال عن زوجي (أستاذ

*ناقشت (ب، ف) أستاذة محاضرة (ب) الدكتوراه منذ سنة فقط وكانت قد تحصلت على الماجستير مع زوجها في نفس السنة من خارج الوطن، واصل زوجها تحضير الدكتوراه خارج الوطن وتحملت هي مسؤولية الأسرة وتربية الأبناء والآن زوجها في رتبة أستاذ التعليم العالي.

جامعي). زوجي منضبط في عمله. لماذا؟ (تجيب بمرارة) لأنه لما يدخل للبيت ينام، بعدها يشرب القهوة ويرتاح، ثم يقرأ الكتب بكل أنواعها من التنظير، المدارس. وأنا حضرتي في المطبخ، مع الأولاد، أشغال البيت، التنظيف، تحضير العشاء وبعدها انروح (أذهب) انحضر الدرس. معناه كاين (يوجد) اختلاف في الأداء".

يتضح من خلال إجابات غالبية أفراد عينة الدراسة (رجالاً ونساءً) أن هناك فروق في أداء دور التدريس الجامعي بين أعضاء هيئة التدريس رجال ونساء، من حيث الالتزام بالوقت واحترام مواعيد العمل، الصرامة والجدية مع الطلبة، الحزم في تقييم أداء الطلبة ومراقبة الإمتحانات والحرص على تحقيق أهداف التدريس، حيث كشفت الإجابات عن وجود فروق في الأداء لصالح الأستاذة المرأة باستثناء مهارة الكفاءة والفعالية العلمية. بدليل أن الكثير من المبحوثين وغالبية المبحوثات أكدوا أن الالتزام بأوقات التدريس واحترام مواعيد العمل تتميز به الأستاذة المرأة في مقابل كثرة الغيابات والتأخرات عند غالبية الأساتذة الرجال، وإن كان بعض المبحوثين قد نفوا أن يكون لمتغير النوع أثر في وجود فروق في الأداء لدور التدريس الجامعي، لأن بنظرهم الالتزام ليس خاصية يتميز بها نوع ما عن غيره، بل مرتبط بمدى الإيمان بالدور والالتزام بالشخصية المهنية والضمير المهني وهو نفس ما ذهبت إليه بعض المبحوثات.

أما في مجال الصرامة والجدية في أداء الدور، أقرّ غالبية المبحوثين والمبحوثات على أن الأستاذة المرأة أكثر صرامة وجدية وحزماً مع الطلبة إلى حد التشدد والقساوة عند بعضهن، في مقابل تساهل الأستاذ الرجل مع الطلبة ومصاحبتهم لهم، الذي يؤثر سلباً على أداء دوره بسبب غياب الموضوعية في متابعة وتقييم أعمال الطلبة وعدم محاسبتهم على الغيابات. ولم

تظهر الفروق من حيث الكفاءة العلمية والفعالية في التدريس بسبب عدم إجابة الكثير من المبحوثين والمبחות عن هذا المجال.

أجمع غالبية أفراد عينة الدراسة رجالا ونساء على رد التزام الأستاذة وحرصها في تأدية أدوارها التدريسية وجديتها في التدريس إلى مجموعة من العوامل، منها الخوف، التربية والتنشئة الاجتماعية التي تؤمن بتقسيم الأدوار بين النوعين، الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس، ضعف الشخصية وهشاشتها، الرغبة في تحقيق التفوق وتأكيد الذات، بالإضافة إلى كثرة الإلتزامات التي وقعت على المرأة دون الرجل. في المقابل، أرجع غالبية المبحوثين والمبחות عدم الإهتمام، التساهل وقلة الصرامة والحرص في أداء دور التدريس الجامعي عند الأستاذ الرجل إلى عامل التنشئة الاجتماعية، التي عززت ودعمت تفوق الرجل على المرأة منذ اللحظة التي يعي فيها أنه ذكر وهي أنثى، مما أكسبه قوة الشخصية والثقة بالنفس لحد الإعتزاز بالذات. مما يشير إلى أن الإلتزام، الحرص والصرامة في أداء دور التدريس الجامعي مرتبط بخصائص الأستاذ والأستاذة باعتبارهما ذكر وأنثى، وليس بحسب ما يقتضيه الدور المتوقع منهما. فإذا كانت الأستاذة المرأة تتخذ الإلتزام والصرامة آلية لإخفاء ضعفها وعاطفيتها، وهي آلية دفاعية لتأكيد الذات أمام الآخرين، خاصة أمام زميلها الرجل والطالب، فإن قلة الإلتزام عند الأستاذ الرجل يبرر بالتفوق الذكوري الذي منحه إياه المجتمع، الذي جعله يعتز بكونه رجل، ولذلك فهو ليس بحاجة لتأكيد الذات وتحقيق التفوق كما هو حال الأستاذة المرأة.

يلاحظ في إجابات المبحوثين تصنيف الخوف، الضعف، الخضوع والإنصياع للأوامر ضمن الخصائص الفطرية التي تميز الأستاذة المرأة، التي تتدرج ضمن تركيبها الشخصية. فالأستاذة - في نظرهم - بما أنها سهلة الإنقياد وتقبل الأوامر بسهولة، ضعيفة، عاطفية وحنونة، تتصف

بالخوف وعدم الثقة بالنفس، فإنها بالضرورة تلتزم وتجد في أداء دورها لتخفي من جهة هذه السمات السلبية التي تميزها حتى لا تستغل، ومن جهة أخرى لأنها تعودت على تلقي الأوامر و نشأت على ذلك، مما يجعلها أكثر التزاما واستجابة وحرصا على أداء دورها من الأستاذ الرجل.

إن هذا التفسير الذي قدمه معظم المبحوثين يشير إلى امتلاكهم لاتجاهات تقليدية بسبب سيادة الإيديولوجية الذكورية في مجتمع الدراسة من خلال إعطاء تبرير لهذا التمايز في أداء الدور بين الأستاذة والأستاذ برده إلى الطبيعة والفطرة التي شكلت - حسبهم - خصائص ذكورية وأخرى أنثوية تميز كل نوع عن غيره في أداء الدور، مما يعطي مصداقية للفروق الجندرية ليس بوصفها اجتماعية، صنعها المجتمع، وإنما بردها إلى الطبيعة لتدعيم النظام الاجتماعي القائم وعلاقات الهيمنة، مما يجعلها غير قابلة للتغيير(بورديو، 2009). كما يلاحظ من جهة أخرى على مواقف معظم المبحوثات أنها اتجهت إلى ربط الإلتزام والصرامة التي تتميز بها الأستاذة، بردها إلى تبعات التنشئة الاجتماعية التي فصلت المجالات الذكورية عن المجالات الأنثوية بمنح الذكور مكانة أعلى وقوة أكبر في مقابل منح مكانة أدنى ووضع أقل للإناث (شوي، 1995). مما دفع بالأستاذة إلى إثبات ذاتها وتأكيد حضورها من خلال السعي إلى التفوق في مجال أداء دور التدريس الجامعي والمثابرة في تحقيق الجودة في الأداء، ليس بإعلان الرغبة فحسب لتجاوز الصورة النمطية التي رسمها المجتمع للمرأة وعززتها القيم والأعراف الاجتماعية، وإنما امتدت إلى ممارسة عملية وفعلية للدور، بهدف التميز والتفوق حتى تكون مساوية للرجل (Berger. Rosenholts. Zelditch, 1980). مما يمكن أن يشير إلى امتلاك غالبية المبحوثات لإيديولوجية ليبرالية مساواتية، التي اتضحت من خلال حرصها وصرامتها في أداء دورها لتحقيق التفوق العلمي والعملية الذي يساوي التفوق الذكوري الذي

اكتسبه الأستاذ الرجل ومنحه إياه المجتمع. كما قد يفسر الإلتزام في أداء دور التدريس عند الأستاذة برده إلى قوة الرواسب الاجتماعية التي خلفتها التربية والتنشئة الاجتماعية التي أعدها لتكون زوجة وأما. فالخوف من انتقاد الآخرين والشعور بالضعف ونقص الثقة بالنفس دفع الأستاذة إلى أداء دورها بجدية وحرص لتحقيق ذاتها وكيونيتها حتى تتساوى مع زميلها الرجل، مما يدل على استمرار الايديولوجيا التقليدية وقوة الهيمنة الذكورية المستمرة في المؤسسة الجامعية، التي ماتزال تخضع لها الأستاذة رغم ما حققته من تقدم على مستوى الدرجات العلمية والرتب الأكاديمية. كما قد يشير إلى أن أداء دور التدريس لم يخرج عن الإطار التقليدي، مادام أنه يخضع للتصورات الجندرية التي تميز البناء الاجتماعي الجزائري، لأن جودة أداء التدريس الجامعي لم يفسر بدرجة وعي الأستاذ الجامعي للدور المنوط به وما تقتضيه المكانة التي بلغها، دون اعتبار للنوع الذي ينتمي إليه، بل وفق تمثيلات الذكورة والأنوثة، مما يعني أن مفهوم الإلتزام وأداء الدور نابع مما هو سائد وقائم في ذهنية المجتمع وليس مما هو متوقع من الدور ذاته.

تتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة ليستر "Lester" (2008)، التي أظهرت أن المرأة عضو هيئة التدريس تؤدي أدوار جندرية نسوية نمطية تركز على خبرات التنشئة خارج الجامعة وتفاعلها مع خبرات التنشئة ضمن الثقافة التنظيمية للجامعة، حيث تعمل على إعادة تعريف هويتها الجندرية وصيانتها من خلال أدائها للدور.

وتتفق أيضا مع دراسة شحاتة (1999)، التي أظهرت أن المرأة عضو هيئة التدريس تتأثر بمشاعر الآخرين في أحكامها من وجهة نظر زملائها الرجال. إلا أنها تختلف عنها في وصف أعضاء هيئة التدريس الرجال لزميلتهم المرأة بأنها واثقة من نفسها.

رابعاً: التمايزات الجندرية من حيث تفضيل نوع الأستاذ المحاضر أو المطبق

إن الإشراف على العملية التعليمية في الجامعة الجزائرية مسندة إلى الأستاذ المحاضر والأستاذ المطبق لضمان جودة الأداء، حيث تهدف الأعمال الموجهة المسندة إلى الأستاذ المطبق إلى مساعدة الطالب على فهم وتعميق المعارف المكتسبة في المحاضرة، التي يقدمها الأستاذ المحاضر عن طريق التمارين التطبيقية أو أي نشاط من الأعمال البيداغوجية، وتمكن الطالب من تجسيد وتطبيق المعارف المكتسبة في المحاضرة وتعميقها في حصص الأعمال الموجهة، مما يجعل التنسيق بين الأستاذ المحاضر والأستاذ المطبق ضروري في مجال تحديد برامج التدريس على مستوى المقياس من أجل تحقيق التقدم في المحاضرات والأعمال التطبيقية وكذلك في مجال الامتحانات، وفي غاية الأهمية لتحقيق الأهداف الرامية من العملية التعليمية.

عند سؤال المبحوثين عن أي نوع يفضلون التعامل معه في مجال التدريس، أشار غالبية المبحوثين، الذي بلغ عددهم 23 (ثلاثة وعشرون) مبحوثاً من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنهم لا يعيرون اهتماماً لنوع الأستاذ، بقدر ما يهتمهم توفر معايير لابد منها في الأستاذ المطبق أو المحاضر، منها الكفاءة، التخصص، الإيجابية، التفاعل والجدية في التدريس، التواصل والإتصال وعدم الإنغلاق، الخلق والانضباط. هذا ما ذهب إليه (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي في قوله: "أنا شخصياً أتعامل مع الإثنين بنفس المستوى من الثقة. المعيار عندي هي الكفاءة العلمية، لا يهم الجنس، تعاملت مع الجنسين. في الحقيقة كما تكون يكونون معك، إذا كان عندك شخصية قوية وتظهر عليك الجدية والعمل رح يتعاملوا بجدية وإذا شافوا فيك شوية (قليل) تسبب راح يتسببوا كذلك". وهو نفس ما ذهب إليه (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق، حيث أكد أنه لا يعير اهتماماً ولا يبدي ميلاً في التعامل

في مجال التدريس لنوع معين من الأساتذة المطبقين، بل ما يهمله هو الجدية والانضباط والكفاءة العلمية. يقول: "لا يهمني، المعيار عندي العمل والانضباط والقيمة العلمية ولازم يكون فيه تنسيق في العمل، احترام المواعيد. عندي ثلاث بنات وزوجة وأنا الوحيد الذكر في البيت وعلى هذا ما عنديش مشكلة في المعاملة نهائيا مع الزميلات". أما (ع، ع) أستاذ التعليم العالي فصرّح هو أيضا بعدم تفضيله لنوع الأستاذ المطبق، لأن المعيار الذي يركز عليه هي الكفاءة، إلا أنه في خضم الحديث أشار بشكل ضمني عدم رغبته في التعامل مع الأستاذة المرأة بسبب عاطفيتها التي تتدخل في مجال أداء دورها في التدريس وبالذات في مجال تقييم أداء الطلبة. في هذا السياق يقول: "لا، لا يهمني جنس الأستاذ المطبق، المعيار عندي هي الكفاءة. أنا تعاملت مع نساء كانوا ملاح (في المستوى) وتعاملت مع رجال كانوا ملاح، ألقى المشاكل لما ما تكونش (عندما لا تكون) فيه تجربة، أو إهمال، مثلا طالب ياخذ عندي 1 أو 2 في العلامات وعنده 18، خاصة النسوان اللي يخافوا الطلبة يتساهلوا معاهم. وأنا إذا رفضت تكون معي مرأة فمن هذا الجانب، التساهل في العلامات". وهو نفس ما ذهب إليه (ع، ب) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق، إذ كشف أنه لا يعير اهتماما لنوع الأستاذ المطبق أو المحاضر، لأن ما يهمله هو توفر التخصص والإيجابية في التدريس، وإن كان يفضل التدريس مع الأستاذ الرجل أكثر من المرأة لسهولة الإتصال والتواصل، وهذا ما يستشف من قوله: "لا يهمني، أختار التخصص، لا أمارس الأستاذية مع الزملاء، أتعامل مع الأكثر إيجابية، لا يهمني لكن مع الرجل فضاء العمل يستمر حتى إلى الخارج، إلى المقهى، بينما مع المرأة شوية محدود". وقد عبر (آ، ر) أستاذ مساعد (أ) عن نفس الرأي في قوله: "لا يهم، المهم عندي الكفاءة ويمكن التفاهم معه، وما تكونش مشاكل، ولكن إذا واش انحب (الذي أفضله) بالطبع أفضل الرجل لأن فيه حرية معه ويمكن أن أتصل به وأتكلم معه حتى خارج أوقات العمل". أما (ب، ر)

أستاذ محاضر (أ) يؤكد على أهمية الكفاءة. فهي المعيار الذي يرغب أن يتوفر في الأستاذ المطبق الذي يتعامل معه ويشاركه في تدريس الطلبة، وإن كان يفضل كفاءة الأستاذة الزميلة عن الأستاذ الزميل، حيث يقول: "المعيار عندي هي الكفاءة، وأنا أفضل كفاءة المرأة عن الرجل. أفضل الأستاذات خاصة إذا كان فيه تقارب وتفاهم في التنسيق. الأستاذة أسبق في التفضيل لأنها لا تعارض. ليست مسألة إملاء يعني أنا ألمي عليها، ولكن لتوفر الكفاءة، فهي تُفصل وتتطرق لكل تفاصيل الدرس".

من جهة أخرى، أفصح 6 (ستة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال عن رغبتهم في التدريس مع الأستاذ (المطبق أو المحاضر) الرجل، وقد برّر هؤلاء تفضيلهم التدريس مع الزميل الرجل في الأعمال الموجهة أو في المحاضرات إلى توفر الكفاءة عند الأستاذ الرجل، بالإضافة إلى أن فضاء التعامل معه أوسع. يقول (ت، ر) أستاذ محاضر (أ): "أفضل الرجل، لأن عنده الكفاءة العلمية، المرأة تنقصها، لا تنشط، بالنسبة لها العمل في الجامعة عمل من أجل راتب وانتهى، ما كانش (لا يوجد) حضور فعلي للأستاذة وعلى هذا أفضل الرجل لأنه كفؤ وجدي". و يؤيد (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي زميله فيما ذهب إليه، حيث يقول: "أفضل أن يكون رجل وهذا يرجع للمستوى العلمي، الرجل يكون مستواه أعلى. في التعامل ما عنديش مشكل مع المرأة في أن أتعامل معها ولكن أفضل الرجل لمستواه وهو أنه أعلى من المرأة". أما (ب، ج) أستاذ مساعد (ب) يفضل التدريس مع الأستاذ المحاضر الرجل لسهولة التعامل والإتصال به على خلاف الأستاذة المرأة، في هذا يقول: "أنا أفضل الرجل لأن ممكن أتصل به في أي وقت، في أي مكان ألتقي به، أتفاهم معه. مع الرجل أفاعل معه أكثر".

في حين، صرّح 4 (أربعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال عن تفضيلهم التدريس مع الأستاذة المرأة. هذا ما أشار إليه (م، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي في

قوله: "أفضل المرأة لأنها مطواعة، أكثر قابلية للتجاوز وتقبل التعليمات من الزميل الرجل". وهو نفس ما ذهب إليه (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، حيث يقول: "أفضل التعامل مع النساء لأنها تستجيب لكل توجيهاتي وتلتزم بها، أما الرجل فأجده يتعامل معي كند للند ولا يستجيب لتوجيهاتي، بينما الزميلة أكثر استجابة، أعطيها ملاحظات تتقبلها بشكل عادي، مع الزميل الرجل لا. ألقى فيه خشونة، ولا يلتزم بما أطلبه". أما (ب، م) أستاذ محاضر (أ) يفضل التنسيق مع الأستاذة المرأة لأنها أكثر جدية والتزام من الأستاذ الرجل وهنا يقول: "أفضل أن تكون امرأة لأنني أفهم معها. الأستاذة المطبقة تكون أكثر انسجام مع الأستاذ المحاضر وتتبع تعليماته، الأستاذة المطبقة أكثر جدية والتزام وتنسيق مع الأستاذ المحاضر لأنها انقيادية تلتزم بما يحدد لها، وهذا راجع لطبيعة المرأة والرجل. الرجل غير ملتزم، فيه نوع من التهاون لأن طبعه هكذا، وربما راجع لسبب ثاني وهو عدم وجود مراقب، مافيش متابعة من سلطة الجامعة. المرأة تخاف من هذه السلطة". لم يجب 3 (ثلاثة) مبحوثين عن السؤال.

لم تختلف مواقف المبحوثات في مجال تفضيل الأستاذ المحاضر أو المطبق الذي تشاركه التدريس عن مواقف المبحوثين، حيث أجابت غالبية أن ما يهمهن هو توفر معايير علمية في الأستاذ دون اعتبار للنوع الذي ينتمي إليه، وقد بلغ عددهن 27 (سبع وعشرون) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء. من بينهن (ز، س) أستاذة التعليم العالي التي تشير إلى تجربتها في التدريس في قولها: "ما يهمني، المهم يكون جاد وملتزم بالبرنامج، أنا عملت مع زميل على مدى سنوات والآن مع زميلة عادي ماكانش فرق". وهو نفس ما تؤكد عليه (ن)، (ب) أستاذة مساعدة (أ) وإن كانت تفضل العمل بمفردها، حيث تقول: "ما يهمني، المهم أفهم معه، يعني كاين (يوجد) تواصل مشي بالضرورة أنا مرأة أتواصل مع إمراة. المهم عندي

يكون تفاعل إيجابي. إذا كان الأستاذ (الرجل) متعنت أعمل لوحدي، ما نسقش معاه (لا أنسق معه)، وغالباً أنا أعمل لوحدي حتى وإن كانت الأستاذة مرأة. عندي طريقة في التدريس تعكس شخصيتي ولهذا لا أضطر إلى طلب تنسيق، ما نقولش (لا أقول) مساعدة ولكن تنسيق". كما تشير (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية سابقة إلى تجربتها، التي أظهرت لها وجود فروق في العمل بين الأستاذ والأستاذة، إذ تقول: "أفضل التعامل مع الأستاذ الملتزم، الذي يقبل التنسيق سواء كان رجل أو امرأة، لكن لقيت (وجدت) فرق مثلاً أنا أستاذة محاضرة عندما أتعامل مع أستاذ رجل مطبق ما يخذش معاي (لا يأخذ معي) توحيد المصطلحات، ما يحبش (لا يحب) أتعامل معه لأنه شايف (يرى) أنه ما يخذش المصطلحات أو المعلومات من عند المرأة". وتؤكد (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) أن ما يهملها في الأستاذ المحاضر، الذي تتعامل معه هو عدم الإنغلاق وقد أشارت إلى تجربتها في قولها: "لا مشكلة عندي، المعيار عدم الإنغلاق، مثلاً أستاذ يشتغل بفكرة ولا يمكنه تبديلها، وأنا لا أجد مكاناً لفكرتي، لأنه يحب فرض فكرته علي وهنا تدخل سمات أخرى. أنا كنت مسؤولة اختصاص في اللجنة البيداغوجية وكان فيه أستاذة برتبة بروفيسور. ممكن هنا بيان (يظهر) أنه رجل أكثر من أنه أستاذ، يقول لي نعملوا هذا وهذا وأرد عليه لالا نعملوا هذا البرنامج. أتركه يعبر عن ما يريد قوله ولكن في الأخير ياخذ البرنامج الذي أقوله لأنني المسؤولة، يقبلها أو ما يقبلهاش (لا يقبلها) لا يهمني الأمر، لأن عليه أن يتبع البرنامج المتفق عليه".

أفصحت 7 (سبع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء عن رغبتهن في التدريس مع الأستاذة المرأة أفضل من الأستاذ الرجل لأسباب كثيرة منها ما عبرت عنه (أ، م) أستاذة مساعدة (أ) في قولها: "أفضل أن أتعامل مع المرأة، ألقى راحتي معاه أفضل من الرجل، وأنا وقعت لي مشكلة مع أستاذ في التنقيط، قال لي أنني متساهلة بزاف (كثيراً) مع الطلبة في

العلامات". أما (ش، م) أستاذة مساعدة (أ) (زوجها زميل لها في نفس القسم) تفضل التدريس مع الأستاذة المرأة للشعور بالإرتياح معها أكثر من الرجل. تقول: "بالنسبة لي المرأة أفضل لجانبين، فيه علاقة زمالة، كاين (يوجد) حميمية بين النساء، معهم ألقى روعي مرتاحة أكثر، ودرأ لكل شي، لما أقعد في مكان مغلق مع زميلة مشي (ليس) كيما يكون مع رجل". وعبرت (ب، خ) عن رغبتها في التعامل مع الأستاذة المرأة ، لأنها تشعر بالراحة وجو التعاون مع زميلتها أفضل من الأستاذ الرجل. تقول: "أفضل المرأة، أقعد معها ونناقش، فيه من الرجال الزملاء من يحقر المرأة. الغالبية ما يحبوش يتعاونوا ويفيدوا الآخرين".

عبرت مبحثتان من مجموع 40 من أفراد العينة النساء تفضيلها التدريس مع الزميل الرجل، حيث صرحت (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية في أنها تفضل العمل مع الأستاذ الرجل للأسباب التالية: "أفضل الرجل، مشكلتي مع النساء. النساء يتكلموا بزاف (كثيرا) ويتجاوزوا حدودهم وعصبيتهم، لكن الرجل مهما كان عصبي يتحكم في نفسه ويتحكم في أعصابه. حتى في الكفاءة حقا الرجل كفؤ لأنه متفرغ بينما أنا لما أدخل للدار عندي الأولاد، الطبخ، البيت. صعب أني ألقى وقت لتحضير عملي للجامعة". وهو نفس ما تؤكد عليه (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) في قولها: "أنا شخصا أفضل الرجل لأنه يركز على الإنجاز. مع الرجال أنسى أنني امرأة ، عمرهم ما حسوني (لم أشعر معهم) أني امرأة، نتفاهم على خطوط العمل، نتناقش وبعدها كل واحد ينصرف، لكن مع المرأة ألقى نفسي في الشوارع داخل الجامعة. المرأة تتحرف وتخرج عن مجال النقاش في الموضوع الرئيسي". لم تجب 3 (ثلاث) مبحوثات عن السؤال. أما مبحوثة واحدة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء تفضل العمل لوحدها، حيث تقول (ب، م) أستاذة محاضرة (أ): "أحب أن أدرس محاضرة وتطبيق في نفس

الوقت، لأنني سبق ودرست مادة مع أستاذ، هو يدرسها بشكل وأنا بشكل آخر والطالب يضيع.
وعلى هذا طلبت أدرس في مادة (مقياس) محاضرة وتطبيق معا".

الملاحظ على مواقف غالبية المبحوثين والمبחותات الإجماع على الشروط، التي يفضلون توفرها في الأستاذ المحاضر أو المطبق، الذي يشاركهم التدريس، دون الأخذ بعين الاعتبار لنوع الأستاذ سواء كان رجلاً أو امرأة، حيث حظيت الكفاءة والتواصل بين الأساتذة أهمية كبيرة وشرطاً للتنسيق الناجح. إلا أن مواقف الكثير من المبحوثين تشير إلى الميل في تفضيل أحد النوعين في التعامل والمشاركة في العملية التدريسية، برد ذلك لأسباب يبرر بها هذا التفضيل، وإن كانوا قد صرّحوا بأن الأولوية لديهم هي توفر المعايير العلمية في الأستاذ المحاضر أو المطبق. مما قد يشير إلى أن أداء دور التدريس الجامعي سواء عند الأستاذ المحاضر أو المطبق وإن كان قائم على الإيمان بضرورة توفر المعايير العلمية وإعطائها الأولوية والأسبقية لتحقيق أهداف التدريس، إلا أنها تطفو من جهة أخرى النزعة الذكورية، التي تنتظر للأستاذ الرجل أنه الأول في التعامل معه من الزميلة المرأة مبررين ذلك بقلة كفاءة الأساتذة وصعوبة التواصل ومحدودية التعامل معها. كما تطفو هذه النزعة في تفضيل التعامل مع المرأة لكونها سهلة الانقياد وتقبل الأوامر دون مناقشة لها، على خلاف الرجل.

تشير هذه النتيجة إلى وجود اتجاه يؤمن بالمساواة الجندرية، بدليل إعطاء الأولوية والأسبقية للمعايير العلمية على التحيز الجندري وتفضيل نوع على آخر، الذي يظهر في التغير الحاصل في اتجاهات غالبية المبحوثين والمبחותات التي تعد مقدمة لحدوث انفراج في الإيديولوجيا الجندرية مستقبلاً. وإن تظهر من جهة أخرى النزعة الذكورية الأنثوية التي أشار إليها القلة من المبحوثين والمبחותات في مواقفهم، سواء من خلال تفضيلهم العمل مع الرجل بدعوى سهولة التواصل، الكفاءة العلمية. أو في تفضيلهم التدريس مع المرأة إما لسهولة انقيادها وتقبل الأوامر

والإنصياح لها، الجدية والإلتزام التي تتميز به. وهو الموقف ذاته الذي أكدت عليه قلة من المبحوثات، اللاتي أعطت الأولوية للمرأة بسبب نظرة التعالي عند الرجل الزميل وعدم تقبل التعامل معها، الذي قد يشير أن الأستاذة المرأة مانتزال تتلقى الرفض الضمني في تعامل الرجل الزميل لها، مما جعلها تتحفظ في تعاملها معه، نتيجة النظرة الدونية التي مانتزال تلاحقها رغم أنها أصبحت مساوية له في المكانة العلمية والأدوار الجامعية.

خامسا: التمايزات الجندرية من حيث توزيع الإشراف العلمي والمشاركة في لجان المناقشة

إن الإشراف على الرسائل العلمية والمشاريع البحثية ليس أمرا سهلا وإنما يتطلب من المشرف ضرورة توافر عدد من الكفاءات والمهارات منها الكفاءة العلمية، التميز الأخلاقي، إخلاص العمل، القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين والتفرغ لممارسة الإشراف. كما ينبغي مراعاة في عملية الإشراف على الطلبة الباحثين التخصص وقدرة المشرف على تنفيذ العملية الإشرافية، وتوزيع الإشراف على أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية لا تفتح مجالا لاحتكار هذه العملية من طرف جماعة من الأساتذة على حساب الآخرين. ويشترط في تشكيل لجان مناقشة رسائل الدراسات العليا أن يكون أعضاؤها من ذوي الصلة الوثيقة بالتخصص، التزام الموضوعية والحياد والتحلي بالأمانة والإنصاف وإعطاء الرسالة حقها من الوقت والجهد ومراجعة مصادرها قدر الإمكان.

- دور كل من الرجل والمرأة في الإشراف العلمي على طلاب الماجستير والدكتوراه

جدول(45)

عدد الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا لأفراد عينة الدراسة

المجموع		الماجستير		الدكتوراه			
نساء	رجال	المجموع	النسبة	نساء	رجال	المجموع	النسبة
131	101	232	29,0	107	50	157	41,4
233	336	569	71,0	91	131	222	58,6

يظهر من الجدول (45) أن عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرفت عليها المبحوثات أقل من عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها المبحوثين الرجال، حيث بلغ عدد رسائل الماجستير التي أشرف عليها الرجل (569) رسالة موزعين على النحو التالي (233) طالبة و(336) طالب، في حين أشرفت المرأة على (232) رسالة موزعة بين (131) طالبة و(101) طالب. أما عن رسائل الدكتوراه، فقد فاق الرجل زميلته المرأة في عدد الرسائل التي أشرف عليها، حيث بلغ عدد الإشراف العلمي للرجل على رسائل الدكتوراه (222) رسالة موزعة بين طلبة ذكور، الذي بلغ عددهم (131)، بينما بلغ عدد الطالبات الإناث (91). أما عدد رسائل الدكتوراه التي أشرفت عليها المرأة، فقد بلغت (157) رسالة موزعة بين طلبة ذكور وإناث، حيث بلغ عددهم (50) طالبا و(157) طالبة. وتجدر الإشارة أن (32,8%) من أفراد عينة الدراسة لم يشرفوا على أي رسالة ماجستير أو دكتوراه لأنهم أساتذة مساعدون غير مكلفين بالإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا.

لتحقيق الموضوعية والدقة في النتائج، استعانت الباحثة بالسجلات الرسمية الخاصة بالإشراف الأكاديمي على رسائل الماجستير والدكتوراه في قسمي علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا وقسم اللغة العربية وآدابها (مجتمع الدراسة)، باستخدامها كمقياس للإشراف العلمي، من خلال الوقوف على عدد الإشراف العلمي للرجل والمرأة على رسائل الدراسات العليا (ماجستير، دكتوراه). وقد تبين من خلال الجدول أدناه مايلي:

جدول(46)

عدد الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس (رجال ونساء) في قسم اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا من سنة 2010 إلى سنة 2013

السنوات	ماجستير		دكتوراه	
	رجل	مرأة	رجل	مرأة
2010	50	22	44	2
2011	139	42	47	4
2012	164	79	57	7
2013	60	15	58	10
المجموع الكلي	413	158	206	23

يظهر من الجدول (46) أن الإشراف يستحوذ عليه الرجل عضو هيئة التدريس للسنوات (2010، 2011، 2012، 2013)، بحيث يلاحظ أن عدد الإشراف العلمي للرجل على رسائل الماجستير في سنة (2010) قد بلغ (50) رسالة نوقشت في ذات السنة، في مقابل (22) رسالة ماجستير للمرأة، وفي سنة (2011) وصل عدد الرسائل التي أشرف عليها الرجل (139) رسالة ماجستير، بينما لم تتعد رسائل الماجستير التي أشرفت عليها المرأة (42) رسالة. وهو الحال ذاته في سنتي (2012 و 2013)، بحيث كان الرجل دائما يفوق المرأة في عدد رسائل الماجستير التي أشرف عليها. وقد بلغ العدد الإجمالي لرسائل الماجستير التي أشرف عليها الرجل (413) رسالة في مقابل (158) رسالة للمرأة. أما عن رسائل الدكتوراه المناقشة في سنة (2010)، التي أشرف عليها الرجل قد بلغت (44) رسالة، بينما لم يتعد عدد رسائل دكتوراه التي أشرفت عليها المرأة في السنة ذاتها (4) رسائل دكتوراه. وبقي عدد رسائل الدكتوراه التي

أشرفت عليها المرأة ضئيل جدا في السنوات (2011، 2012 و2013)، بحيث بلغ عدد إشراف الرجل لكل السنوات (206) رسالة دكتوراه في مقابل (23) رسالة فقط أشرفت عليها المرأة.

قد تعزى هذه النتائج إلى كثرة مسؤوليات المرأة عضو هيئة التدريس، بسبب الدور المزدوج الذي تقوم به، وصعوبة تحقيق التوازن بين الواجبات الجامعية بما فيها الإشراف الأكاديمي وبين الواجبات الأسرية. كما يمكن أن يعزى إلى تأخر ممارسة المرأة عضو هيئة التدريس للعمل الجامعي عن الرجل الذي سبقها له، خاصة في الإرتقاء في الرتب الأكاديمية، الذي يعد شرطاً للقيام بمهام الإشراف العلمي على الدراسات العليا. ويمكن أن تعود إلى هيمنة الرجل على الإشراف العلمي لما له علاقة بالترقية والتقدم في الرتب الأكاديمية والعائد المادي، مما جعل المرأة تستبعد من هذا المجال باعتبارها الأضعف، نتيجة الصورة النمطية التي رسمها المجتمع للمرأة والرجل.

- دور كل من الرجل والمرأة في المشاركة في لجان مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه

جدول(47)

عدد لجان مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه التي شارك فيها أفراد عينة الدراسة

المجموعات	عدد لجان مناقشة رسائل	النسبة	عدد لجان مناقشة	النسبة
	الماجستير	المئوية	رسائل الدكتوراه	المئوية
المرأة	601	28.6	188	26.4
الرجل	1502	71.4	524	73.6
المجموع الكلي	2103	100.0	712	100.0

يظهر الجدول (47) أن عدد لجان مناقشة رسائل الدراسات العليا (ماجستير، دكتوراه) التي شارك فيها الرجل يفوق عدد لجان المناقشة التي شاركت فيها المرأة، حيث بلغ عدد لجان

مناقشة رسائل الماجستير التي شارك فيها الرجل (1502) بنسبة (71,4%)، في حين شاركت المرأة في (601) لجنة مناقشة، بنسبة (28,6%). أما في لجان مناقشة الدكتوراه، شارك الرجل في (524) لجنة مناقشة بنسبة (73,6%)، في مقابل (188) لجنة مناقشة شاركت فيها المرأة، بنسبة (26,4%). وبالتالي نسبة مشاركة الرجل في مجموع لجان المناقشة كانت أعلى من نسبة مشاركة المرأة، بحيث بلغت النسبة (73,6%) لصالح الرجل، و(26,4%) فقط للمرأة.

إن، يتبين من الجدول (47) وجود ارتباط بين عدد لجان المناقشة وبين عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها عضو هيئة التدريس، بحيث أن العضو الأكثر مشاركة في لجان المناقشة يصبح أكثر ألفة مع أساليب الإشراف العلمي في حقل تخصصه، كما يصبح أكثر ثقة بعمله وأقدر على تقويم نقاط الضعف والقوة في البحث العلمي، ومن ثمة يصبح أكثر قدرة على تقديم المساعدة لطلاب الدراسات العليا، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة سنقر (2007)، التي بينت أن زيادة نشاط الفرد في الفعاليات العلمية يؤدي إلى زيادة في نشاطه الإشرافي، مما يمكن أن يكون سببا وراء قلة عدد الرسائل التي أشرفت عليها المرأة، وقلة مشاركتها في لجان المناقشة. ويمكن التأكيد على ذلك، بالعودة إلى الجدول () الذي أظهر أن الساعات الأسبوعية التي تقضيها المرأة عضو هيئة التدريس مع طلابها التي تشرف عليهم في تقديم النصائح لهم وتوجيههم أقل من الوقت الذي يقضيه الرجل الزميل، مما قد يدل على وجود علاقة ارتباطية بين الإشراف الأكاديمي والمشاركة في لجان مناقشة رسائل الدراسات العليا.

- التمايزات الجندرية من حيث المعايير المعتمدة في توزيع الإشراف العلمي لرسائل الماجستير والدكتوراه، والمشاركة في لجان المناقشة

أكد غالبية المبحوثين أن الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا (ماجستير، دكتوراه) يخضع لمعايير ذاتية قائمة على المحاباة والمصالح الضيقة، وهي المعايير ذاتها، التي تتحكم في تشكيل لجان المناقشة. هذا ما أكد عليه 21 (واحد وعشرين) مبحث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، منهم من أكد أن عملية التأطير والإشراف يستحوذ عليها الأستاذ الرجل وأن الأستاذة المرأة أكثر ضحايا هذا الاستثناء، بينما رد آخرون احتكار الإشراف إلى مجموعة من الأساتذة ذوي النفوذ الإداري تنصوي داخل تكتلات تضم أساتذة رجال ونساء، أي وجود شبكة علاقات ومصالح يوزع على أساسها الإشراف على رسائل الدراسات العليا والمستفيد هو المقرب من الإدارة سواء كان الأستاذ رجلاً أو امرأة.

يعتبر (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق أحد ضحايا غياب المعايير الموضوعية في توزيع الإشراف العلمي، بسبب استحواد مجموعة من الأساتذة الرجال المقربين من الإدارة الجامعية على هذه العملية على حد قوله، وقد أشار إلى معاناته في قوله: "للأسف الشديد كاين وكاين، لسنوات احنا (نحن) محرومين من الإشراف على طلبة الدراسات العليا واحنا محتاجين (بحاجة) للإشراف من أجل الترقية. كاين الاستثناء، عندهم رسائل كثيرة ومناقشات كثيرة، وعادة هم أساتذة التعليم العالي من الرجال الذين يحتكرون الإشراف. وهنا دايمًا يثار الجدل باللجنة العلمية، دايمًا اللجنة العلمية ادور بيناتهم (تضم نفس الأساتذة)، واحنا دايمًا نحتج. تلقى أستاذ يشرف على رسالة موضوعها ما عندوش خلاص (ليس لديه أي) علاقة بتخصص الأستاذ وفي المناقشة يكون المحك اللي تظهر فيه المحاباة". ويشير (ت، ر) أستاذ محاضر (أ) إلى نفس المشكلة، التي يعاني منها هو الآخر، مما سببت في عرقلة الترقية، بسبب

استحواذ وهيمنة مجموعة من الأساتذة الرجال على عملية الإشراف على رسائل الدراسات العليا، حيث يقول: "فيه محاباة ومصالح شخصية وأنا انعاني منها، حتى لجان المناقشة يخبروها على المقاس حتى يمرر عمل الطالب ولا ينتقد المشرف، والأستاذ الجدي والكفؤ مهمش، حتى الطلبة صبحوا يبحثوا على اللي يسهل لهم. يعملوا كل العراقي حتى ما نترقاش لرتبة البروفسور". يؤيده (ع، ع) أستاذ التعليم العالي في التأكيد أن الإشراف لا يخضع لمعايير موضوعية بل إلى مصالح ضيقة وتحيز لصالح الأستاذ الرجل، هذا ما يتضح في قوله: "فيه محاباة، يخبروا فلان على فلان (أستاذ على أستاذ) وهي موجودة وفيه إقصاء لبعض الناس، معايير ليست علمية في توزيع الإشراف على الأساتذة. كايين تحيز وتنافس لجنس معين، المرأة في الغالب يتحاشاوها (لا أدري لماذا). موضوع المرأة الآن ووصولها للأستاذية (بروفسور) موضوع جديد والخبرة ماكانش. كايين أساتذة مايحبوش يكون الإشراف عند المرأة، لكن مع الضغط ولاو يمدولهم (أصبحوا يعطوا للأستاذات الإشراف)".

إن أحد أهم أسباب تدني مستوى ممارسة المشرف لأدواره المنوط بها كثرة الأعباء التي يقوم بها من أعباء تدريسية، اشتغاله في التسيير الإداري للجامعة وإشرافه لعدد كبير من الرسائل تتجاوز الحد المطلوب، مما ينعكس سلبا على المستوى العلمي للرسائل الجامعية. وقد أشار (م)، (ر) أستاذ محاضر (ب) إلى هذه المشكلة في قوله: "اللي يتحكم في الإشراف هي المصالح، أنا لاحظتها. كايين مجموعة يحرصوا باش ياخذوا التأطير بالعشرة، يكون في منصب إداري ويدرس ويؤطر وعنده فرقة بحث، وين يقدر يعمل كل هذا (كيف يمكن أن يقوم بكل هذه المهام). العام الماضي كان فيه مجموعة من الطلبة لم يناقشوا وكان رح تضيع عليهم فرصة التخرج للعام الثاني بسبب عدم التأطير الجيد لهم والإهمال. المرأة محقورة من الرجال. أرى أن النساء يجوا في المرتبة الثانوية والرجل هو المستحوذ على هذا المجال". أما (ب، م) أستاذ

التعليم العالي أرجع التنافس الكبير على الإشراف إلى العائد المادي الذي يحصل عليه المشرف، وهو سبب التشاحن القائم بين الأساتذة الرجال. يقول: "المحابة موجودة. نفس الأساتذة اللي يشرفوا (الذين يشرفون)، أنا دائما يعرضوا علي الإشراف. فيه المردود المادي، فكل ما تشرف أكثر كلما تتقاضى أكثر والإدارة تلعب دور كبير، فيه بعض الأساتذة مغضوب عليهم، وفيه بعض الأساتذة مسموح لهم، والرجل يطالب أكثر من حقه، كاين مشاحنات".

من جهة أخرى، أشار الكثير من المبحوثين من الذين أكدوا أن الإشراف تحكمه معايير ذاتية على وجود تكتلات تضم أساتذة رجالا ونساء تحتكر الإشراف، ومن ثمة المستفيد ليس بالضرورة رجل بل هناك أستاذات مستفيدات أيضا من هذه العملية لأنهن منضويات داخل هذه التكتلات، التي تتبادل المصالح فيما بينها. من بين من أكد ذلك (م، م) أستاذ مساعد (أ)، حيث يقول: "فيه محابة كبيرة في الإشراف، كاين مجموعة من الأساتذة مستحوذة على الإشراف، وهنا مشي متعلقة بالمرأة والرجل وإنما بالتكتلات".

إن وجود التكتلات يؤدي إلى تبادل المصالح فيما بين أفرادها بما في ذلك توزيع الإشراف وتشكيل لجان المناقشة. بحيث اختيار المشرف لمناقشين محددين يؤدي إلى فقدان الحياد والموضوعية في إصدار الأحكام على الرسائل العلمية. وتبادل المصالح بين المشرفين المحتكرين للإشراف والمناقشين وتبادل الأدوار فيما بينهم في ظل غياب الدور الرقابي للمجالس العلمية يؤدي إلى رسائل ضعيفة، بسبب تمرير أعمال الطلبة دون فحص وتعمق في جوهر الرسائل العلمية، وقد أكد (س، ب) أستاذ محاضر (ب) إلى وجود تكتلات تستحوذ على الإشراف ولجان المناقشة في قوله: "كاين إقصاء في الإشراف، اللي مايكونش داخل في الخط الإيديولوجي مايعطولوش وزن، لأن القضية هي علاقات اللي تتحكم، وهنا نشوف اللي داخل في الخط يكون عنده الأولوية على الآخرين. كاين مجموعة من الأساتذة تستحوذ على

الإشراف، لأن الأستاذ المشرف رح يخير (يختار) الأساتذة اللي يخدموا الطالب المشرف عليه في المناقشة". أما (ج، م) أستاذ مساعد (أ)، فرغم أنه غير معني بالإشراف على رسائل الدراسات العليا، إلا أنه من خلال ما لاحظته وجد أن هناك محاباة ومصالح تتحكم في عملية الإشراف، حيث يقول: "فيه تنافس بين الأساتذة الرجال والنساء تدخل فيه العلاقات الشخصية. مثلاً انتفضت أستاذة في الإجتماع باللوم والعتاب، لماذا المجموعة واحدة فقط نفسها هي اللي تحضى بالإشراف ونحن محرومون من حق الترقية. وهذي الأستاذة تبان أنها محرومة من الإشراف ولديها من الخبرة ما هو أفضل من غيرها من الرجال".

إن التنافس الحاصل في الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا والتشاحن القائم بين الأساتذة، واستحواذ مجموعة من الأساتذة على هذه العملية يرجع إلى أنها تعد شرطاً للترقية في الرتب الأكاديمية، بالإضافة إلى المردود المادي، الذي يحصل عليه الأستاذ المشرف، حيث يرتفع العائد المادي بقدر ارتفاع عدد الرسائل التي يشرف عليها الأستاذ، كما استحدثت منحة جديدة يستفيد منها الأستاذ المشرف تتمثل في منح 100 ألف دينار جزائري عن كل رسالة علمية يشرف عليها الأستاذ سواء كانت رسالة ماجستير أو دكتوراه. هذا ما جعل التنافس على أشده من خلال استحواذ مجموعة من الأساتذة وغالباً ما تكون مقربة من الإدارة تشكل تكتلات الداخل فيها مستفيد والخارج منها محروم. وقد أشار (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي إلى التنافس القائم بين الأساتذة بسبب الفوائد التي تجني من الإشراف على طلبية الدراسات العليا، وإلى الشكاوي التي وصلته من أساتذة محرومون من هذه العملية، حيث يقول: "مشكلة الإشراف يمكن تطرح في أقسام ولا تطرح في أقسام أخرى. بعض الأقسام فيه نقص في التأطير وبالتالي يختاروا أستاذ واحد، وفي أقسام أخرى فيه أساتذة كثيرين لهم حق التأطير ولكن ما عندهم (ليس لديهم) الإشراف وهنا حدث تنافس حتى أصبح الأستاذ يطلب

من الطالب أن يشرف عليه، لأن هذا مرتبط بالترقية. كانت اجبني (تأتيني) شكاوي. وانا أفهم الخلفية لأن الترقية مرتبطة بعدد الإشرافات. لما أضافوا عشرة ملايين (مائة ألف دينار) لكل أستاذ مشرف على طالب. أصبح الأستاذ يرى الطالب على أنه مادة وهنا خلق الصراع، فلما يشرف على 3 أو 4 طلبة يعني يتحصل من 30 إلى 40 مليون. وهذه كارثة لأنه في هذه الحالة لا يتعامل مع الطالب كباحث، كمجموعة من المبادئ، بل يصبح ينظر إليه على أنه 10 ملايين، وهذه من التراكمات اللي تسهم في الرداءة" ويواصل الحديث عن لجان المناقشة: "الإشراف مرتبط بلجان المناقشة والكل مرتبط بالنتيجة، ممكن يُتفادى شخص في لجنة المناقشة لأنه ممكن يقدم تقرير سلبي، أو لأنه جدي في عمله. هذه الأمور نعيشها يوميا، جاتنا شكاوي من هذا النوع، جات أستاذة تشتكي لأنها عرقلوها في المناقشات. هذا وباء على التكوين لأنه تم تفرغه من محتواه ورسالة الجامعة من محتواها. لما يصبح الإشراف بمقابل 10 ملايين لكل طالب، والإهتمام بالطالب غير موجود لأن المهم عند الأستاذ هي الترقية والكل يبحث عن الفائدة، أما الجوهر اللي هي النوعية لا تصبح هي الهدف، وإذا كانت الجامعة ليست لها تأثير على المجتمع فيعني أنها لا تقوم بدورها. هي مجرد آلة لتخريج شهادات التي لا تصلح لأي شي، الحاصل أن الجامعة بدل أن تكون جارة أصبحت مجرورة لأن الشارع أثر عليها والسياسة تؤثر عليها". وقد أشار (ع، م) أستاذ محاضر (ب) بدوره إلى بعض المعايير الذاتية المتحكمة في عملية الإشراف التي لا علاقة لها بالبحث العلمي في قوله: "الإشراف يخضع لمعايير غير موضوعية، خاصة إذا كانت القضية ترتبط بالذي يشرف عليه الأستاذ. أنا شخصيا ألاحظ أن الأساتذة يخيروا اللي يشرفوا عليهم والمعيار الأول هي المصلحة الشخصية، مثلا يعرف والده أو يعرف ماذا يعمل، والمعيار الثاني شكل الطالبة إذا كانت جميلة أم لا. الإشراف دائما له علاقة بالعلاقات الشخصية، المحاباة، ماهوش (ليس) مفتوحا لكل الأساتذة.

بمعنى أنه ليس عملية منظمة بطريقة رسمية. بالممارسة تظهر. نفس الإعتبارات اللي تتحكم في الإشراف هي نفسها في لجان المناقشة".

يظهر الإحتكار وطغيان المصالح الضيقة في عملية الإشراف بالنظر إلى الشكاوي التي يتقدم بها الأساتذة إلى المسؤولين المعنيين بتنظيم هذه العملية للتبليغ عن الممارسات غير الموضوعية وغير القانونية التي يمارسها بعض الأساتذة في توزيع الإشراف وتشكيل لجان المناقشة، التي حرمتهم من حقهم في الإشراف. وإذا كان (أ، ع) قد أكد على تلقيه شكاوي من هذا النوع بحكم أنه مسير أكاديمي، فإن (ب، ط) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي يصرّح هو أيضا تلقى شكاوي من الأساتذة الذين يعانون من غياب الشفافية في توزيع الإشراف العلمي، حيث يقول: "كنت أنا من اللي أسسوا وفتحوا الماجستير في القسم. من قبل كان فيه استحواذ، جماعة نفسها تشرف ويمنع على الأساتذة الآخرين، وحتى الآن فيه نوع من التسلط والإحتكار في الإشراف. جاو (جاء) أساتذة لعندي يشتكوا من هذه المشكلة، وأغلبهم رجال، النساء قلة، ممكن يرجع لأن الرجل عنده جرأة أكثر يتكلم ويوصل صوته، أما المرأة منسحبة، تخاف، راضية بوضعها".

على خلاف موقف المبحوثين الذين أقرّوا بوجود معايير ذاتية تتحكم في عملية الإشراف، أظهر غيرهم أن الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا تتحكم فيه معايير موضوعية علمية، هذا ما أكد عليه 12 (اثنا عشرة) مبحث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال. حيث أشار (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق إلى وجود معايير موضوعية في توزيع الإشراف على الأساتذة دون تحيز لنوع على آخر ودون استثناء لمجموعة من الأساتذة. يقول: "فيه معايير موضوعية. أولا التخصص وثانيا المتابعة المستديمة. لا توجد محاباة لأن الطالب هو اللي يختار". ويؤيده (ش، م) أستاذ التعليم العالي في الرأي، حيث يقول: "قعدت (بقيت) ثماني سنوات في اللجنة العلمية. الإدارة ما تعطيش الإشراف للأساتذة بل يتم بشكل

تلقائي. الطالب يختار الأستاذ المشرف لسببين الجانب العلمي والجانب الأخلاقي (وين يرتاح) لأن الإشراف كالزواج يتطلب التوافق. صدقيني أغلب الطلبة ذكور وإناث يحبوا يشرف عليهم الأساتذة الرجال، يبدو لي للجدية، المتابعة العلمية والكفاءة، ممكن ظروف المرأة العائلية ما تخليهاش تتابع الطالب بجدية. أنا مثلاً أتوسط للطالب باه يعطولوا (للحصول على) المراجع، نوصي عليه (أوصي عليه)، أسهل له الأمور، المرأة ماعندهاش هذه الجرأة. أنا ما نشوفش (لا أرى) أن فيه محابة في توزيع الإشراف، ربما المناقشات صح". ويؤكد (ب، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق على وجود المعايير الموضوعية في عملية الإشراف العلمي، وينفي أن تكون هناك محابة ومصالح شخصية تتحكم فيه. يقول: "موزعة بموضوعية، مافيش محابة، ما فيش تكتلات. هنا تارकिन الإختيار للطالب. القانون موجود، ما يقدرش أستاذ عنده ماجستير يشرف على طلبة ماجستير، النقطة الثانية ما نقدرش (لا يمكنني) أشرف على طالب لا أحبه وهو ما يحبنيش، لازم يكون تواصل". وهو نفس ما ذهب إليه (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، إذ يؤكد أن الإشراف مفتوح للجميع وليس هناك استحواذ أو احتكار لمجموعة من الأساتذة، حيث يقول: "المجال مفتوح لكل أساتذة القسم، المعمول به لحد الآن أن الطالب له حرية اختيار الأستاذ الذي يشرف عليه. فيه فئة قليلة اللي تملك مواصفات الإشراف وكل الطلبة يفضلوا أن يكون هؤلاء هم المشرفين على رسائلهم لأنهم يحبوا يتكونوا. الأقلية هي اللي تصلح للإشراف، لو ترجع لي وأطبق القانون 80% من الأساتذة لا أسمح لهم بالإشراف لأنهم ليس لديهم مستوى". تجدر الإشارة أن غالبية المبحوثين الذين أقرّوا بوجود معايير موضوعية، علمية في توزيع الإشراف هم في رتبة أستاذ التعليم العالي ومسيرين أكاديميين سواء في السابق أو حالياً. لم يجب 3 (ثلاثة) مبحوثين عن هذا المجال بدعوى أنهم غير معنيين بالإشراف، لأنهم أساتذة مساعدين.

تؤيد غالبية المبحوثات، مواقف المبحوثين الذين أكدوا أن الإشراف العلمي يخضع لمعايير ذاتية تسيطر عليه مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، حيث تؤكد 25 (خمس وعشرون) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن عمليتي الإشراف العلمي وتشكيل لجان المناقشة تتحكم فيها المصالح الضيقة والمحابة. وإذا كانت الكثير منهن قد أكدت أن الإشراف يخضع للمحابة والتحيز لصالح الأستاذ الرجل، وأن أكثر المتضررين من هذه الممارسات هي الأستاذة المرأة، فإن البعض الآخر منهن اعتبرت أن المستحوز على هذه العملية ليس بالضرورة الأستاذ الرجل بل هناك من الأستاذات أيضا مستفيدات من هذه العملية لأنهن منضويات داخل تكتلات، تربط أفرادها مصالح شخصية ضيقة. هذا ما صرحت به (ب، هـ) أستاذة محاضرة ومسيّرة أكاديمية في قولها: "نعم جماعة دائما هي المستحوزة على الإشراف، والرجال هم المستحوزين لأنهم هم اللي سبقوا في هذا المجال، والمرأة في كثير من الأحيان ضحية. أنا شفتها (لاحظتها) وعشتها لما كنت طالبة. والآن شفت طريقة أخرى في التعامل، فيه ترتيب معين في الإشراف ولهذا ما كانش معايير موضوعية. نادر وين ياخذوا بهذه المعايير (التخصص وأمور أخرى)". وتشير (ب، ح) أستاذة التعليم العالي إلى وجود استحواد على رسائل الدراسات العليا في الإشراف والمناقشة، بحيث توجد نفس المجموعة من الأستاذة التي تشرف وهي نفسها التي تشكل لجان المناقشة. في هذا السياق تقول: "فيه استحواد على الإشراف، كاي نفس الأستاذة اللي يشرفوا على الطلبة وهم المقربين من الإدارة، وحتى الطلبة صبحوا يخيروا (يختاروا) المشرف اللي يسهل لهم المناقشة. عندي مدة وأنا أدرس ماجستير ومع ذلك مايجونيش (لا يأتون الطلبة إلي من أجل الإشراف). ممكن لأنني جديّة وصارمة ولا أقبل أي عمل إذا ما كانش في المستوى، وعلى هذا الأستاذ الجاد مايروحولوش الطلبة إلا القلة

منهم".* . تواصل الحديث: "أنا مابيعيطوليش (لا ينادونني في لجان المناقشة) لأنهم عارفين أنني لا أكرر أي شيء. مرة عملت تقرير سلبي على رسالة طالب كانت فارغة والمنهجية غريبة تماما، ماكانش كيفاه اجوز (ليس هناك أي مجال لتمريرها)، وهنا ما تقبلش المشرف وطلب مني أن أسحب التقرير ولكن انا رفضت لأنني رح أساهم في الرداءة، ومن هنا صبحوا يتقادونني في لجان المناقشة". أما (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية تؤكد على وجود مشاحنات ومعايير لا علاقة لها بالعلم في توزيع الإشراف لوجود سيطرة ذكرورية على هذا المجال، حيث تقول: "فيه تصفية حسابات. ممكن المشرف يكون عدو، في هذه الحالة تصفى الحسابات مع الطلبة الذي يشرف عليهم هذا الأستاذ، يعرفولهم في المناقشة، فيه أستاذة يقعدوا عام وأكثر باش (لكي) يناقشوا دكتوراه وهي كلها ترجع لتصفية حسابات، وانا راني مجربة. فيه مجموعة ضيقة تشكل تكتل، يوزع الإشراف على أفراد هذا التكتل لسماح بترقية الأفراد الداخليين في هذا التكتل والآخرين ما يشرفوش (لا يشرفون) وبالتالي ما يترقاوش (لا يرتقون في الرتب الأكاديمية). فيه لوبي ذكوري، وكاين أستاذات تعاني من هذا الشيء، ولكن المرأة الآن بدأت تاخذ حقها، والأرقام تتحدث على نفسها. عدد الأستاذات اللي راهم يناقشوا الدكتوراه ويلتحقوا بالمراتب العليا راه يزيد، هي قضية وقت". وتذهب (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية إلى نفس رأي زميلتها، في وجود ممارسات لا تمت بصلة للبحث العلمي

* أثناء الحديث تدخلت طالبة ماجستير - كانت موجودة أثناء المقابلة- تشرف عليها الباحثة لتبرر اختيارها لهذه الأستاذة وهي أنها جادة في عملها. تقول: "انا عارفة مع الأستاذة رح تكون الرسالة عندها قيمة".

تسيئ للجامعة، حيث تقول: " (عند سؤالها ضحكت ثم باشرت الحديث) الموضوع طويل وعريض، كاين أساتذة يعتقدوا أنهم هم اللي فتحوا التخصص ولهذا يحق لهم كل شيء، كاين سياسة تخويف، سياسة قهر لبعض الطلبة وفي غالب الأحيان طالبات، كاين تحرش جنسي، صح ما نشوفهش بزاف (لا نراه كثيرا) ولكن موجود، والطالبات في أغلب الأحيان ما يعبروش عليه، خوف، حشمة أمور كثيرة". وتشير (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية إلى بعض الإجراءات التي اتخذت للتصدي لهذه الممارسات، التي سببها احتكار مجموعة من الأساتذة لكل شيء بما في ذلك الإشراف العلمي، وفي ذلك تقول: "تكلّمنا في المجلس العلمي مع أساتذة وهم مسؤولين أقسام أنهم مايكونوش مشرفين ورؤساء لجان المناقشة، وبعثنا للوزارة. كاين سيطرة، المحقور هم الأساتذات، ما يشاركوش في الإشراف ولا في لجان المناقشة حتى تبريزهم (ترقيتهم) متأخر. في بعض الأقسام يكون رئيس قسم صاحبوا عاملين تكتل، من تحت لتحت يوزعوا الإشراف، المناقشات، الملتقيات، الدعوات في المطاعم، وإذا حب يخرج مرأة لازم تكون من إياهم (بلا ضمير) هذا هو الواقع، رانا نعانيو (إننا نعانى)".

إن غياب المعايير الموضوعية في توزيع الإشراف يظهر في عدم مراعاة التخصص والخبرة عند توزيع مهمة الإشراف على رسائل الدراسات العليا، إذ هناك من المشرفين من يقوم بالإشراف على طلبة ليسوا ضمن تخصصه، وبعضهم لا يملك مهارة الإشراف على الرسائل، وقسم منهم يفتقر للمؤهلات الأكاديمية التي تؤهله لعملية الإشراف والمتابعة. وقد لاحظت (ب، خ) أستاذة محاضرة (ب) أن عملية الإشراف لا توزع بشكل موضوعي، بل بحسب المصالح والأهواء الشخصية مما جعل فئة من الأساتذة من ذوي النفوذ الإداري تسيطر على هذه العملية لتكون الأستاذة المرأة أكثر ضحايا هذه الممارسات اللاموضوعية. تقول: "فيه

محابة، محابة، محابة. أولا اصبح الدكاترة بكثرة يشرفوا على أي كان حتى وإن كان لا علاقة له بموضوع الرسالة، وفي المناقشة يخبروا لجنة المناقشة اللي تخدم الأستاذ المشرف لتمر الرسالة بلا قراءة جيدة لها. ثانيا توزيع الإشراف ماهوش (ليس) بشكل موضوعي، الجماعة نفسها اللي تشرف، اللي يكون قريب للحمى دايمًا يكون له الأولوية في الإشراف على غيره، لكن الآن فقنا (تقننا) للقوانين، عرفنا الإجراءات وعلى هذا ولينا (أصبحنا) نصرب الطاولة باش (حتى) ناخذو حقنا ونطالب به. من قبل كان كل شي من تحت. الرجال أكثر في الإشراف خاصة أن أساتذة التعليم العالي هم رجال أكثر من النساء لأن الرجال يناقشوا قبل النساء بسبب ظروف المرأة، عندها بيتها وظروفها الأسرية". إن احتكار الإشراف من قبل الأستاذ الرجل لم يثني من عزيمة الأستاذة المرأة في الدفاع عن حقها والمطالبة به وانتزاعه كما هو الحال مع (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة، التي ترى أن حق الإشراف يجب أن ينتزع ولا تنتظر أن يمنح لها. نقول: "الأستاذة اللي عندهم الأقدمية هم اللي محتكرين الإشراف من أجل الترقية، ولكن احنا نحاول ناخذ حقنا وهذا الحق ينتزع. أنا انتزعت الوظيفة وانتزعت التخصص والماجستير والدكتوراه، انتزعتها انتزاعا لأنه حتى لما يمنح لك القانون الحق كابين (يوجد) اللي يوضعولك عراقيل. فيه نماذج كثيرة من الأساتذة لازم يترقاوا، ولكن بسبب احتكار الإشراف ما ترقاوش وأكثرهم نساء بسبب العراقيل وهي موجودة عندنا. في اللجان العلمية لازم تعرفي فلان وفلان (شخص في اللجنة) باش (لكي) تقدري تشرفي على رسائل الدراسات العليا وهي كلها مرتبطة بالمصالح". تؤكد (ز، س) أستاذة التعليم العالي التي كانت أحد ضحايا هذا الاستئثار، أن الإشراف العلمي غير محتكر من الأستاذ الرجل فقط بل توجد من الأستاذات من هي مستفيدة من هذه العملية لأنها منخرطة داخل تكتلات تحكمها شبكة علاقات شخصية تضم أساتذة رجالا ونساء. نقول: "كابين تمييز ليس بين

الجنسين، ولكن فيه جماعة تحتكر الإشراف. هذه الجماعة لها الأولوية في الترقية التي تكون بعد خمس سنوات من الحصول على الدكتوراه مع إشرافين لماجستير أو دكتوراه، ولهذا الإشراف تحتكره جماعة توزعه على بعضها. أنا عانيت من هذه المشكلة، حرمت من الإشراف حتى ما نترقش إلى رتبة أستاذ التعليم العالي. فيه أستاذة كانت حامل درست الماجستير وكانت تشرف على طلبة الماستر، ما قدرتش تشرف عليهم فاعطائني طالبتين لأشرف عليهما. بهما ترقيت إلى رتبة أستاذ التعليم العالي ولولاها ما كنتش رح أترقى". تدعم (ط، ف) أستاذة محاضرة (ب) ما ذهبت إليه زميلتها في وجود جماعة من الأساتذة رجال ونساء يوزع بينها الإشراف تتبادل المصالح والإمميزات. تقول: "فيه جماعة ياخذوا الإشراف لأنهم متنفذين، لاحظت نساء منهم متنفذات برجال، وهؤلاء النساء داخل التكتل، حتى في المناقشة. كابين اللي اعطاهم إشراف على رسائل الماجستير في السر مع أنهم كانوا أساتذة مساعدين (لا يحق للأستاذ المساعد الإشراف على رسائل الدراسات العليا)، وحتى الإدارة تقول للطلبة لما يحبوا يسجلوا عند أستاذ أنه لا يشرف حتى ياخذوا هم الإشراف".

إن الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا يتيح المجال لترقية الأستاذ المشرف إلى رتب أكاديمية عليا وتحقيق كسب مادي من ورائه، مما جعل هذه العملية تسيطر عليها جماعة من الأساتذة تختار لجان المناقشة بحسب المصالح مما أثر سلبا على جودة الرسائل العلمية لغياب المعايير الموضوعية، وقد أشارت (ت، ر) أستاذة التعليم العالي إلى وجود سيطرة على عملية الإشراف وأيضا على لجان المناقشة في قولها: "نعم كابين محابة، خاصة الأستاذ اللي يحتاج إلى الإشراف من أجل الترقية، فيه شبكة علاقات، كابين لوبي، داخل هذه الشبكة كابين رجال ونساء تربطهم مصالح. أنا لم أشارك في لجان المناقشة. الطالب هو اللي يجي لعندي لأشرف

عليه، لأنه يحس بالنزاهة، ما نديرش (لا أعمل) مجاملات ولا أقصر في حق الطالب. كايين وبين المشرف لما يكون داخل اللوبي يخير اللجنة اللي تخدمه وتخدم طالبيه".

على خلاف ذلك، أشارت 9 (تسع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن الإشراف العلمي تتحكم فيه المعايير الموضوعية منها التخصص وقدرة المشرف على تنفيذ العملية الإشرافية. من بين المبحوثات من أكدت على وجود هذه المعايير في توزيع الإشراف العلمي (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية، حيث تقول: "الإشراف تقوم به اللجنة العلمية، بعض الطلبة يميلون إلى بعض الأساتذة، لكن لما ترى اللجنة العلمية أن الأستاذ غير متخصص في الموضوع الذي اختاره الطالب هنا تحوله إلى أستاذ آخر صاحب التخصص. فيه معايير موضوعية. كان الأساتذة من قبل محتكرين الإشراف لأن المتحصلين على درجة الدكتوراه قلة والآن نقصت الأعباء على الأستاذ الذي كان يشرف، لأن اللي يتحصل على الدكتوراه مباشرة يعطولوا الإشراف". وتذهب (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) إلى نفس الرأي، في تأكيدها أن الوضع تغير عما كان سائد من قبل، إذ أصبح مجال الإشراف متاح لكل الأساتذة. هذا ما يتضح في قولها: "الواقع الحالي ينبؤ بالخير، النخبة الجديدة بدأت تشرف وحتى أنها أدرجت في مجال المناقشات مقارنة بالماضي. معايير الإشراف لا تتحكم فيها الإدارة أو الأساتذة، وإنما الطالب هو اللي يختار الكفاءة والجدية إذا وجدها عند الأستاذ، وأنا صراحة

طلبت أن لا آخذ الإشراف لأنه كثير علي، عندي فائض وتعبت وأنا بطبعي لما أعمل مع طالب أتعب معه. يهمني نوعية الرسائل اللي أشرف عليها".*

من مجموع 40 مبحوثة اعتذرت 6 (ست) مبحوثات عن الإجابة لعدم علمها بالموضوع على اعتبار أنها غير معنية بالإشراف على رسائل الدراسات العل

يتبين مما سبق، أن هناك تقارب في مواقف المبحوثين والمبحوثات فيما يتعلق بالمعايير التي تتحكم في تنظيم عملية الإشراف العلمي وتشكيل لجان المناقشة، حيث أقرّ غالبيتهم بوجود محاباة ومصالح ضيقة تتحكم في العمليتين، من خلال التأكيد على وجود تكتل يسيطر على عملية توزيع الإشراف العلمي لرسائل الدراسات العليا. وإذا كان الكثير منهم قد أشار أن المحاباة والتحيز يسيطر عليه الأستاذ الرجل، لأنه أسبق في الوصول إلى الرتب الأكاديمية العليا على خلاف المرأة، التي تأخرت في مناقشة الدكتوراه وبالتالي التأخر في الإرتقاء في الرتب الأكاديمية بسبب ظروفها ومسؤولياتها الأسرية، فإن هناك من أكد من المبحوثين والمبحوثات على وجود سيطرة لجماعة متنفذة من الأساتذة الرجال والنساء تشكل تكتلات تتبادل فيما بينها المصالح والإمميزات، كما هو الحال في توزيع الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا وتشكيل لجان المناقشة. في مقابل حرمان غيرهم من الأساتذة من هذا

* اقتربت الباحثة من طالبة دكتوراه تشرف عليها المبحوثة لمعرفة مدى استفادتها من توجيهاتها فأكدت الطالبة على جدية وكفاءة المبحوثة وأنها لا تتقبل أي عمل لا يرتقي إلى المستوى المطلوب، لأنها تتفادى أن يوجه للطالب الذي تشرف عليه ملاحظات أثناء مناقشة الرسالة تقلل من قيمة العمل المنجز، وقد لاحظت الباحثة صرامة المبحوثة وتفانيها في العمل أثناء مناقشة المبحوثة لبعض طلبتها وكيفية تعاملها معهم من خلال استغراق وقت معهم في التوجيه ومناقشة كل العمل المنجز من طرف الطالب.

الحق، للحيلولة دون ارتقاءهم في الرتب الأكاديمية العليا، التي تتيح ممارسة الكثير من الحقوق منها الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا. وتجدر الإشارة إلى أن الكثير من المبحوثين والمبجوثات قد أكدوا أن تواجد القلة من الأساتذات في هذه التكتلات ليس إلا للتغطية على الممارسات التمييزية بين الأساتذة وإضفاء صبغة الإنصاف بين الأساتذة الرجال والنساء، ولتبرير سيطرة بعض الأساتذة المتنفذين وعرقلتهم لغيرهم من الأساتذة.

يمكن أن يعزى غياب المعايير الموضوعية في توزيع الإشراف العلمي وتشكيل لجان المناقشة إلى:

- غياب الدور الرقابي للهيئات المسؤولة عن تنظيم هاتين العمليتين. وقد أشار غالبية أفراد العينة رجال ونساء أن الجماعة المتنفذة والمحتكرة لهذين المجالين من ذوي الأقدمية في التعليم الجامعي والرتب الأكاديمية العليا والمتنفذين بالإدارة الجامعية، التي تشكل تكتلا لتبادل المصالح والمنافع التي يحققها الإشراف العلمي على طلبة الدراسات العليا، من مصالح مادية وعلاقات شخصية، مما يترتب عنه ضعف في مستوى الرسائل الجامعية، بسبب التساهل في تمرير بعض الرسائل، التي تفتقد لشروط البحث العلمي والأصالة العلمية، والذي ينعكس بدوره في تدني مستوى التعليم الجامعي وتخريج دفعات هشة، غير قادرة على تحقيق التميز في سوق العمل، خاصة أن الرسائل الجامعية أصبحت معيارا دقيقا يحكم من خلاله درجة التقدم والنضج الذي وصل إليه أحد التخصصات في الجامعة. ومن المعروف أن جودة الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا كما ونوعا يعد معيارا رئيسيا في تحقيق الجامعة لأهدافها وتحديد موقعها بين الجامعات في العالم وفق تصنيف كانيجي (Carnegie Classification). كما أن عملية فحص وتحكيم للرسائل الجامعية بمثابة تحكيم للجامعة وبرامجها ومدى تطورها، من خلال مستوى الجودة لأعضاء هيئة التدريس المشرفين على رسائل الدراسات العليا، ومدى

توافر الكفاءات العلمية اللازمة. وبالتالي غياب المعايير العلمية الموضوعية يعني غياب الدور الفعلي للجامعة.

- اقتحام دفعة جديدة من الأساتذة الشباب مجال الإشراف العلمي على الدراسات العليا بهدف التقدم في الرتب الأكاديمية العليا وإصرارهم على انتزاع هذا الحق، خلق تنافس شديد بين الجيل الجديد والجيل القديم من الأساتذة، مما دفع بالجيل القديم إلى قطع الطريق أمام منافسيه بالإستحواذ على الإشراف العلمي لرسائل الدراسات العليا، الذي يعد شرطاً للترقية في الرتب الأكاديمية العليا، وبذلك حرمان الجيل الجديد من حقه في الترقية. بالإضافة إلى العائد المادي الهام، الذي يحققه الإشراف العلمي خاصة مع استحداث منحة 100 ألف دينار ج للإشراف على الرسالة الواحدة.

-اقتحام المرأة مجال التعليم الجامعي وسعيها للحصول على الأستاذية (رتبة أستاذ التعليم العالي)، خاصة مع تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس من النساء، التي هي في طور انجاز أطروحة الدكتوراه وأخرى التي ناقشت أطروحاتها وتسعى للتقدم في الرتب الأكاديمية قد يكون سببا في تخوف الأستاذ الرجل من منافسة زميلته له في هذا المجال، مما دفعه إلى بسط يده على الإشراف ولجان المناقشة ليبقى في الصدارة والهيمنة على هاتين العمليتين، وهي هيمنة ذكورية كما أشار إلى ذلك غالبية المبحوثين والمبחות، التي ماتزال سائدة في الجامعة، على الرغم من الدرجات العلمية والرتب الأكاديمية التي حققها الأستاذ الجامعي، وعدم تجاوز هذه الهيمنة يظهر بشكل جلي في توزيع الإشراف وتشكيل لجان المناقشة بطرق غير علمية لا تلتزم الموضوعية.

- إن قلة رسائل الدراسات العليا التي تشرف عليها أفراد العينة النساء قد يعود إلى الدور المزدوج الذي تقوم به المرأة كعضو هيئة التدريس وربة بيت، بحيث تواجه صعوبة في تحقيق التوازن بين الواجبات الجامعية بما فيها الإشراف العلمي وبين الواجبات الأسرية، إلى جانب أن ممارستها للعمل الجامعي جاء متأخرا عن ممارسة الرجل له (Langdon, 2001).

إن الجدير بالانتباه هو انتقاد الكثير من المبحوثين الرجال للسيطرة الذكورية، التي حرمتهم من الإشراف العلمي ومناقشة الرسائل ورفضهم لهذا الاحتكار من خلال التعبير عن معاناتهم، مما يدل أن ضحية هذه السيطرة ليست الأستاذة فقط بل أيضا الأستاذ الرجل، وإن كان أكثر المتضررين من هذه السيطرة هي الأستاذة المرأة بسبب استمرار الإيديولوجية التقليدية الذكورية، التي تعطي من شأن الرجل وتبخس مكانة المرأة، على الرغم ما حققته من تقدم في الدرجات العلمية والرتب الأكاديمية تتساوى فيها مع زميلها الرجل. مما يدل أن السائد هي إيديولوجيا الهيمنة التي تركز المصالح وتعمل على الحفاظ على الوضع القائم لصالح الرجل، في مقابل إيديولوجيا الخاضعين التي يمكن التماسها في أقوال غالبية المبحوثات التي تسعى للمساواة والعدالة ورفض التهميش والاستبعاد، بتجاوز ما هو قائم على الرغم ما تعترضه من صدام مع هذه الإيديولوجيا الذكورية الراسخة.

سادسا: التمايزات الجندرية من حيث المشاركة في الفعاليات العلمية

- دور كل من الرجل والمرأة في المشاركة في الفعاليات العلمية

جدول(48)

عدد الفعاليات العلمية التي شارك فيها أفراد عينة الدراسة

المجموعات	عدد الملتقيات العلمية		المجموع	النسبة النئوية	عدد التربصات المشارك فيها خارج الوطن
	داخل الوطن	خارج الوطن			
المرأة	275	118	393	44.6	161
الرجل	385	104	489	55.4	288

يظهر الجدول(48) عدد الفعاليات العلمية التي شارك فيها أفراد عينة الدراسة، من مشاركة في ملتقيات علمية داخل الوطن وخارجه وعدد التربصات المشارك فيها خارج الوطن، وقد تبين أن الرجل أكثر مشاركة في الملتقيات العلمية، حيث بلغ عدد المشاركات (489)، في مقابل (393) مشاركة للمرأة. والملفت للانتباه أن المرأة تفوق الرجل في عدد المشاركات في الملتقيات العلمية خارج الوطن، حيث بلغ عدد مشاركتها (118) مقابل (104) مشاركة للرجل، بينما فاق الرجل في عدد المشاركات في الملتقيات العلمية داخل الوطن، بحيث شارك في (385) ملتقى علمي، في حين شاركت المرأة في (275) ملتقى علمي داخل الوطن. كما يظهر الجدول ذاته أن عدد التربصات العلمية التي شارك فيها الرجل خارج الوطن قد بلغت (288)، في مقابل (161) تربص للمرأة. مما يعني أن مشاركة الرجل في التربصات والتكوين خارج الوطن أعلى من مشاركة زميلته المرأة.

يتبين من هذه النتيجة أن الرجل يفوق المرأة في المشاركة في الفعاليات العلمية سواء في المشاركة في الملتقيات العلمية داخل الوطن أو في التربصات العلمية خارج الوطن، بينما مشاركة المرأة في الملتقيات العلمية خارج الوطن أعلى من مشاركة الرجل.

قد تدل هذه النتيجة إلى أن الرجل في عينة الدراسة أكثر حرية وحركة في المشاركة في الفعاليات العلمية من زميلته المرأة، بسبب الأعباء الكثيرة التي تنقل كاهل المبحوثات، مما قيد حركتها وقلّت مشاركتها في هذه الفعاليات العلمية. كما قد تعزوا إلى غياب المعايير الموضوعية في مجال الفعاليات العلمية، بسبب استمرار السيطرة الذكورية وهيمنة المصالح الشخصية والمحاباة في هذا المجال، مما جعل المرأة في عينة الدراسة أكثر المتضررين من هذه الهيمنة، التي تظهر في تفوق الرجل على المرأة في عدد المشاركات في الملتقيات العلمية داخل الوطن، وفي التربصات العلمية خارج الوطن، وما يمكن أن يؤكد هذا التفسير هو ارتفاع عدد مشاركات المبحوثات في الملتقيات خارج الوطن، بحيث تظهر النتيجة أن مشاركات المرأة في هذه الملتقيات أعلى من عدد مشاركات الرجل.

– التمايزات الجندرية من حيث المعايير المعتمدة للمشاركة في الفعاليات العلمية

أفاد غالبية المبحوثين أن المشاركة في الملتقيات العلمية، النشر العلمي والإستفادة من التكوين والتربص خارج الوطن غير متاح لجميع الأساتذة، إذ أن الفعاليات العلمية على غرار الإشراف العلمي على رسائل الدراسات العليا، تخضع لمعايير ذاتية تحكمها مصالح ضيقة. هذا ما أكد عليه 21 (واحد وعشرين) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، بتأكيدهم على وجود سيطرة وتحيز في المشاركة في الملتقيات العلمية والإستفادة من التكوين خارج الوطن، وعراقيل في النشر العلمي بسبب المحاباة. يمكن أن يلتمس ذلك من خلال ما ذهب إليه (ب، م)

أستاذ محاضر (أ) الذي أكد أن المشاركة في الملتقيات العلمية تحكمها مصالح ضيقة ومحابة لا المعايير الموضوعية، وأن الأستاذ الرجل بحكم احتكاره للإدارة جعله المستفيد الأول مع مقربيه من الرجال من هذه الفعاليات، وقد أشار إلى معاناته في هذا المجال في قوله: "لا تخضع لمعايير موضوعية (يقصد الملتقيات العلمية) فيه مصالح. تقريبا الرجل هو المستحوز عليها، لاحظتها وسمعتها. أتذكر أنه كان ملتقى، المفروض أنا أشارك فيه باعتبار أنني عايش في منطقة مرتبطة بنوع من الشعر الذي تناوله الملتقى وما في أي واحد يفهم في هذا الشعر غيري وقالوا أنه ما يقدر يروح لهذا الملتقى غير أستاذ فلان اللي هو أنا، ولكن في الأخير اختير شخص آخر (أستاذ) أقرب إلى الإدارة مني. نشوف أن المرأة الآن هي اللي تستفيد في هذا المجال (بحكم أن إدارة القسم والكلية أصبحت نسائية) وهنا أفتح قوس وهو أن الجانب السلطوي للرجل على الإدارة خلى (جعل) المرأة الجزائرية تزحف على الكرسي انتقاما والمرأة إذا انتقمت تنتقم شر انتقام". يؤيد (س، ب) أستاذ محاضر (ب) رأي زميله في وجود محابة بين مجموعة من الأساتذة تتبادل الامتيازات والمصالح بتضييق المجال أمام زملائهم الأساتذة خاصة الشباب منهم بعرقلة مشاركاتهم في الملتقيات وكذلك النشر العلمي. يقول: "فيه أساتذة ناشطين ويعملوا، لما طلبوا الدعم للمشاركة في الملتقيات وجدوا عراقيل، مما اضطروا يسافروا على حسابهم الخاص بهدف التطوير العلمي رغم الخسارة المادية. هذي سمعتها، كاين محابة في الجامعة للأسف الشديد وموجودة في الملتقيات، في النشر. كاين مسؤولين هدفهم البقاء في مناصبهم باه يبقاو (حتى يبقوا) يتمتعوا بهذه الامتيازات. النساء على العموم حسب ما أعلم ما يحوسوش بزاف (لا يبحثون كثيرا) على هذه الأمور، ولكن يطالبوا بحقهم". ويؤكد (ب، و) أستاذ محاضر (أ) على وجود نفس العراقيل التي أشار إليها زملائه، من خلال ما عاناه في هذا المجال، وقد روى تجربته كمثال عن ما هو سائد من تمييز وتحيز في قوله: "فيه

تضييق، حصلت لي مشاكل من هذه الناحية. كان فيه ملتقى خارج الوطن وكان عندي دعوة للمشاركة فيه عملت الإجراءات اللازمة لكن ما قبلوليش (لم يقبلوا مشاركتي) ، قالولي مازلت صغير (شاب) وغير ما حولت لهذه الجامعة تحوس تسافر (كان أستاذ جديد بهذه الجامعة التي انتقل إليها من جامعة أخرى) رفعت التحدي واشريت (اشتريت) تذكرة السفر وشاركت في الملتقى، ونفس الشيء حصل معي في ملتقى آخر خارج الوطن رفضوا السماح لي بالمشاركة رغم أنني تسلمت دعوة المشاركة في هذا الملتقى، قالوا لي تكلف بزاف (مكلفة كثيرا). وكاين مرات اجيني دعوة من خارج الوطن ويخبوها (يخفونها) أو يلقاوش شي باش (كي) يثبطوني وما نروحش (لا أشارك). كاين هذا النوع من المسؤولين، ما يشاركووش ومايخلوش (ولا يتركون) غيرهم يشارك. هذه المحاباة موجودة وما ننكرهاش (لا أنكرها). اللي سهل لي أني انسافر هي المرأة، كانت هي اللي تشرف على المنح وهي اللي سهلت لي. أظن أن المرأة لا تقف حجر عثرة، حتى لما كنت في الجامعة السابقة هي اللي سهلت لي في هذا الشيء. لاحظت أن المرأة تتعاون مع الرجل كثيرا". وما قيل عن المحاباة في الملتقيات هو نفسه في التربصات خارج الوطن، إذ هي أيضا تخضع لمصالح وامتيازات متبادلة بين جماعة نفسها من الأساتذة ذات العلاقة بالإدارة، وقد أفصح (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي عن هذه الممارسات في قوله: "أعطيك تجربة (يخاطب الباحثة) كنا قبل قليل نتكلم على ناس (أساتذة) يروحوا (يسافروا) مرتين في السنة في تربصات خارج الوطن. كاين واحد أخذ سنة منح في العام، كل شهر يروح وكاين شهر يروح فيه مرتين، بينما الكثير من الأساتذة محرومين من هذه المنح. مع العلم أنني لما دخلت للإدارة اكتشفت أن الميزانية اجي (تكون) كافية، وكل أستاذ عنده حق في منحة كل سنة". ويشير (ب، م) أستاذ التعليم العالي إلى وجود المحاباة في توزيع المنح من أجل التكوين خارج الوطن وإن كانت قد قلت في المدة الأخيرة، حيث يقول: "المنح ترجع

للمجلس العلمي أو اللجنة العلمية، الجماعة تقدم ملفات وتدرس هذه الملفات ربما يكون فيه محاباة لدرجة 100% في التكوين خارج الوطن، من تحت لتحت وإن كان هذا العام تقريبا 200 وشوية (وقليلا) أخذوا المنح. الآن فيه شفافية ولكن كايين من يحتج". أما عن النشر العلمي، الذي يعد من المهام الرئيسية والأدوار الأساسية لعضو هيئة التدريس لتطوير قدراته ومؤهلاته من خلال نشر المقالات والأبحاث والإسهام في إثراء البحث العلمي بتأليف الكتب الأكاديمية لخدمة المجتمع، يخضع هو أيضا - حسب غالبية المبحوثين - إلى سيطرة لجماعة متنفذة من الأساتذة أغلبهم رجال بافتعال عقبات وعرقلة في نشر أبحاث الأساتذة الذين هم بحاجة لذلك من أجل الترقية في الرتب الأكاديمية، حيث أكد غالبية المبحوثين أن أكبر عقبة تعرقل الأستاذ هو النشر العلمي، بسبب سيطرة جماعة من الأساتذة على هذا المجال. هذا ما ذهب إليه (ع، م) أستاذ محاضر (ب)، حيث يؤكد على وجود شبكة علاقات شخصية تربط مجموعة من الأساتذة ذوي النفوذ الإداري تتبادل المصالح دون اعتبار للمعايير الموضوعية، والتي تظهر في الملتقيات العلمية والنشر العلمي. حيث يقول في هذا السياق: "محاباة، نفس المنطق، ونشوفها (أراها) في جميع الملتقيات مثلا في اللجان العلمية قضية قبول المداخلات فيها فرز، الاختيار عنده معايير، هذا أعرفه وهذا لا أعرفه، الموضوع في حد ذاته لا يهم، ممكن المقال يكون عنده قيمة علمية ويزاح. النشر نفس الشي مرتبط بالعلاقات باستثناء بعض المجالات العلمية. أنا لما جيت أنشر في مجلة القسم ما نشروليش (لم ينشروا بحثي)، وعلى هذا ما نفكرش خلاص (لا أفكر أبدا) أني أنشر عندهم، عندي مقال منذ 2006 لم ينشر لحد اليوم. النشر فيه محاباة، فيه مجالات لازم تعرف شخص فيها حتى يفتح لك المجال للنشر". ويؤكد (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي على وجود مثل هذه الممارسات خاصة في النشر، حيث يقول: "في الواقع واحد ينشر مقال لا يملك أي قيمة علمية وآخر قام بدراسة علمية ميدانية و لا ينشر،

واحد يفضل على آخر على أساس المصالح وهذه موجودة. الناس تمشي على أساس العلاقات". أما (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي فقد أقرّ هو الآخر، بوجود مصالح تتحكم في الملتقيات والنشر العلمي من خلال الشكاوي، التي وصلته من أساتذة اشتكوا من التهميش والإستبعاد. يقول: "في النشر، فيه رئيس تحرير، فيه لجنة القراءة ويقبل المقال على أساس معايير علمية، هذا هو العادي، لكن اللي غير عادي هو اللجوء إلى التفضيل وثانيا تطبيق معايير والإصرار عليها في حالات وعدم تطبيقها في حالات أخرى، وهذا أيضا يدخل في التمييز. وهذا كله يسيئ للمجلة كأداة ويسبب لسمعة المجلة. جاتني شكاوي من الأساتذة عن الملتقيات والنشر جاو (جاء) رجال ونساء، مثلا أستاذة حبت (أرادت) تعمل ملتقى ولكن عملوا لها عراقيل وكذلك في النشر، هذه الشكاوي موجودة وأنا كنت أبحث عن آليات لإقناعهم".

من جهة أخرى، أفاد 11 (إحدى عشر) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن الفعاليات العلمية من المشاركة في الملتقيات، النشر العلمي والتكوين في الخارج تحكمها معايير موضوعية وأن المجال مفتوح للجميع، فليس هناك تحيز أو تمييز لجماعة من الأساتذة على حساب غيرهم. ويعد (ج، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي واحدا من الذين أكدوا على وجود المعايير الموضوعية في مجال الفعاليات العلمية سواء في المشاركة في الملتقيات العلمية أو في التكوين خارج الوطن، وإن كانت تطرح المشكلة في النشر العلمي، الذي يخضع للعلاقات الشخصية في تسهيل نشر مقال أو دراسة علمية. هذا ما أشار إليه في قوله: "فيه معايير موضوعية، فيه إعلان عن الملتقيات، والذي يرغب في المشاركة المجال مفتوح، ممكن تطرح المشكلة في النشر، فيه عراقيل، يحتاج الأستاذ إلى علاقات حتى يتمكن من نشر مقال له، ولكن في قسمنا (يشتغل خارج القسمين الذي اعتمدهما الدراسة الميدانية) المجال مفتوح للنشر، فيه إعلان في قاعة الأساتذة لمن يرغب في النشر) هذا ما لاحظته الباحثة بنفسها لهذا

الإعلان في قاعة الأساتذة). وينفي (م، ش) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي وجود محابة في مجال الفعاليات العلمية، ويؤكد أن الأستاذ الرجل أكثر نشاط ومشاركة وبحث من الأستاذة ويعطي مبررا لذلك في قوله: "لا توجد محابة، الرجال أكثر مشاركة من النساء في الملتقيات، في البحث العلمي، النشر، الرجال هم أكثر نشاط يرجع هذا لضغوط المرأة ومسؤولياتها. الكثير من الأستاذات في التدريس والعمل الأكاديمي مجرد عمل مقابل راتب وانتهى". ويؤكد (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق بدوره على وجود المعايير الموضوعية، حيث يقول: "إذا كان هناك عمل مقبول ووجهت لك دعوة حقك تديه (تأخذه) مهما كان الحال. المنطقي يأخذ الأستاذ العطلة العلمية ومدتها 3 أيام وهي عبارة عن مشاركة في ملتقيات خارج الوطن، يأخذها مرة في السنة وليس في السنة 6 مرات". ويؤيده (م، ص) أستاذ مساعد (أ) في قوله: "الكفاءة هي المعيار، كايين بزاف (توجد كثيرا) الأستاذات يشاركوا في الملتقيات لأنهن كفؤات لهذا مافيش محابة". أما (ج، م) أستاذ مساعد (أ) يستعرض رأيه في قوله: "ليس لدي تجربة لحد الآن في الملتقيات. في المنح محكومة بملف منقط (يعني وجود سلم للتنقيط). أما المشاركة في الملتقيات، اللجنة القائمة قد ترى ظروف أستاذ معين وكذلك الكفاءة. لا أظن أن لجنة يترشح لها أستاذ تكون كفاءته أقل وظروفه أحسن يُقدم على أستاذة أكفأ وإن كان عندها ظروف". ولم يجب 4 (أربع) مبحوثين عن هذا المجال بحجة عدم امتلاكهم معلومات عنه.

أما موقف المبحوثات عن المعايير التي تتحكم في الفعاليات العلمية (الملتقيات العلمية، التكوين خارج الوطن والنشر العلمي) لم يختلف كثيرا عن موقف زملائها المبحوثين، حيث صرّحت غالبيةهن بوجود معايير ذاتية ترتبط بالمصالح الشخصية والمحابة. وقد بلغ عددهن 26 (ست وعشرين) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء، من بينهن (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيرة أكاديمية، التي تؤكد أن الملتقيات العلمية تخضع للمحابة والمصالح الشخصية،

من خلال سيطرة جماعة من الأساتذة الرجال على هذا المجال، مما يحرم غيرهم من حقهم في المشاركة في المنتقيات العلمية والتكوين خارج الوطن. في هذا السياق تقول: "المنتقيات مرتبطة بالمحابة والرجال هم المسيطرين دائما. المعلومات ما توصلش لبعض الأساتذة ولا سيما النساء، والتكوين خارج الوطن نفس الشيء. والشيء اللي راه هالك الجامعة هو أن بعض الأساتذة يعمل باش (لكي) يحطم. تعطيه رسالة بحث لتحريير تقرير عليها بيقى 9 أشهر إلى 18 شهر (هنا تتساءل) يا هل ترى هذه الرسالة حملها مرتين، الحمل تسعة أشهر، وصل يقول بعض الأساتذة ماهيش مرتي (ليست زوجتي)". وتؤيد (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية زميلتها في التأكيد على وجود المحابة في مجال المشاركة في الفعاليات العلمية، وتحيز لصالح الأستاذ الرجل على حساب الأستاذة وهو ما لاحظته بحكم أنها قريبة من إدارة القسم. تقول: "شفت (لاحظت) فيه محابة في التكوين خارج الوطن وفي المشاركة في المنتقيات. إذا كنت تعرفي مجموعة في الإدارة أو عندك وزن في القسم رح اجوز (تمر) المداخلة ويعطوك كل شيء حتى إذا ما كان عندك والو (حتى وإن لم يكن لديك شيء) لا ورقة بحث ولا عمل، المهم خطوا (وضعوا) شخص نو وزن في ذلك الملتقى، ودايما انشوف (ألاحظ) أنه فيه تحيز للرجال لأن الرجل هو السباق وهو اللي أخذ مناصب القرار، المرأة في هذا المجال محرومة وهي اللي حرمت نفسها بسبب ضغوطات البيت والعمل، وأيضا نشاط المرأة وحرية تحركاتها محدودة". أما (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة تقرر هي الأخرى بوجود معايير ذاتية ترتبط بالمصالح الشخصية في هذا المجال، حيث تقول: "تدخل معايير غير موضوعية في قسمنا، الذي ألاحظه هو أن توزيع المنح في الوقت الحالي ممكن يرجع لتردي المستوى ككل والجري وراء الألقاب والمادة، وبالتالي لا تخضع للمقاييس العلمية والكفاءة، هذا الذي يجعلني أنظر إلى هذه الأمور بترفع وليس تعاليا". وتشير (ج، ف)

أستاذة مساعدة (أ) إلى ما هو سائد في الملتقيات من خلال ملاحظاتها وما سمعته من زميلاتها في وجود شبكة علاقات ترتبط بمصالح متبادلة بين مجموعة من الأساتذة أغلبهم رجال، التي تظهر في الملتقيات بشكل جلي من خلال حضور نفس الأشخاص، مما يدل حسبها على وجود تكتل يوزع المصالح بين المنتمين إليه من الرجال والنساء. تقول: "فيه كل شي، سمعت أستاذة حكّت لي على ملتقى دولي أنه كان فيه محاباة، قدمت مداخلة ولم يجيبوها، قالت لي بيناتهم وهي صح لما أحضر لملتقى ألقى (أجد) نفس الأشخاص، وهم نفس الأشخاص اللي نشوفهم (نراهم) في الإدارة، وهنا أحس بدون ما يخبرني أحد أنه فيه تكتل وهو واضح والموجودين فيه من الرجال والنساء. الرجال أكثر تضامن من النساء، متضامنين فيما بينهم، والمرأة يخدموا بها، يحطوها باه (يوضعوها لكي) ما يقولوش راهم متحيزين ضدها، وأن كل شي بين الرجال فقط، فيحطوا المرأة في وسطهم باه يخدموا بها". وتؤيد (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيرة أكاديمية موقف زميلتها في وجود نفس الأشخاص، التي تشارك في الملتقيات العلمية وأيضا في النشر العلمي، مما يدل على وجود تكتل يضم مجموعة من الأساتذة تتبادل المصالح، وفي هذا تقول: "شفت (لاحظت) حقا حركة وهي أن شخص مثلا هو رئيس ملتقى يعرض (بدعو) جماعة معينة، وإذا صرى (حصل) ملتقى آخر تعرض هذه الجماعة (توجه دعوة) لذلك الشخص للملتقى وهكذا تمشي الأمور، يعني دائرة مغلقة، شبكة بيناتهم، ونفس الشئ في المنشورات وهذه ظاهرة شائعة وأنا شخصا (الحمد لله) ما نشاركش (لا أشارك) إذا كان بشكل غير قانوني والدليل أنه من اليوم اللي أنا في هذا المنصب حوسي (ابحثي) عن اسمي في المجالات العلمية التابعة للجامعة إذا كان موجود، وهذا باه ما يشدوهاش علي (لكي لا تحسب علي)".

عبرت الكثير من المبحوثات عن معاناتها في هذا المجال بسبب غياب المعايير الموضوعية، مما حرّمها الحق في التكوين خارج الوطن والنشر العلمي وأيضا في المشاركة في الملتقيات العلمية ، وتعتبر (ز، س) أستاذة التعليم العالي واحدة من ضحايا المصالح الشخصية، حيث تقول: "فيه محابة، أعرف بعض الأساتذة خذاو (أخذوا) منحة للخارج 5 مرات ومؤخرا زادوا خذاو (أخذوا منحة أخرى) منحة طويلة المدى مدتها 18 شهر وانا 7 سنوات أطلبها ومازال ما عطاوهاليش (لم أتحصل عليها). كانت تطلع قائمة بأسماء المستفيدين من المنح لخارج الوطن وما نلقاش (لا أجد) اسمي في القائمة، والقي أستاذات لابس عليهم مرتاحين ماديا فوق الحدود وياخذوا دايما المنح". وتروي (ط، ف) أستاذة محاضرة (ب) ما عانتها في الحصول على تكوين طويل المدى لاستكمال متطلبات أطروحة الدكتوراه، لدرجة لجوئها إلى الوساطة للحصول على هذه المنحة بسبب العراقيل التي وضعت أمامها لحرمانها من هذا الحق. تقول: "أنا عملت ثورة حتى تحصلت على منحة طويلة المدى، اعترضوا طريقي، قالوا لي إلا أنت بصريح العبارة، ولأني مرضت بالسكر والكولسترول اضطررت للوساطة لأخذ حقّي، مع أنني أقسمت أنني لا أستعمل الوساطة ولكن اضطررت لذلك. بدأت التدريس في القسم في 1974 وناقشت الدكتوراه في سنة 2009 بسبب العراقيل اللي وضعوها باه ابقى في نفس الوضع ولا أرتقي. المستفيدين من المنح مجموعة نفسها من الأساتذة، ما كانش إعلان (لا يوجد إعلان عن المنح). في المشاركة في الملتقيات نفس الشي يوضعوا عراقيل حتى لا أشارك. سمعت بملتقى وتقدمت للمشاركة فيه وعملولي (وضعوا لي) عرقلة". وتجزم (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) على وجود محابة في المشاركة في الملتقيات العلمية وتعد هي واحدة من الذين عانوا من هذه الممارسات، حيث تقول: "نعم أكيد فيه محابة، قبول المداخلات فيما بينهم. الملتقى اللي أنا شاركت فيه بعثت باسم زوجي (زوجها أستاذ جامعي في نفس القسم) وتم قبوله، لما عملت

اسمي لم يقبل، تمنيت أن موضوعي هو الذي يُقيم وليس شخصي، هذا هو الواقع. في النشر نفس الشيء، فيه محاباة كبيرة". وتؤكد (ع، ع) أستاذة محاضرة (أ) أن المشاركة في الملتقيات العلمية والنشر العلمي أصبح عبء كبير على الأساتذة الراغبين في الترقية ، خاصة أنها من الشروط الأساسية للترقية في الرتب الأكاديمية، ولهذا الكثير من الأساتذة مجبرين على العمل والنشاط في هذا المجال لتحقيق طموحاتهم في الوصول إلى رتبة أستاذ التعليم العالي (بروفسور). وبالتالي حركية الأساتذة ونشاطاتهم ليست بهدف التطوير العلمي والتكوين المتواصل لتحسين المستوى ورفع الجودة في الأداء الأكاديمي بقدر ما هو الجري وراء الترقّيات والمصالح المادية، هذا ما جعل رسالة الجامعة تتحرف عن مسارها وتفتقد للموضوعية في نشاطاتها. تقول: "مرتبطة بالمصالح، لولا الترقية لما نشط الأساتذة، قالوها الأساتذة أنفسهم أنهم ينشطون تحت الضغط من أجل الترقية ولولاها لما شاركنا في الملتقيات ولا في النشر العلمي. أخذت المنحة للخارج ولكن لقيت (واجهتني) عراقيل وخذيتها بالقوة، فرضت وجودي حتى خذيتها لأن فيه تكتلات والمستفيد هو اللي داخل في هذه التكتلات، في النشر نفس الشيء، كارثة، عندي مقالين قدمتهم للنشر في السنوات الماضية ولحد الآن ما نشروهمش (لم ينشروا). مسؤول المجلة السابق قال لي راكي تنشري بزاف (كثيرا) نشرتي في كل مكان واش راكي حب تزيدي (نشرتي في جميع المجالات ماذا تريدون أكثر من ذلك). من حقي النشر، أمامي الترقية ولازم انشر". وتؤيد (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) فيما ذهبت إليه زميلتها (ع، ع) في أن النشاطات العلمية، التي يقوم بها الأساتذة من المشاركة في الملتقيات العلمية والنشر العلمي ليس إلا لتحقيق مصالح من ورائها، حيث تقول: "فيه علاقات شخصية، أنا شخصيا لما أبعث (أرسل) بالمشاركة مايجابونيش (لا يجيبونني) أصلا. هي شبكة علاقات فيها رجال ونساء واللي يشتكوا أكثرهم الأكفاء بغض النظر عن الجنس، والنشر أكبر

عقبة، فيه علاقات كبيرة جدا، وهنا ترجع لمن يُسير لا علاقة له بالعلم والمعايير المتفق عليها. هنا (تشير إلى القسم الذي تنتمي إليه) أصبحت كل الفعاليات التي يقوم بها الأستاذ من أجل تسوية وضعية فقط وليس بهدف العلم في حد ذاته، الرتب الأكاديمية من أجل المكانة الاجتماعية، يعني برستيج (حب الظهور)".

في المقابل، أكدت 11 (أحد عشر) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن الفعاليات العلمية من المشاركة في الملتقيات العلمية والنشر العلمي إلى التكوين خارج الوطن محكومة بمعايير موضوعية علمية، على أساس أنهم لم يعانون من تهميش وعراقيل في هذا المجال ولم يلاحظن وجود تحيز لجماعة على حساب غيرهم من الأساتذة. هذا ما تؤكد عليه (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيرة أكاديمية، حيث تنفي وجود معايير ذاتية من محاباة ومصالح شخصية في هذا المجال. تقول: "ما كانش محاباة، الآن كل شي على الأنترنت، أي أستاذ يحب يشارك في الملتقيات يقدر يشارك. في النشر كان كاين (يوجد) عراقيل ولكن الآن بما أنه كثرت المخابر والمجلات العلمية اللي تنشر ولهذا غير اللي ما حبش (فقط الذي لم يرغب) أن ينشر، من قبل صح كان لازم تعرفي شخص حتى تقدري تنشري مقال ولكن الآن لا". وتصرح (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيرة أكاديمية بدورها، على خضوع الفعاليات العلمية للمعايير الموضوعية من خلال ما لاحظته في القسم، الذي تنتمي إليه (تنتمي إلى قسم خارج القسمين الذي اعتمدتهما الدراسة الميدانية). تقول: "في القسم ما زالت المعايير الموضوعية، مش كل المقالات تنشر وكذلك الأبحاث ومش كل الرسائل تمر ولهذا مازالت الحراسة مشددة على الجودة العلمية، يقولوا (تقصد المشرفين على هذه الفعاليات العلمية) إذا ما عملناش هكذا (إذا لم نعمل بهذه المعايير) فمن الأحسن نطلب الإستقالة أو التقاعد، لا يمكننا المشاركة في هدم المعايير القانونية. فيه انتقاء في تنظيم الملتقيات ولهذا عندنا قليلة، ملتقى واحد في السنة وإذا

كثروا اثنين فقط في السنة بشرط أن يحمل قيمة علمية كبيرة. لاحظت أن فيه أستاذات يقوموا بمدخلات جيدة وفي الصميم، وهذا معناه أنه فعلا عملت الأستاذات بصمات وثبتت حضورها في الملتقيات من خلال الملتقيات التي حضرتهن. وتؤيد (م، ف) أستاذة محاضرة (أ) زميلاتها في عدم وجود محابة في مجال الفعاليات العلمية من خلال استعراض تجربتها، التي تؤكد فيها أنها لم تعترضها عراقيل أو مشكلات منعتها من النشاط العلمي في الجامعة. تقول: "ماكانش محابة، الراغب في المشاركة يقدر يشارك المهم تصب في موضوع الملتقى، لم أتلق عراقيل في هذا المجال، شاركت في عدة ملتقيات، أطلب المشاركة ويوجهوا لي الدعوة والشهر القادم عندي مشاركة في ملتقى خارج الجامعة، وكذلك في النشر. أما التكوين خارج الوطن ما نقدرش نخرج (لا يمكنني السفر) لوحدي، لما أفكر في منحة لازم يكون زوجي وبنتي معي وعلى هذا ما نحوشش (لا أطلب) المنح". وتؤيد (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية ما صرّحت به زميلتها في غير القسم الذي تنتمي إليه، إذ تؤكد على وجود المعايير الموضوعية ومن ثمة لا صحة للأخبار التي تشير إلى طغيان المصالح الشخصية في مجال الفعاليات العلمية. في هذا السياق تقول: "فيه معايير موضوعية، أنا من الناس اللي استفادوا من منحة إقاميّة طويلة المدى، تحققت فيّ كل الشروط. والمقاييس موجودة في المنح قصيرة المدى، القائمة تنشر (لاحظت الباحثة بذاتها قائمة المستفيدين من هذه المنحة). في النشر أكبر تحدي، صح. كل من يحب يناقش دكتوراه أو يترقى لرتبة بروفيسور يمكن أن ينشر لأنني كنت أشرف على مجلة حوليات وكان الناس (تقصد الأساتذة والباحثين) يتقدموا للمجلة بمقالاتهم وأنا أنقدمها (أقدمها) لمدير المجلة كواسطة خير". لم تجب 3 (ثلاث) مبحوثات عن هذا المجال لقلة المعلومات عن الموضوع.

يظهر من مواقف المبحوثين والمبحوثات، تقارب إجابات الغالبية منهم في التأكيد على غياب المعايير الموضوعية في مجال الأنشطة والفعاليات العلمية، التي تسمح لعضو هيئة التدريس الإرتقاء بمستواه العلمي وتحقيق الجودة في التكوين الأكاديمي من جهة، ومن جهة أخرى يسمح له بالترقية في الرتب الأكاديمية، التي ترتبط آليا بعدد المنشورات العلمية والملتقيات العلمية المشارك فيها. وقد جاءت هذه الإجابات متقاربة مع إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات في مجال الإشراف العلمي ولجان التحكيم والمناقشة، مما قد يفسر ذلك بسيادة العلاقات الشخصية والتحيز لجماعة تتمتع بنفوذ إداري جعلها الأكثر استفادة من المنح خارج الوطن والمشاركة في الملتقيات العلمية وكذا النشر العلمي، مما قد يدل على وجود لوبي ذكوري -كما أشار إلى ذلك معظم المبحوثين والمبحوثات- متحكم في هذه الأنشطة العلمية، والذي خلق فرزا وانتقاء لجماعة على حساب غيرها من الأساتذة، وإن كانت هناك من الأساتذات منضوية داخل تكتلات تتبادل المصالح فيما بينها، لتغطية الممارسات التمييزية بين الأساتذة. كما يلاحظ من إجابات غالبية أفراد العينة رجال ونساء أن التهميش والإستبعاد والتمييز لم يطل الأساتذة المرأة فقط، بل هناك الكثير من الأساتذة الرجال الذين عانوا من هذه الممارسات التمييزية من خلال عرقلة مشاركاتهم وتفضيل أستاذ على غيره بالنظر إلى مدى قربهم وانتمائهم لشبكة العلاقات المسيطرة على مجال الفعاليات العلمية وكذا الإشراف العلمي ولجان المناقشة كما سبق الإشارة إلى ذلك، وإن كانت الأساتذة المرأة أكثر المتضررين من هذا التحيز والتهميش لاستمرار الصورة النمطية للمرأة داخل الجامعة وهيمنة الأستاذ الرجل على مواقع المسؤولية في الجامعة، بالإضافة لأسبقيته في رتبة أستاذ التعليم العالي.

يستنتج من ذلك، استمرار الإيديولوجيا التقليدية في هذا المجال، الذي لا ينفصم عن المجالات السابقة، من خلال استمرار النزعة اللامساواتية، التي تظهر في الهيمنة الذكورية على

مجالات علمية، أكاديمية (الملتقيات العلمية، التكوين خارج الوطن، النشر العلمي)، بسبب سيادة المصالح الشخصية في مقابل غياب المعايير الموضوعية. مما يعني أن الجامعة ما تزال خاضعة لسلطة المجتمع التقليدية في تكريس التمييز على أساس الإنتماء لجماعة مقربة من سلطة القرار في الجامعة ذات النفوذ والمتحكمة في كل مفاصل التسيير في الجامعة وليس على أساس المعايير العلمية والموضوعية التي تسعى لتحقيق العدالة في التوزيع وتكافؤ الفرص دون تمييز أو تحيز جنسري. وبالتالي فإن هذه الممارسات تدل على أن وضع المرأة ضمن عينة الدراسة لا يختلف عن ما هو حاصل في المجتمع، حيث ما تزال تعاني التهميش والإستبعاد، خاصة إذا كان وجودها يهدد مصالح الرجل.

تأتي هذه النتيجة متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة سنقر (2007)، التي أظهرت أن المرأة عضو هيئة التدريس أقل نشاطا ومشاركة في الملتقيات العلمية من زميلها الرجل.

سابعاً: التمايزات الجندرية من حيث الحوافز (الإيجابية والسلبية)

الحوافز نوعان، منها الحوافز الإيجابية التي تنمي روح الإبداع والتجديد، قد تكون مادية في شكل زيادات في الأجر ومكافآت، وأخرى معنوية تشمل تقدير الجهود بمنح شهادات تقدير أو ثناء على العاملين الأكفاء. وأخرى حوافز سلبية تتعلق بعقوبات مختلفة تظهر في شكل خصم من الراتب، تعطيل الترقيات وتوقيف المنح، وتصل إلى حد العزل المؤقت للموظف.

إن عدم تطبيق نظام حوافز فعال بالضرورة يؤثر سلباً على أداء الدور في المؤسسة، منها تدني مستوى الموظفين وشعورهم بعدم الرضا، القضاء على روح التعاون وتكريس المصلحة الذاتية الضيقة، عدم الإكتراث واللامبالاة وغياب روح المسؤولية، ارتفاع نسب التغيب المقصود عن العمل بذرائع مرضية وظروف اجتماعية وعدم تمتع الإدارة العليا بالإحترام والتقدير. وعند سؤال أفراد عينة الدراسة عن نظام الحوافز السلبية والإيجابية في مجال العمل جاءت إجاباتهم كما يلي:

أشار غالبية المبحوثين إلى غياب التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة بسبب غياب العقوبات ونظام المحاسبة، والتساهل الكبير مع الأساتذة بالتغاضي عن بعض الممارسات كالتغيب المستمر غير المبرر، عدم الإلتزام بالعمل وتهميش المعايير العلمية المنصوص عليها، مما تطرح مشكلة التسبب واللامبالاة الملاحظة في سلوكيات الكثير من الأساتذة وغياب المعايير الموضوعية في تقييم الأداء، الذي ينعكس سلباً على مستوى أداء الجامعة ومكانتها. وقد بلغ عدد المبحوثين الذين أكدوا على ذلك 20 (عشرين) مبحوثاً من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، حيث يقر (ب، ح) أستاذ محاضر (ب) بانعدام العقوبات في الجامعة بسبب طغيان المعايير الشخصية والمصالح الضيقة وتحيز لصالح مجموعة من

الأستاذة الرجال، نتيجة غياب الدور الرقابي للهيئات المخول لها قانونا ذلك. يقول: "ماكانش كامل (لا توجد كليا) عقوبات، الرجل هو اللي يتغيب أكثر وهو اللي يخالف القوانين وما يلتزمش (لا يلتزم)، ماكانش قوانين موضوعية، كاين (توجد) تكتلات ومجموعات". ويسانده (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي بالتأكيد على غياب العقوبات في الجامعة بسبب وجود جماعة متنفذة لا تلتزم بالعمل وفي نفس الوقت لا تحاسب، في هذا السياق يقول: "الحقيقة، العقوبات في جامعة الجزائر لا تطبق، كاين (توجد) فئة تخدم (تعمل)، وكاين نسبة معينة من الأساتذة مثل ما يسومونهم ذوو الوزن الثقيل، مدير الجامعة بالذات قال ما جيبوليش (لا تجلبون لي) هذه الفئة لأنهم ما يخدموش (لا يلتزمون بالعمل)، يوقعوا في بداية الدخول الجامعي في شهر سبتمبر (بداية الموسم الجامعي) ومايجوش (ويتغيبون) طيلة السنة إلى غاية شهر جويلية (نهاية الموسم الجامعي) والراتب يتقاضوه عادي طيلة السنة، كاين حوالي عشرة أساتذة من هذا النوع هذا إذا ما كانوش (إذا لم يكونوا) أكثر. العقوبات تطبق على الضعيف". ويؤيده (م، م) أستاذ مساعد (أ) في وجود جماعة لا تطبق عليها العقوبات على الرغم من عدم التزامها بعملها، حيث يقول: "كاين أساتذة ما يتمسوش (لا تطبق عليهم العقوبات) نهائيا وهم أصحاب الوزن الثقيل، نسميهم بنوي المقاس الكبير، مخدومين باه (موضوعين لكي) يعاقبوا مش (ليس) يتعاقبوا وهذا من مشاكل الجامعة، مثلا لما تسأل زملاء لماذا لا ينتقل إلى العاصمة للعمل في الجامعة بقرب منزله يجيب لأنه كاين ديناصورات وهذا حقا موجودة منهم رجال ونساء واللي محقور (مضطهد) أكثر هم الرجال ممكن المرأة ماتباناش (لا تظهر) تخاف، الرجل ما يخافش (لا يخاف)". ويقر (ب، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق بدوره غياب العقوبات في الجامعة، مبررا ذلك بأن الأستاذ لا يحاسب لأن العلاقة القائمة بين الأساتذة هي بمثابة عائلة واحدة. يقول: "العقوبات هنا نادرة جدا جدا، قليل وين انشوف (أين

ألاحظ) تبرير غياب في قاعة الأساتذة، لأنه خذينا (تعودنا) على بعضنا البعض، على هذا ما يتحاسبوش الأساتذة، فكلنا عابلة (عائلة) واحدة". أما (م، ر) أستاذ محاضر (ب) فيرجع غياب العقوبات والتقييم الموضوعي لأداء الأستاذ إلى طبيعة البناء الاجتماعي، حيث يقول: "يظهر لي أن هذا يرجع للولاء. مثلا إذا كانت أستاذة تنتمي لجماعة مصالح لا توقع عليها العقوبات، ولكن إذا خيلنا (تركنا) الولاء جانبا انشوف (ألاحظ) أن الجنس الأنثوي هو اللي يعاني من العقوبات، هي (يقصد الأستاذة) اللي تتحاسب أكثر من الرجل، وهذا لا يرجع لضعف المرأة وإنما للبناء الاجتماعي المبني على أن المرأة هي هكذا عاملة (تكوينها)، وهي لا ترجع للطبيعة بل لثقافة المجتمع". يروي (ل، ص) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي حادثة عايشها من اضطهاد للأستاذات والتغاضي عن الأساتذة الرجال في قوله: "كان فيه أستاذ زميل وهو مسؤول في إدارة القسم فضيعة في التعامل مع الأستاذات، قام بخصم ل17 أستاذة وتغاضى عن الذكور، من غير المعقول أن يخصم ل17 أستاذة ويتغاضى على الأساتذة الرجال وكان وقتها وقع صدى كبير وكان فيه رد فعل قوي من طرف الأساتذة، وهذا الشخص أنهيت مهامه، هذا كان نوع من الحقرة (الظلم)، كان أسلوب حيواني جدا لا يرتقي إلى مستوى الأستاذ، كان عمل قصدي". أما (أ، م) أستاذ محاضر (أ) فيرجع الوضع الحاصل في الجامعة من تسبب، إهمال وغياب المعايير العلمية في تقييم الأداء وتوزيع النشاطات العلمية على الأساتذة إلى غياب العقوبات، وهذا ما يتضح في قوله: "لا توجد عقوبات إطلاقا، لما لا تكون محاسبة لا تكون العقوبات".

على خلاف ذلك، أشار 11 (أحد عشرة) مبحوثا من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال بوجود مساواة في توقيع العقوبات بين الأساتذة الرجال والنساء، وأن هناك معايير موضوعية في التقييم للأداء، ففي حالة التغيب وعدم الالتزام بمواعيد العمل يتم الخصم دون تمييز أو تحيز.

هذا ما ذهب إليه (آ، ر) أستاذ مساعد (أ)، حيث يشير إلى الواقع السائد في القسم الذي ينتمي إليه وإلى الجامعة عامة في عدم وجود تحيز أو تمييز بين الأساتذة في توقيع العقوبات كالخصم من الراتب أو منحة المردودية، وإن كان من جهة أخرى ينفي وجود نظام المحاسبة وتطبيق العقوبات في الجامعة، حيث يقول: "لا يوجد تمييز، كإين مساواة، أساسا ماكانش (لا توجد) عقوبات بمفهوم العقوبات، الجامعة سايية (إهمال واضح)، ماكانش اللي يتحاسب".

تجدر الإشارة إلى أنه حصل في هذه السنة الجامعية (2013-2014) تطبيق نظام الخصم من منحة المردودية دون الراتب الشهري لمن تغيب عن مراقبة الإمتحانات، وقد حصلت احتجاجات كثيرة من طرف بعض الأساتذة الذين طالهم الخصم من منحة المردودية، لعدم تعودهم على هذا الإجراء، وقد كان منهم أساتذة رجال ونساء*. استحسن الكثير من المبحوثين الخطوة، التي قامت بها إدارة الجامعة لتحقيق المساواة والزام الجميع بأداء الدور دون تحيز لفئة من الأساتذة دون غيرها. يرى (ج، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي أن هناك مساواة في تطبيق العقوبات بين الجنسين، حيث أن الخصم من منحة المردودية طال الأساتذة رجال ونساء ممن لم يلتزموا بمواعيد العمل. يقول: "فيه مساواة، الخصم كان للآثنين رجال ونساء، اللي مالتزموش بالحراسة (الذين لم يلتزموا بالمراقبة) في الإمتحانات، واللي يقوم بهذا العمل رئيس القسم وحدثت له بعض الحالات التي كان فيها الخصم من المردودية".

*كانت من بينهم أستاذة في رتبة أستاذ التعليم العالي (بروفسور) أحدثت شوشرة كبيرة بسبب هذا الإجراء الذي مسها، وكانت الباحثة موجودة أثناء احتجاج هذه الأستاذة، وبعد أيام لاحظت الباحثة إعلان لهذه الأستاذة - موقع من طرفها ومن طرف إدارة القسم - معلق على جدران قاعة الأساتذة والرواق تعتذر عما بدر منها من سلوكات، وقد أشار الكثير من المبحوثين لهذه الواقعة لعدم تعود الأساتذة خاصة الذين في رتبة أستاذ التعليم العالي من تطبيق إجراء الخصم عليهم.

يؤيد (ب، م) أستاذ التعليم العالي زميله فيما صرّح به في قوله: "الإدارة فيها نوع من المرونة في منحة المردودية، ولكن الأغلبية خاصة أساتذة التعليم العالي لا يحبون الإلتزام بالحراسة في الإمتحانات، مؤخرا خصموا لهؤلاء وحصل ما حصل، كان 2 أو 3 أساتذة منهم امرأة أستاذة، لأنهم في وقت سابق كانوا فوق القانون ولما طبقت الإدارة القانون رفضوا وماتقبلوش (لم يتقبلوا)". ولم يجب 5 (خمسة) مبحوثين عن هذا المجال، بعضهم برّر ذلك بعدم امتلاك معلومات حول الموضوع، والبعض الآخر تجاوز السؤال.

على نقيض ذلك، جاءت إجابات المبحوثات مخالفة لإجابات المبحوثين، حيث عبّرت 23 (ثلاث وعشرين) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن هناك مساواة في توقيع العقوبات، حيث لا يوجد تحيز أو تمييز من هذا الجانب، بسبب تطبيق نظام الخصم في منحة المردودية، ولهذا تشعر غالبية المبحوثات بالإرتياح لهذا الإجراء، الذي قامت به الإدارة لإحقاق الحق وتقييم أداء الأستاذ بغض النظر عن الجنس والرتبة الأكاديمية التي ينتمي إليها. تعد (أ، ف) أستاذة مساعدة (ب) واحدة من المبحوثات، التي أكدت على وجود معايير موضوعية في مجال تطبيق العقوبات، وهذا ما يتضح في قولها: "فيه مساواة لأنني شفت (لاحظت) نساء ورجال يشتكوا في الآونة الأخيرة من نقطة المردودية (وهنا تضحك)، فيه معايير موضوعية لأن المرأة بدأت تشرف على الإدارة، من قبل ما كانتش (لم يكن موجودا) لما كان الرجل هو المسؤول، ممكن فيه ضغوط من المسؤولين اللي فوقها أو حبت تبان (أرادت أن تظهر) وتبرز". وتؤيد (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيرة أكاديمية زميلتها في التأكيد على وجود مساواة في تطبيق الخصم على الأساتذة من الجنسين دون تحيز أو محاباة، حيث تقول: "لا يوجد تمييز أو تحيز، أنا أنقط (أعتمد على سلم التتقيط) منحة المردودية، وقبل ما أخصم للأستاذ أتصل به إذا كان تغيب ولم يعوض ساعات التدريس التي تغيبها، إذا صح لم يعوض

أخصم من المردودية، عندي سجل للغيابات وأعلم الأستاذ قبل الخصم. مرة خصم رئيس القسم لأستاذ بالخطأ، ليس تحيزاً، ولما علم أنه لم يتغيب رجع (أرجع) المال المخصوص من جيبه". وتشير (ب، ك) أستاذة التعليم العالي إلى ما هو حاصل في القسم، الذي تنتمي إليه لتؤكد أن هناك مساواة في تطبيق العقوبات على الأستاذ غير الملتزم بغض النظر عن جنسه، حيث تقول: "هناك مساواة وفيه من احتج على الخصم في المردودية من النساء والرجال بسبب عدم التزامهم". وهو نفس ما تراه زميلتها (س، ج) أستاذة محاضرة (أ): "فيه مساواة والدليل هذا العام طبقوا القوانين وكان فيه احتجاج منهم أستاذة في رتبة بروفيسور احتجت بسبب الخصم في المردودية، وكان الخصم بسبب الغيابات للأستاذة رجال ونساء".

هناك من المبحوثات من نفت وجود معايير موضوعية في تطبيق نظام العقوبات بسبب طغيان المصالح والمحابة لصالح الأستاذ الرجل المتنفذ، وقد بلغ عددهن 12 (اثنا عشر) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء. هذا ما ذهبت إليه (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة في قولها: "أنا شايقة (أرى) أن العقوبات شكلية، ماكانش عقوبات، الرجل يحب يفرض ذاته، إذا حب يخدم يجي (إذا أراد أن يعمل لا يتغيب) وإذا ما حبش ما يجيش (وإذا لم يرد لا يعمل) ونفس الشي في الحراسة (مراقبة الإمتحانات) ما علابالوش (غير مهتم)، المرأة تخاف، عندها الخوف ولهذا هي أكثر انضباط في هذه الأمور من الرجل، ما تحبش (تتقاضي) المشاكل". وتؤكد (س، ز) أستاذة التعليم العالي على نفس موقف زميلتها في نفي وجود مساواة في توقيع العقوبات على الأساتذة، لأن - في نظرها - هناك من لا يلتزم ومع ذلك لا يحاسب وهناك من الأساتذة من يتميز بالجدية والالتزام ولا يحصى بأي تحفيز أو تقدير لجهوده. هذا ما يتضح في قولها: "كاين ناس (تقصد أساتذة) ما يلتزموش وفي الأخير ما كاين حتى عقوبة، وما كاين حتى امتياز للناس اللي يشتغلوا، هنا ما كاين (لا توجد) لا موضوعية ولا قوانين". وتؤيد

(ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية زميلاتها في التأكيد على غياب الدور الرقابي والموضوعية في تطبيق العقوبات بسبب التحيز لصالح الرجل، حيث تقول: "العقوبات تكون أكثر صرامة على المرأة من الرجل، سواء من الرجل المسؤول أو المرأة المسؤولة لأنها ضعيفة، ننطلق من مجتمعنا، عايشين قانون الغاب والقوة، لأن الرجل المسؤول أقل شي يخاف من الأستاذ الرجل أن يضربه ضربة تنزله أرضاً، ولهذا لما يعاقب الرجل ايجبيوا (يطبقوا) العقوبة بصيغة منمقة ومزينة بينما المرأة يجبيوها (يطبقوا العقوبة) مباشرة ونفس الشي لما تكون المرأة في منصب إداري تروح للمرأة (تقصد للأستاذة) مباشرة، لكن مع الرجل لا لا، ما تقدرش (لا تستطيع) مواجهته". وتشير (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) إلى التحيز لصالح الرجل في تطبيق العقوبات، بحيث لا تعامل الأستاذة كما يعامل الأستاذ الرجل، بل هناك تمييز من هذا الجانب. في هذا السياق تقول: "الرجال فيما بينهم متضامنين ومتكافلين، وهنا يعجبوني، ممكن شخص يكون سيئ للغاية ومع ذلك يغطوا عليه ويوقفوا معه، الرجال يخدموا بعضهم البعض بزاف (كثيراً)، كعقوبة تكون موجودة ولكن ما يوصلوش (لا يصلون) إلى معاقبة زميلهم أو فضحه، بل يبحثوا على طريقة للتغطية عليه. النساء لا لا، مش متضامنين (غير متضامنين فيما بينهم)، بالعكس ممكن اجيك (تأتيك) مشاكل منهم". ولم تجب 5 (خمس) مبحوثات عن هذا المجال بدعوى أن وجودهن في الجامعة محدود بساعات التدريس فقط.

من الطبيعي أن كل إنسان يعمل ويجتهد، ينتظر من الآخرين مدحه والثناء عليه لمجهوداته التي قدمها، بالإعتراف بالأداء الجيد وتدعيمه، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال التحفيز الإيجابية التي تحت على الدافعية للعمل بجدية، وتحقيق الرقي في الأداء الوظيفي، مما يقوي الشعور بالانتماء لمجال العمل، ويزيد من الإنجاز. وقد أجاب في هذا المجال 15

(خمسة عشر) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنهم تلقوا الدعم والتحفيز والتشجيع من زميلاتهم الأستاذات أكثر من الزملاء الرجال، الذي يقل عندهم الدعم والتقدير. وقد عزی الكثير منهم وجود هذه السمة عند الأستاذة المرأة دون الرجل إلى طغيان الجانب الوجداني، على اعتبار أن المرأة بطبيعتها عاطفية، تميل إلى الثناء وتقديم الدعم أكثر من الرجل. من بين من أكد على ذلك (ب، م) أستاذ محاضر (أ)، الذي اعتبر التقدير والمبادأة في التشجيع من سمات المرأة الشخصية، ولهذا الأستاذة الزميلة أكثر مبادأة ودعمًا. يقول: "المرأة دائما هي اللي تبادر، مديرة القسم، مديرة الدراسات، عادة هي اللي تشكر وتقول كلمة للتحفيز والزميل نادر ما نسمعها من عنده، لا أدري. المرأة تقول هذا الكلام على أساس عملية كسب، وهذا يدخل في مدى كفاءتها في الإدارة والتسيير، وهو أسلوب حضاري. كلمات الشكر كثيرا ما تتردد عند المرأة، قد تكون من أجل الكسب أو دليل على أنها كفؤة لهذا المنصب أو تعبير عن مستواها الحضاري الفكري، وقد يكون لها علاقة بتربيتها، تعودت على الشكر. الرجل في هذا الجانب سلبي، ممكن طبيعته هي اللي تخليه هكذا". ويدعم (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي موقف زميله برد التقدير والتحفيز للأستاذة الزميلة دون الزميل الرجل بسبب عاطفية المرأة، مما يجعلها أكثر مبادأة وتقديرًا لزملائها. يقول: "أنا في مواقف نشكر بعضنا البعض، وربما المرأة هي اللي تقدر أكثر لأن التقدير والإعتراف مرتبط بالجانب الإنساني الذي يغلب عليه الطابع العاطفي، والذي تتميز به المرأة. ربما من الجنسين تكون فيه حساسية ولكن لما يكون الجنس مختلف ما يكونش (لا يكون) فيه حرج". ويؤكد (م، م) أستاذ مساعد (أ) أنه تلقى التشجيع والدعم من زميلاته الأستاذات أكثر من الزملاء الرجال، وفي هذا يقول: "المرأة الزميلة هي اللي تبادر وأنا شخصيا زميلاتي يسألوني وين (أين) وصلت في الدكتوراه ويشجعوني، والرجال على العموم لا يسألون إذا كملت وناقشت، هذي طبيعة الرجل وهي

طبيعة جافة، فيه برودة في المشاعر، الرجل ما يبينش (لا يظهر) أنه عاطفي لأنه رح يوصف بأنه مرأة ولهذا لازم يكون رجلة، دايمًا يظهر أنه قوي حتى وإن كان يعاني ، ممكن نشوفها (أراها) في الإبتسامة، أنا مثلا يقولولي أنت تبسم بزاف (كثيرا)، أنت الوحيد اللي يفرحنا (يقصد زميلاته)". يروي (ل، ص) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي تجربته، التي تؤكد على أنه وجد الدعم والتقدير من زميلاته والجهود ونكران الجميل من الزملاء الرجال، حيث يقول: "وجدت صدى واسع جدا مع الزميلات أقصد الأستاذات، هذا يرجع إلى أن الأستاذات عندهم حس متطور أكثر من جهالة الذكور، فرغم أنني أقدم خدمة وأعمل خير مع الذكر لكنه يعتبر كأني تشرفت بخدمته، بينما الأستاذة تعطيها حقها مش (ليس) تقدم لها خدمة، تُقدّر هذا العمل وتعتز به، وتمتن لهذا العمل رغم أن ما قُدم لها هو حق. مع الأستاذات يشعرونني أنني قدمت عمل عظيم، وهذا اعتراف بالجهود التي تبذل مع أنه يدخل في إطار العمل، وهذا يجعلني أصل إلى قناعة وهي أن الأستاذات مهضومات في حقوقهن (محقوقات) لأنه لما تسهل لها عمل وهو في الأصل حق تصر على أنه خدمة والدليل ما قدمته لي أستاذة اليوم (فتح المبحوث درج مكتبه وأراني علبة شكولاتة من النوع الرفيع أهدته له أستاذة على عمل هو في الأساس حق لها). درجة الإعتراف تختلف بين الأستاذات والأساتذة الذكور، الرجل ممكن يعترف لك ولكن الأستاذات يعترفوا ويبالغوا في الإعتراف وهذا الشيء لاحظته جدا جدا، وحصلت لي اليوم وهي ليست المرة الأولى". ويدعم (ب، م) أستاذ التعليم العالي موقف زملائه في أن المبادر والمشجع هي الأستاذة الزميلة وهذا ما لاحظته بنفسه، حيث يقول: "الأغلبية من الزميلات يبادرن ولكن الرجل لا يفعلها ربما بسبب النخوة، ما يحبش أنني انكون (لا يحب أن أكون) أحسن منه". أما (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي هو الآخر، وجد التقدير من زميلاته الأستاذات أكثر من الأساتذة الرجال، وقد عزى ذلك إلى أن الأستاذ الرجل لا يقرّ بذلك

من باب أنه واجب لا يحتاج إلى شكر أو تقدير ولسهولة تواصله مع المسير الرجل وتعوده على التعامل معه، بينما الأستاذة المرأة تعترف وتقدر وتثمن الجهود من باب نقص التواصل ووجود مسافة في التعامل بين الأساتذة الرجال والنساء، فتجد في التقدير والتحفيز فرصة لتقريب المسافة وإيجاد جسر للتواصل. يقول: "أجد الأساتذات يعترفوا بجهودي. فيه قاعدة تقول أن المسير عنده 50% من الناس يكرهوه. مثلاً صديق قريب جداً طلب شيء ولما أقول له القانون لا يسمح يصبح عدو، وهذا موجود أكثر عند الرجال، ربما النساء لعدم وجود التواصل السهل، أو وجود المسافة دائماً بين الرجال والنساء، وهذي موجودة حتى في الزيارات، الرجال يزوروا أكثر الإدارة، أما المرأة دائماً عندها المسافة اللي تخليها متحفظة وفي إطار محترم". كما يثني (ج، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي على زميلاته، لتلقيه الدعم منهن أكثر من زملائه الرجال، وقد أرجع ذلك إلى تعالي الزميل الرجل وعدم اعترافه، والتنافس الموجود بين الأساتذة الرجال. يقول: "صراحة رضى الله أولاً وثانياً الطلبة لما ألقى بهم خارج الجامعة وخارج القسم وأسمع منهم التقدير، وفيه من الزميلات ألقى التشجيع والتقدير، لكن مع الزملاء قلة جداً، ممكن ألاحظ نوع من عدم الرضى بالمنصب الذي أنا فيه، أشعر بذلك من خلال تلميحات، ألاحظها في بعض السلوكيات، وبالتالي أشعر بنوع من عدم الارتياح اتجاهي مع أنني أتعامل مع الكل دون تمييز وعلاقاتي جد طيبة مع الأساتذة رجال ونساء".

على خلاف ذلك، أجاب 9 (تسعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أن التحفيز غائبة في الجامعة، حيث لا يوجد تقدير للجهود أو دعم وتشجيع لا من الإدارة ولا من الزملاء ولا من الزميلات، هذا ما صرح به (ص، م) أستاذ مساعد (أ)، الذي لم يجد دعماً وتشجيعاً لا من الزملاء ولا من الزميلات. في هذا السياق يقول: "عموماً ناكري الجميل، ولا واحد يقولك واش عملت (ماذا أنجزت) لا من الرجال ولا من النساء، عملت لقاء في صالون

الكتاب الدولي جاؤني قراء ما عندهم أي علاقة بالجامعة أو الزملاء". يؤيد (ب، م) أستاذ التعليم العالي زميله في عدم تلقيه لأي دعم أو تحفيز معنوي من الزملاء الرجال والنساء ولا من الإدارة، حيث يقول: "ما كانش (لا يوجد) شكر لا من الإدارة ولا من الزملاء ولا من الأهل". وهو نفس ما يصرّح به (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق، إذ لم يجد التحفيز والتشجيع من الزملاء والزميلات إلا القلة ممن لهم اطلاع على أبحاثه، هذا ما يتضح في قوله: "الطرفين (يقصد الجنسين) يحفز وإن كانت قليلة جداً، حصل لي أن زميل قرالي (قرأ لي) مقال وأعجبه، وشجعني على العمل، وحصلت لي مرتين مع أستاذتين، والإثنين شجعوني على المواصلة في مجال البحث والنشاط، ولكن على العموم ما يشكرش (لا يشكر) إلا اللي قرالي (الذي قرأ لي) وهنا قليل وين نقراو (نقرأ) لبعضنا البعض، فيه أمية وظيفية".

صرّح 4 (أربعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، أن الدعم والتحفيز موجود عند الجنسين، بحيث أنهم تلقوا التشجيع والتقدير من الأستاذ والأستاذة معاً، هذا ما يؤكد عليه (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق في قوله: "مثل الزملاء مثل الزميلات، الإثنين يشجعوني ويوجهوا لي الشكر والتقدير لما أنشر كتاب، يجوا ويقولولي رانا شرينا كتاب ومرات أوقع عليه".* ويؤيده (ح، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في أنه وجد التقدير والدعم من الجنسين، وأنهى على سلوك الأساتذة للمبادرة التي قاموا بها، والتي تتمثل في اعتراف كتابي موقع عليه أساتذة رجال ونساء يشيدون بجهود هذا المبحوث كونه مسير

* أثناء إجراء المقابلة مع المبحوث تدخل أستاذ ليقدم الشكر ويثمن جهود المبحوث وعطائه، وهنا أشار المبحوث إلى هذا الأستاذ بأنه ليس الوحيد من يشجع ويقدم الدعم بل يوجد الكثير من الزملاء والزميلات.

أكاديمي ناجح. يقول: "من الإثنين، وجدت دعم وتقدير من الزملاء والزميلات، والدليل هذا الإعراف"*. من جهة أخرى، أجاب مبحوث واحد من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنه تلقى التشجيع والدعم من الزملاء الرجال، حيث أشار(ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي إلى زملائه الرجال خاصة الكبار في السن، الذي لمس منهم الدعم والتشجيع والتحفيز للمواصلة في إدارة القسم. لم يجب 7(سبعة) مبحوثين عن هذا السؤال، إما بدعوى أنهم لا يملكون معلومات عن الموضوع بسبب محدودية علاقاتهم بالزملاء والزميلات، وإما لأنهم لا ينتظرون تقديرا ودعما من أحد.

في المقابل، أشارت 22 (اثنا عشرين) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها لم تتلق أي دعم أو تحفيز من الزملاء والزميلات، حيث أكدت أن تحفيز وتشجيع الزملاء لبعضهم البعض غائب تماما في الجامعة. وقد أرجعت ذلك إلى غياب التواصل والاتصال بين الأساتذة من جهة، بحكم أن العلاقات جد سطحية بين الأساتذة الرجال والنساء، مما يقل بشكل كبير التحفيز والتشجيع بينهم. ومن جهة أخرى، لوجود الغيرة والحسد بين الأساتذات، مما تخف معهما مشاعر التقدير والتحفيز والتشجيع بينهم. هذا ما تؤكد عليه (م، ف) أستاذة محاضرة (أ) في قولها: "ما كانش تشجيع من الزميلات، بالعكس كاين الغيرة، كاين منهم تروح (يوجد منهن من تذهب) للملتقى واكتشف بالصدفة أن غيابها كان بسبب مشاركتها في ملتقى، فيه تصرفات

* قدم للمبحوثة وثيقة بمثابة شهادة تقدير تثبت اعتراف الأساتذة والإداريين بالجهود المبذولة من هذا المبحوث وتمييزها بتقديم التقدير والشكر موقع عليها كم كبير من الأساتذة الرجال والنساء المنتمين للقسم الذي يديره موجهة إلى الجهات العليا لإدارة الجامعة.

غير مقبولة من الزميلات، مع الزملاء كابن القلة من يشجعني ويدعمني". وتؤديها (ب، م) أستاذة محاضرة (أ) في التأكيد على وجود مشاعر الغيرة بين الأستاذات، مما يقل التشجيع والتحفيز بينهما، حيث تقول: "اللي يقدر هم الطلبة، زملائي مايعرفونيش (لا يعرفونني)، طاق على من طاق (قانون القوة)، إذا كان فيه ملتقى زميلتي لا تتصل بي، فكيف تشجعني، الأزمة الأخلاقية دخلت للجامعة". أما (ب، ك) أستاذة التعليم العالي، فتؤكد أنها لم تجد تشجيعاً أو تحفيزاً من الأساتذة سواء كانوا رجالاً أو نساء، بل وجدت التقدير والتحفيز من الطلبة. تقول: "الطالب هو اللي يقدر الجهود، ماكانش (لا يوجد) تشجيع أو تقدير لا من الزملاء ولا من الزميلات إلا القلة القليلة منهم"، وتدعم (ت، ر) أستاذة التعليم العالي فيما ذهبت إليه زميلاتها، لأنها لم تجد دعماً أو تقديراً من الأساتذة الزملاء سواء كانوا رجالاً أو نساء. أما (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) تتمنى أن تجد من يشجعها ويحفزها، غير أنها لم تجدهما حتى من الأقرب إليها وهو زوجها، الذي هو زميل لها في نفس القسم. تقول: "أتمنى أن أجد من يشجعني ولكن لا يوجد، والله لا يوجد، حتى مع زوجي مع أنه في الميدان ومتفهم ولكن لما نوصل (نصل) للدار هو في التلفزيون وأنا في المطبخ، هو رجل وأنا مرأة حتى الأولاد يدفعهم إلي، ولهذا أحس بالضغط الكبير، يساعدني قليل فقط، لأنه تربي أن أمه تقدم له كل شي وأنا لا يمكنني أن أغير هذه العادات اللي تربي عليها".

على خلاف ذلك، أجابت 5 (خمس) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها تلقت الدعم من الزملاء الرجال أكثر من الزميلات. حيث تؤكد (ب، خ) أستاذة محاضرة (ب) أن الزملاء الرجال أكثر تشجيعاً ودعماً من الزميلات اللاتي غلبت عليهن مشاعر الغيرة والحسد. في هذا السياق تقول: "الرجل هو اللي يقدر، النساء بيناتهم الغيرة، خاصة في المدة الأخيرة وقعت مشاكل كبيرة بين الأساتذات بسبب الترقية والإشراف على الدكتوراه، فيه صراعات

ومشاحنات". وتشير (ر، م) أستاذة مساعدة (أ) أنها تلقت الدعم والتشجيع من زملائها الرجال أكثر من زميلاتهما، مما كان دفعا قويا إلى تطوير إمكانياتها دوما. تقول: "اللي يقدر ويشجع هو الزميل الرجل، أنا مثلا في مرة قالولي زملائي أنني حقا كفؤة وعندي مستوى أكاديمي، وهذا فاجأني كثيرا، ماكنتش (لم أكن) أنتظر منهم هذا الشيء، وحقا كلامهم شجعني. مع الزميلات لا، ممكن لأني أتعامل معهم بعفوية، ممكن ما يفكروش باش (لكي) يقولوا هذا الشيء أو حتى أنا انقوللهم (أقول لهم)". وترد (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيرة أكاديمية دعم زملاءها الرجال لها وتشجيعها على العمل المتواصل إلى كونها امرأة تحتاج إلى الدعم والتشجيع، بينما يقل هذا عند الزميلات بسبب الغيرة، في هذا السياق تقول: "لما أصبحت أستاذة تلقيت تشجيع من الرجال ومن الطلبة، شفت (لاحظت) زملائي هم من يشجعوني لأنهم يقولوا لأن المرأة ضعيفة لازمها حاجة تسندها، وممكن لطبيبتهم (تضحك). ممكن الزميلة تشوفني (تراني) منافس ايجابي".

في المقابل، أكدت 5 (خمس) بحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها حظيت بالتشجيع والتحفيز من الزميلات الأستاذات وليس من الزملاء الرجال، وقد أرجعت ذلك إلى الإحتكاك والتواصل السهل بين الزميلات. تقول (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ): "المرأة هي اللي تقدر الجهد، انشوفها (أراها) مع زميلاتي، ربما راجع للإحتكاك بحكم أنني أحتك أكثر مع الزميلات". وتذهب (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) إلى نفس موقف زميلتها في أنها تلقت التحفيز والتشجيع من الزميلة المرأة وليس من الزميل الرجل بحكم أن علاقاتها مع زملائها الرجال جد سطحية. في هذا السياق تقول: "الزميلات هن اللاتي يشجعنني، ممكن لأنني قريبة منهم أكثر، الأساتذة (الرجال) لا أعرفهم وحتى التعامل محدود، فقط سلام (إلقاء التحية)، الزميلات أجلس معهم في القاعة ونتبادل الحديث". وترى (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) في دعم زميلاتها

وتشجيعهم لها دفعا قويا لبذل المزيد من الجهد وتحقيق الإنجاز في الأداء، ولهذا تثنى دور زميلاتها في تقدير عملها وتشجيعها على الأداء المتواصل، كما تشيد بتقدير أساتذتها الذين يمدونها بالدعم لمواصلة المشوار. تقول: "أولا صدى الطلبة، وتقدير من الزميلات أكيد، وهذا اللي يعطيني الدفع للعمل إلى الأمام، ولاحظت تقدير من الأساتذة اللي درسوني، هم اللي يشجعوني". أشارت 4 (أربع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها تلقت الدعم والتشجيع من النوعين، الزملاء والزميلات. من بينهن (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة، التي تشير إلى تكريم زملائها وزميلاتها لها، الذي حظيت به مع زميل لها تعبيرا عن تقدير لجهودها وتثمين لعطائها الذي دام 40 سنة في التدريس الجامعي، وهي تحظى باحترام كبير من الأساتذة رجال ونساء، الذين كانوا في غالبيتهم طلبتها، وقد لمست الباحثة من خلال إشارة الكثير من المبحوثين لتفاني هذه المبحوثة في عملها وتقديرهم الشديد لها. تقول: "في 4 جويلية (الشهر السابع) لهذه السنة عملولي (تقصد الإدارة والأساتذة) تكريم مع زميل، بالنسبة لي كان شي كبير وانفعلت، وما كنتش (لم أكن) أنتظر ذلك، التقدير يجي (يأتي) من الأستاذ نفسه إذا كان بذل الجهد باش (لكي) يكون الطلبة ويشارك في نشاط القسم، ويبقى التقدير والإحترام يلاحظ من الزملاء والزميلات، وراكي شفت (لقد لاحظت) - مخاطبة الباحثة - من عند الزملاء". وتؤكد (ف، ع) أستاذة التعليم العالي أنها تلقت الدعم والتقدير من الزملاء الرجال والنساء ومن الطلبة، حيث تقول: "التقدير سمعته من الطلبة، ووجدت تقدير من الزملاء والزميلات، فيه احترام كبير بيناتنا". أما (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية بدورها

* لاحظت الباحثة ثناء ومدح الكثير من الأساتذة رجال ونساء لهذه المبحوثة، والتقدير الكبير الذي يكونه لها في حضور هذه المبحوثة وفي غيابها لما تتحلى به من أخلاق عالية وكفاءة علمية.

تشير إلى أنها وجدت الدعم والتحفيز من النوعين، وإن ترى فيه نوع من الرياء والنفاق بحكم المنصب الإداري الذي تحتله في الجامعة. تقول: "من الإثنتين، كايين من الزملاء من يعترف ويقدر، لكن يبقى النفاق، أحس اللي هي جادة (تقصد الزميلات) واللي مشي (غير) جادة". لم تجب 4 (أربع) مبحوثات عن الموضوع لمحدودية علاقاتها بالزملاء والزميلات.

يستنتج من مواقف المبحوثين والمبحوثات وجود فروق في الإجابات في مجال التحفيز السلبية (العقوبات)، بحيث أكد معظم المبحوثين على غياب العقوبات والمحاسبة في الجامعة، برّد ذلك إلى مجموعة من العوامل منها غياب الدور الرقابي للإدارة الجامعية وسيادة المعايير الذاتية في تقييم الأداء، مما نجم عنه تسبب ولامبالاة في أداء الدور، لوجود جماعة من الأساتذة رجال ونساء وإن كان غالبيتهم رجال متنفذين بالإدارة، غير معنيين بالعقوبات بسبب فرض سيطرتهم وهيمنتهم. ومنهم من أرجع غياب العقوبات إلى البناء الاجتماعي السائد في المجتمع، الذي زحف إلى الجامعة من خلال ممارسات التمييز والتحيز لصالح الأستاذ الرجل، مما جعل الأستاذة المرأة أكثر المتضررين من هذه الممارسات لسيادة ذهنية رجل ومراة بالمفهوم التقليدي في الجامعة، بحيث لا يحق محاسبة الأستاذ كونه رجل ومن ثمة لا تطبق عليه العقوبات كالخصم من الراتب أو توجيه ملاحظات له بشكل مباشر والزامه التقيد بالقانون، خاصة إذا كان يشغل منصبا إداريا، أو مقرب من الإدارة الجامعية، بينما تقع العقوبات على الأستاذة في حالة عدم التزامها بأداء دورها ليس إلا لأنها مراة. وهذا يشير إلى هيمنة النزعة الذكورية داخل الجامعة وتبخيس لمكانة الأستاذة كونها مراة، رمز الضعف والخضوع، في مقابل الرجل رمز السيادة والقوة. وإذا كان بعض المبحوثين قد أكدوا على وجود معايير موضوعية ومساواة في تطبيق العقوبات، فهذا يعود إلى توجه الإدارة الجامعية مؤخرا لتطبيق

نظام الخصم من منحة المردودية على المتغيبين من أعضاء هيئة التدريس رجال ونساء، مما جعلهم يشعرون بوجود عدالة في تطبيق العقوبات دون اعتبار للنوع أو الرتبة الأكاديمية.

أما عن مواقف المبحوثات، فقد أكدت الغالبية منهن على وجود مساواة في تطبيق العقوبات دون تحيز لنوع أو رتبة أكاديمية، وقد لمسن ذلك من خلال إجراء الخصم من منحة المردودية، الذي اعتمدته إدارة الجامعة لأول مرة بسبب غيابات الأساتذة رجال ونساء، لذلك استحسنن هذا الإجراء، باعتباره مؤشرا على المساواة والعدل في تطبيق العقوبات، كما يتطلعن إلى المزيد من المساواة في تحقيق المعايير الموضوعية والزام الجميع باحترام وتطبيق القانون، مما يدل على أن نظام العقوبات لم يكن نافذا في الجامعة، وهذا يدعم مواقف غالبية المبحوثين في تأكيدهم على غياب العقوبات في الجامعة بسبب اللامبالاة وطغيان المعايير الذاتية في تقييم أداء الدور. هذه النتيجة إن دلت على شيء فإنما تدل على سيادة الإتجاهات التقليدية في الجامعة من خلال التأكيد على طغيان المعايير الذاتية في مجال التحفيز السلبية. هذا ما يمكن أن يلمس في اتجاهات المبحوثين الراضة للنزعة اللامساواتية وسياسة التمييز من خلال تعبيرهم - بجرأة وثقة- عن السخط والرفض للوضع القائم، الذي يسوده اللاعدل والإزدواجية في تطبيق العقوبات، على خلاف ما أبدته غالبية المبحوثات من رضا واستحسان في مجال تطبيق العقوبات لمجرد اعتماد الإدارة الجامعية لإجراء الخصم، مما قد يشير إلى أن المبحوثات يمتلكن إيديولوجيا الخاضعين وتقبل سياسة الأمر الواقع، التي تظهر في عدم إبداء الرفض والانتقاد للطريقة التي تطبق على أساسها نظام الحوافز السلبية، مما قد يعود إلى قلة الثقة بالنفس والشعور بالضعف والإستسلام للوضع القائم بالإكتفاء التصريح بالرغبة في تحقيق المزيد من العدالة والمساواة ورفض التمييز والتهميش.

أما في مجال التحفيز الإيجابية، فقد أشار الكثير من المبحوثين إلى أنهم تلقوا الدعم والتشجيع والتقدير من زميلاتهم الأستاذات أكثر من الزملاء الرجال، وقد عزى هؤلاء مبادرة الأستاذة إلى تكوينها الفطري، الذي يغلب عليه الجانب العاطفي، وكونها تتمتع بحس جمالي متطور في التعبير عن مشاعرها دون تزييف، على خلاف الأستاذ الرجل، الذي هو جاف بطبيعته، يتميز بالتعالي وعدم الاعتراف بجهود الآخرين وجحود في إظهار مشاعر التقدير والشكر لأنه يعتبرها انتقاصا لشخصه باعتباره رجل. بالإضافة أنه غير متعود على تقديم الشكر والدعم للآخرين، مما يدل أن الأستاذة في هذا الجانب أكثر إيجابية من الأستاذ الرجل. وهناك من رد تقدير الزميلات له إلى غياب التواصل والاتصال بين الأستاذة الرجال والنساء، مما تجد الأستاذة الزميلة في تقدير جهود زميلها وتحفيزه والاعتراف بجهوده وسيلة لتحقيق التقارب وتقليص المسافة. بينما اعتبر بعضهم أن تقديم الدعم والتشجيع من الزميلات دون الزملاء يعود إلى أن الزميلات يشعرن بالإضطهاد والظلم، ولهذا مد يد المساعدة لهن، وإن كانت في الأصل تسهيل لحصول على حقوقهن هو بمثابة خدمة جليلة قدمت لهن، على خلاف الأستاذ الرجل، الذي تعود على الإستجابة لمطالبه، مما يجعله في غير حاجة إلى تقديم الشكر وتقدير جهود الآخرين، خاصة إذا كان يشعر بالنديّة ويرى زميله منافسا له، هذا الذي يجعل التقدير بين الأستاذة الرجال يخف فيما بينهم.

في نفس المجال، أكدت غالبية المبحوثات على غياب التحفيز والتقدير بين الأستاذة سواء كانوا رجالا أو نساء، وقد أرجعت ذلك إلى غياب التواصل والتفاعل بين الأستاذة والأستاذات، نتيجة تجذر العادات والتقاليد الاجتماعية التي فصلت المجالات الذكورية عن المجالات الأنثوية، إضافة لطغيان مشاعر الغيرة والحسد بين الزميلات فيما بينهن. وإن كان هناك من المبحوثات رغم قلتهم قد وجدت الدعم والتحفيز من النوعين أو من أحدهما. مما يمكن أن يستنتج أن

الاتجاهات الجندرية التي يمتلكها الكثير من المبحوثين تتطابق مع الإيديولوجيا التقليدية الممتزجة بالثقافة السائدة في المجتمع ، من جانب ربط التقدير والإعتراف بالجهود وتمييزها بالمرأة دون الرجل، على اعتبار أن المرأة في تكوينها القاعدي معطاءة، عاطفية، إيجابية في هذا الجانب، وبالتالي تفسيرات هؤلاء المبحوثين لم تخرج عن الإطار القيمي التقليدي، الذي حدد هذه السمات ونسبها للمرأة دون الرجل، مما جعلهم يسقطون هذه السمات على زميلاتهم الأستاذات استنادا إلى الخلفية الاجتماعية التي نشأوا عليها، والتي ماتزال تؤثر على اتجاهات المبحوثين. أما موقف المبحوثات، يمكن أن يشير من جهة، إلى العزلة التي تعيشها الأستاذة في مجال العمل بسبب غياب التواصل بين الأستاذة فيما بينهم خاصة بين الأستاذة الرجال والنساء، الذي قد يعود إلى قوة الرواسب الاجتماعية والقيم الثقافية، التي ماتزال ذات فعالية في تحديد العلاقات فيما بينهم. ومن جهة أخرى، إلى طغيان مشاعر الغيرة والمنافسة السلبية بين الأستاذات الزميلات، مما جعل العلاقات فيما بينهن يسودها الفتور إلى حد النفور. وإن كان هناك مواقف لقلة من المبحوثات من تلقت الدعم والثناء من أحد النوعين، مما يشير إلى تقبل الآخر وتقديم الدعم ونبذ التحيز الجندري.

خلاصة المحور الأول

من خلال عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بدور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات لأعضاء هيئة التدريس، يمكن استخلاص النتائج التالية:

- وجود فروق في مواقف المبحوثين والمبحوثات فيما يتعلق الإلتزام بالمظهر الخارجي الملائم لدور ومكانة عضو هيئة التدريس، حيث جاءت الفروق لصالح الأستاذة المرأة، بحيث اتجه غالبية المبحوثين إلى التأكيد على التزام المرأة الزميلة بمظهر يتناسب مع الوسط الجامعي، في حين اتجهت غالبية المبحوثات إلى نفي الإهتمام بالمظهر الخارجي عن الرجل الزميل.

- اختلاف مواقف المبحوثين والمبحوثات حول السمات الشخصية التي يتصف بها أعضاء هيئة التدريس من الرجال والنساء في مجال العمل الجامعي، بحيث اتجه المبحوثون في وصف زميلاتهم الأستاذات بخصائص طالما توصف بأنها أنثوية كالعاطفية، الضعف، الخضوع، السلبية. في حين اتجهت المبحوثات إلى وصف زملائها الرجال بخصائص ذكورية، كالتسلط، الغرور، الخشونة. مما يعني استمرارية التتمييزات الجندرية التي حدّدها المجتمع للذكورة والأنوثة في سلوكات ومواقف أعضاء هيئة التدريس رجال ونساء.

- وجود فروق في أداء أدوار التدريس الجامعي بين الأستاذ الرجل والأستاذة المرأة، من حيث الوقت الذي يصرف في مجال التدريس ومتطلباته، الإلتزام بالوقت واحترام مواعيد العمل، الصرامة والجدية مع الطلبة، الحزم في تقييم أداء الطلبة ومراقبة الإمتحانات والحرص على تحقيق أهداف التدريس، وقد جاءت الفروق في الأداء لصالح الأستاذة المرأة باستثناء الوقت الذي يصرف في التدريس الجامعي ومتطلباته ومهارة الكفاءة والفعالية العلمية، بتأكيد غالبية أفراد عينة الدراسة (رجال ونساء) أن المرأة عضو هيئة التدريس أكثر التزام وحرص على

أداء أدوارها التدريسية من زميلها الرجل، وإن اختلفوا في تفسير العوامل المتحكمة في التزام الأستاذة المرأة.

- إجماع غالبية المبحوثين والمبحوثات على الشروط، التي يفضلون توفرها في الأستاذ المحاضر أو المطبق، الذي يشاركهم التدريس، دون الأخذ بعين الاعتبار لنوع الأستاذ سواء كان رجلاً أو امرأة. وإن كان هناك ميل لتفضيل أحدهما في التعامل والمشاركة في العملية التدريسية، مما يشير إلى أن أداء دور التدريس الجامعي وإن كان قائم على الإيمان بضرورة توفر المعايير العلمية وإعطائها الأولوية والأسبقية لتحقيق أهداف التدريس إلا أنها تطفو من جهة أخرى النزعة الذكورية عند بعض المبحوثين، التي تقابلها مواقف النقد والرفض لهذه النزعة عند غالبية المبحوثات، اللاتي أولت الأهمية للمعايير العلمية في اختيار الأستاذ المحاضر أو المطبق دون اعتبار للنوع، رغم نظرة التعالي والرفض الضمني من الأستاذ الرجل لزميلته المرأة.

- تقارب مواقف المبحوثين والمبحوثات في مجال المعايير المتحكمة في عمليات الإشراف العلمي، تشكيل لجان المناقشة والمشاركة في الفعاليات العلمية (الملتقيات العلمية، مهمات بحث علمي، النشر العلمي، التكوين خارج الوطن)، بحيث اتجه غالبيتهم إلى التأكيد على وجود معايير ذاتية ومصالح ضيقة وهيمنة ذكورية تتحكم في هذه الفعاليات، بسبب غياب الدور الرقابي للهيئات المسؤولة عن تنظيمها، زحف دفعة جديدة من الأساتذة الشباب، وسعيهم في انتزاع حق الترقية والتقدم في الرتب الأكاديمية بالمشاركة في عمليات الإشراف العلمي والفعاليات العلمية. اقتحام المرأة لمجال التدريس الجامعي وسعيها إلى التقدم في الرتب الأكاديمية للحصول على الأستاذية، مما خلق جو من الصراعات على المصالح الشخصية لانعدام المعايير العلمية في هذا المجال.

- وجود فروق في مواقف المبحوثين والمبحوثات في مجال التحفيزات السلبية (العقوبات)، بحيث اتجه غالبية المبحوثين إلى التأكيد على غياب العقوبات ونظام المحاسبة في الجامعة، لغياب الدور الرقابي للإدارة الجامعية وسيادة المعايير الذاتية في تقييم الأداء. في حين اتجهت مواقف غالبية المبحوثات إلى التأكيد على وجود المساواة في تطبيق نظام العقوبات، استناداً للإجراءات الجديدة المتخذة من طرف إدارة الجامعة في مجال الخصم من منحة المردودية، مما جعلها تبدي الرضا للوضع القائم، وتأكيد على العدالة في مجال التحفيزات السلبية.

- وجود فروق في مواقف المبحوثين والمبحوثات في مجال التحفيزات الإيجابية، بحيث اتجه الكثير من المبحوثين إلى التأكيد على أن المرأة الزميلة أكثر إيجابية من حيث الدعم والتشجيع والتقدير من الزميل الرجل، في حين اتجهت غالبية المبحوثات إلى التأكيد على غياب التحفيز والتقدير بين الأساتذة سواء كانوا رجالاً أو نساء.

المحور الثاني

دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات المسيرين الأكاديميين

يعتبر المسير الأكاديمي في الجامعة المتغير الأساسي، الذي يساهم بفعالية في جودة التعليم الذي تقدمه، لما له من دور في تحقيق التوازن في المنظومة الإدارية (الشامي، نينو، 2001، ص.191). ونظرا للحاجة المستمرة للتغيير بسبب التحديات المختلفة التي تواجهها الجامعة، فإن هناك حاجة إلى قيادات فاعلة على مستوى الكليات والأقسام للقيام بمهامها الأكاديمية لتحقيق غاية الجامعة التي أنشئت من أجلها خاصة على مستوى رئيس الجامعة، العميد ورئيس القسم.

يسعى المسير الأكاديمي في الجامعة إلى تشكيل الثقافة التنظيمية بين العاملين في الوحدات الجامعية المختلفة من أجل دعم ورفع مستوى الأداء فيها، ولأن الإستخدام الأمثل للأنماط القيادية لا يتم بصورة آلية، بل يتأثر بالقيم والثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة والمجتمع، فإن الدراسة الحالية تسلط الضوء على أدوار ومكانات المسيرين الأكاديميين، من جانب السمات والمهارات القيادية المتوفرة لدى الرجل والمرأة في التسيير الإداري والسلوكات الممارسة في التسيير الإداري عند كل منهما.

أولاً: التمايزات الجندرية من حيث المناصب القيادية

جدول (49)

عدد المناصب الإدارية التي شغلها أفراد عينة الدراسة

مدة الخدمة الاجمالية	رجال		نساء		المجموع الكلي	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
أقل من 3	40.0	8	85.7	12	58.8	20
بين 3 و 5	40.0	8	14.3	2	29.4	10
أكثر من 6	20.0	4	0.0	0	11.7	4
المجموع الكلي	100.0	20	100.0	14	100	34

يكشف جدول (49) أن أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد المناصب، بلغت (40,0%) لمناصب في فئة (أقل من 3 مناصب) و(بين 3 و 5 مناصب إدارية) لصالح الرجال، حيث تقلد الرجل أعلى عدد من المناصب الإدارية مقارنة بالمرأة، تلتها نسبة (20%) لعدد (أكثر من 6 مناصب) دائماً لصالح الرجال، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية لعدد المناصب (أكثر من 6 مناصب) لصالح النساء بنسبة (0%). وقد بلغت أعلى نسبة لعدد المناصب التي تقلدتها المرأة في فئة (أقل من 3 مناصب (85,7%)،، حيث بلغ عددهن 12 امرأة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء. وتلتها فئة (بين 3 و 5 مناصب)، حيث لم تتعد امرأتان، بنسبة (14,3%). قد تدل هذه النتيجة على أن المبحوثات أقل اقبالا من المبحوثين على مواقع المسؤولية في الإدارة الجامعية، بسبب المسؤوليات الكثيرة التي تقع عليهن، على خلاف الرجال الذين هم أكثر تحررا من مسؤوليات البيت وتفرغا للعمل الإداري من المرأة، كما قد

تشير إلى عدم تقبل الرجل لأن تكون المرأة مسؤولة عنه ويتلقى الأوامر منها، بدليل أن تقلد المناصب القيادية في الجامعة يقوم على التعيين وليس الانتخاب، مما قد يدل على وجود تحيز لصالح الرجل في هذا المجال، في مقابل تحاشي المرأة واستبعادها.

ثانياً: التمايزات الجندرية من حيث التنافس على العمل القيادي

أشار 11 (أحد عشرة) مبحثاً من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال من المسيرين الأكاديميين أن المرأة الزميلة في التسيير الإداري لا تعتمد على أنوثتها كعنصر قوة في منافسة زميلها الرجل على العمل القيادي، حيث أكد الكثير منهم أن الزميلات لا تثير إشكالات في مجال العمل بسبب خصائصها الأنثوية. هذا ما أشار إليه (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في قوله: "لا أعتقد، التي عندها (يقصد المرأة المسيّرة) هي المعايير المسبقة، وهي رؤية الرجل لها وتحاول أن تكون على غير هذه النظرة وتعمل على خلاف الصورة التي يحملها الرجل عنها، هي لا تستخدم أساليب كالمكياج أو تمارس مثلاً إغراء، ضحكة، استمالة. غالباً التي يشدوا (يشغلوا) الإدارة هم النساء التي تجاوزوا مرحلة من السن. تقريباً هذه الأمور ما كانش (غير موجودة) عند الزميلة الإدارية". ويؤيده (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في أن المرأة الزميلة في التسيير الإداري لا تمارس الأساليب الأنثوية ولم يلاحظها في سلوكياتها. في هذا السياق يقول: "لا، لا، لا ماكانش (لا يوجد) شيء من هذا القبيل، ممكن تظهر من خلال استعراض الإمكانيات، في الاقتراحات، مثلاً تكثر الاقتراحات". وينفي (ب، ط) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي بدوره استخدام زميلاته للأنوثة في مجال التسيير الأكاديمي، وإن كان قد لاحظ على بعضهن محاولة الإقتراب من المسؤولين للاستمرار في منصبها، واعتبر هذا الأسلوب ليس مقتصراً على المرأة بل حتى الرجال يسعون للاقتراب من المسؤولين لتشبههم بالمنصب، وهذا ما يتضح في قوله: "لا، ما كانش (لا يوجد)، القلة من

تحاول أن تقترب من المسؤول بـ (لكي) تبقى في منصبها، وهذا موجود حتى عند الرجال، ممكن الرجال متشبثين بالمنصب أكثر، وصراحة الرجال يخدموا بعضهم البعض". وقد عبّر (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق على الموقف ذاته، حيث لم يلاحظ على زميلاته في التسيير الإداري تصرفات أنثوية، بل وجد أنهن ملتزمات بأدوارهن. يقول: "الكثير اللي عرفناهم كانوا ملتزمات بدورهن، ماشفتش (لم ألاحظ) اللي تتصرف كمرأة، كلهن محترمات والحمد لله". ويشير (ب، ع) مسير إداري بدوره إلى أن زميلاته لا يستخدمن الأنوثة في العمل الإداري، حيث يقول: "لا، ما كانش، الجانب الأنثوي يقل في المؤسسة الجامعية".

على خلاف ذلك، أشار قلة من المبحوثين أن الزميلات المسيريات يستخدمن بعض الخصائص الأنثوية في العمل الإداري، حيث أكد 5 (خمسة) مبحوثين من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال أنهم لاحظوا بعض السلوكات على زميلاتهم المسيريات، كالبكاء وعدم التحكم في الانفعالات، تغليب الجانب العاطفي وكثرة الشكوى التي تدل على أن شخصية المرأة المسيرة لم تتبلور ولم تنضج مهنيًا، وتجدر الإشارة أن هؤلاء المبحوثين لم يؤكدوا على استخدام زميلاتهم لأساليب أنثوية كالإغراء، الإستمالة أو التقرب من المسؤولين بالاهتمام المبالغ في المظهر الخارجي وإظهار مفاتن المرأة. هذا ما يؤكد عليه (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق في قوله: "ايه، نعم، تقول الحجم الساعي ما يساعدنيش وتتحجج بالجانب الاجتماعي، والجانب الأنثوي كالبكاء مثلاً وهنا تتعامل كمرأة ما تصبحش إدارية". ويدعم (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي زميله (ب، ع) في وجود بعض الخصائص الأنثوية في سلوكات الكثير من زميلاته، التي تجعلها تتصرف كأنثى أكثر من كونها مسيرة أكاديمية. يقول عند طرح السؤال عليه: "أكيد، أكيد، المرأة عندها الشحنة العاطفية اللي هي غير موجودة عند الرجل. ممكن الحديث الذي أقوله للرجل لا أستطيع قوله للمرأة لأنني أعرف أن المرأة عاطفية

وحساسية. مع الرجل ممكن أوجه له توبيخ ولكن لا يمكن أن أتعسف مع المرأة، عليّ إيجاد وسيلة لإيصال الرسالة بطريقة لا تجرح. الشيء اللي ما نحبوش (لا أحبه) في حياتي كلها أن المرأة تبكي قدامي (أمامي)، وفيه كثير من الزميلات بكوا أمامي وحتى رجال بكوا، رئيس قسم بكى أمامي واصبحت انصبر فيه (أصبره)، هذي موجودة ولكن حالات استثنائية بالنسبة للرجال، أما بالنسبة للنساء تقريبا نسبة كبيرة لأنها تتميز بالرفقة والحنان". لم يجب 4 (أربعة) مبحوثين عن هذا السؤال.

أما عن موقف المبحوثات فيما إن كان المسير الأكاديمي الرجل يتخوف من منافسة المرأة الزميلة له في التسيير الإداري. فقد أجابت 9 (تسع) مبحوثات من مجموع 14 من أفراد العينة النساء من المسير الأكاديميات أن الرجل الزميل متخوف من منافسة المرأة الزميلة له على العمل القيادي في الجامعة، حيث أكدت غالبية المبحوثات على أنها لاحظت تخوف الرجل الزميل من تفوقها عليه ومنافستها له على المناصب الإدارية العليا. هذا ما تشير إليه (ل، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية من خلال تجربتها مع زملائها الرجال في قولها: "هذي رسمي (أكيد) لأنهم يخافوا أني آخذ مكانهم، وراهم يستتاو (إنهم ينتظرون) أني اتحطم من البداية. أنا هنا أتصرف كرئيس قسم وليس كمرأة، أنا أصلا ما عنديش (ليس لدي) فكرة أني مرأة أو جاية بعقد وأنني ضعيفة وغيرها، أنا في نفسي جد متوازنة من ناحية النظرة للذكر والأنثى، في البيئة اللي تربيت فيها، في عائلتي ماكانش (لا يوجد) التفضيل للذكر على الأنثى، ما عنديش مشكل، بينما هنا مع الزملاء الرجال ما تقبلوش أن المرأة تنافسهم على المناصب الإدارية، الرجل دائما شايف رוחو (يرى نفسه) أنه هو الأفضل، هو خير (أحسن) من اخته بعدها هو خير من مرته (زوجته) وهو خير من المرأة اللي تعمل معه، فكيف اجي مرأة تحكم فيه، ولهذا دائما يشوفني منافسة له ويخاف اني أنجح في هذا المنصب". وتتأسف (ع، و)

مسيّرة إدارية لنظرة الرجل الزميل، الذي يسعى إلى عرقلة سير العمل بدل أن يكون هناك تضافر للجهود لإنجاح العمل وتحقيق الأهداف المرجوة من التسيير الإداري. تقول في هذا السياق: "التنافس موجود في كل مستوى، ياريت لو يكون تنافس باش نخدم خير (نعمل أفضل)، ولكن هو تنافس باش (لكي) يوقف العمل، باش يعرقل، يعجز وهذا محزن. مثلاً باش يمشي (ليمرر) كلمته أو يخدم مصلحته الشخصية يعطل المصلحة كلها. أنا هنا ما لقيت إدارة (تقصد منذ تعيينها في المنصب القيادي قبل سنة وشهرين) ولكن من اليوم وجاي (وصاعداً) رح تطور العلاقات وتولي (تصبح) نظرة أن الزميلة ماهيش (ليست) منافسة. خارج الإدارة اللي أنا موجودة فيها ما شفتش (لم ألاحظ) أن فيه تنافس مع مسؤولين آخرين في إدارات الجامعة، ماكانش (لا يوجد) تنافس، ولكن ممكن يكون فيه تعجيز، مثلاً لما يتعطل أمر أو عمل ما، يقولوا الإدارة (تقصد المصلحة المسؤولة عنها) ما وفرتناش (لم توفر لنا) كيما نقول في الدارجة (مثلاً نقول في اللغة العامية) يمسخوا فيك الموس (السكين) (مثل شعبي، معناه إذا لم تسر الأمور مثل ما يرغب الشخص لا يتحمل هو النتائج بل يحمل غيره المسؤولية)". وتؤكد (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية أن زميلها الرجل متخوف من أن تتفوق عليه في التسيير الإداري، وهذا ما لاحظته من خلال بعض المواقف والسلوكات التي تكشف عن عدم رضاه لوجودها في المنصب القيادي الذي تحتله، حيث تقول: "أنا لا أنفي ذلك، الرجل يتخوف، ممكن، أشعر، نعم، أشعر بتخوف الرجل من منافستي له، مثلاً لما تكون كاميرا ونكون موجودين خليط بين الرجال والنساء انشوف (أرى) الرجل يكون في الواجهة، يحب يظهر والمرأة تتسحب (تقصد نفسها) للوراء وتخلي الرجل يظهر لأن العبرة بالعمل. فيه تهكمات، مثلاً رح تصبحي وزيرة، حبيتي تولي (ترغبين أن تصبحي) وزيرة. لست أدري إن كان تهكماً بريئاً أم وراءه شيء وأنا آخذه من الجانب الإيجابي. أشعر بأنني أنافسه ويريد أن يظهره

في الكلام مثلا يغالبوا (لديهم العناد) في الأفكار، يحبوا أفكارهم هي اللي تسود". وتؤيد (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية سابقة ما ذهبت إليه زميلاتها المبحوثات في وجود تخوف من تفوق المرأة المسيرة على زميلها الرجل، إذ هناك ما يشير إلى رفض لتسيير المرأة الأكاديمية من منطلق أنها أنثى، من خلال مواقف تؤكد ذلك. تقول: "كان متخوفا كثيرا (تقصد زميلها الرجل)، وطلب رجل زميل بتغييره لأنه كاين (يوجد) بعض الأساتذة الرجال ما يقدروش يتعاملوا مع المرأة المسؤولة بسبب عدم المرونة والخشونة في التعامل، فهم اجتماعيا ونفسيا غير مرنين، ما عندهم مش (ليس لديهم) انسيابية وتقبل الآخر". وتشير (ب، ح) أستاذة محاضرة (أ) ومسيرة أكاديمية سابقة إلى موقف زملائها الرجال من المرأة المسيرة من خلال نظرة التعالي، والتخوف من منافستها لهم على المناصب القيادية في الجامعة. في هذا السياق تقول: "لحد الآن ما زال الرجال يتخوفوا من المرأة، إما يخافها وإما يشوفها (يراهها) ما تستهش (لا تستحق) تكون في ذلك المنصب، وهذا يرجع إلى العقد عند الرجل. يشوفها (يراهها) أنها تُدرّس صح ولكن الإدارة لا، لأنها تاخذ منها وقتها، وعندها مسؤوليات أخرى، وأنها تفتقر إلى الكفاءة، وفيها الكثير من الإعتبارات. أنا لم أعشها لأن في وقتنا ما كانش (لم يوجد) هذا النوع من التفكير، أنا خذيت الإدارة وأنا في عمري 21 سنة (الآن عمرها 56 سنة) لم ألق مشاكل من هذا النوع، ما علاباليش (لا أدري) ممكن لأن الإدارة كانت مفرنسة، ماكانش عندهم فرق بين المرأة والرجل. أتذكر أن رئيس الجامعة كان دايرين به (تعمل معه) فقط النساء، لما سألوه وعلاش (لماذا) قال، لأن المرأة تخدم خدمتها (تقوم بعملها) وتدخل لدارها ما عندهاش (ليس لديها) وقت باش (لكي) تضيع خدمتها أو تقعد على قهوة (في مقهى). لكن الآن الرجل ما يتقبلش المرأة معه في الإدارة. أنا مثلا كل مرة أقترح الإدارة ولكن يقولوا إلا فلانة (تذكر اسمها) لأنهم يعرفوني كيفاش عاملة (كيف أتعامل)".

من جهة أخرى، أجابت 4 (أربع) مبحوثات من مجموع 14 من أفراد العينة النساء المسيررات أن الرجل الزميل غير متخوف من نجاحها في التسيير الإداري، حيث أنها لم تلاحظ ما يؤكد على وجود تخوف من منافستها له في هذا المجال، بل أوضحت البعض منهن أنها تلقت التشجيع والدعم من زملائها المسيرين، كما هو الحال مع (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية، التي تشيد بدعم زملائها لها، حيث تقول: "لا يتخوفون، بالعكس، لما لقاوني (وجدوني) في هذا المنصب شجعوني، لأنهم تعبوا وقالوا لي وعلاش غير احنا (لماذا إلا نحن)، خاصة أن رئيس القسم الآن راه حب (يريد أن) يستقيل".* وتعتقد (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية أن المرأة المسيّرة بما في ذلك هي شخصيا، لم تصل لدرجة التفوق على الرجل المسير، وبالتالي ليست منافسا قويا له. تقول: "أظن أنه ما زال مالحقناش باش (لم نصل لأن) نتفوق على الرجل، أظن أن تسيير المرأة يبقى محدود، ولهذا الرجل ما يشوفش (لا يرى) زميلته منافس كبير له، لأن وجودها محدود وصورتها ما بانتش (لم تتضح) مهما وصلت المرأة".

أجابت مبحوثة واحدة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء المسيررات، أن المسألة ليست مرتبطة بمتغير النوع، بل بقوة العلاقات ومدى توفر مهارات التسيير الإداري، حيث تقول

* تنتمي المبحوثة إلى قسم خارج قسمي اللغة العربية وآدابها وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، حيث تقل فيه الصراعات على المناصب الإدارية، بدليل أن مسيري القسم التي أجرت الباحثة معهم المقابلات أبدوا رغبتهم في تقديم الإستقالة من هذه المناصب لكن لم يجدوا من يخلفهم.

(ص، و) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية: "لا، هي مسألة تكتل، الرجل دائما يحاول أن يعمل علاقات باه يحافظ على المنصب. لما يكون في منصب قيادي ويكون له حق التعيين،

مارحش يخير (لا يختار) على أساس مرأة أو رجل، بل اللي يعمل ومثابر في العمل، ولهذا هؤلاء المسيرين ما يديروش (لا يعيتون) اصحابهم لأنه رح يتعبوا، ممكن يكون واحد أو اثنين يوضعهم في مناصب غير هامة، ولكن اللي يقبل به الناس لازم يكون على أعلى كفاءة وجدية، ولهذا لما يكون مسألة تسيير العمل يبحث الرجل على الكفاءة حتى لا يتعب ويتفادى مشاكل في العمل، ولكن لما تكون مسألة توزيع المصالح الرجال بيناتهم (فيما بينهم) يتعاونوا، ويخدموا بعضهم البعض".

يتضح مما سبق، وجود فروق في مواقف المبحوثين والمبحوثات في مجال المنافسة على العمل القيادي. فإذا كان العديد من المبحوثين قد أكدوا أن المرأة المسيرة في العمل الإداري لا تلجأ إلى استخدام الأنوثة كأسلوب لمنافسة الرجل الزميل على العمل القيادي، كالمبالغة في الإعتناء بمظهرها الخارجي للفت الانتباه، الإغراء، الإستمالة، التقرب من المسيرين القيايين في الجامعة أو الوزارة، إلا أنهم اختلفوا في العوامل، التي جعلت المسيرة الإدارية تلتزم بالدور المتوقع منها دون استخدام أنوثتها كأسلوب لمنافسة زميلها الرجل، بحيث ربط بعضهم ذلك بعامل السن، إذ أن غالبية متقدمات في السن. بينما أرجع آخرون إلى طبيعة المؤسسة في حد ذاتها، فلأن المؤسسة جامعية، تعنى بالعلم والتربية والتكوين، فإن مظاهر استخدام أساليب الإغراء يقل فيها، لطبيعة المكان والأفراد العاملين فيها. وإذا كان الكثير من المبحوثين قد نفوا عن زميلاتهم استخدام الأنوثة كوسيلة من وسائل التنافس في التسيير الإداري، فإن القلة من أفراد العينة الرجال قد أكدوا على الممارسات الأنثوية في سلوك بعضهن، ليس بغرض التنافس والتفوق على الرجل في المناصب القيادية وتحقيق أهداف ضيقة، وإنما لقوة المؤثرات الثقافية التي شكلت شخصيتها في قوالب محددة سلفا بشكل يرسخ الإستمرارية للمفاهيم السائدة عن الأنوثة، والتي تطفو في الكثير من الأحيان أثناء ممارسة

أدوارها (Oakly,1998)، منها كثرة الشكوى بسبب عبء المسؤوليات، التي تثقل كاهلها، لجوء بعضهن للبكاء عند الشعور بالضعف وعدم القدرة على المواجهة وادخال العاطفة في مجال العمل.

من جهة أخرى، أظهرت إجابات غالبية المبحوثات أن الرجل المسير متخوف من تفوق المرأة المسيّرة عليه، ومن ثمة منافستها له على المناصب القيادية، التي مازال مهيمنا عليها. وقد كشفت الكثير من المبحوثات عن بعض الأساليب التي اعتبرتها مؤشرات تدل على تخوف وتوجس الرجل المسير من منافسة زميلته له، منها حب الظهور، التلميحات والتهكمات، التذكير بضعف المرأة وعدم قدرتها على التسيير الإداري، التنشيط من عزيمة المرأة المسيّرة. مما يمكن أن تدل على عدم تقبل الرجل المسير لتواجد المرأة الزميلة في مجال التسيير الإداري، لطغيان النزعة الذكورية، التي تركز المصالح وتحافظ على الوضع القائم، من خلال تصورات وممارسات الرجل المسير، الذي يرى في تواجد المرأة في التسيير الإداري اختراقاً لمجال ذكوري بامتياز. وإن كان لا يمكن اعتبارها قاعدة عامة تبنى عليها التصورات السائدة عند المسيرين الأكاديميين اتجاه زميلاتهم في التسيير الإداري، لأن هناك من المبحوثات وإن كانت تمثل قلة من مجموع عينة النساء المسيرّات، قد أكدت أن الرجل الزميل لا ينظر إليها كمنافس له، من جهة أنها وجدت التشجيع من الزملاء الرجال، ومن جانب أن المرأة المسيّرة لم تصل بعد إلى مستوى التفوق على الرجل في مجال التسيير الإداري، ومن ثمة منافسته على المناصب القيادية في الجامعة، لفتور نشاطها وقلة خبرتها وحضورها. يمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن المبحوثات - سواء التي أكدت تخوف زميلها الرجل من منافستها له أو نفت ذلك - تسعى لاكتساب شخصية قيادية، تتجاوز الجانب الأنثوي في السلوك وفرض الصورة

الإيجابية للمرأة في التسيير الإداري باعتبارها تمارس دورا، وليس مرأة بخصائصها الأنثوية، وإن كانت تجد صعوبة في تحقيق ذلك بسبب نظرة الرجل التي تحاصرها من كل جانب.

إذن، يمكن رد الفروق في مواقف المبحوثين والمبחות إلى اختلاف الاتجاهات، التي يمتلكها أفراد العينة رجالا ونساء. فإذا كان المبحوثون يشيرون إلى أن المرأة المسيّرة زميلة لا تلجأ إلى أساليب ملتوية في تأكيد أحقيتها بالمنصب الإداري أو منافستها للرجل المسيّر، فإن هذا قد يدل على أن المرأة المسيّرة تسعى لأن تظهر تفوقا واضحا وأحقيتها بالمنصب، الذي أُسند لها بالطرق والأساليب الموضوعية منها الكفاءة والالتزام بالدور، لكي تعامل على قدم المساواة مع الرجل، وإن كانت لم تصل إلى درجة الفصل بين الدور المؤسسي المتوقع منها وبين الجانب الذاتي (الأنثوي)، الذي يطفو في بعض الأحيان في خضم ممارسة الدور، ومن ثمة عدم التماهي أو التطابق مع الدور المتوقع (Conklin,1984). كما قد يدل على أن المبحوثين لا يرون في زميلتهم منافسا قويا لهم، على اعتبار أنهم أكثر ملائمة لممارسة الدور بناء على تصوراتهم، التي لا تخرج عن الصورة النمطية الذكورية المتعلقة بالدور والمكانة. مع أن إجابات غالبية المبحوثات تظهر أن الرجل الزميل متخوف من منافسة المرأة المسيّرة له، وهذا ما يجعله في حالة ترقب لفشلها أو إعاقة لعملها، ولا يتردد في انتقاد طريقة تسييرها، واتهامها بتحكيم العواطف في اتخاذ القرارات والإهتمام بالشكليات متأثرا بمجموعة من الانطباعات والأحكام الاجتماعية، التي تروج لبعض الأفكار منها أنها عاطفية وغير قادرة على حل المشاكل وغير مؤهلة للتسيير الإداري. واستخدام الرجل لهذه الأساليب لدليل على أن المرأة المسيّرة أصبحت تقلق زميلها الرجل ومتخوف من زحفها على المناصب القيادية، التي كانت ومازالت بيده، والذي يسعى إلى الحفاظ على الوضع القائم باستمرار الإيديولوجيا التقليدية، التي تكرر التفاضل الجندي لصالح النزعة الذكورية (ولاس. وولف، 2010) في مقابل النزعة

المساواتية، التي تسعى إلى تجسيدها المبحوثات من خلال طموحها في التحرر من الهيمنة الذكورية بتفانيها في العمل والسعي لتحقيق التفوق لإثبات أحقيتها في تبوء مواقع المسؤولية في الجامعة مثلها مثل الرجل، هذه الطموحات التي تصطدم مع النزعة الذكورية التي مازالت سائدة في الجامعة .

تتفق هذه النتيجة مع دراسة رداح (1998) التي أظهرت أن اتجاهات القادة الإداريين إيجابية جدا نحو امتلاك المرأة للخصائص القيادية، مما يدل على التزام المرأة القيادية بأدوارها دون اللجوء إلى الأساليب الأنثوية لإثبات التفوق في أداء الدور ومنافسة الرجل الزميل لها بهذه الأساليب، وإن كانت تختلف عنها في امتلاك المرأة للمهارات القيادية، التي تدل على قدرتها على الفصل بين الجوانب الشخصية وما يتطلبه الدور المؤسسي المتوقع من القيادي الإداري.

ثالثاً: التمايزات الجندرية من حيث مهارات التسيير الإداري

إن الهدف من التسيير الإداري هو الوصول إلى أقصى الأهداف المسطرة على ضوء الإمكانات المتوفرة، واتخاذ القرارات المناسبة لمعالجة المشكلات اليومية والمشكلات المتصلة بالتخطيط طويل المدى. وتتوقف قدرة المسير في انجاز أهدافه وتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء على مدى توفر المهارات والمؤهلات اللازمة، التي تميزه عن غيره من العاملين في الجامعة، وتتنوع هذه المهارات من حيث الإلمام بطرق العمل والتعامل مع الأفراد والقدرة على حل المشاكل. وقد ركزت الدراسة الحالية على بعض المهارات في التسيير الإداري، التي حددها روبرت كاتز Robert Katz كالمهارات الفنية، التي يقصد بها قدرة المسير على اتخاذ القرار، تقسيم العمل ومهارة إدارة الاجتماعات. وكذلك المهارات التصورية، التي تعني أن يكون للمسير القدرة على المبادأة والإبداع، التنظيم والمتابعة والمراقبة ومهارة التخطيط ووضع الإستراتيجيات والحلول. وأيضاً المهارات الإنسانية مثل التفاعل مع الآخرين، تنسيق الجهود وتصميم جو من الديمقراطية والعمل بروح الفريق بالإضافة لمهارة ضبط النفس والتحكم في الانفعالات.

أشار غالبية الباحثين أنهم يتميزون بمجموعة من المهارات في التسيير الإداري، التي تميزهم عن أداء المرأة المسيرة الزميلة في نفس المجال، منها مهارة اتخاذ القرارات، مهارة التخطيط الإداري، مهارة إدارة الاجتماعات ومهارة العمل بروح الفريق، التي تفتقد إليها المرأة المسيرة، وإن كانت تتميز عنهم بمهارة المتابعة والمراقبة والتنظيم في العمل والقدرة على إدراك التفاصيل الصغيرة. هذا ما أكد عليه 12 (اثنا عشر) مبحوث من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال، حيث يشير (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي إلى مهاراته في التسيير الأكاديمي، التي يتميز بها عن المرأة الزميلة وهي العمل بروح الفريق، تغليب العلاقات الأفقية

واتخاذ القرارات وإشراك الآخرين في صنع القرار، حيث يقول: "أهم ميزة موجودة في عملي هو أنني أعمل بروح الفريق، بمعنى أنني لا أعمل بل أوزع العمل على الآخرين. عملي هو توجيه، تصور، الذي يعمل هم الموظفون، أنا لا أستطيع أن أعمل لوحدي، فيه تكامل في الأدوار. في اعتقادي وهو ما أؤمن به أن المسير الحقيقي هو اللي يحسن تسيير الآخرين. أنا أشرك الآخرين في صنع القرار، أستشيرهم وأشاركهم وبعدها انشوف واش لازم اندير (أرى ما يجب القيام به). عندي علاقات جيدة مع المرؤوسين وهي علاقات شبه حميمية، ولكن في الأمور التي تقتضي الجدية والصرامة أظهر بمظهر آخر تماماً حتى يمشي (يسير) العمل". ويشير المبحوث من جهة أخرى، إلى بعض المهارات التي تتميز بها المرأة الزميلة في التسيير الإداري، منها مهارة المتابعة والتنظيم، القدرة على إدراك الجزئيات الصغيرة والتحكم في الإنفعالات وضبط النفس، حيث يقول: "الزميلة أكثر استعداد وكفاءة لأنها أكثر قدرة على إدراك الجزئيات الصغيرة، عندها القدرة على الإنجاز والمتابعة للتفاصيل الجزئية، وهي ترجع لتركيبية المرأة. المرأة عندها خصائص تتميز بها مثلاً أنا ما نقدرش (لا يمكنني) أني اندير (أقوم) ثلاث أشياء في نفس الوقت، أنا أركز على خدمة (عمل) واحدة، وهي تقدر تخدم ثلاثة إلى أربعة أشياء في نفس الوقت، لهذا احنا الرجال نفضل التعامل مع النساء لأنهم يقدموا لنا تسهيل في العمل. الخبرة موجودة عند المرأة الزميلة، ما كانش (لا توجد) مشكلة حتى في نفس مستوى المنصب. المرأة الزميلة انشوفها (أراها) تتحكم في انفعالاتها وعندها ضبط النفس، صح ممكن تبكي بصح (لكن) ما ادير والو (لا تفعل شيئاً) مقارنة بالرجل، المرأة تقبل الملاحظات، تكتم غضبها، تحس بالحقرة (بالإضطهاد) ولكن تتقبل الوضع، الرجل لا، على العكس ممكن يدخل في نقاش حاد ويفقد القدرة على ضبط النفس". أما المهارات التي تفتقد إليها المرأة الزميلة في التسيير الأكاديمي، فقد أوضح المبحوث أنها غير قادرة على إدارة

الاجتماعات بسبب طبيعتها الأنثوية، حيث يقول: "ما عندهاش (ليس لديها) قدرة كبيرة على إدارة الاجتماعات، بصعوبة تدير الاجتماع، لأنها ماهيش (ليست) صارمة، فهي بطبيعتها مترددة في قراراتها. إدارة الاجتماعات تحتاج إلى صرامة، إلى حضور، كبح الآخر لأنه دائما فيه الآخر اللي ممكن يعرقل سير الاجتماع". يؤيد (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي ما ذهب إليه زميله، حيث يشير إلى مجموعة من المهارات التي يتطلبها التسيير الإداري لضمان الجودة في الأداء بهدف تحقيق الأهداف الأساسية من هذه العملية، والذي سعى لأن يتميز بها عمله في التسيير الإداري، حيث يقول: "أهم مواصفات القيادة هي الأمانة والكفاءة، وأنا أحاول بقدر المستطاع أن أطبق هذه المواصفات لأن الذي لا يعرف هذه المواصفات لا يفكر فيها أصلاً. أنا مسيّر ولست امبراطور متحكم. التسيير ليس عملية سهلة. لأن التسيير ليس وفق قوانين بل وفق علاقات (يتحدث عن الواقع الحاصل في التسيير الأكاديمي داخل الجامعة)، والناس تفكر أنني مادام أنني قيادي معناه أنني أستطيع حل كل مشاكلهم، وهنا أجد نفسي بين المطرقة والسندان. أنا مؤمن بروح الفريق، كنت لما أجتمع برؤساء الأقسام أؤكد دائما أن التسيير ليس عمل فردي بل عمل جماعي. المسؤول لا يعمل بل يوجه، يشغل الموظفين. العلاقات الأفقية يمكن أن توجد لكن في حدود ليس لحد الزوبان لهذه العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، وهذه معادلة صعبة في كيفية المحافظة على العلاقة الأفقية وتوظيفها لصالح العمل، لهذا لازم تكون المسافة موجودة دون أن يشعر الآخر بأنه مستبد أو متحكم أو متسلط". وبالمقارنة بمهارات التسيير عند المرأة المسيّرة، يؤكد المبحوث على بعض المهارات التي تتميز بها كمهارة المتابعة والتنظيم والإستعداد للتعليم والإستماع للآخر، وقد أرجع توفر المرأة الزميلة على هذه المهارات إلى ما يميزها كأنثى وإلى عامل التنشئة الاجتماعية، حيث يقول: "لاحظت عند الزميلات في الإدارة أن عندهم قدر كاف من الكفاءة، على الأقل في حدود

مسؤولياتها. في عهدي كانت أستاذة واحدة رئيسة قسم، كان عندها قدر من الكفاءة، ممكن كان تنقصها الخبرة في الإدارة، خاصة أن الأستاذ غير معد ليكون إداري، كان عندها استعداد للتعلم واستعداد للاستماع وهي صفات مريحة (حسنة) أحسن من شخص لا يسمع. الزميلات في الإدارة يتقبلوا لما توجه إليهم توجيهات، نعم هن مطواعات، يتقبلوا الأوامر، لكن مع الرجال لقبيت الندية، ولما توصل للندية معناه ما نقدرش نخدموا (لا يمكننا العمل) مع بعض، لأن فيه هدم، في القرارات ما كانش (لا توجد) الندية، القرار يؤخذ على مستوى القمة ولازم يكون فيه رأس واحد اللي ياخذ القرار. المرأة الزميلة تتميز بحاسة التنظيم، حتى في الدار منظمة وهذا ينعكس على مكتبها، وهذا أكيد موجود عند الإدارية". أما المهارات التي تفتقر إليها المرأة المسيرة -حسب المبحوث- فهي مهارة إدارة الاجتماعات ومهارة اتخاذ القرارات. يقول: "في الاجتماعات، المرأة لا تصلح لإدارة الاجتماع (ولكل قاعدة استثناء) وهذا اللي لاحظتها. في مجتمعنا الرجل عنده عقدة، لما يكون في اجتماع مع مرأة بطريقة غير مقصودة يكون عنده سلوك يخلي المرأة ما تقدرش (لا تستطيع) تسير الاجتماع، نوع من الاستفزاز، لأن تسيير جلسة يخضع إلى خبرة، إلى معرفة، القدرة على التأثير على الآخر وإجبار الآخر على الإنصات، لا يتجاوز، ولهذا لما يكون المسير محترم رح يحترمه بطبيعة الحال ولكن لما يحس أن فيه ولو قدر ضئيل من الضعف، التردد، الحنان، عدم الانضباط، الاجتماع يفقد دوره ولا يمكن التحكم فيه واللحظة الأولى هي اللي تحدد كل شي فيما بعد. إذا كانت المرأة مع موظفيها يسهلوا لها، ولكن إذا كانت مع أعضاء غير مسؤولة عليهم غير ممكن أن تتحكم في الاجتماع لأن ذهنية الرجل موجودة، لا يتقبل أن تتراأس عليه المرأة وهي موجودة. أما قضية القرار فهو متوقف على المحيط الموجودة فيه المرأة والفريق اللي تعمل معه. إذا كانت أولا متحكمة في الإدارة وتعرف من تستعين به في عملها، إذا كانت تنتهج هذا المسار تقدر تصل إلى أخذ

القرار. المرأة دائما بحاجة إلى حماية، حتى الرجل في بعض الحالات. في بعض الأحيان لا تجد النصيحة اللازمة من الزميلات فيقتضي منها الأمر أن تستشير زملاء، لأن في هذه الحالة ما يبقاش فيها رجل ومراة، المهم أين المخرج، ربما الزميلة ما عندهاش (ليس لديها) الخبرة الكافية". أما (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي فيشير إلى مهارات التسيير الإداري التي لاحظها على زميلته المرأة وهي الأمانة في التسيير، مهارة اتخاذ القرارات وإن كانت في بعض الحالات أخطأت فيها، مهارة التنظيم والتخطيط الإداري والقدرة على التواصل، لكن من جهة أخرى تفتقد إلى مهارة العمل بروح الفريق، تغليب العلاقات العمودية، عدم القدرة على اتخاذ القرارات اللازمة، ويرجع نقص هذه المهارات عند المرأة المسيرة إلى نقص الخبرة في مجال التسيير الإداري وقلة الثقة بنفسها، التي تجعلها تتصرف وفق رؤية الرجل لها، فتصطنع الصرامة والحدة في التعامل لإقناع الآخر. يقول: "عندها الأمانة في التسيير، بمعنى أمانة، عيبها أنها تسمع كثير لكلام الغير، عندها قدرة على التنظيم وقدرة على التواصل وعلى التخطيط وهنا تستشير المقربين لها. في الجزاءات عندها استفاد بالرأي، وعندها قدرة على صنع القرار، كان فيه دورة تدريبية في هذا الأمر وأخذت قرارات وما كانتش (لم تكن) صائبة فيها، كانت متهورة، تقدمت بالنصيحة لها وما حبتش تاخذ (ولم تود الأخذ) بنصيحتي. لهذا أنا انشوف (أرى) أن المناصب القيادية وخاصة الإدارية مافيهاش (لا تتطلب) فقط الأمانة، فيها جانب المسؤولية، تسيير الموارد البشرية والمالية، المرأة ما تقدرلهاش (لا تستطيع)، لازمها مستشارين صالحين، هي تعاني من نقص الخبرة، لأن المنصب اللي تحتله الآن زميلتي (منصب قيادي في الجامعة) أول تجربة بالنسبة لها وهي بذلك سهلة الانقياد. عندها قدرة على اتخاذ القرار ولكن أحيانا تضعف، أصبحت تمارس الصرامة بالقوة وليس باللباقة، عندها جرأة في اتخاذ القرار، يعني التسرع في اتخاذ القرار من باب

الجرأة بغض النظر عن العواقب، عدم الحكمة في اتخاذ القرار، يعني تنقصها الحكمة". ويستعرض (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسيّر أكاديمي المهارات التي يتميز بها مقارنة بالمرأة الزميلة في التسيير الأكاديمي على مستوى القسم الذي يديره، حيث يقول: "فيه خصوصية في هذا القسم وهو أنه ما فيش (لا يوجد) تشبث بالمنصب، الجيل الجديد ما عندوش (ليس لديه) التمسك بالمنصب، الأستاذة اللي معي طلبت الإستقالة وشافت رئيس اللجنة العلمية، والزميل معي أيضا يطلب دايما مني أن يتخلى على المنصب* . احنا هنا نعمل بروح الفريق، فريق واحد، هم ايجوا لعندي للبيت وانا انروح عندهم وكأننا عايلة واحدة. عملي منظم وخدمت من قبل مدير دراسات. مافيش حرص في متابعة العمل، مانيش عارف (لا أدري) ممكن لغياب التحفيز المادي أو محقورين (الشعور بالظلم)، أو الوضع العام اللي يسود الجامعة، وكاين اللي عندهم المبادرة وهذي عند النساء صراحة. المتابعة والمراقبة وتنظيم العمل موجودة عند النساء الزميلات ولكن كاين من الرجال

اللي عندهم هذه المهارة. أنا لاحظت أن النساء ما يفشلوش (لا تفشلن)، هذا الإلتزام يرجع إلى أنها تربت على ذلك، وعند الرجال عندهم اللامبالاة وهي موجودة وما فيش نقاش، ولكن ما نقدرش (لا يمكنني) ربطها بجانبه التكويني أو التنشئة مع أنها تدخل، وعندها دور، الرجل وجد كل شي قدامه (أمامه) تربى على كل شي حاضر". أما عن المهارة التي تفتقر إليها المرأة الزميلة في العمل الإداري -حسب المبحوث- هي القدرة على اتخاذ القرار، والإستفراد بالرأي، إذ أنها متسرعة ولا تستشير الآخرين مما يجعلها تخطئ في قراراتها، وهذا ما

* طلب المبحوث ذاته الإستقالة من منصبه عدة مرات ولكن لم يجد من يخلفه، بالإضافة إلى طلب إدارة الجامعة منه البقاء في المنصب.

يوضحه في قوله: "الزميلة تتخذ القرار ولكن بشرط إذا كان عندها كل المعطيات وما هيش غالطة (مخطئة). كايين زميلة أخذت قرارات وأخطأت فيها، وهي من الأخطاء اللي ترتكبها وهي أنها تتخذ القرار دون أن تستشير، ولما تكلمت معها قالت لي حطيتي في هذا المنصب ولازم اندير (أقوم) عملي، رديت عليها ديرني عمك ولكن إذا كان فيه إمكانية ولازم تعلمي المسؤول عن ذلك. وهنا حبت فرض نفسها وتأخذ قرار بدون استشارة". ويصف (ج، س) أستاذ مساعد (أ) ومسيّر أكاديمي عمله في التسيير الإداري مقارنة بزميلته المرأة في قوله: "عندي الصرامة في العمل ومراعاة الجانب الإنساني دون تجاوز الحدود، والمراقبة والتنسيق في العمل. والزميلة في الإدارة تتميز بمهارة تنظيم العمل والمتابعة". لكن ينتقد طريقة تسييرها بسبب افتقارها للخبرة ونقص الثقة بالنفس، حيث يقول: "المرأة الزميلة تنقصها الخبرة المهنية والثقة بالنفس، في بعض الأحيان تكون مترددة، تأخذ قرارات وتكون مترددة فيها، تحتاج دايما إلى من يساندها. تنقصها مهارة إدارة الاجتماع لأنها تحتاج إلى قوة الشخصية والحضور. الرجل لا يتقبل بسهولة المرأة المسؤولية تمارس عليه السلطة، هذا هو واقع المجتمع انتاعنا (مجتمعنا). الأستاذ هو رجل بذهنية المجتمع. المرأة في الإدارة سهلة الانقياد ومطواعة، يكفي إقناعها لتسير في نفس رأي الرجل".

أبدى (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق تقبله لطريقة تسيير زميلاته، لامتلاكهن مهارات مكنتهن من إقناعه بقدراتهن رغم أن التجربة قصيرة لا تتعدى سنة وشهرين، وإن كان يرى من جهة أخرى أن الرجل أقدر على التسيير الإداري وأكثر تفوقا في هذا المجال.

في هذا يقول: "هؤلاء النساء، عميدة وغيرهم* باديين ولا أستطيع أن أحكم على الأداء في مدة سنة في الإدارة. ممكن تهتم بالتفاصيل أكثر من الرجل، أيضا بالنسبة للنظام منظمة، التعاون الآن على كل المستويات، أراهن متعاونات، غير متسلطات ويحسن استقبال الزملاء والطلبة، عندنا مديرة دراسات تستقبل بشكل ودي وجميل وهذا شي جميل، على الأقل الطاقم الإداري الموجود الآن (الطاقم كله نساء)، لا أرى فيهن انفعاليات بشكل مؤذي. ليس لديهن القدرة على أخذ القرار لأن الكثير من القرارات ترجع لرئيسها سواء كانت هي أو كنت أنا، عندها مرونة وعندها قدرة

على الإتصال، ولكن لا يجب أن تكون مجازفة". يواصل حديثه: "لكن ليس هناك تساوي في الأداء الأكاديمي، ليس هناك توازن، الرجال أكثر حضورا وأكثر تأثيرا في التعامل الإيجابي مع الآخر، الكثير من النساء عندهم الأعذار في كل شي".

من جانب آخر، أكد بعض المبحوثين افتقار المرأة المهيّرة لمهارات التسيير الإداري، مما يعني أنها غير قادرة على تحقيق النجاح في التسيير الإداري بسبب عدم توفر المهارات اللازمة التي يتطلبها العمل الإداري خاصة في مجال التسيير، على خلاف الرجل الذي تتوفر لديه المهارات التي تؤهله للتسيير الناجح، مما يجعله أكثر تفوقا في أداء الدور من المرأة.

هذا ما أكد عليه 6 (ستة) مبحوثين من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال. حيث يشير (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي إلى أن المرأة المهيّرة غير مؤهلة للعمل في مجال التسيير

* أقيلت العميدة بعد شهرين من إجراء المقابلة مع المبحوث وتبعها الطاقم النسوي الذي كان يدير الكلية

الإداري لعدم توفرها على المصادر الأساسية ومؤهلات التسيير، التي تكتسب بالتجربة والخبرة المهنية، ولطغيان الخصائص الأنثوية على سلوك المرأة المسيّرة، مما يجعلها تتصرف كمرأة وليس كمسيّر أكاديمي، هذا ما يؤكد عليه من خلال وصفه لطريقة تسيير زميلاته في قوله: "ما عندهاش مراقبة ومتابعة العمل في الإدارة، ونفس الشي في تنظيم العمل. المرأة تتصرف حسب الطلب، يعني حسب المهام المطلوب منها من عند المرؤوسين، أما القدرة على التخطيط فهو أمر صعب لأنها مرتبطة بجوانب شخصية، فالإرتباط ومسؤوليات البيت تؤثر كثير على تسيير الإدارة. ليس لها مهارة في إدارة الاجتماعات، في معظم الحالات تثير مشكلات في الاجتماع، ما عندهاش (لا تملك) مدى باش (لكي) تتحكم في الاجتماع، عندها نوع من الطيش، ما تقدرش تدخل في أعماق كل واحد وتحوس (تحاول) تعرف واش (ماذا) يفكر، ثم شدة التطاول والتهجم. هذه الأمور تخليها ما تقدرش (لا يمكنها) تسيّر، لأن التسيير يتطلب الروية والصبر والمرونة والثقة بالنفس والرزانة، لازم تكون فيه خبرة، تجارب. هذه الأمور ما تخذهاش (لا تأخذها) بعين الاعتبار. احنا عندنا عبارة تقول "تخرج للعيب بسهولة" ما عندهاش (لا تمتلك) الديبلوماسية، وهذي كلهم (يقصد زميلاته في التسيير) لاحظتها عندهم، الحدة والتهور. ما عندهاش قدرة على اتخاذ القرار، لاتخاذ القرار لازم تكون عندك معطيات كاملة عن الموضوع، ولكن هي تستفرد بالرأي، تستشير جنسها (النساء)، ولكن لما ينصحوها رح يفكروا في مصالحهم وايجوا من جانبهم على حساب الآخرين. لهذا القرار لازم يكون فيه خلفية كبيرة، تجربة كبيرة وخبرة وترديد الأمور. ما عندهاش قدرة على ضبط النفس، يغيب على العموم عند المرأة العقلانية، تتصرف كمرأة مشي كإدارية، تتغلب عليها الذاتية". أما (أ)، (د) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي فيصف زميلته في التسيير بأسلوب فيه نوع من التهكم من جهة والتأسف من جهة أخرى لما آل إليه الوضع في القسم بعد إدارة المرأة، حيث يقول: "

عندها قدرة على إدارة الاجتماعات، لأول مرة تأخذ المرأة الإدارة درنا (عملنا) معها اجتماع،
عندها شدة وصرامة، ما تتعداش (لا تتعدى) الحرمان. كنا مع الرجل في الإدارة ضحك
ولعب ماشاء الله، والآن فيه عبوس وصرامة زائدة وهذا يرجع ربما لأنها تخاف، باش (لكي)
ما يشوفهاش (لا يراها) الآخر أنها ضعيفة، باش تبين الشدة من غير عنف وهي مشي حقيقتها،
فيه تصنع، ربما المنصب يفرض عليها هذا الشيء. وهو صح مشي كيف كيف (ليس مثل
الرجل)، لأنه لو ترخي شوية (تترك قليلا) الحبل تضيع مشي كيما (ليس مثل) الرجل. الرجل
يبقى رجل، ولهذا ما تطلقش (لا ترخي) الحبل باش ما تجبدوش (حتى لا تسحبه) من بعد
وتلقى مشكلة في ذلك وتعود المرأة مسخرة. عندها انفراد في الرأي، مرة ابدت رأي قالت لي
اسكت. أنا انشوف (أرى) المرأة بنتي ولكن تقول لي اسكت ما نقبلهاش (لا أقبلها)، ممكن أتفهم
وضع المرأة ولكن ما نقبلهاش تقول لي اسكت". وينتقد (ل، ص) أستاذ محاضر (أ) ومسير
أكاديمي تسيير زميلاته في مجال الإدارة، حيث أرجع سوء تسييرها إلى عدم امتلاكها
للمهارات التي يتطلبها العمل الإداري خاصة في مجال التسيير، ولنقص الخبرة وطغيان
الخصائص الأنثوية، التي تظهر في مجال التسيير مما يجعلها غير مؤهلة للقيام بالدور المتوقع
منها، ومن ثمة غير مؤهلة للمناصب التي تحتلها، وإن كان هناك نماذج للمسيرات اللاتي أثبتن
جدارتهن في مجال التسيير الإداري، إلا أنها لا تستمر في مناصبها. والسبب الرئيسي وراء
ذلك يعود - حسب المبحوث- إلى أن التعيين في مناصب التسيير لا يتم وفق معايير
موضوعية تقتضي توفر الكفاءة ومهارات التسيير لدى الشخص بقدر ما ترتبط بقوة العلاقات
والمصالح الشخصية في تعيين المسير الأكاديمي. يقول: "كاين زميلة وهي رئيسة قسم في كلية
اللغات أستاذة رائعة وتعمل بجد ومشات (سيرت) القسم والكل يشهد لها بذلك، وكاين أمثلة
أخرى ولكن المشكلة أن هذه النماذج ما تكملش (لا تستمر)، مثل هذه الأستاذة نحاولها (أقالوها)

وجابوا أخرى (عينوا) أخرى ما عندها ما تقدر تقدم (لا يمكنها أن تعمل شي)، وفيه زميلة لي ما عندهاش (ليس لها) علاقة بالعمل، عملها مشي منظم، ما عندهاش (ليس لديها) خبرة، وجاءت صراحة غلاط (خطأ) لهذا المنصب، لأن مسير الكلية جابها، لأنها تدرس معه في نفس القسم مع أنها ما عندهاش (لا تمتلك) مؤهلات التسيير، ما كانش مردودية في العمل، هذا هو الواقع تكريس للرداءة، وكاين كيما هي (يوجد مثلها) ما يصلحوش للإدارة، سهلة الانقياد، تتقبل الأوامر بسبب ضعف الشخصية، ما عندهاش شخصية قوية وثقة بالنفس".

أما عن المبحوثين الذين أكدوا امتلاك المرأة الميسرة لمهارات التسيير الإداري، ومن ثمة نفوا وجود اختلاف في الأداء بين الرجل والمرأة في التسيير الإداري، فهم قلة، حيث بلغ عددهم اثنان (اثنان) فقط من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال. من بينهم (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق، الذي يشيد بدور المرأة الميسرة، التي أثبتت جدارتها بالمنصب الذي تحتله، وقد انطلق المبحوث من بعض التجارب للنساء الميسرات كنماذج للتأكيد على وجود تساوي في الأداء بين الرجل والمرأة في التسيير الإداري، رغم أن المرأة تجد أمامها عراقيل من وضع المجتمع الذي يقيد حركتها وحريتها، حيث يقول: "الزميلات عندهم كل المهارات، كاين زميلات عندهم التنظيم والتخطيط ويحضرُوا الاجتماع ويبرمجوا، وكاين اللي عندها قدرة على قيادة اجتماع وهذي اجي (تأتي) بالخبرة. المرأة لما دخلت وقادت القسم حققت التوازن) لم يشهد القسم الذي ينتمي إليه المبحوث إلا تجربة واحدة للمرأة في منصب رئيس قسم في السنوات الماضية، وقد أشاد المبحوث بهذه التجربة، لأن المرأة الميسرة استطاعت أن تثبت جدارتها بالمنصب الذي تقلدته، كما أعطى أمثلة لنماذج ناجحة من النساء كانت مسيرات في الجامعة). المرأة عندها مشكل وحيد وهو ضغط المجتمع أو التقاليد الاجتماعية، ما تقدرش

(لا يمكنها أن) تدخل بعد السابعة، في الليل بينما الرجل لا، في يوم الجمعة أو يوم الراحة ما
تقدرش تخرج من بيتها".

أما عن مواقف المبحوثات، فقد أشارت غالبيةهن أنه يوجد اختلاف في أداء التسيير الإداري
بين الرجل والمرأة، حيث أجابت 11 (أحد عشر) مبحوثة من مجموع 14 من أفراد العينة
النساء أن هناك مهارات في التسيير الإداري تتميز بها المرأة عن الرجل منها مهارة المتابعة
والتنظيم، العمل بروح الفريق، ومهارة التواصل والتفاعل مع الآخرين، مهارة الانضباط في
مواعيد العمل والالتزام بالقوانين، وهناك من المبحوثات من أشارت إلى امتلاكها لمهارة اتخاذ
القرار ومهارة إدارة الاجتماعات وضبط النفس، وإن كانت تجد صعوبة في تحقيق الجودة في
أداء هذه المهارات . أما الرجل المسير، فترى المبحوثات أنه يتميز عنها في التسيير الإداري
بمجموعة من المهارات منها مهارة التخطيط الإداري، مهارة إدارة الاجتماعات ، مهارة اتخاذ
القرارات ومهارة ضبط النفس والتحكم في الانفعالات. حيث تؤكد (ب، هـ) أستاذة محاضرة
(ب) ومسيّرة أكاديمية على امتلاكها لمجموعة من المهارات، التي لم تلاحظها عند الرجل
المسير، وهذا ما يتضح في قولها: "من جهة المهارات عندي مهارة الانضباط، انضباط في
مواعيد العمل، في ضبط المسائل، عندي مهارة التنظيم ومهارة إدارة الوقت ومهارة التعامل
والتواصل مع الناس وهو إيجابي جدا والتعامل مع كل المستويات. أنا أظن أن لأول مرة في
تاريخ هذه المصلحة يكون عندها علاقة وطيدة مع الطلبة. عندي مهارة إدارة الذات بمفهوم أنني
عندي برنامج، أبرمج ما أقوم به في الصباح، والعمل اللي انقوم (أقوم) به في المساء، وأهم
شي أنني أؤدي هذه الوظيفة وغيري يعمل أيضا وكل واحد عنده برنامج يقوم به، والدليل أن
الفريق اللي معي يعمل وأنا قاعدة (جالسة) معك (مع الباحثة). الالتزام بالقوانين الداخلية
للجامعة وهذا لأن المرأة بطبيعتها تخاف، واحنا بحكم أننا نحب نظهر دائما، تكون المرأة متقنة

لعملها. هذي المهارات هي مهارات تدريبية يتعلمها الإنسان في حياته وهي مهارات ما شفتهاش عند الزميل الرجل". الملاحظ في حديث المبحوثة تركيزها على مهارات الانضباط في مواعيد العمل، مهارة التواصل الإيجابي، مهارة التنظيم والمتابعة، مهارة العمل بروح الفريق والالتزام بالقوانين. ولم تتطرق إلى مهارات ضرورية في التسيير الإداري منها مهارة اتخاذ القرارات، مهارة إدارة الاجتماعات ومهارة التخطيط الإداري، مما قد يشير إلى عدم امتلاكها لهذه المهارات أو على الأقل تجد صعوبة في ممارسة هذه المهارات في مجال التسيير، والذي يمكن أن يعود لاعتبارات كثيرة منها أن تواجهها في هذا المنصب يعتبر أول تجربة (تجربة سنة وشهرين فقط في هذا المنصب) لها في مجال التسيير الإداري على مستوى القسم مما تطرح مشكلة الخبرة المهنية في التسيير الإداري ونقص الثقة بالنفس (رغم أن المبحوثة تصرّ على امتلاكها الثقة بالنفس)، هذا من جهة، ومن جهة أخرى توفر مؤهلات التنظيم والمتابعة، الانضباط في مواعيد العمل، الالتزام بالقوانين والعمل بروح الفريق، تشير إلى الخصائص التي طالما تنسب إلى المرأة في أي مجال من مجالات الحياة، التي لا تقتصر على مجال التسيير الإداري فقط، وقد ردت المبحوثة هذا الالتزام إلى عامل الخوف والسعي الحثيث لإثبات الذات وتحقيق التفوق لإقناع الآخر وبالأخص الرجل، بقدراتها في التسيير. أما (ل، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية، فتؤكد على امتلاكها لبعض المهارات في التسيير الإداري التي لم تجدها عند الرجل الزميل، ولهذا تجري المبحوثة مقارنة بين تسيير الرجل وطريقة أدائها في التسيير، حيث تقول: "أنا أؤمن بالتداول في المناصب، كايين الرجال وحتى نساء متشبثين بالمناصب الإدارية. الرجل صح يخاف على منصبه، عيب أن يُقال (نتهى مهامه) أو حتى يقدم استقالة لأن المنصب يقدم له امتيازات. الرجل لا يعمل بروح الفريق، أنا هذي عملتها، اليوم جينا (أتينا ب) ناس من كل الشرائح ووكلنا لهم مهام أمام الجميع والآن عاملين

فريق كبير، في السابق قلة من الإدارات التي كانت جد نزيهة، كان فيه مجموعة تسير أرزاق الآخرين، اليوم لا لا. في المتابعة والمراقبة والتنظيم وجدتها عندنا، المرأة هي التي تراقب وتتابع، الرجل يتعاضى، ما علابالوش (غير مبال) وهذا في طبعه ". وعن مهارة اتخاذ القرارات وكيفية تنفيذها، وإمكانية مراجعتها في حال معارضتها من طرف الآخر، وأساليب التواصل والتعامل مع الآخرين، تجيب المبحوثة: "لاحظت زميلي الرجل يستحوذ على القرار، ما يشاركش (لا يشرك) الآخرين فيه. أنا لما آخذ قرار لا أترجع عنه، انلم (استدعي) الناس التي عندي ثقة فيهم (تقصد فريقها في العمل) وانشاورهم، وكم من مرة آخذ قرار، وفي قرارة نفسي أكون قد فصلت فيه، لكن لما أسمع آراء الآخرين أقول لا، وأعمل خطوة للوراء، وإذا أخذت قرار ما نرجعش فيه (لا أترجع عنه)، وهذا الشي الذي راه مهلك الحالة (عمل توتر في القسم). عندي زميل واحد فقط الذي استشيريه والباقي أستاذات زميلات. مع الزميل الرجل وجدت أنه يغلب العلاقات العمودية وعشتها في تجربتين، لما يتعامل مع مسؤول التي فوقه يتعامل بطريقة، ومع الأساتذة يتعامل بطريقة أخرى (الإزدواجية في التعامل)". تقرر المبحوثة بامتلاك زميلها الرجل لمهارات في التسيير تفتقدها، وقد أرجعت ذلك إلى الخبرة في التسيير الإداري، حيث يمتلك الرجل الخبرة والتجربة في العمل الإداري، التي تمكنه من ممارسة التسيير وفق ما يقتضيه الدور المنوط به، مما يساهم في تحقيق الجودة في الأداء. تقول: "الرجل الزميل عنده مهارة التخطيط الإداري ويتميز بها، أكون معك صريحة. صح إدارتنا فيها عيوب (تقصد الطاقم الإداري الذي تعمل معه في تسيير القسم) لأنها فرقة فنية بسبب نقص الخبرة بالإضافة إلى عدم وجود تعاون وتشجيع، بل فيه عراقيل كثيرة تعرقل عملنا، ما كانش الذي يشجع ويساعد، والتي يوضع هذه العراقيل وما يحبش (لا يريد) الفريق أن ينجح في عمله وجدتها عند الرجال والنساء. عملت اجتماع واحد في حياتي كان فيه تعليقات، تلميحات، أن

رئيس القسم دكتاتورية، تسلطية، تنفرد بالرأي. اللي قلته في الاجتماع للأساتذة كان حقيقة، مواجهة للحقيقة ومصارحة، ما تقبلوهاش (لم يتقبلوا). ربما الطريقة، الصوت، ربما كل شي اعتبروه أنني تجاوزت حدودي في ذلك الاجتماع، ومن ذلك اليوم ما زدتش (لم أجمع) عملت اجتماع. الآن راني أدرس الساحة، ما زال ما لقينتش الوسط والظروف لعقد اجتماع، راني أعمل اجتماعات جزئية، مع مجموعة متعلقة بمشكل ما. أقول لك (تخاطب الباحثة) فرق تسد، هذا اللي راني أعمل به. مهارة ضبط النفس غير موجودة عندي (هنا تضحك بصوت مرتفع) أمسك نفسي ولكن في لحظة أفقد كل شي، عندي التسرع، عندي انفعال، أثور ولكن سرعان ما يزول هذا الإنفعال، ما عنديش قدرة على التحكم في انفعالاتي، ولكن فيه تحسن كبير مقارنة مع الأيام الأولى في الإدارة (لديها سنة وشهرين في المنصب الإداري الحالي)، فيه فرق كبير الآن". وتؤكد (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة على امتلاكها لمجموعة من المهارات في التسيير التي كانت تتميز بها عن زميلها الرجل، حيث تقول: "عندي الانضباط، الذكاء الاجتماعي، القدرة على اتخاذ القرارات بشهادة كل الأساتذة، أما المهارات التي يتميز بها ومتفوق بها عني الزميل الرجل هي العلاقات، كان عنده علاقات على أعلى مستوى. عمليا فيه اختلاف في الأداء بين الرجل والمرأة، المرأة أكثر صرامة وانضباط من الرجل، وتقدر تمشي (تسير) الإدارة بشرط أن لا يُضغط عليها من فوق (المسؤول)، إذا ضغطت من فوق رح تفقد توازنها، وهذا لاحظته في نفسي". وتصف (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية طريقة تسييرها الإداري، والمهارات التي تتميز بها عن الرجل المسيّر، منها مهارة المتابعة والتنظيم، مهارة التخطيط الإداري، مهارة إدارة الاجتماعات، العمل بروح الفريق، تغليب العلاقات الأفقية، وإن كانت تقر بوجود صعوبة في ممارسة هذه المهارات بسبب عدم توفر الرغبة لدى الغير من الزملاء في التعاون والتنسيق في العمل، ونقص الخبرة والتجربة

في مجال التسيير الإداري، لأن تكوينها في الأساس متجه للتدريس وليس للتسيير الإداري، وتجدر الإشارة إلى أن المنصب الإداري الذي تحتله، يعد أول تجربة لها في مجال التسيير الإداري. تقول: "أؤمن بمبدأ تداول السلطة، مارنيش انفكر باش نقعد في هذا المنصب (لا أفكر بالبقاء في هذا المنصب). أعمل بروح الفريق لأنني مؤمنة بأن العمل لازم يكون فيه تنسيق ولكن إذا توفرت، وما دام ماهيش متوفرة أنا ما نقدرش نخدم (لا يمكنني العمل) مع ناس ماهمش حبين (لا يرغبون في العمل)، باه انقولك فيه تنسيق اللي هو في تصوري ماكاتش (غير موجود). أنا انقلب (أغلب) العلاقات الأفقية وراكي شفت (انت لاحظتي) مخاطبة الباحثة- مع السكرتيرة تكلمت معها وكأنها أختي، ولكن كايين ناس براوية (غرباء عن المصلحة) ما نعاملهمش (لا أعاملهم) بنفس المعاملة، حتى هذه السكرتيرة أتعامل معها أو مع غيرها وكأنها أختي ولكن في حدود وهي أساسا موجودة، دايمًا انحسها (أشعرها) من أنا ومن هي، دايمًا انخلي مسافة بيناتنا (بيننا)". تواصل الحديث: "أنا صح مانيش (لست) كاملة ولكن عندي مهارة التخطيط الإداري، اكتسبتها لأنني مانيش مكونة في الإدارة، هذه المناصب ماهيش (ليست) إدارية، لأن مهنتي التدريس مش إدارة الملفات، تعلمت الإدارة في الميدان، حتى رئيس الجامعة تكوينه ماهوش إداري. مهارة المتابعة والمراقبة تكتسب مع الوقت، وأنا عندي هذي المتابعة، مثلاً مشروع أقعد انتبع (أبقى أتابعه) حتى يوصل ولازم يوصل، وفي أغلب الحالات أوصله ومرّات ما يوصلش (لا يصل) لظروف، أنا أعمل ما بوسعي ولكن كايين حاجات تجاوزني. لازم أفرض وجودي في الاجتماع واندير الاجتماع لأن فيه موضوع للاجتماع ولكن باش انقولك (أقول لك) يمشي كما حبيت أنا، أقول لك لا، لأن فيه اللي يعرقل الاجتماع وهو اللي ماهوش (ليس) راضي، وهو الرجل لأنه يحب يبين رحو (يظهر ويستعرض قدراته). عندي مهارة ضبط النفس والتحكم في انفعالاتي وأنا معروفة بها

وانساعف بلبزاف (أراعي مشاعر الآخرين كثيرا)". أما (ع، و) مسيرة إدارية فتشير إلى المهارات التي تمتلكها، والتي يفرضها التسيير الإداري الذي لا ينجح بدونها وتجد صعوبة في ممارسة بعضها، لأنها تتطلب الحكمة والحنكة في التسيير، حيث تقول: "عندي مهارة المتابعة والرقابة وهذا ضروري لأنه باه (لكي) أوصل ملف كاين بزاف (يوجد كثير) من المراحل وعنده آجال، لازم انتبع (أتابعه) وفي آجال محددة حتى يوصل ويتنفذ، مرات استيقظ على الثانية صباحا واتذكر أن ملف نسيت أنه عندي خدمة بزاف (عمل مكثف). عمل الإداري هو التنسيق والمتابعة، عندي 100 موظف ول لازم اتبع الملفات على كل المستويات. المسؤول ماهوش (لا) يقود فقط، لا بل المسؤول يعني المتابعة، التنسيق بين الهياكل والمصالح التابعة له والمراقبة. أتعامل مع شباب وهو في 20 و 30 سنة كأهم، ممكن هم ما يعتبرونيش أم ولكن أنا أنعاملهم (أتعامل معهم) كأهم، فإذا كان لازم انعط عليهم وانلومهم (أصرخ في وجههم وألومهم) وأخذ قرار، رح أخذ قرار، والآن القرار الوحيد اللي ما اتخذتوش (لم اتخذه) هو أنني انمسلهم (أخصم من) الراتب الشهري. ما كانش مهارة في إدارة الاجتماعات، ولكن أقدر انمشيها (أسير اجتماع) ما دام أنا أترأس الاجتماع والقرارات رح تبان أثناء المناقشة اللي لازم تؤخذ، وإذا كان لازم أخذ قرار رح أخذ هذا القرار بعدما أشارك الآخرين. اللي يشارك في القرار ليس فقط العاملين معي في الإدارة العامة بل حتى زملائي في هياكل أخرى تابعة للجامعة، ولما أطبق القرار لازم أتأكد كيفاه أطبقه في مصالح أخرى وهذا هو الأهم، لهذا لازم يكون القرار أولا قانوني". وتشير (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية إلى المهارات التي تتميز بها في عملها الإداري، وإن كانت تقر أن الرجل يفوقها في الكثير من المهارات التسيير الإداري، الذي تعزوه إلى عامل التفرغ. في هذا السياق تقول: "ممكن أنني أسمع بزاف (كثير) وأتعامل مع الكل، اعمل بروح الفريق، فيه متابعة ورقابة وتنظيم للعمل، هذي

موجودة عند النساء، وفيه من الرجال اللي عندهم هذه المهارة، ولكن لما أقارن نفسي بهم ممكن تكون هذه المهارات عندهم لأنهم متفرغين أكثر مني، وأحياناً انغير (أغير) منهم لأنني ما عنديش (ليس لدي) الوقت بسبب مسؤوليات البيت. أقدر (أستطيع) قيادة اجتماع وما عنديش مشكل في هذا الأمر وإن كان في الإجتماع الكلمة للرجال أكثر. أحياناً اتحكم في الانفعالات ومرات أبكي. عندي قرارات ناخذها (أخذها) وأحياناً تنازلت، الجانب العاطفي يتغلب في هذه الحالة، وهنا انتازل، انخاف أنني أظلم".

توجد مبحثان من مجموع 14 من أفراد العينة النساء، تنفيان وجود اختلاف في التسيير الإداري بين الرجل والمرأة، حيث كل منهما يملك مهارات في التسيير وليس هناك تفوق لأحدهما على الآخر من حيث جودة أداء التسيير الإداري، لأن - في نظرهما - تتعلق المسألة بالقدرات الفردية وليس بعامل النوع.

هذا ما صرحت به (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية، حيث تقول: "هنا ترجع لشخصية الإداري، لابد يكون فيه الذكاء الاجتماعي، عموماً ما كانش فرق ولكن المرأة لما تسيّر الاجتماع مثلاً تقدر لأنها تاخذ بعين الاعتبار الوقت، ولكن الرجال ما دام أنهم متفرغين عندهم الوقت يمكن يستمروا في الاجتماع إلى منتصف الليل. في اتخاذ القرارات وجدت عند الإثنيتين، المهم الكفاءة العلمية، المهم يكون المسير سواء كان رجل أو امرأة يكون عنده جدول اجتماع. على العموم الرجال يتحكموا في انفسهم على النساء، المرأة على العموم ما تتحكمش في نفسها، شفت حالات لنساء زميلات بيكوا، الرجال لا". *

* أكدت غالبية المبحوثات التي أجرت معهم الباحثة المقابلات، صرامة هذه المبحوثة وجديتها في العمل وكانت هي وزميلتها في التسيير الإداري للقسم تؤخذان كنموذج للصرامة والجدية في العمل الإداري.

من جانب آخر، أجابت مبحوثة واحدة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء أن الرجل يتفوق على المرأة في التسيير الإداري بسبب توفر الخبرة والتجربة في مجال التسيير الإداري، بينما ضعف المرأة وعدم الثقة بنفسها تدفعها إلى انتهاج أسلوب التسلط في التسيير، مما يجعلها تسيئ استخدام المنصب الإداري الذي تشغله. تقول (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة: "مرّت عليّ إدارات رجالية ولا واحد تسلط بمفهوم أنه رجل، كنّا نحترمهم لأنهم كانوا ملتزمين بعملهم، فقط منذ السنة الماضية وللأسف أقولها لأنني امرأة أن تكون العمادة والقسم تتسلط فيه أستاذات. منذ سنتين لم يحصل اجتماع للأستاذة، كنت رئيسة اللجنة العلمية وعضو في المجلس العلمي كان الزملاء رؤساء الأقسام دائما يعقدوا اجتماعات دورية نناقش فيها ونتشاور ونحل مشاكل وإذا ما قدرناش (لم نتمكن من) حلها على مستوى القسم نرفعوها إلى العمادة ومن العمادة إلى رئاسة الجامعة بطريقة بسيطة، التسلط الذي أعيشه اليوم في الإدارة من قبل أستاذات وليس من قبل أستاذة رجال".

على ضوء ما سبق، يتضح وجود تقارب في إجابات غالبية أفراد عينة الدراسة في مجال التمايز في مهارات التسيير الإداري بين الرجل والمرأة، حيث أكد غالبية المبحوثين على وجود فروق في التسيير الإداري بين الرجل والمرأة، ووجود تباين واختلاف في أسلوب التسيير تبعا لمهارات التسيير الإداري، التي تتوفر عند كل منهما. من جانب أن الرجل المسيّر يتميز بكثير من المهارات، التي أهلته لامتلاك مواصفات القيادة، في مقابل تميّز المرأة المسيّرة بمهارات تتدرج في غالبيتها ضمن الخصائص الأنثوية، التي تتميز بها عن الرجل، بحيث أكد غالبية المبحوثين تميزهم بمهارة إدارة الاجتماعات، مهارة اتخاذ القرارات وإشراك الآخرين في صنع القرار وتغليب العلاقات الأفقية في مجال العمل، بالإضافة للعمل بروح الفريق،

بسبب توفر الخبرة المهنية في مجال التسيير الإداري، امتلاك الثقة بالنفس والعقلانية في التسيير والمرونة في التعامل، التي تعد شرطاً هاماً في امتلاك الكفاءة في مجال التسيير الإداري، ومن ثمة التميز في الأداء. في مقابل، امتلاك المرأة المديرة لمهارة المتابعة والمراقبة والتنظيم، الالتزام بالقوانين، القدرة على إدراك الجزئيات والتفاصيل الصغيرة، العمل في أكثر من اتجاه، بسبب الخصائص الأنثوية التي تتميز بها، والتي تعززت بفعل التنشئة الاجتماعية، حيث وجهت المرأة منذ نشأتها لأداء الأدوار التقليدية، التي تتطلب التنظيم والترتيب والمتابعة. بينما وجه الرجل لأدوار القيادة وصنع القرارات، الذي انعكس بدوره على الأدوار والمكانات في التسيير الإداري. مما يشير إلى أن أسلوب التسيير الإداري عند الرجل والمرأة يعكس قوالب الأدوار الاجتماعية، التي حددتها ثقافة وقيم المجتمع الجزائري، حيث ارتبطت مهارات ومؤهلات المرأة المديرة بأدوارها التقليدية، وارتبط تسيير الرجل بمصادر القوة التي منحها إياه المجتمع، مما جعل وضعهما مشابه لما هو عليه خارج التنظيم (بورديو، 2009).

لم تختلف مواقف غالبية المبحوثات عن ما أكدته غالبية المبحوثين، في التأكيد على وجود فروق في أداء دور التسيير الإداري بين الرجل والمرأة، من حيث تميز هذه الأخيرة بمهارات في التسيير الإداري، كمهارة المتابعة والمراقبة والتنظيم، العمل بروح الفريق، مهارة التواصل والتعامل الإيجابي، الانضباط في مواعيد العمل، الالتزام بالقوانين والصرامة والحزم في التسيير، وإن كانت تجد صعوبة في امتلاك مهارة إدارة الاجتماعات، مهارة اتخاذ القرارات، مهارة ضبط النفس. وقد عزت المبحوثات تميز المرأة عن الرجل بهذه المهارات إلى عامل التنشئة الاجتماعية وعامل الخوف. فالمرأة نشأت على الحرص على أداء الأدوار وتقبل الأوامر وتنفيذها دون نقاش، كما نشأت على الخوف، وتعزيز دونيتها في مقابل تفوق الرجل

وسيادته، مما ولد نوع من الإنكسار في شخصيتها ونقص الثقة بذاتها، الذي نشأ عنهما الضعف وعدم الإستقلالية في الرأي وتغليب الجانب الأنثوي في مجالات الحياة (Mead,1980)، والذي انعكس بدوره على مجال التسيير الإداري، هذا ما جعل الأداء يركز على جوانب من العمل ويخل بجوانب أخرى لعدم توفر المؤهلات اللازمة لذلك، بالإضافة إلى نقص التكوين والتدريب في مجال التسيير الإداري.

لا يمكن تجاهل مواقف بعض المبحوثين، الذين أكدوا على افتقار المرأة المسمى لخصائص ومهارات التسيير الإداري بسبب طغيان الخصائص الأنثوية على أدائها في التسيير، بالإضافة لنقص الخبرة والتجربة في هذا المجال، في مقابل امتلاك الرجل المسمى للمؤهلات والمهارات، التي تؤهله لأداء أدواره في التسيير الإداري بكل نجاح، مما يعني أنه الأقدر على القيادة من المرأة، لمحدودية قدراتها في القيادة. إلا أن مواقف القلة من المبحوثات قد نفت ذلك، بحيث أكدت على وجود تقارب في الأداء بين الرجل والمرأة في التسيير الإداري، لتوفر كل منهما على مهارات ومؤهلات التسيير، مما يعني أن المسألة لا تتعلق بالنوع بقدر ما ترتبط بتوفر المؤهلات والإمكانات في التسيير الإداري، وبالتالي الأساليب القيادية لا ترتبط بالذكرى والأنوثة.

بالنتيجة، تظهر إجابات أفراد عينة الدراسة أن التسيير الإداري في الجامعة ليس خاضعا إلى معايير موضوعية، تنظيمية يفرضها الموقع والمكانة وتفرضها الأدوار المتوقعة، التي تفترض مجموعة من المهارات والمؤهلات لدى المسمى الإداري، بقدر ما ترتبط بالخصائص الشخصية المميزة لكل نوع عن الآخر، وبناء على التصورات الجندرية المرتبطة بالقدرات والكفاءات، وليس وفقا للنظم والقوانين التنظيمية، بدليل أن المسمى الأكاديمي ليس معدا سلفا للتسيير الإداري، بل دوره الأساسي هو التدريس الجامعي، مما تطرح قضية التكوين

والتدريب، الذي يعد أساسياً لتحقيق الجودة في أداء دور التسيير الإداري. وإذا كان الرجل يمتلك مهارات في التسيير فهذا يعود إلى تجربته وخبرته في هذا المجال، الذي سبق فيها المرأة، وإلى الخصائص الذكورية التي عزّزها المجتمع في الرجل بفعل التنشئة الاجتماعية، التي عملت على ترسيخ التقسيم النمطي للأدوار الذكورية والأنثوية، فأفرزت نظام تراتبي هرمي بين الرجل والمرأة، من خلال اضطلاع الرجل بالأدوار القيادية والمرأة بالأدوار الإنجابية (شوي، 1995). إن المرأة المسيرة التي بدورها لم تعد سلفاً لتولي هذه المناصب الإدارية سواء من ناحية أن تكوينها اتجه إلى التدريس في الأساس، وأن توليها لهذه المناصب الإدارية لم يكن إلا لوقت قريب، فإن تنشأتها الأولى اتجهت في الأساس إلى الإعداد لتأدية الأدوار التقليدية من إنجاب ورعاية وتربية الأبناء، مما جعل التسيير الإداري يفتقر إلى التجربة والخبرة المهنية من جهة، ويتأثر بالخصائص الأنثوية التي ترسخت بالتنشئة الاجتماعية من جهة أخرى. مما يعني أن ترتيب الأدوار وتفاوت دور على آخر يمكن أن يرتبط بالتصورات والاتجاهات المرتبطة بالقدرات والإمكانات وليس وفق القوانين المنظمة للعمل وما يقتضيه الدور. وقد أوعزت كانتر (Kanter, 1977) اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي إلى ميل ونزعة التنظيم في توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الأدوار الاجتماعية للمرأة، التي غالباً ما تكون - كما يعتقد فيما يختص بالأدوار الاجتماعية - تتمتع بدوينه فيما له علاقة بمصادر القوة، مما يجعل النساء ضعيفات وعاجزات كما هو وضعهن في خارج التنظيم، والذي يؤدي بدوره إلى تصور سلبي عن المرأة القيادية.

وعلى ذلك، فإن الاختلاف بين الرجل والمرأة في أسلوب التسيير الإداري لا يمكن إيعازه إلى اختلافات وفروق شخصية فحسب، وإنما يمكن أن ينسب إلى فروق تنظيمية، بحيث أن المرأة لا تمنح لها كل الصلاحيات والقوة التي تمنح للرجل، بسبب الإطار التقليدي الذي يتبناه

المجتمع من خلال القيم والمعايير الثقافية المحددة للأدوار الاجتماعية بين الجنسين، وإن كانت المبحوثات أبدت رغبتها في الإستقلالية عن الإيديولوجيا التقليدية السائدة في مجتمع الدراسة، حيث تبدو الإيديولوجيا التي تمتلكها أقل تقليدية بالنظر إلى طموح المبحوثات في اكتساب المهارات، التي تؤهلها للتسيير الناجح، وسعيها لتأكيد ذاتها وإثبات جدارتها بالمنصب الإداري، الذي تتولاه من خلال التفاني في العمل والسعي لتحقيق التميز في الأداء والتفوق في العمل، حتى تتساوى مع الرجل (Berger. Rosenholts. Zelditch, 1980)، وإن كانت تجد عراقيل تحد من تحقيق ذلك أهمها النظرة السلبية للآخرين سواء كانوا رجال أو نساء.

تأتي هذه النتيجة متوافقة مع دراسة الرمادي (2002)، التي أظهرت أن المرأة تمارس الوظائف الإشرافية بفعالية مع تفاوت بين الرؤساء والتابعين في أولوية تلك الممارسات. كما بيّنت الدراسة أن مهارة التنظيم والمتابعة من أهم الوظائف التي تمارسها المرأة القيادية في نظر التابعين. وتتفق مع دراسة دورن، روكي وبابلويز (Dorne, Rouke & Papalewis, 2003)، التي أظهرت أهم السمات لدى المبحوثات وهي الصبر، التفكير الإيجابي، الحماس، الإصغاء، التنظيم، تحمل المسؤولية. كما تتفق مع دراسة برنر (Brunner, 2000) التي توصلت إلى أن هناك تمييز ضد المرأة نتيجة لثقافة المجتمع، حيث يعتقد الرجال أن الرجل لديه قدرة أكبر على السيطرة وضبط الأمور في مجال التسيير الإداري. وجاءت متوافقة مع دراسة الحسين (2011)، التي أظهرت أن المرأة القيادية تتميز بسمات عديدة منها حب الإطلاع على ماهو جديد، دقة في إعطاء المعلومات، عادلة، ملتزمة. كما بيّنت أن المرأة القيادية تفتقر إلى اللباقة والمرونة وعدم الصبر، لا تهتم إلا بالعمل وفوقية في التعامل مع الآخرين. ودراسة خصاونة (2007)، التي بيّنت أن نمط الثقافة التنظيمية السائد في الوزارة يؤكد الخصائص الذكورية في العمل، ولا يهيئ الفرص للنساء للاستفادة من التقدم الوظيفي، ولا يتناغم مع الثقافة الأنثوية في

ممارسة الأدوار القيادية بسبب قوة الممارسات التنظيمية القائمة على تغليب السلطة الذكورية وتعميقها لخصائصهم.

تتعارض الدراسة الحالية مع دراسة الحسين (2011)، التي أظهرت أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم ذات مهارات إدارية عالية، من حيث امتلاك مهارة إدارة الاجتماعات بكفاءة، العمل بروح الفريق، التفاعل وتتعاون مع الجميع، التميز بالإبداع وتنسيق الجهود بالمؤسسة، وأنها تتميز بالمصداقية. كما تتعارض مع دراسة دورن، روكي وبابلويز (Dorne, 2003, Rouke&Papalewis)، التي أظهرت أن المرأة تستخدم الأسلوب التعاوني أكثر من الرجل في اتخاذ القرار، مما ينتج عنه المشاركة في السلطة. كما أن المرأة ديموقراطية أكثر من الرجل، لأن هذا الأخير يوجه للمهمة وهو سلطوي، بينما تعتبر المرأة مثالية ومشاركة وتحمل المسؤولية وتقبل المهمات الصعبة. وتختلف عن دراسة البشاشة (2008)، التي أظهرت أن المرأة القيادية تمتلك السمات من وجهة نظر رؤسائها.

رابعاً: التمايزات الجندرية من حيث الأخطاء المرتكبة في التسيير الإداري

أشار غالبية المبحوثين أن المرأة المسيّرة أكثر ارتكاباً للأخطاء في التسيير الإداري من الرجل المسيّر لعدم امتلاكها لسمات الشخصية القيادية، التي تؤهلها للتسيير الإداري. فهي تفتقد إلى القدرة على الفصل بين الشخصية المهنية، التي تتطلب التمييز بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي وتتشترط مجموعة من المؤهلات ومهارات التسيير الإداري، التي تكتسب بالتدريب والتكوين والممارسة الفعلية للدور، وبين الشخصية الذاتية التي تتأثر بالخصائص الأنثوية كالعواطف والإنفعالات، حيث تطفو على شكل ممارسات تدل على عدم النضج المهني وعدم القدرة على التمييز بين ما هو شخصي، وبين ما يقتضيه الدور المؤسسي، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء من خلال ارتكاب أخطاء في التسيير الإداري. هذا ما أكد عليه 18 (ثمانية عشر) مبحث من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال المسيّرين. وقد أرجع هؤلاء المبحوثين الأخطاء التي ترتكبها المرأة في التسيير الإداري إلى قلة الخبرة المهنية في التسيير الإداري، ادخال الجانب العاطفي في مجال العمل، نقص الثقة بالنفس، مما يؤثر سلباً في قدرة المرأة المسيّرة على اتخاذ القرارات، وفي التزام العاملين بتعليماتها، بالإضافة إلى عدم القدرة على التحكم في الإنفعالات وضبط النفس، بسبب تكوين المرأة الفطري ورواسب التربية والتنشئة، التي تركت آثارها على شخصيتها بتعزيز بعض الصفات كالخضوع، الخوف، سهولة الانقياد والضعف. من بين من أكد على ذلك، (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق، الذي يرى أن الجانب العاطفي ونقص الثقة بالنفس اللذين يطغيان على سلوك المرأة المسيّرة، من أهم الأسباب التي تجعلها أكثر عرضة للوقوع في الأخطاء مقارنة بالرجل، حيث يقول: "الجانب العاطفي، وادخاله في العمل مقارنة بي، هذه هي مشكلتها. أنا كنت حازم، صارم، صرامة تخليك (تجعلك) تبني علاقات مع الآخرين، كنت أحاول أن أكون عادلاً إلى أبعد

الحدود. حصل لي مرة مشكل مع أستاذ من القدم (من ذوي الأقدمية في القسم) اعملتوا (أرسلت له) تبرير غياب، جا (جاء) يعيط (بصرخ) عندي ويحتج، قلت له بطريقة لبقة ذكية، أنا عملت لك تبرير لأنني توحشتك (اشتقت إليك)، قلت له بطريقة إنسانية، بدا (أصبح) يضحك. تحكمت في الموقف وفي نفس الوقت وصلت له رسالة، وبعدها جا لعندي (جاء إلي في مرة أخرى) لتبرير غيابه من نفسه. المرأة عندها الجانب العاطفي والتردد اللي يخليها تبتعد عن الموضوعية، القرار من المفروض مايكونش (لا يكون) انفرادي، لما يكون تعسفي رح يضر ولهذا من الأحسن يستأنس بالآخرين ويشاورهم باه مايغلطش (حتى لا يخطئ) وهي موجودة عند المرأة في الإدارة الجامعية (بمعنى أنها تتفرد بالقرار). أما عن الأخطاء التي يرتكبها الرجل في التسيير الإداري، يقول المبحوث: "فيه أخطاء عند الرجل الإداري وهي الصرامة لأبعد الحدود لدرجة تكون مواجهة مباشرة، والرجل الإداري يهاجم الرجل، مع المرأة يستفسر منها، يراعيها. والرجل ما يحبش لما يدير (لما يقع) مشكل أنه يشتكي ويتنازل لمشاورة الآخرين". ويؤيد (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي ما أكده (ب، و) في أن طغيان العاطفة على سلوك المرأة المسيّرة هو السبب الرئيسي وراء الأخطاء في التسيير، حيث يقول: "الجانب العاطفي لما يتغلب عليها ويغيب العقل هو اللي يوصل لهذا الشي (تقع في الأخطاء)، تحاول ضبط النفس مما يدل أن الجانب الانفعالي يطغى عليها، شفت (لاحظت) في موقف معين مع بعض الأساتذة أئين تتعامل معهم بفوقية مثلا تصحح للأستاذ وتعاود (وتعيد) وتتجاوز حدودها، وهذا الأستاذ قال لها ما انزידش أتعامل معك (لن أتعامل معك) مباشرة وكنت أن الوسيط بينهما، أصبحت المراسلات بيناتهم (بينهما) تمر عبري أنا (عن طريقي)". ويؤكد (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسيّر أكاديمي من خلال تجاربه مع المرأة المسيّرة، أنها تدخل الجانب العاطفي في العمل الإداري، والضعف أمام المواقف التي تقتضي الحزم والموضوعية

في اتخاذ القرارات. في هذا السياق يقول: "تدخل الزميلة الجانب الاجتماعي (التعاطف مع الآخرين)، راكي شفت (إنك لاحظت) - يخاطب الباحثة- جات لعندي باه اتعاطف مع طالبة وهي أساسا ما قرأتش كامل (غابت طول الفصل الدراسي)، كيف أساعدها وتأخذ السنة (تنجح)، تريد (يقصد زميلته) أن أعطيها الضوء الأخضر باه تنجح هذه الطالبة، مستحيل، كيف اجي تسألني واش انديروا (ماذا نفعل) والمسألة واضحة بانية* . يواصل المبحوث حديثه: "هذي من الأخطاء اللي ترتكبها المرأة الزميلة الإدارية في العمل، ولكن لما تقتنع تتقبل مشي (ليس) عن طريق الفرض".

يشير (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي إلى الأخطاء التي تقع فيها المرأة المسيرة، التي تعود - حسب - إلى عدم فصلها بين دورها كمرأة في المجتمع ودورها كمسيرة في الإدارة الجامعية، الذي يتسبب لها في الكثير من المشكلات، حيث يقول: "عندها تشبث بالسلطة اللي تدخل فيها قضايا شخصية، لتنتقم، هذا اللي يخليها تتمسك بالسلطة لأبعد الحدود، ما عندهاش (ليس لديها) قدرة باه تفصل (لتفصل) بين العمل الإداري وكونها مرأة، فيه صراع كبير في الجامعة، أعرف زميلات بعدما كانوا صديقات تحولوا إلى عداوة رهيبة، عشتها أمامي وشفتها، شفت (لاحظت) صراع رهيب، من يفرض نفسه في السلطة، فيها أمور شخصية. كاين بعض النساء متمسكين بالسلطة أكثر من الرجل، عندها روح الإنتقام غير

* أثناء اجراء المقابلة مع المبحوث كانت زميلته الإدارية في اجتماع المداولات لتقييم أعمال الطلبة وترسيم قائمة الناجحين والراسيين، وكانت تتردد عليه في مكتبه عند أي مشكلة تواجهها، حيث دخلت المكتب أكثر من ثلاث مرات تستفسر عن الإجراءات التي يجب أخذها، وكانت تحاول اقناع المبحوث بظروف غياب طالبة وانجاحها بالإقناذ.

معقولة، عندها حب الإستقلال بالقرار والاستحواذ عليه وفرض الرأي حتى على مستوى بعض اللجان وبعض الإدارات، خاصة إذا كانت شوية (قليلا) متمردة". ويتحدث عن الوضع الذي وصل إليه القسم الذي ينتمي إليه، الذي تديره مرأة: "الإدارة اليوم في القسم غير مرغوب فيها، ومادام غير مرغوب فيها اللي يجي مرحبا به وبعدها الحكم له أو عليه. إذا كانت المرأة متسلطة وتكون (يصمت قليلا ثم يواصل الحديث) قال لي زميل رانا في معسكر. هذا كثير، عمرها ما كانت الأمور هكذا، السلطة شي والتسلط شي آخر، السلطة تعني العدل بين الناس والتسلط هو محاولة الفرض باستخدام القوة، ناقصة نقص كبير للخبرة (يقصد زميلاته في التسيير الإداري) في مجال المعاملة، ما عندهاش الثقة بالنفس". أما عن الأخطاء التي ارتكبتها في التسيير الإداري، يقول: "ممكن تكون أخطاء ولكن في حالات قليلة جدا، في حالة ضعف. مثلا كان عندي مرأة في المصلحة ملت ليها (ملت إليها)، ما شفتش (لم أر) عيوب فيها، بطء في التسيير، تماطل في اتخاذ القرار، تغاضيت عليها ولكن بعدها خلصتها (دفعت ثمن غلطتي)، كان على حسابي أنا". ويصف (م، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي طريقة إدارة المرأة المسيّرة لعملها وعلاقتها مع الآخرين في قوله: "عند النساء المسؤولات (المسيّرات) الإرتجال وعندهم تعسف وعدم التريث في الأمور، وما عندهمش مرونة، ضيق الصدر، لاحظتها. تكونت حساسيات بيناتهم (فيما بين النساء)، كابن صراع بيناتهم، مع أن فيه منهم قدرات ويخدموا مليح (بشكل جيد)، ولكن القيم الفاسدة هي اللي تعرقل المرأة". وينفي (أ، د) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق وجود العاطفة عند المرأة المسيّرة، لأن ما لاحظته في سلوكها هي القساوة في التعامل، الذي سبّب النفور من طريقة تسييرها. يقول: "لاحظت على المرأة الإدارية التكبر، الشعور بالأنأ أكثر من اللازم، يعني الغرور، القساوة في المعاملة. هذي اللي راكي اتشوفي فيها (ترينها)، (يشير المبحوث إلى أستاذة، التي كانت مسيرة أكاديمية

سابقة على مستوى القسم وكانت جالسة مقابلة لنا أثناء إجراء المقابلة في قاعة الأساتذة غطت معي غلطة، كنت لما أدخل لمكتبها تعاملني بجدّة، واش تحوس (ماذا تريد) - تتصرف بعنف- وكانت تصدمني وأنا حاقّد عليها، مازلت لحد الآن شد عليها هذا الحقد (حاقّد عليها). ويقرّ (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي أنه لم يلاحظ تجاوز في المعاملة عند الزميلات المسيرّات، خاصة من حيث اللباس واستخدام وسائل الإثارة، وإنما يعانون من نقص الثقة بالنفس ولهذا يظهر على سلوكاتهن مظاهر التبعية والإنقياد. يقول: "لم ألاحظ عند الزميلات المبالغة في اللباس والإثارة، ماهيش (ليست) موجودة حتى عند الأستاذات، وإن وجدت فهي حالات استثنائية جدا. الزميلة تتقبل آراء الآخرين وعندها تصرفات التبعية، هي سهلة الانقياد ويكفي تقنعها تمشي مع رأيك، ممكن هذا الشيء ليس موجودا عند بعض الرجال، ماكانش (لا يوجد) مشكل مع المرأة الزميلة، أقنعها تمشي في الرأي". ولم يختلف موقف (م، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي عن مواقف زملائه في التأكيد على تغلب الجانب العاطفي عند المرأة المسيرّة وعدم قدرتها على التحكم في انفعالاتها، حيث يقول: "عندها العاطفية، وهذي من الأشياء اللي تخلي الزميلة مرات تغلط (تخطئ). مشكلة المرأة أنها ما تتحكمش (تتحكم) في انفعالاتها، في مرّة كنا في اجتماع مع مديرة قسم الانجليزية زعفت (غضبت) وغادرت الاجتماع، تعصبت، رحنا (ذهبنا إليها) ورجعناها وهذا من الوضع، مرّات تضعف وتنفعل، وكاين مرّات وصرات لي (حصل لي) زميلات بكوا عندي، يجوا يشتكوا وفي لحظة ضعف بيكوا، ولكن أنا ما انتأثرش (لا أتأثر)، لما آخذ قرار مانتراجعش فيه (لا أراجع عنه)". ويؤكد (ب، ع) مسيرّ إداري أن أكثر السلوكات، التي لاحظها على زميلته في التسيير الإداري عدم التحكم في الانفعالات وهذا ما يسبب عدم قدرتها على إدارة الأمور والتحكم في المواقف. يقول: "بزاف وين انشوف (كثيرا ما أرى) زميلة لما تواجهها مشكلة أو تعمل شيء أو تحس

بالحقرة (بالاضطهاد) تبكي وادمع (تدمع). أنا مثلاً لما أحس بضغط من المسؤول المباشر لي، إذا كنت معه لوحدي أجيبه (أواجهه) وإذا كنا مع جماعة انخليه (أتركه) حتى يكون لوحده. الزميلة لا، تنوض (تبدأ) تبكي وفي أغلب الأحيان تتسحب، في كثير من الأحيان ما تقدرش (لا تستطيع) تتحكم في انفعالاتها".

من جهة أخرى، أجاب مبحوث واحد من مجموع 20 من أفراد العينة الرجال أن المرأة المسيّرة أقل الأخطاء مقارنة بالرجل، حيث يقول (م، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي: "المرأة عموماً أقل أخطاء لأنها تقدر تشوف (يمكنها إدراك) التفاصيل الدقيقة، الأخطاء تكون في التفاصيل والمرأة أقدر على المتابعة وإدراك التفاصيل". لم يجب مبحوث واحد عن السؤال.

أما عن مواقف المبحوثات فيما يتعلق بالأخطاء المرتكبة في التسيير الإداري، أقرّت غالبيةن أنها أكثر ارتكاباً للأخطاء، وقد أرجعت ذلك إلى نقص الخبرة المهنية، حيث أن التكوين في الأساس اتجه إلى التدريس وليس إلى التسيير الإداري، بالإضافة إلى قلة التجربة في العمل الإداري بسبب عدم تقلد مناصب إدارية كثيرة في الجامعة مقارنة بالرجل، وهناك من المبحوثات من ردت الأخطاء إلى إدخال العاطفة وعدم التحكم في الإنفعالات وضبط النفس، في حين أشارت بعضهن إلى ضغوطات العمل بسبب أعباء التدريس والواجبات الأسرية والمسؤولية في الإدارة. هذا ما أكدت عليه 11 (أحد عشر) مبحوثة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء، من بينهن (ل، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية، التي ترد الأخطاء التي وقعت فيها إلى نقص الخبرة في مجال التسيير الإداري، وتتفي أن تكون للعاطفة دخل في ذلك، حيث تقول: "مانيش (لست) عاطفية، ماعنديش (ليس لدي) العاطفة في الإدارة، لأنني معتمدة على فريق، ممكن أرجع الأخطاء لنقص الخبرة بالعمل الإداري، عندي ثقة بنفسني، أتعامل لما

أجيني (تأثيني) ضغوطات (من المسؤولين) بالحيلة. مثلاً الإدارة تطلب مني عدد العمال اللي خرجوا في احتجاج، وهذا صعب، عانيت منه، كل ما يجي هذا المطلب أعمل له تصرفاً، أحياناً أنزل للقاعدة وأتكلّم مع العمال حتى ما انكونش (لا أكون) خائنة في نظرهم ومن جهة أخرى ما نخرجش (لا أخرج) مع المسؤولين بوجه صحيح (لا أوجه الإدارة العليا بشكل مباشر) لأن عندي عمل إداري ألتزم به، لأبد تكون فيه حكمة في التصرف". وتؤيد (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية ما ذهبت إليه زميلتها، في أن العاطفة ليست سبباً وراء الأخطاء التي تقع فيها، بل ما تعانيه هي قلة التجربة في التسيير الإداري لعدم امتلاكها المعطيات الكافية الخاصة بالعمل الإداري وهنا تقول: "ما اندخلش (لا أدخل) الجانب العاطفي، عندي ثقة بالنفس، ما نخلقش مشاكل (لا أثير مشاكل) في العمل. الأخطاء اللي ممكن أحس فيها بالضعف ماهيش الخبرة ولكن قلة المعرفة، ما عنديش معطيات كافية، كل ما تكون معطيات أكثر تكون ثقة بالنفس أكثر، لست سهلة الانقياد، وعندي قدرة على اتخاذ القرار، حتى وإن وصلت أن أستقيل ما فيش تردد". أما (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيرة أكاديمية فتدّعي الأخطاء، التي وقعت فيها إلى نقص الخبرة في التسيير الإداري وإلى الجانب العاطفي، حيث تقول: "كاين (توجد) أخطاء حصلت مني عن غير علم ودراية، عدم الخبرة، هذي انقولها لك (أؤكدّها لك). في 2010 والآن مشي كيف كيف (ليس كما كنت)، كاين (يوجد) اختلاف كبير بسبب اكتسابي للخبرة، بالإرادة قدرت باه توقف هذي (استطعت أن أسير هذه) المصلحة مع أنها يخصها بزاف (ينقصها الكثير) من الأمور. أنا عاطفية جداً، وين انحس (أين أشعر) أنني أنثى ويعاملوني زملائي على أنني أنثى مع أنني في هذا المنصب، لما نكون في اجتماع وكل الزملاء رجال ويبدأون (ويبدأون) يتكلموا ويمكن حتى يتشاجروا ويقولوا كلمة غير لائقة، أنا وجهي يثّلون ألوان وألوان وما نلقاش واش اندير (ولا أعرف ماذا أفعل). من بعد ولاو

(أصبحوا) زملائي يشدوا نفوسهم (يتحكموا في انفعالاتهم) ويراعوا أنني معهم. والآن الكثير من الألفاظ مارهمش يقولوها (لم يعد الزملاء يقولونها أمامي)". وتعترف (ع، و) مسيرة إدارية بارتكابها لأخطاء في مجال التسيير الإداري وأرجعت ذلك إلى الضعف في بعض الأحيان، والجهل وعدم امتلاك المعرفة الكافية، بالإضافة إلى عدم التحكم في الانفعالات. تقول: "ممكن حصل أنني ضعفت، وممكن يكون عن جهل ولكن لم أندم، وحتى مع الصعوبات اللي موجودة في الإدارة لا أندم، لأنني راني اتعلم (أنا أتعلم)، مانيش (لست) كاملة، لا، رغم أن عندي 27 سنة عمل في الإدارة (كانت تشتغل في الوزارة، والمنصب القيادي الذي تحتله حاليا في الجامعة لا يزيد مدته عن سنة وشهرين) ولكن كل يوم أتعلم حاجة (شيء جديد) وشفت وين (لاحظت أين) وصلت قدراتي في التسيير. كاين بعض القرارات اتخذتها وممكن غلطت (أخطأت) فيها ولكن اتخذتها بحسن نية، مشي (ليس) معناه أنني خرجت عن القانون، لا، أبدا. أنا أهم شي عندي أن القرار يكون حسب القانون، لأنني أنا إدارية وأعرف القوانين وعمري ماعملت بعيدا عن القوانين المنظمة للعمل، مرّات ألقى نفسي تسرعت في القرار، لأنني إنسان، لكن انشوف كيفاش (أبحث كيف) أنقذ الموقف وأصحح هذا القرار، ولكن مالازمش أنني انبين (لا يجب أن أظهر) هذا الشي. ماعنديش قدرة على التحكم في النفس وضبط الانفعالات، لست حقودة، ولكن مانقدرش (لا يمكنني) اتحكم في نفسي، أنفعل، لما انشوف (أرى) وضعية ما ما نقدرش اسكت (لا يمكنني السكوت) أو أتكلم بشوية (بهدوء)، ببرودة، ولكن أبدا وما تصرّاش (لا يمكن أن تحصل) أنني ألجأ إلى زميلي في العمل باش أشكي (لكي أشكو) له همومي، لا، أبدا". وتؤكد (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية أن الأخطاء التي وقعت فيها ناتجة عن نقص الخبرة ولهذا لا تجد مشكلة في اللجوء إلى من يملك أكثر خبرة ودراية بالتسيير الإداري من الجنسين. في هذا تقول: "من الأخطاء اللي ارتكبتها ترجع لنقص الخبرة، القرارات

لما أخذها لازم أفكر فيها وأستشير الجنسيتين في العمل، اللي عنده تجربة أكبر. مثلاً لما آخذ قرار في شي اللي ما عنديش علم به (الذي لا أملك المعطيات الكافية حوله) ألجأ إلى العميد أو نائب رئيس الجامعة". أما (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية فتعتبر أن العاطفة وراء بعض القرارات، التي اتخذتها ومع ذلك لا تتأسف على ذلك، كما ترى أن ضغوطات العمل والمسؤوليات الأسرية وراء عدم قدرتها في تحقيق التوافق. تقول: "أحاول أن أكون متوازنة وأنا صراحة إنسانة عاطفية بطبيعتي، خذيت قرارات ولكن ما تراجعتش فيها لأنني عارفة أن الجانب العاطفي هو اللي طغى، ولكن ما نندمش عليها. لقيت ضغوطات في التوفيق بين العمل هنا وفي البيت".

أجابت مبحوثة واحدة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء، أنها لم تقع في الأخطاء في التسيير الإداري، حيث تقول (ب، ز) أستاذة التعليم ومسيّرة أكاديمية*: "ما وقعتش (لم أقع) في أخطاء، لما يكون ضغط من الأعلى انهم (أعلم) الآخرين، وانقوللهم مشي (وأقول لهم لست) أنا صاحبة الأمر. تعلمت كثير من الدبلوماسية وعلم النفس مع البريطانيين (تحصلت على درجة دكتوراه من بريطانيا). تعلمت منهم الضرافة (اللباقة واللطافة) اللي تخليك تقبلي (التي تجعلك تقبلين) القرار في حرير، تتقبلي حتى وانت في الأساس ممكن رافضة للقرار". أما مبحوثة واحدة من مجموع 14 من أفراد العينة النساء، تعتبر أن الرجل المسير أكثر عرضة لارتكاب الأخطاء بسبب تغلب النزعة الذكورية، حيث تقول (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب)

* للمبحوثة خبرة كبيرة في مجال التسيير الإداري لأن منذ بدايتها في العمل تقلدت عدة مناصب قيادية في الوزارة وفي الجامعة، حيث تملك 35 سنة خبرة مهنية في العمل الإداري بين الوزارة والجامعة وكذا التدريس الجامعي.

ومسيّرة أكاديمية سابقة: "الأستاذ المسؤول عنده مشكل وهو الضعف أمام المرأة، ومعظم الأساتذة يلاحظوا ذلك، الضعف أمام المرأة ما يخلّش (لا يجعله) يتحكم في الأمور الإدارية لا شعورياً، ينتقل من مسؤول إلى رجل إلى ذكر، وهنا رح يدخل النزوع الذكوري في مجال العمل الإداري وأنا شفتها (لاحظتها) على أعلى مستوى، يفقد تحكمه أمام المرأة". لم تجب مبحوثة واحدة عن السؤال.

وفق إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، يلاحظ التركيز على الأخطاء التي تقع فيها المرأة المسيّرة أكثر من أخطاء الرجل المسيّر، على اعتبار أن المرأة المسيّرة أقل خبرة وتجربة في مجال التسيير الإداري، بالإضافة إلى عدم قدرتها على الفصل بين ما يقتضيه الدور المؤسسي والعمل ضمن الإطار الذي يحدده قانون العمل في الجامعة، وبين الجوانب الشخصية التي طغت على الممارسات في التسيير الإداري عند المرأة، مما جعلها أكثر عرضة لارتكاب الأخطاء من الرجل، هذا الأخير الذي أهله قوة شخصيته التي اكتسبها من المجتمع الذي ينتمي إليه، وتوليه لعدة مناصب إدارية في الجامعة إلى التحكم في آليات التسيير الإداري والتميز في الأداء. في مقابل المرأة التي لم تلج مجال التسيير الإداري إلا في وقت قريب، وعدم تشكل شخصية مهنية لديها تتركز على معايير موضوعية في مجال التسيير الإداري، نتيجة افتقادها للقدرة على الفصل بين ماهو ذاتي الذي يخصها كمرأة وبين ماهو موضوعي يفرضه دورها كمسيّرة أكاديمية، الذي أوقعها في أخطاء في ممارستها للدور الإداري، بسبب تغلب العاطفة على التعقل والتسرع على التروي والتأني في اتخاذ القرارات، غياب الحكمة والمرونة في التعامل مع الآخرين، نقص الخبرة وقلة التجربة في مجال التسيير الإداري، بالإضافة

لضغوطات العمل ومسؤوليات الأسرة، التي تعد أيضا من العوامل المساهمة في الوقوع في الأخطاء.

إذن، تظهر النتيجة وجود فروق بين الرجل والمرأة المسيّرة من حيث الأخطاء المرتكبة في التسيير الإداري لصالح الرجل الذي يعد أقل الأخطاء نتيجة توفره على الخبرة المهنية وامتلاكه لمهارات التسيير، التي تؤهله لأداء الدور بشكل أفضل من المرأة، كما تشارك التنشئة الاجتماعية في تحديد فعالية كل من الرجل والمرأة في ممارسة التسيير والمشاركة في صنع واتخاذ القرار الإداري، حيث تجعل الرجل المشارك الأساسي في صنعه، بدليل أن الرجل والمرأة المسيّرين لم يتلقيا التكوين اللازم للتسيير الإداري في الجامعة، بحكم أن دورهما الأساسي هو التدريس الجامعي، لكن أسبقية الرجل للقيادة في المجتمع (الأسرة، مؤسسات المجتمع) ومواقع المسؤولية في الجامعة مكنته من امتلاك مهارات التسيير الضرورية، التي تقلل من نسبة الوقوع في الخطأ في التسيير الإداري في الجامعة، على خلاف المرأة المسيّرة.

كما تظهر النتيجة سعي غالبية المبحوثات لتأكيد ذاتها وإثبات جدارتها بالمنصب الإداري، وتعزيز الثقة بقدراتها وإمكاناتها، ولهذا ترد الأخطاء التي وقعت فيها إلى قلة خبرتها ونقص تجربتها في التسيير الإداري، وليس إلى تكوينها الفطري والاجتماعي، وإن كانت قلة منهن لم تتكرر تأثير هذا الجانب على أداء الدور. مما يدل على وجود علاقة وثيقة بين المهارات في التسيير الإداري والأخطاء المرتكبة فيه، بحيث كلما ارتفعت درجة امتلاك مهارات التسيير الإداري كلما قلت الأخطاء في التسيير، وكلما قلت المؤهلات ومهارات التسيير الإداري كلما ارتفعت الأخطاء عند المسيّر الأكاديمي، وهو الملاحظ عند غالبية المبحوثات. لكن لا يعني هذا أن الرجل المسيّر في منأى عن الأخطاء في التسيير الإداري، لأن هناك من المبحوثين والمبحوثات من أشاروا إلى بعض الأخطاء، التي وقع فيها الرجل في التسيير الإداري وإن

كانت أقل مقارنة بأخطاء المرأة المسيّرة، فهي لا تخرج عن الخصائص الذكورية التي تميّز الرجل كالضعف أمام المرأة واللين في التعامل معها في مقابل الصرامة لحد الشدة، والخشونة في التعامل مع الرجل الزميل الذي يراه ندا له، التعصب في المواقف والإنفراد بالرأي.

يستنتج مما سبق، وجود فروق في التسيير الإداري بين الرجل والمرأة المسيّرين في مجال الأخطاء المرتكبة، من جانب أن المرأة المسيّرة أكثر ارتكاباً للأخطاء من الرجل المسيّر، الذي يمكن رده إلى قلة خبرة المرأة المسيّرة ونقص تجربتها في التسيير الإداري في الجامعة على خلاف الرجل، بدليل أن غالبية المبحوثات يعد المنصب الإداري الذي تتبوءه أول تجربة لها في التسيير الإداري، هذا ما يؤكده الجدول (49). كما يمكن رده إلى البناء التنظيمي في الجامعة الذي مازال تفاضلياً، حيث تؤكد المؤشرات أنه تقليدي، بدليل التركيز على أخطاء المرأة المسيّرة والتغاضي عن أخطاء الرجل المسيّر وكأنه إعلان عن حقيقة وجودية مؤمن بها المجتمع الجزائري وهي أن الرجل لا يخطئ لأنه يتميز بالحكمة والعقلانية والروية في التفكير، بينما المرأة معرضة للخطأ لأنها تتميز بالضعف والعاطفة والخضوع، مما يدل أن آليات إعادة إنتاج التفاضل الجندي ما زال فعالاً في مجال التسيير الإداري في الجامعة، وبالتالي استمرار القيم التقليدية في تحديد الأدوار والمكانات عند المسيّرين الأكاديميين رجالاً ونساء في الجامعة. مما يمكن القول أن الإتجاهات التي يمتلكها المبحوثين تعبر عن امتزاج الإيديولوجيا اللامساواتية بالثقافة السائدة في المجتمع، في حين تعبر اتجاهات المبحوثات عن إيديولوجيا مساواتية، تسعى إلى التحرر من الصورة النمطية التي رسمتها قيم المجتمع عن المرأة، والرغبة في تطوير الذات وامتلاك المؤهلات، التي تفسح المجال للارتقاء في المناصب وتحقيق الجودة في الأداء.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة البشاشة (2008) التي أظهرت أن الخبرة تعد معيارا أساسيا في وصول المرأة إلى مركز قيادي لأنها تكسب المرأة القيادية حرفية ومهنية عالية من خلال ثقتها بنفسها وثقة الآخرين بها.

خامسا: العوامل المساهمة في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة

من العوامل التي ساهمت في قلة تواجد المرأة في المناصب القيادية في الجامعة مقارنة بالرجل، المرأة ذاتها، من خلال عزوفها وانسحابها عن العمل في مجال التسيير الإداري بسبب المسؤوليات الأسرية التي تقع على عاتقها، والتي تتعارض مع الوقت الذي تتطلبه الإدارة من خلال العمل بدوام كامل، ارتباط مصيرها بقرارات أفراد العائلة، قلة الخبرة بالتسيير الإداري ونقص الكفاءة. هذا ما أكد عليه 16 (ستة عشر) مبحوث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال (أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين)، حيث يعتقد هؤلاء أن السبب الرئيسي وراء قلة النساء في التسيير الإداري بالجامعة يعود إلى انسحاب المرأة ذاتها وعزوفها عن تقلد المناصب الإدارية في الجامعة، حيث يشير (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق إلى أن المرأة ذاتها ترفض الإدارة بسبب الوقت، مسؤولياتها الأسرية، عدم استقلالية قراراتها عن محيطها العائلي، هذا ما يتضح في قوله: "في فترة من الفترات كانت المرأة تحجم، ينبغي أن نعترف أن المرأة لديها قيود أخرى. شكون (من؟) الزوج اللي يحب تقعد زوجته 8 ساعات في اليوم في الإدارة، وإذا كان ديموقراطي ويحب تقعد 8 ساعات في اليوم في الإدارة معناه أنه يفكر في الثانية (الزوجة الثانية)، ولهذا التدريس للمرأة أفضل لأنه عندها يوم وعلى أقصى تقدير يومين، توفي (تكمل) نصاب العمل، تهتم ببيتها، بنفسها، بزوجها، بأولادها. الأحسن للمرأة التعليم والطب في تقديري، لهذا المرأة لما تقبل على هذه المناصب، عندها أيضا عراقيل وعندها موافقة الزوج والأخ والأب للعمل في الإدارة، لأن هذا داخل وهذا خارج من عندها في المكتب والمجتمع الجزائري مازال مريض، مريض بالشك. في الجانب العلمي ممكن تقدمنا لكن في الجانب الاجتماعي للأسف (يتهدد ويصمت قليلا) الآن عندنا أرمدة من الدكاترة ولكن الذهنية مازالت فيها الشك والتفكير السلبي أو التوهم وتصديق الوهم وهذا مايساعدش (لا

يساعد) المرأة، حتى وإن كانت في مركز قيادي رح تدفع ضريبة غالية، هذا إذا كان هنا في العاصمة فما بال برّة (في المناطق الأخرى من التراب الجزائري)، كايين (يوجد) عبث". ويؤيد (أ، ر) أستاذ مساعد (أ) فيما ذهب إليه المبحوث (ع، ب) في أن عامل الوقت والمسؤوليات الأسرية، التي تقع على عاتق المرأة وراء قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة وفي هذا يقول: "ممكن يرجع للمرأة، هي ماتحبش (لا ترغب) الإدارة لأنها رح تاخذ من وقتها، وماتنساش (ولا ننسى) أنه عندها مسؤوليات عائلية اللي تمنعها باش (لكي) تختار الإدارة، وأصلا المرأة اللي يوالمها (الذي يلائمها) هو التدريس أو الطب لأنه يتماشى مع طبيعتها، وعلى هذا أظن أن المرأة هي اللي ماتحبش الإدارة. وشوفي (لاحظي) كل اللي موجودين في الإدارة بالتعيين، ماكانش (لا توجد) اللي جات (التي جاءت) بالانتخاب، والمرأة ما يخيرهاش (لا يختارونها) لأنها تتغيب (يقصد عطلة الأمومة)". ويرجع (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي قلة النساء إلى قلة مساهمتهم وعدم توفرها للمؤهلات الضرورية للتسيير الإداري بسبب ضغط المسؤوليات الأسرية، حيث يقول: "لأن مساهمة المرأة قليلة، حتى يُسمح لها العمل في الإدارة لازم تتوفر فيها شروط، فإذا توفرت هذه الشروط تفقد تخير (تختار) الأصلح (يقصد السلطة)، ولكن إذا كان الاختيار محدود ماتقدرش، ولهذا فيه هروب من العمل الإداري بسبب الضغوط (مسؤوليات البيت) والكثير من النساء نلقاوها (نجدها) عاجزة على مواصلة عملها على أكمل وجه، بالإضافة لعزوف المرأة". ويؤيد (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي زميله (ح، خ) في أن قلة النساء في التسيير الإداري يعود إلى المرأة ذاتها لأنها لم تثبت جدارتها وأحقيتها بالمنصب القيادي، حيث أن كل المسيّرات تقلدن المناصب الإدارية عن طريق التعيين وليس الانتخاب، وهنا يقول: "لأنها لم تفرض نفسها بعد، المرأة هنا معيّنة (عن طريق التعيين). من خلال الانتخاب يمكن للشخص أن يفرض نفسه (نفس الوضع مع المبحوث

الذي عُين في المنصب الذي يحتله الآن)، والمرأة ما فرضت (لم تفرض) وجودها، هي لم تقنع الآخر بجدارتها وحضورها، بجديتها، الرجل من حقه أن لا يقتنع، من حقي أن لا أقنع، ولكن هي ماذا فعلت من أجل أن تقنع الآخر". ويعتقد (س، ب) أستاذ محاضر (ب) أن عزوف المرأة وراء قلة النساء في المناصب الإدارية في الجامعة بسبب الإلزامات الأسرية التي تقع على كاهلها، بالإضافة إلى عامل الغيرة يقول: "أظن أن المرأة ما تطلبش (لا تطلب) الإدارة لأن عندها التزامات أسرية، كايين (توجد) اللي يطلبوا الإدارة اللي تكون عندها كفاءة وكايين نساء ما عندهم (ليس لديهم) كفاءة ويطلبوا الإدارة بصفة ملتوية، وأغلبية النساء ما يطلبوش الإدارة لأن عندها التزامات في البيت، وانشوف (أرى) أن النساء تنتخب الرجل خاصة إذا كان منضبط من أن تنتخب امرأة، الغيرة موجودة عند المرأة وأيضا عند الرجل".

من جانب آخر، أرجع الكثير من المبحوثين قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة إلى تضافر مجموعة من العوامل التي أدت إلى هذه النتيجة، بعضها مرتبط برفض الرجل وتخوفه من منافستها له على المناصب القيادية، والبعض الآخر يرتبط بالمرأة ذاتها والظروف المحيطة بها، التي سحبتها عن العمل في التسيير الإداري، وبالتالي فسح المجال للرجل. بالإضافة إلى عدم تقبل المجتمع لتواجد المرأة في هذه المناصب. هذا ما أكد عليه 14 (أربعة عشر) مبحوث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال، الذين علّلوا هذه الظاهرة بمجموعة من الأسباب كما هو الحال مع (ب، م) أستاذ محاضر (أ)، الذي يعزو قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة إلى مجموعة من العوامل التي تضافرت فيما بينها، منها قلة خبرة المرأة، مما جعل هذه المناصب بيد الرجل، عزوف المرأة بسبب المسؤوليات الأسرية وعدم استقلالية قراراتها بسبب الارتباط الاجتماعي، رفض المجتمع وعدم تقبله لتواجد المرأة في هذه المناصب بحكم العادات والأعراف، التي مازالت تكرر التقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة. في هذا

السياق يقول: "فيه فرق في الزعامة في الجامعة، على المستوى الأعلى صحيح مازال ماوصلتش (لم تصل) النساء، على المستوى الأدنى فيه، وأعتقد لقلة الخبرة، هي قادرة ولكن ما زال ماوصلتش (لم تصل). المرأة لم تتدرج في المناصب العليا في الجامعة، لأن هذه المناصب ما زالت في يد الرجل. ربما أيضا عزوف المرأة، عندها مسؤوليات، أنا أعرف مرأة كانت حابة (راغبة) المسؤولية ولكن زوجها ما حبش (لم يرض)، وربما رح توصل للطلاق. وبالتالي هذا الجانب ماهوش (ليس) يرجع إليها بحكم أن المرأة غير حرة، عندها رغبة وعندها كفاءة ولكن الحبال اللي تشدها هي اللي توقف أمام الوصول إلى هذه المناصب. والآن المسألة هي مسألة مجتمع. المجتمع مازال ماتقبلش (لم يتقبل) وجود المرأة في هذه المناصب، فيه أشياء كثيرة تمنعها، منها الارتباط الاجتماعي، منها زوجها، منها السلطة، ربما السلطة ما زال ما تقتنعش (لم تقتنع) بأن المرأة قادرة على تقلد هذه المناصب، لأن السلطة هي المجتمع، هي ثقافة المجتمع، ليس لأنها أنثى ولكن بحكم العرف اللي يحكمنا، لما تدخل العادات والتقاليد تقضي على هذا. والمرأة في حد ذاتها تخوفت فتأخرت، في انتظار أن يُسمح لها، وهي الآن قادمة مقبلة على هذا الأمر، ولكن مازالت تتخوف". ولا ينفي المبحوث رفض الرجل الزميل للمرأة في موقع المسؤولية، خوفا من زحفها على هذه المناصب ومناقشتها له عليها، حيث يقول: "كابن من الزملاء اللي يرفضوا المرأة الزميلة الأستاذة تكون مسؤولة عليهم من باب النظرة الدونية للمرأة، وبالتالي يرفض أن تأخذ منه هذه المناصب. مثلا إذا كان نص أو قانون يقول ما طبقوش عليّ مرأة، لأنه مازال محكوم بالعرف، بالتقاليد، وهذا اللي نتكلموا عليه عنده مستوى ثقافي وحضاري (يقصد الرجل الأكاديمي). المرأة لما توصل إلى رئاسة الجامعة تلقى اللي حايطين بها كلهم ذكور، رؤساء المصالح، لا يحبون التعامل معها لأنها مرأة وهنا تلقى نفسها وحدها، المجتمع ذكوري، وربما العكس، إذا كانت هي مديرة ومعها نساء رح يغيروا

منها، يعملونها (يحاصرونها) حصار، ما يطبقوش أوامرها. مازالت المرأة عندها عراقيل لتبوء المناصب العليا في الجامعة بحكم هذه العقليات وبحكم المجتمع سواء في نظرة المرأة لنفسها أو في نظرة المجتمع إليها أو نظرة الرجل، تحكمها عدة أشياء". ويؤكد (ع، ع) أستاذ التعليم العالي موقف زميله في وجود عوامل كثيرة سحبت المرأة عن تقلد المناصب العليا في الجامعة، حيث يصف الوضع، الذي آل إليه القسم الذي تترأسه امرأة والإضطرابات التي طفت على السطح بمجرد تقلد المرأة لهذا المنصب في قوله: "المرأة في العمل الإداري، والله فيه مشاكل، إدارة الرجال والنساء تختلف، إدارة الذكور كان فيها مرونة وحميمية بين الأساتذة، والآن فيها اضطرابات وتحرش وتسلط ضد بعضهم البعض كإناث فيما بينهم. الآن انشوف (أرى) تسلط المسؤولات على زميلاتهم، اللي تتأخر يرسلونها (يرسلون لها) تبرير، والآن فيه مطالبة بعودة الرجل لتسيير القسم بعد ما شافوا مسؤولية النسوان، وهذا دليل على أن المرأة ما نجحتش (لم تتجج) في التسيير، ربما لأنهم ما عندهم مش (ليس لديهم) تجربة. ثقافة أن المرأة مالازمش (لا يمكن) تكون في المسؤولية وما تحكمش (ولا تحكم)، هذه موجودة عند النسوان، والآن المرأة هي اللي تعطل في المرأة، كايين مرأة زميلة راهي تطلب منا باه نحيو (إقالة) مديرة ونجيبوا (ونختاروا) رجل ونرجع كيما (مثلاً) كنا من قبل. مرأة تعتقد أن اللي يقودها ويحكمها هو رجل وبالتالي لم يستسيغوا أن تقودهم وتكون على رأسهم امرأة، الزميلات ماراهمش (غير) مستسيغات أن تكون زميلتهم المرأة مديرة القسم، تدخل الغيرة وهي من أكبر العوامل، تقول أنا أحق بالمنصب منها، الزميلات تعودوا على الذكر، العمل مع الذكور مرسخ، مع المرأة تروح الإبتسامة والدلال، والمرأة ترتاح لهذا الأسلوب في التعامل، بينما المرأة يشوفوها متسلطة زايد (بالإضافة) الغيرة والتنافس على السلطة". تجدر الإشارة أنه لأول مرة منذ الإستقلال تتقلد المرأة منصب قيادي على مستوى القسم الذي ينتمي إليه المبحوث، الذي

يضيف إلى ما سبق عوامل أخرى ساهمت في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة وهي انسحاب المرأة وسلطة التعيين، حيث يقول: "على مستوى القسم، لما نعمل مجلس علمي، كثير ما نقترح نساء ولكن يتصلوا من المسؤولية ويهربوا، دائما يتعللون بالأولاد والبيت والظروف، ولكن حاليا راني انشوف (ألاحظ) دخول النساء في الإدارة، زد دعوة رئيس الجمهورية والكوطة وإشراك المرأة في المناصب القيادية، ربما مسؤولين كبار باعتبارهم معنيين حاولوا يترجموا دعوة الرئيس ويعطوها صدق في الواقع، فجابولنا (فجلبوا لنا) طاقم كبير من النسوان، هذا كله بعد مقولة الكوطة اللي دارها (وضعها) الرئيس". ويؤكد (ج، م) أستاذ مساعد (أ) هو الآخر على وجود مجموعة من العوامل، التي لعبت دورا في نقص عدد النساء مقارنة بالرجال في المناصب القيادية في الجامعة، حيث يعتبر أن ثقافة المجتمع وإحكام قبضة الرجل على هذه المناصب، بالإضافة لانسحاب المرأة ذاتها من مواقع المسؤولية الإدارية، قد أدت إلى هذه النتيجة المتوقعة سلفا، هذا ما يتضح في قوله: "عقلية المجتمع الجزائري عقلية ذكورية تبنى على فكرة أن المرأة لها كفاءة ولكن لا تخص الإدارة، قد تكون مديرة أو مستشارة، لكن تصدرها الصف الأول غير مقبول، وقد يعود هذا الأمر إلى تكوين المرأة، أنه جاء متأخرا، سيطرة الرجل على مفاصل الحكم. المرأة كفاءتها بدأت تظهر في السنوات الأخيرة، والوصول لهذه المناصب يقتضي في بعض الأحيان الترشيحات والانتخابات، والمرأة إما أن تعزف لأن هذا رح يخرجها من عالمها النسوي الأنثوي والإختلاط بالرجال، وهو سبب عزوف المرأة على التقدم. والمرأة إذا خيّرت بين أن تشتغل في الإطار التعليمي أو الإطار الإداري ترى أن الإطار التعليمي أنسب لأن الإطار الإداري يجعلها في مكان غير آمن على أنوثتها، على طبيعتها كأنثى، كمرأة. هذا الذي يفسر تواجد المرأة في إطار التربية والتعليم بشكل أقوى، إذ أن المرأة مظلومة من طرفين، من الرجل الذي يفكر بنرجسيته

الذكورية والنزوع الذكوري والذي يرى في المرأة الجانب الضعيف، وهي (يقصد المرأة ذاتها)، في بعض الأحيان ليس لها الجرأة في أن تطالب بحقوقها أو تتقدم إلى مستويات يمكن أن تنالها". أما (م، م) أستاذ مساعد (أ) يربط قلة النساء بعدم استقلالية القرار عند المرأة، التي مازالت تخضع لسلطة أفراد عائلتها، ولعامل الخوف. يقول: "هذه عندها علاقة بالظروف العائلية ممكن، الرجل عنده حرية اتخاذ القرار ولكن المرأة مشي (ليس) في يدها القرار (يقصد رفض أفراد العائلة منها الزوج لتقلد المرأة للمنصب الإداري). المرأة أكثر تحفظاً من الرجل، تخاف، ممكن منصب قيادي معناه مسؤولية أكثر ومعناها احتكاك أكثر مع الرجال، وكاين رجال ما يقبلوش المرأة تكون في المسؤولية، تخاف المرأة الرجال ما يقبلوهاش (لا يقبلونها) تكون مسؤولة عليهم. هيمنة الرجل في المجتمع الجزائري دائماً تخلي المرأة تتخوف من مناصب المسؤولية، وهذا صحيح". يواصل المبحوث حديثه عن العراقيل، التي تقف في وجه تقدم المرأة في المناصب العليا في الجامعة: "أنا (نحن) والله مجتمع رجولي والدليل لما انشوف (نرى) المرأة في منصب قيادي أجينا كبيرة (لا نتقبلها). أنا عندنا الخلفية هي كيفاش (كيف) مرأة تسيّرني، كيفاش هي اللي تحكم فيّ. مازال ما تقبلش (لم يتقبل) بتاتا المجتمع وجود المرأة في هذه المناصب، ماهيش رح (لن) تتغير في القريب، رح تاخذ بزاف (كثير) وقت على حسب الواقع اللي رانا عايشينوا (الذي نعيشه)، على حسب التربية في البيت وحتى في المدرسة، والأم مبرمجة على أنها ضعيفة، وأظن أن المرأة هي اللي تضر المرأة، هي عدوة المرأة". ويؤيد (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي موقف زملاءه في قوله: "ترجع للعملية الاجتماعية والتراث الثقافي والآن الجوانب السياسية، تعطى عدد من المناصب باه (لكي) يسكتوها. ممكن الرجل ماعطاش (لم يعطي) الفرصة للمرأة، العدد قليل من النساء في التسيير الجامعي مقارنة بعدد الأساتذة الرجال، الفكرة موجودة أن المرأة بإمكانها التسيير

لكن أولاً المرأة في حد ذاتها ماتردمش (لا تُقبل) لهذه المناصب، ثانياً أنا كرجل أقدر احقر (يمكنني أن أظلم) المرأة لو هي ما طالبتش (لم تطالب) بحقها، أقعد (أبقى) دايماً احقر فيها (أظلمها)". ويستعرض (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي أسباب نقص النساء في الإدارة العليا للجامعة، منها أن الجو العام، الذي يسود الجامعة غير مؤهل لتقلد المرأة لهذه المناصب بسبب طغيان المعايير الذاتية والعلاقات الشخصية بدل الخضوع للقوانين المنظمة للعمل، بالإضافة لنظرة الرجل السلبية اتجاه زميلته المرأة، هذا ما يتضح في قوله: "فيه أسباب كثيرة. السبب الأول أنه مازال المحيط الجامعي الجزائري ماهوش مضبوط بشكل يُمكن المرأة باش (لكي) تسير. في جامعة الجزائر، هنا الرجل مايقدرش (لا يمكنه) تسيرها لأن فيها مشاكل لا حصر لها، فيها اضطرابات، فيها تعدي، فيها مخدرات، في بعض الحالات أجد نفسي كمسؤول أدخل في مشادات مع الآخرين، وهذه الأمور ماتسمحش (لا تسمح) للمرأة باه تكون في هذه الوضعيات ومهما أوتيت من قوة، لأن لو كانت الجامعة مهيكلة، تسيرها قوانين، العلاقات إدارية، ما فيهاش (ليس فيها) استخدام في بعض الأحيان للقوة المفرطة، المرأة في هذه الحالة ممكن تسير. هذه الأمور تحتاج إلى صفات القيادة اللي لازم تتوفر في المسير بالإضافة إلى صفات أخرى التي تمكن من التعامل مع حالات، التي ليست أخلاقية ولا تربوية". يواصل الحديث: "ممكن جدا يرجع لعزوف المرأة لأن المسؤولية كلما زادت يقل الوقت خاصة منصب المسؤولية يتطلب التفرغ، ممكن مثلاً على الثالثة صباحاً ينادوه إذا كان فيه مشكل في الجامعة وهنا المرأة إذا كانت مع زوجها كيفاه رح اجي (كيف لها أن تأتي)، ممكن تبقى حتى 12 ليلاً وهذا لا يناسب المرأة ناهيك أن المرأة لها التزامات البيت، وهذا اللي تخلي المرأة تعيد النظر في فكرة تقلد المسؤولية في الجامعة". ويؤكد المبحوث من جهة أخرى على إستمرارية الثقافة الذكورية في الجامعة، من خلال رفض الرجل للمرأة أن ترأسه وتلقي

الأوامر منها، حيث يقول: "ما زالت الثقافة الذكورية موجودة في الجامعة وماتقبلش (لم يتقبل) الرجل أن تكون المرأة مسؤولة عنه، وهنا مهما أوتي الرجل من علم، من ثقافة لكن تبقى هذه الثقافة موجودة عنده، مع عائلته، مع زوجته، ممكن الواحد (الشخص) يكتم، يتظاهر ولكن لا يمكن أن يتخلى لأن هذه نتيجة الثقافة وقيم عاش عليها، إذا تربى في قوالب تربوية معينة غير ممكن أن ينسلخ عنها بين لحظة وأخرى، غير ممكن أبدا. ولحد الآن ماكانش (لا يوجد) انتخاب للمناصب القيادية في الجامعة بل تعيين ويكون بناء على كل هذه الأمور التي أشرنا إليها من قبل. التعيين لابد أن يكون مبني على هذه المعطيات أولها المرأة إذا حطها (وضعها) في منصب المسؤولية هل هي قادرة أن تواجه وتحل المشاكل، إذا كان حطها في منصب المسؤولية وفي كل لحظة اجي (تأتي إليه) تبكي، هنا وضعها لتساعده أم هو اللي يعاونها (يساعدها)، ولهذا أعتقد أن القضية ليست مؤسسة على الوظيفة في حد ذاتها وعلى التعامل وإنما على المرأة إذا كانت قادرة أن تعمل في ظل هذه المعطيات".

أشار مبحثان أن قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة هي مسألة ظرفية، أي مسألة وقت، لأن الواقع يشير إلى ارتفاع عدد النساء سواء كطالبات أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ولهذا سيأتي زمن تكون فيه المرأة مستحوذة على كل المناصب في الجامعة، هذا ما يؤكد عليه (أ، د) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق، حيث يقول: "المسألة تدريجية وربما يجي (يأتي) وقت ويكونوا هم (يقصد النساء) في كل شي والدليل لما تدخل للقسمة تلقائي (تجدين) أغلبهم إناث، رح يحكموا النساء تدريجيا".

بينما أشار مبحثان (اثنتان) من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن السبب الرئيسي وراء قلة النساء في مناصب المسؤولية في الجامعة هو عدم تقبل المجتمع تواجدها في هذه المناصب ولهذا يعد المسؤول الأول على هذه الظاهرة، حيث يقول (ش، م) أستاذ التعليم العالي: "لأن

تاريخ المجتمع ككل جزء منه تاريخ المرأة، عبر التاريخ كان دورها محصور في البيت. أنا أربط حرية المرأة بحرية المجتمع وتطور المرأة مرتبط بتطور المجتمع، المجتمع متخلف ومراة متقدمة غير معقول وحتى الرجل، الفصل هذا غير صحيح، وضعية المراة ووضعية الرجل ووضعية الطفل مرتبطين، وبذلك السبب يرجع إلى المجتمع في حد ذاته. المجتمع الجزائري مجتمع محافظ، في ظاهره منطلق ولكن في عمقه مجتمع محافظ، مهما بلغ الرجل من العلم. المرأة هشة تحتاج إلى عناية، رعاية وحماية، خاصة المرأة المتزوجة عندها دور في البيت، وبالتالي عمل المرأة تعترضه صعوبات الحياة، الإدارة تأخذ وقتها ومن بيتها، وجود المرأة في الإدارة هي تضحية، كاين (يوجد) الزوج اللي يقبل وكاين اللي مايقبلش". عندما سألتها الباحثة إن كانت زوجته تقبل العمل في التسيير الإداري في الجامعة بما أنها أستاذة زميلة له في نفس القسم أجاب: "أنا ما نقبلش (لا أقبل) الإدارة كيفاه (كيف) زوجتي تقبلها، المرأة عندها ارتباطات أسرية تمنعها والإدارة تحتاج إلى الوقت".

أما مبحوث(ب، ر) أستاذ محاضر (ب) يعتبر الوحيد من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال، الذي أرجع السبب الرئيسي وراء قلة النساء في المناصب العليا في الجامعة إلى الرجل، الذي سبق المرأة في الرتب الأكاديمية واحتكاره لهذه المناصب، حيث يقول: "اللي يحكموا القيادة هم الرجال من الجيل الأول، ومن قبل ماكانش (لا توجد) دكاترة نساء أو في رتبة الأستاذية، ولهذا المناصب القيادية كانت محصورة عند الرجال، والمرأة الآن بدأت تظهر واصبحت تترافق مع الرجل. كان المجال مفتوحا للرجال فقط لأن المرأة لم تكن صاحبة المستوى العالي. الرجال مازالوا محتكرين هذا المجال، مازال ما عندهم (ليس لديهم) القناعة في أن يخليوا (يفسحوا) المجال للمرأة، لم تتح الفرصة للمرأة بشكل كاف باه (لكي) تكون مسؤولة حتى نستطيع أن نحكم على أدائها، وإن كانت موجودة فهي قليلة، فيه بعض الحساسيات. الرجل لم يعطي

الفرصة للمرأة لأن تصل إلى هذه المناصب، وبالتالي غلق الطريق أمامها لأن الرجل انتبه إلى مزاجها وسلوكها، فأغلق الطريق نحو وصولها لهذه المناصب".

عند طرح السؤال على المبحوث (م، ر) أستاذ محاضر(ب) ومسير أكاديمي سابق استغرب منه، وبدل أن يجيب عن السؤال بادر هو بالسؤال في قوله: "وعلاش (لماذا) تكون المرأة في هذه المناصب، مشي (ليس) شرط. أنا انشوف (أرى) أن المرأة مكانها البيت، تربي وعليها مسؤولية الأولاد (رغم أن زوجته أستاذة جامعية زميلة له في العمل) وإن عملت تعمل في مجالات اللي تناسبها كيما (مثل) التدريس، بصح باش (لكن) تكون في الإدارة أنا ضد أن تكون المرأة فيها، وعلى هذا ماهوش ضروري باه تكون المرأة في هذه المناصب ومن الأحسن ماتكونش (لا تكون)". تجدر الإشارة أن المبحوث ذو إتجاه سلفي. لم يجب مبحوث واحد عن السؤال.

من جهة أخرى، أشارت الكثير من المبحوثات أن سبب قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة يعود إلى عزوف المرأة وعدم رغبتها في تقلد هذه المناصب، وقد بلغ عدد المبحوثات اللاتي أكدن على ذلك 22 (إثنين وعشرين) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء. حيث تشير (ل، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية إلى تجربتها في التسيير الإداري، التي جعلتها تقتنع أنها لن تتمكن من تحقيق النجاح الذي تطمح إليه بسبب الأعباء الأسرية التي تنقل كاهلها، وفي هذا تقول: "لأنها غير قادرة، المرأة ماتقدرش (لا تستطيع)، أنا أوكداه لك، شحال (كم) رح تشد (تبقى) في هذا المنصب، رح تتوقف، ما تقدرش تكمل (تتحدث عن نفسها بصيغة الغائب) لأن فيه الأولاد وكاين المجتمع، مانقدرش أني نكون (أن أكون) 100% كيما (مثل) الرجل. الرجل لا يحاسب نفسه وقتاش (متى) يدخل ويخرج، الرجل ماعلابالوش (غير مبال)، الأولاد مع أمهم، هو متهني (مرتاح)، أنا لا، عقلي وقلبي مع اولادي، كل دقيقة أتصل

وأسأل كيف راهم (كيف هم) (أثناء إجراء الباحثة المقابلة مع المبحوثة، كانت تتصل هذه الأخيرة مع ابنتها وتسألها إن تناولت وجبتها الغذائية، إن راجعت للامتحان بشكل جيد وتطلب منها عدم الذهاب للمدرسة إلا بعد أن يحين الوقت، بحيث كانت تتصل بها كل دقيقتين إلى ثلاث دقائق لتستفسر منها وتطمئن عليها، وفي نفس الوقت كانت تتصل ابنتها لتسألها إذا حان الوقت للذهاب إلى المدرسة) دائما عقلي مشغول، البنت تتصل بي فقط ولا تتصل بأبيها. التجربة خلّاتني انقول هذا الشيء، ما نقدروش (لايمكننا). نقدر ننجح ونتميز ولكن وبين تروحي (أينما ذهبت) هناك حدود، السبب ليس في العمل ولكن في الحياة الخاصة، ظروف المرأة أنها أم وزوجة وتركيبية المرأة، أقل شي أن تكون حامل وعطلة الأمومة تخليها تتعطل عن عملها، من الصعب في مناصب صنع القرار يوضعوا امرأة وتتغيب لمدة 3 أشهر وبعدها التربية ورعاية الأبناء ياخذ منها كل وقتها ويكون على حساب عملها في بعض الأحيان، وإذا حاولت توفّق بيناتهم (بينهما) رح يكون على حسابها هي". وتؤكد (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية أن سبب عزوف المرأة عن العمل في التسيير الإداري بالجامعة يعود إلى التقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة، الذي يسند الدور الإيجابي للمرأة، حيث تنشأ منذ صغرها ويتجه إعدادها لتأدية هذا الدور، مما يجعل طموحها مرتبط بتكوين أسرة وإنجاب الأطفال ورعايتهم، حتى وإن وصلت إلى أعلى درجات العلم والرقى الفكري، إذ بمجرد الزواج يتحول جل اهتمامها وطموحها مقتصر على الإنجاب وتربية الأبناء، ويتوقف طموحها في الإرتقاء في مجال عملها. تقول: "عزوف المرأة يرجع إلى انشغالها ببيتها وطموحها تكوين عائلة وأسرة لأن همها الوحيد وأغلب النساء وما نكذبوش على نفوسنا (نكون صرحاء مع أنفسنا) تطمح أن يكون عندها بيت وأولاد، وحتى معظم الرجال يشوفوا أن المرأة تكون أستاذة لأن هذا مرتبط بالوقت، ساعات التدريس والدوام قليلة مقارنة بالإدارة. معظم الرجال يحبوا تكون المرأة في

سلك التعليم أو طبية بسبب توزيع الساعات في الأسبوع. بعدما تتزوج المرأة واجيب (تتجب) الاولاد وتربي يولي (يصبح) طموحها هو اولادها وهنا تتوقف المرأة عن الطموح في الإرتقاء في عملها". وترفض (ب، ن) أستاذة مساعدة (أ) العمل في التسيير الإداري من باب انشغالها بتربية أبناءها، الذي يعتبر طموحها الأول، كما أن الإدارة مجال غير آمن للمرأة بسبب الصراعات على المصالح الشخصية، التي تجبر على من يعمل بداخلها على التنازل على بعض المبادئ. تقول: "لا أقبل بالمنصب القيادي، أبداً، عندي التزامات أسرية وهي أولى الأولويات، وماهوش خلاص (ليس أبداً) من طموحي. لقاء الطلبة متعة، ومتعة الإلقاء لا تضاهيها متعة، لو يتحقق جزء منها هذا يكفي. أعتقد أن هذه المناصب هي مناصب صراع والمرأة بحكم طبيعتها تنأى بنفسها باه تدخل في هذا الصراع، لأنه لازم تنازلات وإلغاء مبادئ معينة كانت مؤمنة بها، صعب جداً تلقى (تثبت) المرأة نفسها في هذا الوسط على حسب شبكة العلاقات السائدة، الرجل هو الموجود في هذه الشبكة وهو اللي يعين، ولهذا ما تدخلش (لا تدخل) المرأة وإذا دخلت تتنازل". وتؤيد (م، ف) أستاذة محاضرة (أ) ما ذهبت إليه زميلتها في أن جو العمل في التسيير الإداري غير مهياً للمرأة وتستدل على ذلك بتجربتها، حيث تقول: "المرأة ترفض الإدارة، هي اللي ماتحبش (لا تريد)، أنا شخصياً كنت عضو في اللجنة العلمية ولكن من بعد خرجت. مرة زميلي قال لي واش راكي اديري هنا (ماذا تفعلين هنا)، والله غلطت لما دخلت، ماهوش مكانك، وصح غلطت لأنني لقيت روعي (وجدت نفسي) وحدي مرأة في وسط الرجال، في الإجتماع يعيطوا (يصرخون) ويتشاجروا بيناتهم (فيما بينهم) بلا ما ينتبهوا اللي أنا موجودة معهم. وهنا حسيت أنني مالازمش اني انكون (لا يمكن أن أبقى) في هذا الجو، فانسحبت. الإدارة صعبة وتتطلب وقت وتفرغ والمرأة عندها مسؤوليات البيت". وتؤكد (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) أنها شخصياً ترفض العمل في التسيير الإداري ليس من باب

المسؤوليات الأسرية لأنها تستطيع أن توفق بينها وبين العمل في التسيير الإداري، ولكن من باب أن الوضع العام الذي يسود الإدارة الجامعية لا يشجع على الإقدام عليها لأن قبولها العمل في التسيير الإداري يجعلها تتنازل على الكثير من القيم والمبادئ التي تؤمن بها، حيث تقول: "أنا مانقبليش (لا أقبل) الإدارة، كاين (توجد) أستاذات ينسحبوا من الإدارة لأنه ليس بالشئ الهين، فيه معايير خاصة وتقدر تتنازل عن بعض المبادئ التي تؤمن بها ولهذا المرأة تنسحب باه ماتدخلش (حتى لا تدخل) في صراعات وإشكالات. أنا لا أقبل الإدارة من هذا المبدأ، باش مانخسرش (حتى لا أخسر) شخصيتي، ماهيش مسألة مسؤولية البيت لأنني قادرة اتحكم (أتحكم) في المسؤولية إذا كانت الأمور في الإطار العادي، إذا كانت الإدارة تقوم بدورها المنوط بها حقا أنا مانرفضش (لا أرفض)، وبالتالي هذا اللي يخلي النساء يتحفظوا في العمل في الإدارة لأن الرجل ما زال يتحكم في الإدارة وهو اللي يتحكم في المجتمع وفي الأسرة، الرجل إذا كان سيئ السمعة يبقى رجل، والتعيين هو الطريقة في الوصول إلى المناصب، لو كان الانتخاب ممكن يفتح المجال للمرأة، وما دام الرجل هو اللي يعين فإن القرار بيده".

من جهة أخرى، أشارت 12 (اثنا عشر) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن هناك مجموعة من الأسباب، التي عرقلت المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية في الجامعة، حيث عزت الكثير منهن ذلك إلى انسحاب المرأة بسبب ظروفها العائلية، الجو العام الذي يسود الجامعة لا يشجع المرأة الإقبال على هذه المناصب، بسبب طغيان العلاقات والمصالح الشخصية بدل التسيير وفق ما يقتضيه القانون، احتكار الرجل لهذه المناصب وعدم فتح المجال للمرأة خاصة أنها تقدمت في الرتب الأكاديمية واستطاعت أن تصل إلى رتبة الأستاذية، بالإضافة لعدم تقبل المجتمع لتواجد المرأة في هذه المناصب، حيث اعتبرت (ش، م) أستاذة مساعدة (أ) أن عزوف المرأة، طريقة التعيين في المناصب القيادية والمصالح الشخصية

والمحسوبية، بالإضافة لنظرة الرجل الدونية للمرأة من الأسباب التي أدت إلى قلة النساء في التسيير الإداري، وهذا ما يتضح في قولها: "ربما لعزوف المرأة، النساء ما يحبوش المسؤولية، المنصب القيادي منصب خاص يكون عن طريق التعيين، والنساء أقل، ممكن بسبب الكفاءة، ممكن المحسوبية، فيه أمور كثيرة وهي في الأساس تخضع لأسباب سياسية، والمشكلة في عدم وجود ثقة في المرأة، مشي ماعندهاش (ليس لديها) ثقة بنفسها، ماكانش (لا توجد) ثقة فيها. الرجل يبقى ينظر للمرأة أنها امرأة أقل منه وهذا راجع لذهنية المجتمع الجزائري، الرجل دائما يشوف (يرى) أنه هو اللي يحكم وهو اللي يسيّر لفهمه الدين بطريقة خاطئة". وتعتقد (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) أن قلة النساء في هذه المناصب يعود إلى أسبقية الرجل في الرتب الأكاديمية خاصة رتبة أستاذ التعليم العالي، وإلى النشاط السياسي والاجتماعي، بالإضافة لانسحاب المرأة من العمل في الإدارة الجامعية لانشغالها بالمسؤوليات الأسرية، حيث تقول: "قضية الرتبة، لأن أغلب أستاذة التعليم العالي رجال وهو منصب نوعي كما هو الحال مع رئيس الجامعة اللي يفترض رتبة معينة، والرجل عنده عدة مشاريع خاصة في السياسة وهذا النوع من المناصب يتطلب التحزب، وبالتالي يتطلب أن يكون الإنسان معروف، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لعزوف المرأة لأن عندها مهام أخرى اجتماعية، لذا تلقى (تجد) التدريس أفضل لها لأن الوقت يساعدنا". وتؤيد (ب، خ) أستاذة محاضرة (ب) فيما ذهبت إليه زميلتها في أن تقدم الرجل في الرتب الأكاديمية هو سبب تواجد الرجل في المناصب القيادية في الجامعة وقلة النساء فيها وتضيف إلى ذلك عزوف المرأة، حيث تعتبر أن المرأة غير مؤهلة لأن تتراأس الرجل لخصائصها الأنثوية التي تتميز بها ولهذا ترفض رفضا قطعيا تواجد المرأة في التسيير الإداري. تقول: "الرجال أسبق في الرتبة الأكاديمية من النساء، المرأة الآن بدأت تصل لهذه الرتبة (الأستاذية) ورح يجي وقت تصل المرأة لهذه المناصب. أنا شخصيا مانقبلش (لا أقبل)

الإدارة أبداً وانشوفها (أراها) أخلاقياً لأن المرأة مستحيل تترأس على الرجال وتسيّرهم وتعيّط عليهم وتصرخ في وجوههم) وتقول لهم أنا هنا، أين أناقتها، أين أنوثتها، الرجل يقدر يقعد (يبقى) لـ 12 انتاع الليل (لمنتصف الليل) المجتمع مايقولوا والو (لا يقول له شيئاً). إذا خرجنا كنا (النساء) للشارع شكون (من؟) يربي، على الأقل نخليو (نترك) المرأة في دورها وهي التربية، الحنان، العطف. تتقفت وتعلمت صح ولكن أن تختلط بالرجال لغاية 10 انتاع الليل (العاشرة ليلاً) لا اخوها ولا زوجها يقبل، حتى حلاوة المرأة تروح (تذهب)، مهما قرأت (تعلمت) المرأة يبقى دورها تربي أولادها، توّعي (توعية) مشي (ليس) تبني ذاتها باش (لكي) تخرج للشارع". أما (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية فتربط قلة النساء في التسيير الإداري بالجامعة إلى وجود عوائق تحدها على التقدم إلى الأمام، حيث تقول: "تعود للسقف الزجاجي، ممكن تكون عندها شهادة أكبر من الرجل ولكن يبقى ينظر إليها أنها امرأة، على أنها أنثى. فيه سقف من الزجاج المرأة لا ينبغي أن تتجاوز، لأنه عندها الإرتباط العائلي بزوجها، بأبنائها على وجه الخصوص". وترى (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) أن هناك مجموعة من العوامل وراء ظاهرة قلة النساء في التسيير الإداري في الجامعة منها الخصائص الأنثوية التي تتميز بها، التي تؤثر بشكل سلبي في مجال العمل الإداري، حيث تقول: "أظن تدخل أمور كثيرة، المرأة عندها العاطفة وذاتية في القرارات، ممكن تنهز وباه (حتى) تغطي هذا الأمر تروح (تمارس) شدة الصرامة والتسلط وفي الحالتين مشي مليح (ليس مقبولا). الإدارة هنا ما زالت مرتبطة بالجانب الاجتماعي أكثر منه بالجانب الإداري. المرأة تقدر تنجح ولكن الإدارة هنا ترجع لقوة العلاقات، ولهذا أنا مانفكرش (لا أفكر) في هذه الأمور لأنني متفرغة لبناء أسرة، لما يكبروا أولادي ممكن، الطموح موجود وأنا مانيش (لست) ضد هذه المناصب ولكن أنا مانيش (لست) محضرة اجتماعيا وشخصيا. الرجل مازال هو اللي يعيّن وبالتالي يبقى

الرجل هو المسيطر على هذه المناصب الأكاديمية، والواقع يبين أن في هذه المناصب مازلنا مجتمع رجولي".

من جهة أخرى، أشارت 7 (سبعة) مبحوثات من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن الرجل هو سبب قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة بسبب تخوفه من منافستها له على هذه المناصب، ولهذا تعتبره أكبر عقبة في وجه تقدم المرأة، حيث تقول (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية: "الرجل استحوذ على كل شيء ويريد أن يستحوذ الصدارة، القليل من الرجال الذين يعملون والكثير منهم لا يعملون ويقعون على عرش المناصب. المرأة دقيقة في عملها ملتزمة، صارمة. المجتمع رجولي أبوي، الرجل بحكم الثقافة والتقاليد هو القوام على النساء، الرجل اليوم لا يقلل أن تكون المرأة مسيّرة حتى وإن كان أستاذ جامعي غير الواعي وغير المثقف، متعلم فقط، ممكن جدا الرجل يقول مانقبلش (لا أقبل) تكون المسؤولة عليّ مرأة أو مانخدمش (لا أعمل) مع النساء. وزد النساء أعطوا صورة سيئة للمرأة في التسيير (تتحدث عن تجربة مسيّرة إدارية في منصب قيادي تم إقالتها لسوء تسييرها)، الرجل يخاف من المرأة المسؤولة اللي تغرق في الجزئيات وتنسى الأساسيات". وتؤيد (س، ج) أستاذة محاضرة (أ) زميلتها (ل، ز) في اعتبار الرجل عقبة أمام المرأة في الوصول لهذه المناصب، وتضيف رفضها للعمل في إدارة الجامعة بسبب الخوف من المسؤولية، حيث تقول: "أنا ما نحبش (لا أحب) الإدارة، بصراحة انخاف (أخاف) مشي (ليست) سهلة الإدارة، عندي اولادي بزاف عليّ. الرجال هم اللي حاكمين الإدارة ومايحبوش (لا يريدون) المرأة في وسطهم، وعلى هذا مشي المرأة اللي ماتحبش (لا تريد)، الرجال هم اللي مايسمحوش (لا يسمحون) للنساء باه يكونوا في الإدارة، عندنا أستاذتين في الإدارة، يعني لما يفتحوا المجال تكون المرأة وثبتت نفسها، وعلى هذا انقول (أقول) مشي المرأة اللي ما تحبش (ليست هي التي لا تريد)، الرجل

هو اللي مايقبلش (الذي لا يقبل) المرأة تنافسه في الإدارة". وتؤكد (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) في تحكم الرجل بزمام الأمور من خلال قطع الطريق أمام المرأة في الوصول لهذه المناصب والوسيلة في ذلك هي التعيين، الذي يبقى بيد الرجل، بالإضافة للعلاقات الشخصية التي تسير عليها الإدارة الجامعية التي تجعلها تبتعد عن هذا المجال. في هذا الشأن تقول: " ممكن يرجع للرجال أنفسهم، هم دايرين تكتلات، وعلى هذا أحسن لهم يكون رجل يخدموا به أو يخدم (يعمل) معهم، بينما المرأة ممكن ماتخدمهمش (لا تخدمهم) خاصة إذا كانت مسيرة حقاً. المرأة أصلاً عندها انتباه وتأثير على الوسط الموجودة فيه، تقدر تفكر في أشياء كثيرة في وقت واحد وتنظم الأمور وتسيّرهما بشكل دقيق وأحسن من الرجال، وهذا يرجع لطبيعتها وللتنشئة معاً. الرجل هو اللي يعين وبالتالي يفضل الرجل على المرأة. أنا شخصياً مايقبلش (لا أقبل) الإدارة، فيها بزاف (كثير) مفاسد".

أشارت مبحوثة واحدة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن المسألة مؤقتة، لأن المؤشرات تؤكد قدوم موجة للنساء لتتصدر المناصب القيادية في الجامعة، بسبب تزايد عدد الأستاذات في الجامعة والنقد في الرتب الأكاديمية، هذا ما عبّرت عنه (ع، و) مسيرة إدارية في قولها: "النساء راهي جاية (إنها قادمة)، تاريخياً المناصب كان شدها (احتلها) الرجل، ولهذا من الصعب باه تنحي (أن تنزع) المناصب من الرجل وتعطى للمرأة. الآن كاين قبول للمرأة في هذه المناصب وانشوفها (ألاحظها) عند الشباب، فيه احترام وتقدير كبير (تقصد الموظفين الذين يعملون في المصلحة التي تترأسها)، رجل متزوج باولاده (لديه أولاد) انعط (أصرخ) عليه وانزعف منه (أغضب عليه) وأقول له مالازمش ادير هكذا (لا يجب أن تعمل هذا) ومع ذلك يعاملني باحترام، بالتقدير. أنا تجاوزت تخوف الرجل مني، ماكانش أنثى، بالاك يشوفني (ممكن يراني) رجل".

الملاحظ عند استعراض لمواقف المبحوثين والمبחותات، التأكيد على مجموعة من العوامل التي ساهمت في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة، التي يمكن اعتبارها عوائق تحد من تقدم المرأة عضو هيئة التدريس نحو مواقع المسؤولية، والتي يمكن تصنيفها حسب أولوياتها إلى:

- **عوائق ذاتية (شخصية):** تتعلق بثقة المرأة بنفسها وتكوينها النفسي وطبيعة الدور المزدوج لعملها، الذي جعلها تتسحب من العمل في مجال التسيير الإداري في الجامعة. يتصل بعضها بقناعة المرأة ذاتها بعدم رغبتها أو قدرتها على العمل في مجال التسيير الإداري بسبب ارتباطها بالمسؤوليات الأسرية، وقناعتها أن رعاية الأبناء ومسؤولياتها الزوجية تمثل دورها الوظيفي والأساسي، الذي يحتاج إلى مجال يوفر الوقت للموازنة بين المسؤوليات الأسرية ومسؤوليات العمل في الجامعة، ولهذا ترى في التدريس الجامعي أفضل مجال لتحقيق هذا التوازن لأن المعادلة، التي تتطلب التوازن بين النجاح المهني من جهة، ودور الزوجة والأم المتفانية من جهة أخرى، لا تنطبق على الرجل، الذي يملك الوقت والتفرغ للعمل في التسيير الإداري، لذا يرى الكثير من المبحوثين والمبחותات أن أفضل مجال للمرأة هو التدريس أو الطب لأنه امتداد لأدوارها التقليدية، التي تقوم على التربية والرعاية والتوجيه. بالإضافة لنقص ثقة المرأة بذاتها وتكوينها النفسي، حيث أن أصعب ما تواجهه المرأة هو اقتناعها بسبب التنشئة الاجتماعية - بدونيتها وقدراتها المحدودة، التي تؤدي إلى تشكيل شعور بالنقص وضعف الثقة بذاتها، مما يؤثر سلبا على اقدامها في تولي المناصب القيادية في الجامعة نتيجة التخوف أو ضعف شخصيتها وكذا خشيتها في الدخول في منافسة مع الرجل على هذه المناصب، ولهذا تتنازل عن حقوقها، وبالنتيجة إعلان الإنسحاب والعزوف عن تقلد هذه المناصب. كما أشار الكثير من المبحوثين والمبחותات إلى النظرة الدونية للمرأة، التي قد لا يكون مصدرها الرجل

فقط بل يمكن أن تكون من المرأة ذاتها، حيث تواجه برفض زميلتها لها كرئيسة عليها في التسيير الإداري نتيجة الشعور بالمنافسة والغيرة وادخال الأمور الشخصية بالعمل، مما قد يؤدي إلى أن تعيش حالة قلق مستمر نظرا لمجابهتها لنزاعات في مجال العمل ومشاعر الغيرة والحسد من طرف زميلاتها بالخصوص، مما جعلها تعتمد إلى العزوف عن تقلد المناصب القيادية تجنباً للدخول في أي صراعات في مجال التسيير الإداري، خاصة أن الكثير من المبحوثين والمبחות أكدوا أن الإدارة الجامعية هي مجال للصراع.

- **العوامل الاجتماعية:** تتصل بثقافة المجتمع ونظرة للمرأة وعدم قناعاته بدورها في مجال تقلد المناصب القيادية في الجامعة، حيث مازال المجتمع الجزائري حبيس معتقدات مجتمعية، ثقافية وذهنية ذكورية تهيئ للرجل معطيات القيادة كشبكة الاتصال على جميع المستويات الوظيفية والشخصية، مما يسمح له بالتعبير عن ذاته بجميع الأشكال لتجعله الأجدر بمراكز صنع القرار وتنفيذها في الجامعة، بينما تعبّر المرأة لذاتها وسلوكياتها يكون أكثر محدودية بسبب قلة علاقاتها وتنقلاتها، مما يجعلها أكثر محدودية من الرجل في الإتجاه نحو تقلد المناصب القيادية في الجامعة (علي، 2003). لذلك تعاني المرأة من رفض المجتمع وانتقاده لعملها في مجال التسيير الإداري بحكم أن الرجل أولى بالقيادة منها، وتكريس الصورة النمطية للمرأة بربط أدوارها ووضعها بالتدريس والبيت دون التفكير في الإدارة خاصة في مناصب عليا لأنها من أولويات الرجل. إن التقاليد والأعراف الاجتماعية غالبا ما تشجع المرأة على القيام بالأدوار التقليدية واعتمادها الكلي في قراراتها على الرجل وخضوعها له، ولهذا تواجه بالرفض وعدم الرضا والمعارضة من قبل المجتمع ومن يحيط بها، على العمل في التسيير الإداري في الجامعة. فالمرأة ليست مستقلة في قراراتها، بل تخضع لسلطة الأب والأخ والزوج، الذي لا يقبل أن تعمل في التسيير الإداري لما يعرضها إلى الاختلاط مع الرجال،

بالإضافة لرفض الرجل أن تترأسه امرأة أو يعمل تحت سلطتها، الذي يؤدي إلى عرقلة سير عملها، بفعل السقف الزجاجي غير المرئي، الذي لا يرتبط بأداء المرأة وتقييم قدراتها في مجال العمل، بل بالمعتقدات الجندرية التي تقف لها بالمرصاد لمحاسبتها ومعاقبتها أحيانا على خرق الترتيب المتوقع للمكانة المرسومة لها في ذلك التنظيم (Ridgeway, 2001)، هذا ما جعل النساء تقل في المناصب القيادية في الجامعة.

-العوامل التنظيمية: تتعلق بالثقافة السائدة داخل الجامعة، وسياسة متخذي القرارات اتجاه المرأة من ناحية التمييز في التعيين في المناصب القيادية لصالح الرجل، وتبرير ذلك بعدم الثقة بقدراتها وفعاليتها في العمل الإداري، حيث أشار العديد من المبحوثين وبعض المبحوثات إلى التخوف والتردد الذي، تتميز به المرأة وتحكيما للعواطف في اتخاذ القرارات والاهتمام بالشكليات، الذي يعيقها على تولي المناصب القيادية بسبب عدم امتلاكها لمهارات ومؤهلات في التسيير الإداري (Maltin, 2000). فضلا عن عدم تقبل الرجل المسير للمرأة بسبب اعتقاده أن المرأة أقل استقرارا في الوظيفة بسبب طبيعتها الأنثوية من حمل ووضع ورعاية للأبناء، وتخوفه من منافسة المرأة له على هذه المناصب، التي مازال واضع اليد عليها، خاصة أن طريقة الوصول لهذه المناصب ليس عن طريق الانتخاب الذي يفسح المجال للكفاءة والقدرة على التسيير أن تكون المحك في اختيار الأجر لهذه المناصب، بل عن طريق التعيين، مما يجعل حظ المرأة في تقلد المناصب القيادية ضئيل، بسبب استمرار سيطرة الرجل على هذه المناصب، ولهذا يعد الرجل الزميل من العقبات التي تحد من تقدم النساء وإقبالها على التسيير الإداري بالجامعة. كما أشار الكثير من المبحوثين والمبحوثات إلى العامل السياسي، الذي له علاقة بتقلد المناصب القيادية في الجامعة من خلال الإشارة إلى نظام الكوطة، الذي اتخذه رئيس الجمهورية في سنة 2009 يقضي بتمكين المرأة في تقلد المناصب العليا للدولة منها

رؤساء وعمداء الجامعات وتطبيق سياسة تعيين المرأة في وظائف كانت لوقت قصير حكرا على الرجال، هذا الذي فتح المجال لتعيين بعض النساء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزائر2 في مناصب عليا. ولا يمكن الإغفال عن الجو العام السائد في الجامعة، الذي لا يشجع المرأة على تولي المناصب القيادية بسبب غياب العمل بالقوانين المنظمة للعلاقات في الجامعة وغياب المعايير الموضوعية وسيادة المصالح الضيقة والعلاقات الشخصية.

وهذا ما أظهرته الدراسات السابقة في التأكيد على وجود مجموعة من العوامل التي تحد المرأة في تقدمها الوظيفي، مما يدل أن تزايد عدد النساء الأكاديميات، ليس دليلا على تغير في وضع المرأة في المجتمع، إذ العدد المتزايد لا يقيم دليلا على تغير نظرة المجتمع التقليدي إلى النوعين. فالرجل والمرأة مازالا في قبضة أساليب حياتية بالية وتفكير تقليدي رغم تعلمهما. هذا ما تؤكدته دراسة ستيمنز وريمر (2009)، التي أظهرت وجود فجوة جندرية بين الذكور والإناث، بحيث يشغلن الإناث وظائف ذات مكانة متدنية، حيث تخضع المرأة للسيطرة الذكورية في حقل التخصص، مما يجعل إقبال المرأة على المناصب القيادية في الجامعة نوع من المجازفة لأنها تدخل في جو يسوده الصراع بين المصالح ودخول في منافسة مع الرجل، الذي مازال متحكما في مجال التسيير الإداري.

كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة البشاشة (2008)، التي أظهرت أثر العوامل الاجتماعية في تقييم المرؤوسين الذكور للمرأة القيادية منها عدم الرغبة في رئاسة المرأة للرجل وطبيعة التنشئة الاجتماعية للذكور، التي أدت إلى تكريس صورة المرأة النمطية، مما أوجد رجال يؤمنون بالأدوار. كما بيّنت الدراسة أن للعادات والتقاليد أثر سلبي في إعاقة وصول المرأة إلى المراكز القيادية، بحيث ماتزال المرأة تهاب من أن تتقدم لموقع قيادي. وتتفق أيضا مع دراسة خصاونة (1992)، التي توصلت إلى وجود تأثير لمجموعة من العوامل في ترقية المرأة إلى

المستويات الإدارية العليا، حيث احتلت الصعوبات الاجتماعية المرتبة الأولى وتلتها كل من الصعوبات الشخصية وصعوبات التأهيل العلمي والفني والمهني. ودراسة الحسين (2011)، التي كشفت جملة من المعوقات التي، تواجه المرأة القيادية، حيث بيّنت أن هناك معوقات تعترض وصولها إلى المراكز القيادية وهي: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة ومحدودية طموحها، بالإضافة إلى عدم ثقها بنفسها وقدراتها، وتمييز المحسوبية والعشائرية ضدها، كما بيّنت عدم وجود معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية. أما دراسة الطرونة (2011)، فقد اتفقت معها في التأكيد على تأثير المعوقات الشخصية في التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية، أما المعوقات التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في تمكين المرأة، جاءت في درجة متوسطة. ومن الدراسات التي جاءت متوافقة مع نتائج الدراسة الحالية، دراسة الحجوج (2007)، التي أظهرت تأثير جملة من المعوقات، التي تحد من تقدم المرأة في الإدارات العليا في الجامعات السعودية، وإن اختلفت عنها في ترتيب هذه المعوقات حسب درجة أهميتها، بحيث جاءت المعوقات التنظيمية في المرتبة الأولى، التي تمثلت في سياسة التمييز الممارسة لصالح الرجل، بسبب عدم ثقة المسؤولين بقدرات المرأة في تولي المهام في المناصب الإدارية العليا، بالإضافة إلى الصورة المرسومة في ذهن الرجل عن المرأة نتيجة التنشئة الاجتماعية، التي تعزز الدور الثانوي للمرأة. كما بيّنت تأثير المعوقات التأهيلية العلمية والمهنية، التي تمثلت في تدني الفرص المتاحة أمام المرأة مقارنة بالفرص المتاحة للرجل، وقلة الكفاءات النسوية المؤهلة لتدريب النساء للوصول إلى المستويات العليا، بسبب التحيز لصالح الرجل في البرامج التدريبية، التي تؤهله مهنيًا وفنيًا. بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية، المتمثلة في نظرة المجتمع الدونية للمرأة، ورفض فكرة أن تكون المرأة في موقع المسؤولية، بسبب التنشئة الاجتماعية، بالإضافة إلى حصر أدوارها في مجال

التدريس خارج البيت والخروج عن هذا المجال يعد خروجاً عن العادات والتقاليد. وتوصلت أيضاً إلى تأثير المعوقات الشخصية، التي احتلت المرتبة الأخيرة، وتمثلت في عدم ثقة المرأة بنفسها، نتيجة التنشئة الاجتماعية، وعدم طموح ورغبة المرأة في الرقي الوظيفي، ولكثرة مسؤوليات المرأة وعدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات الوظيفة وواجباتها الأسرية والاجتماعية، بالإضافة إلى الخوف من الإختلاط بالرجال. كما جاءت النتيجة متوافقة مع دراسة العلونة (2011)، التي أظهرت أن على رغم الانفتاح والانفراج النسبي في المجتمع الأردني فيما يتعلق بعمل المرأة خارج المنزل، إلا أن المجتمع لا يزال يفضل عمل المرأة في الأماكن غير المختلطة. وتتفق مع دراسة بن خذير (2012) التي أظهرت وجود مجموعة من العوامل التي أدت إلى بعد المرأة عن مواقع صنع القرار في قطاع التربية والتعليم أهمها العوامل المؤسسية، ضعف التمثيل السياسي، النموذج التقليدي للأدوار والهيمنة الذكورية، النموذج الذكوري للقيادة والمفهوم الخاطئ للدين.

وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة جدوالي (2012)، التي أظهرت وجود اتجاهات إيجابية نحو تولي المرأة للمناصب القيادية، بحيث يؤيد الفرد الجزائري فكرة المساواة بين الجنسين في التعليم والعمل، وفي المناصب القيادية باعتراف بكفائتها وقدراتها القيادية.

تأسيساً لما سبق، تؤكد هذه النتائج على فصل المجالات الذكورية عن المجالات الأنثوية على الأقل بالنسبة للإيديولوجيا السائدة في مجتمع الدراسة وتقسيم العمل الواضح بين الرجال والنساء في الجامعة، الأمر الذي يمنح الرجال مكانة أعلى ودور قيادي، في مقابل مكانة أدنى ودور تنفيذي على مستوى التسيير الإداري في الجامعة. ووجود قيود تحد تقدم المرأة وارتقاءها في مراكز صنع واتخاذ القرار في الجامعة، التي تسحبها دائماً إلى الخلف، في مقابل

اقبال الرجل على هذه المراكز على اعتبار أنه الأحق والأجدر بها، مما يدل على أن الإتجاهات التي يمتلكها المبحوثون والمبחותات مانتزال تقليدية، تفاضلية، تعزز التمايز الجندري وتقوي التقسيم التقليدي للأدوار الجندرية، التي مانتزال سائدة في الجامعة بسبب غياب المعايير الموضوعية وعدم الإحتكام للقوانين المنظمة للعمل، التي تحدد الأجدر بالقيادة دون اعتبار لنوع المسير الأكاديمي، وسيادة الهيمنة الذكورية في مجال العمل الأكاديمي، خاصة على مستوى المناصب القيادية، ومن ثمة استمرار الصورة النمطية للمرأة داخل الجامعة، ليس باعتبارها في نفس مستوى زميلها الرجل من حيث الدرجة العلمية والرتب الأكاديمية، بل من جانب أنها امرأة، الكائن الأضعف في مقابل الرجل الذي يعبر عن السيادة والقوة. وبالتالي استمرار الإيديولوجية التقليدية والنزعة الذكورية في الجامعة، التي لم تحدث قطيعة مع التصورات التقليدية السائدة في المجتمع. مما يدل أن الجامعة لم تقم بدورها المنوط بها وهو خدمة المجتمع، من خلال التأثير الإيجابي في تغيير الأنماط التقليدية، التي تحد من تقدم وتطور المجتمع بإحداث قطيعة مع هذه الأساليب التقليدية، بل تعمل على إعادة إنتاج التفاضل الجندري لصالح الرجل داخل الجامعة.

سادسا: التمايزات الجندرية من حيث تفضيل نوع القيادي الأكاديمي

أفاد 17 (سبعة عشر) مبحث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أنهم لا يعيرون اهتماما لنوع المسير الأكاديمي، على أساس أنهم لا يفضلون نوعا بعينه في التسيير، بل ما يهمهم هو توفر الكفاءة والخبرة في العمل الإداري، بالإضافة إلى الصرامة والجدية والعمل وفق ما يمليه القانون وقيم العمل، لأن هذه الشروط قد تتوفر عند الرجل كما قد توجد عند المرأة. هذا ما أشار إليه (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في قوله: "المعيار عندي الكفاءة، مايجيبوش (لا يُعين)، هو (يقصد المسير الأكاديمي) يثبت نفسه، لو يجيبوا (ينصبون) مرأة وتكون قادرة على المسؤولية وعلاش لا لا (لماذا لا)، المناصب كلها تعطى بالمحاباة وليس على أساس الكفاءة، الآن باش يعينوا (لكي يُنصبوا) رئيس جامعة لازم يكون في السياسة". ويشدد (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) على ضرورة توفر المؤهلات الضرورية للتسيير الإداري، التي يمكن أن تتميز بها المرأة، كما يمكن أن تكون موجودة عند الرجل، وفي هذا السياق يقول: "لم تكن عندي مشكلة وليس لدي مشكلة أن تكون المسؤولة امرأة في مناصب قيادية، مع أنه لم تكن عليّ في أي مرة المسؤول مرأة (مديرة). إذا كانت المرأة متفهمة، أفضلها إذا لم تكن عدوانية ولم تكن متسلطة وهذا حتى مع الرجل". أما (م، م) أستاذ مساعد (أ) فلا يفضل أحد النوعين في المناصب القيادية، لأن المعيار الذي يركز عليه هي الكفاءة، على الرغم أنه ابن بيئة محافظة متشبثة بالقيم والثقافة التقليدية. هذا ما يتضح في قوله: "أنا ماعنديش (ليس لدي) مشكل، قناعتي هي الكفاءة مع أنني تربيت في بيئة محافظة، ممكن تأثرت بالكتب والقراءات وممكن لأنني سافرت خارج الوطن، وأنا دائما أقول أن معيار التحضر لأي بلد هي نظرة الرجل للمرأة، الرجل كيفاش (كيف) يشوف (يرى) المرأة والمجتمع مازال، مازال تقليدي (يتحدث بحسرة وتأسف)". ويؤيد (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق فيما

ذهب إليه زميله في اعتبار الكفاءة هي المعيار، التي يركز عليها اختياره، حيث يقول: "الكفاءة، هذا المهم وكل واحد ينسى الاختلافات البيولوجية. الأساتذة الرجال عندما تكون زميلتهم في مناصب المسؤولية يحاولوا يساعدها، ممكن مع زميله يصطدم معه ويجادله ولكن مع المرأة يأخذها بنوع من المراعاة، يحاول يساعدها لأنها تحملت المسؤولية وأنا اللي يتحمل المسؤولية أشفق عليه سواء كان ذكر أو أنثى لأنني أعرف ماذا يعاني، إنه فاقد لحريته".

من جهة أخرى، أشار 15 (خمسة عشر) مبحث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أنهم يفضلون أن يكون المسير الإداري خاصة في منصب قيادي في الجامعة رجل، وقد برّر هؤلاء ذلك بتوفر الكفاءة والصرامة عند الرجل، بالإضافة إلى سهولة التواصل والتعامل بين الرجال مقارنة بالمرأة. وهناك من برّر ذلك بذهنية المجتمع الذكوري، التي هي سائدة في الجامعة، حيث يرفض أن تكون المرأة في موقع المسؤولية ويتلقى منها الأوامر والقرارات، من بين من أشار إلى ذلك (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي في قوله: "رجل، لأنه كاين (يوجد) مجال لاختيار الرجال هذا أولاً، وعنده قدرة على اتخاذ القرار، لا يضعف، لكن في بعض الأحيان يضعف أمام المرأة، قد يضعف، وكاين كثير اللي ضعف أمامها". ويؤيده (ع، ع) أستاذ التعليم العالي في قوله: "يبدو لي القيادي الرجل أكثر، أكثر شجاعة وكفاءة وقدرة ويساهم في صنع القرار بدون خوف. المرأة في بيتها ماعندهاش (ليس لديها) صنع القرار كيفاه (كيف لها) تصنع قرار في الإدارة الجامعية، مشي (ليس) معناه أنني لا أؤمن بالمرأة ولكن الوقت مازال، لم يحن الوقت، مازالت جداتنا عايشة في أذهاننا، احنا ناس تقليديين، مازال ماطورناش (لم نتطور) في هذا الجانب". ويصرح (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) أنه يفضل أن يكون القيادي في التسيير الإداري رجل، مبرراً ذلك بأن المرأة كمسيّرة أكاديمية غير مستساغة بسبب الخصائص الأنثوية، التي تتغلب عليها. يقول: "أفضل أن يكون رجل، لما يأخذ الرجل قرار

يكون أكثر صرامة، مثلاً رئيسة قسم عندها أساتذة ذكور وإناث كيفاه تقدر تفرض رأيها (رأيها)، تكون عندها صعوبة باه تحقق ذلك، عندها الجانب العاطفي اللي يطغى على الجانب العقلاني وهي سهلة الانقياد، ممكن الواحد يؤثر عليها بسهولة وهذا أكيد، وانشوفها (أراها) مترددة واربطها بالجانب العاطفي، وهي ترجع إلى سيكولوجية المرأة، هي متعودة على تلقي الأوامر". ويبرر (ع، م) أستاذ محاضر (ب) تفضيله للرجل عن المرأة في المناصب القيادية في الجامعة إلى الكفاءة، التي يتميز بها الرجل، حيث يقول: "أرى أن الرجال أكثر كفاءة من المرأة، شوفي شحال كاين (لاحظي كم يوجد) من عالمة، هذا يرجع ليس للمرأة بل للحياة الاجتماعية اللي سحبتها، تديها (تأخذها) للوظائف التقليدية وعلى هذا ماكانش (لا يوجد) عالمة بزاف (كثير). عندها تأثير لثقافة المجتمع والتنشئة اللي نشأنا عليها، الرجل مايحبش (لا يرغب) تحكم فيه المرأة، مانقبلوش (لا نقبل) المرأة تعطينا أوامر، ماعندناش (ليس لدينا) تقبل، وهنا يدخل صراع بين الرجولة والأنوثة مع أن القرارات تأخذها المرأة في كل شؤون الحياة والعلاقات الاجتماعية، أكبر القرارات بيد النساء بطريقة ذكية، أغلبية القرارات مصدرها المرأة وآخر من يقرر هو الرجل. الرجل مثل المدير في الإدارة مسكين طايحين (واقعة) عليه المشاكل ويعطولوا (يقدمون له) مجموعة من الوثائق باه يوقعها (لتوقيعها)، هو يوقع فقط، هكذا هي المرأة، القرارات صح تحسم من الرجل ولكن تتخذ من المرأة". ويصرح (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي أن تفضيله للرجل يعود إلى حرية التعامل معه، وإلى ذهنية المجتمع التي مازالت تؤثر في قراراته. يقول: "أفضل أن أتعامل مع الرجل لأسباب عديدة، مجال التعامل مع المرأة محدود، بينما مع الرجل ممكن تروح بعيد في التعامل معه، إذا رفض شي ممكن أصر عليه، ممكن أرفع الصوت عليه بينما مع المرأة أولاً لا بد أن تحترم كإدارية وكامرأة قبل كل شي، ما نقدرش (لا يمكنني) أرفع الصوت مع المرأة وانعيط (أصرخ)، حتى

الحديث والعبارات تختلف، لازم اللين في المعاملة. نظرة المجتمع اللي مايقبلهاش (لا يقبلها) في المسؤولية، وزد تكون متسلطة، وهنا تلبس قناع غير حقيقتها وشريحة عريضة ما رحش (إن) ترضى فيصرى (يحصل) اصطدام، والاصطدام إذا حصل لابد من حل وهو العزل (يقصد تجربة العميدة التي أقيمت من منصبها).

في المقابل، صرح قلة من المبحوثين تفضيلهم للمرأة في مواقع المسؤولية والمناصب القيادية في الجامعة، حيث بلغ عددهم 4 (أربعة) من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال، وقد برّر هؤلاء موقفهم بجدية المرأة وصرامتها في العمل الإداري مقارنة بالرجل حيث يقول (ص، م) أستاذ مساعد (أ): "ما ننفش (لا ننفي) أننا انحبوا نشوفوا كيفاش (نرغب في معرفة كيف) تسير المرأة، والحقيقة أن النساء جادات وصارمات ومنضبطات، بينما الرجال عندنا لما كانوا يسيروا مانلقاوهمش (لا نجدهم) في مكاتبهم، كل ما احي تلقاه (كلما تذهب إلي مكتبه تجده) راح (ذهب) يشرب القهوة (في المقهى) ويتكاسل بينما المرأة تخدم (تعمل) وإذا مالقيتهاش (لم أجدها) في مكتبها رح ألقاها في مكتب آخر. في الإدارات وين (أين) تجد المرأة تخدم (تعمل)، الأمور تمشي، المرأة عندنا متعودة على الخضوع، الكل يحكم فيها، باباها (أبوها) عمها، خوها (أخوها)، جدها، قع يعيطوا (الكل يصرخ) عليها، ولهذا هي خاضعة، تطبق الأوامر، قليل وين تلقى المرأة تعيط (تصرخ) ولذلك المرأة تخدم خير (أفضل) من الرجل مادام أنها والفت (اعتادت) على الخضوع، بينما الرجل متعود على التمرد والعمل يحتاج إلى الانضباط والالتزام بالعمل، ولهذا تلقى المرأة هي اللي تلتزم بالوقت والعمل، الرجل ضارب الأمور بركلة (عرض الحائط، يعني غير مبال) والمرأة باش تقدر (حتى تستطيع) تحافظ على مكانتها لازم تخضع. كاين (توجد) نساء تاخذ قرارات خير (أحسن) من الرجل، هي صح تتردد ولازم تسقسي (تستشير) المسؤول ومع ذلك فيه من تتخذ قرارات، حذرات، تتأني وهذا

بحكم التقاليد لأنها جبلت على ذلك. ملي (منذ) كانت صغيرة وهي تخضع لأوامر الرجل". ويفضل (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي المرأة عن الرجل، لأنه لم يعد يثق في تسيير الرجل لسوء استخدامه واستغلاله للسلطة، حيث يقول: "نادرا ما وجدنا النموذج اللي انحوسوا عليه (الذي نبحت عنه)، انضعرنا واتكوننا من اللي فاتوا (لم نعد نثق في الرجل). يتقلد منصب يصبح فرعون، لهذه الناحية أفضل أن تكون امرأة صارمة خير (أحسن) من رجل يخدم مصالحه الضيقة". لم يجب مبحوث واحد عن السؤال.

على خلاف ذلك، أشارت 22 (اثنا عشرين) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أنها لا تفضل نوع بعينه في مواقع المسؤولية، بقدر ما تفضل أن تتوفر لدى القيادي في التسيير الإداري مجموعة من المؤهلات، التي تؤهله للتسيير الناجح، حيث أشارت غالبيتهن إلى الكفاءة، الصرامة والجدية وتوفر الأخلاق في مجال العمل الإداري. تؤكد (ع، و) مسيرة إدارية على ضرورة توفر الكفاءة وتجاوز التحيز الجندري، ولهذا لا يهمها نوع المسير بل الأهم لديها هي توفر المعايير، التي تؤهل للتسيير الإداري. تقول: "ما عنديش (ليس لدي) فرق، مانحبش اندير (لا أحب أني أعمل) نزاع بين المرأة والرجل، يقدر يكون الرجل كفؤ كيما (كما) تقدر المرأة تكون هي كذلك كفؤة. المرأة شوية صارمة لأنها تطبق القانون وتحب تعمل الأفضل، ماهوش (ليس) الخوف، هي تحب تخدم الأحسن، تعمل وفق ما يحدده القانون، أنا مانقدرش اندير (لا يمكنني أن أقوم) شي ماهوش (ليس) في إطار القانون، ولهذا انقولك (أقول لك) أن هذا تحدي. مالازمش (لا يجب) أقول مرأة، رجل، النزاع الجنسي، لا، النزاع هو في الكفاءة، المرأة عندها قدرات مثلها مثل الرجل، ولو أن من الناحية الفيزيولوجية عندها خصوصيات ماتمشش خلاص (لا تمس أبدا) جوانب العمل وقدراتها في العمل وانشوفها في انجيلا ميركل عندها نفس القدرات كيما (مثل) الرجل وتفوقت، ما عندهاش نقص في قدراتها

الذهنية". وتدعم (ط، ف) أستاذة محاضرة (ب) زميلتها في التأكيد على الكفاءة كمعيار في اختيار القيادي الأكاديمي، حيث تقول: "لازم اختيار النوعية، الكفاءة والجانب النفسي. المرأة إذا كانت حقودة، تسب الناس، أنا ضد هذا النوع أن تكون خشنة، جنس رجل في صورة امرأة، هذا لالا، ولهذا المهم عندي الكفاءة والقدرة على المسؤولية". وتصر (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) على الكفاءة كمعيار تؤمن به، ولهذا لا تفضل نوع بعينه في مواقع المسؤولية. تقول: "أنا أؤمن بالكفاءة بغض النظر عن الجنس، إذا كانت المرأة هي الكفؤة فهي أحق بالمنصب. ما تعاملت (لم أتعامل) مع نساء في مراكز إدارية عالية في الجامعة ولكن تعاملت مع رئيسة دائرة والإثنين (نقصد رئيستا دائرتي تخصص بالقسم) مالفيتش (لم ألق) مشاكل بكل صراحة وبكل ثقة". وتصرح (ل، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية أنها تفضل المهنية والتعامل الإيجابي في المسير الأكاديمي بغض النظر عن النوع الذي ينتمي إليه. تقول: "لو كان رجلا سلسا، لبناء، متفتحا وليس متحزبا، متحيزا وأيضا أن تكون المرأة في هذا المنصب لما لا. تعاملت مع قيادية (ذكرت اسمها) لقيت مشاكل معها وأول مشكلة أخذت كاتبات متميزات من مكنتي، ممكن لأنها كانت تتخوف من نجاحي وتفوقي، ولكن أنا كنت أبتعد إلى الوراء حتى لا أتصادم معها (تذكر بعض الممارسات المعرّقة لعملها في التسيير التي كانت تنتهجها هذه القيادية). المرأة عدوة المرأة وأنا هذا اللي أكرهه، الحسد والغيرة، إذا كان فيه تهديد في مصيرها، في منصبها".

من جهة أخرى، أكدت 12 (اثنا عشر) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أنها تفضل الرجل، وقد برّرت ذلك بتوفر مؤهلات التسيير عند الرجل وافتقاد المرأة لها، بالإضافة إلى مشاعر الغيرة، خصائص المرأة منها الضعف وعدم القدرة على اتخاذ القرارات وسهولة انقيادها، الذهنية السائدة في المجتمع، والتي مازالت موجودة في الجامعة وهي أن الرجل

يحظى بالقبول أكثر من المرأة في مواقع المسؤولية. تقول (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ): "في السير العام انشوف (أرى) أن الرجل هو الأفضل لأنه يحصل بقبول الجميع حتى وإن لم يكن كفؤاً، العقلية هكذا لأنه حتى وين (أين) تكون المرأة كفؤة رح ينتقوها ويدخلوا في خصوصياتها ويعمموا على النساء الأخريات". تعتقد (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية أن الرجل هو المؤهل للقيادة، من باب أن المرأة يمكن لها أن تشارك ولكن لا تقود. في هذا السياق تقول: "رجل، لأن فيه أماكن من أماكن في القيادة، معليش (ممکن) تكون مشاركة ولكن ماتكونش (لا تكون) القائدة لأنه ماهوش محتم (ليس ضرورياً)، إذا كان فيه رجل يكفي، وإذا كانت فيه امرأة مقتنع بها الرجل وبقدراتها وامكاناتها مافيش مشكلة". وتبرر (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) تفضيلها للرجل إلى قدراته في التسيير، التي يتفوق بها على المرأة، حيث تقول: "أفضل الرجل لأن الرجل لما يكون المسؤول الأول الأمور تسيير أحسن. المرأة في المسؤولية خاصة اللي تعرف بالعاطفة، ماتقدرش (لا تستطيع أن) تتغلب على عاطفتها. (تتحدث بثقة كبيرة) إذا مُنح لي منصب قيادي (رئيس جامعة) ممكن أقبل وأسيّر وأتحمل المسؤولية إلى حد ما خاصة اللي تكون عندها تجربة من قبل في الإدارة وأنا أستطيع مادام كانت عندي تجربة، آخذ القرار بكل سهولة إذا كان لا يضر أحد، مانيش مترددة" *.

* ما يلاحظ على موقف المبحوثة التناقض في تصريحاتها، حيث تؤكد من جهة، أن المرأة تملك مهارات التسيير وتفوق الرجل في هذا المجال لأنها صارمة وجدية وتعمل وفق القانون، وعند طرح سؤال عن أي جنس تفضله في التسيير الإداري تجيب أن الرجل هو الأفضل لأنه أقدر على التحكم والتسيير الإداري من المرأة.

تشير (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) إلى سبب تفضيلها للرجل في قولها: "أفضل الرجل لأنني شفها (لاحظنا المرأة المسيرة). المرأة تنطلق من عقدة أنوثة وتحب تتعامل كرجل ومثال العميدة قالت لي احقرتيني (احتقرتيني) لأنني مرأة، مالجأتش (لم تلجئي إلي) لأنني مرأة. لما تاخذ المرأة منصب نوعي تنطلق من عقدة أنوثة وأنها أقل مكانة يعني عقدة نقص، ولهذا أفضل رجل وليس مرأة. المرأة مترددة ماعندهاش (ليس لديها) قدرة على اتخاذ قرار، ماعندهاش ثقة بالنفس، سهولة الانقياد، بالضغط عليها، بسهولة تقبل وترضخ بينما الرجل لا، ليست مسألة كفاءة، هي قضية نفسية، خصائص فيها. المرأة ماتشاورش (لا تستشير) وتشاور قلة فقط من منطلق أنها تطرح فكرة للمنافسة وليس من منطلق الشورى أصلا، هذا المصطلح غير مدرج عندنا لأننا ماتربينا (لم نتربى) عليه".

في المقابل، أشارت قلة من المبحوثات أنها تفضل المرأة على الرجل في المناصب القيادية في الجامعة، وقد بلغ عددهن 7 (سبع) من مجموع 42 من أفراد العينة النساء، حيث ترى (ب، ش) أستاذة محاضرة (أ) أن المرأة أفضل من الرجل في التسيير الإداري لأن المرأة أكثر التزام بالعمل، وذلك راجع إلى الخوف بينما الرجل غير مبالٍ، همه الوحيد مصلحته الشخصية. تقول: "أنا انشوف (أرى) المرأة أحسن من الرجل، الرجال يهتمهم الدراهم (المال) ومصالحهم بينما المرأة لا، عندها الخوف أكثر، عندها الالتزام، ولهذا أنا أفضل النساء لأن المرأة لما تكون جادة في عملها رح تنجح، الرجل عنده الدخلات والخرجات، المرأة مايحبوهاش (لا يحبون أن) تكون عندها حضور وشخصية قوية لأنهم يشوفوه (يرونه) تحدي". وتؤيد (س، م) أستاذة محاضرة (أ) زميلتها في تفضيل المرأة على الرجل لصرامتها وجديتها في العمل على خلاف الرجل، حيث تقول: "إذا كانت المرأة تخدم خدمتها (تقوم بعملها) لما لا، أتمنى تكون مرأة. معروف تاريخيا أن المرأة تكون صارمة وتكون حقانية (عادلة) وعندها معايير

موضوعية أكثر من الرجل، وهذه معروفة والرجال يشهدوا بها (يعترفون بذلك)". أما (ب)،
(ح) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية سابقة تفصح عن موقفها في مجال تفضيل جنس
القيادي الأكاديمي بتفضيلها للمرأة بسبب التعامل الإيجابي وانتهاج الأسلوب الديمقراطي في
العمل الإداري، الذي يقل عند الرجل، حيث تقول: "أحب أن أتعامل مع المرأة الإدارية أكثر
لأن أولاً المرأة أقل بيروقراطية من الرجل، المرأة غبنها يخليها تتعاطف مع المحتاج اللي
قصدها (اتجه إليها)". (لاحظت الباحثة أثناء تواجدها في القسم لإجراء المقابلات مع الأساتذة
طلب هذه المبحوثة من زملاءها وزميلاتها بتنحية رئيسة القسم لمجرد توجيه لها تبرير غياب).
ولم تجب مبحوثة واحدة بدعوى أنها غير قادرة على الحكم، حيث تقول: "مانقدرش نحكم (لا
يمكنني إصدار حكم). اللي كاين الآن هو نفسه اللي كان من قبل، ماكانش (لا يوجد) فرق بين
المرأة والرجل في التسيير. المرأة القيادية فرضت نفسها كالعقوبات، فرضت نفسها في الخصم
في المردودية اللي تغيب وعندها الحق (وهي محقة في ذلك)".

انطلاقاً مما سبق، تظهر إجابات أفراد عينة الدراسة تبايناً في وجهات النظر بشأن تفضيل نوع
القيادي الأكاديمي، بحيث إذا كانت الكثير من المبحوثات لم تولي اهتماماً للنوع بقدر ما أولت
الأهمية للمعايير الموضوعية، أهمها الكفاءة والأخلاق، التي اعتبرتهما شرطاً في القيادي
الأكاديمي، مما يمكن أن يشير إلى أنها تمثل اتجاهاً يؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة، بحيث
لا تجعل للفوارق البيولوجية سبباً في اختيار أحدهما للمنصب القيادي، وتنتظر إلى ضرورة
التكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة في تبوء المناصب القيادية. فإن هذا الموقف لم يختلف
عن ما أبداه الكثير من المبحوثين من رفض التحيز الجندي، بإعطاء الأولوية والتفضيل
للمعايير الموضوعية في اختيار القيادي الأكاديمي، وهو اتجاه ينم على وجود رغبة في تجاوز
الفصل الجندي للأدوار بين الرجل والمرأة وتحقيق المساواة الجندية. إلا أن هناك مواقف

اتجهت إلى تفضيل الرجل في مواقع المسؤولية في الجامعة، كما هو حال الكثير من المبحوثين، الذين عبّروا عن تفضيلهم للرجل، باعتباره أحق في تولي المناصب العليا في الجامعة، مبرّرين ذلك بمجموعة من الأسباب، منها سهولة التواصل والتعامل مع الرجل على خلاف المرأة، امتلاك الرجل لمهارات ومؤهلات التسيير الإداري، التي تمكنه من تحقيق الجودة في أداء الدور، في مقابل المرأة، التي تغلب عليها العاطفة وضعف الشخصية، بالإضافة لسلوكات التبعية والإنقياد، مما يدل على أن هذه المواقف لم تخرج عن التصورات الاجتماعية السائدة في المجتمع، التي غالبا ما تربط القدرة وحسن التسيير بالذكورة والعجز والضعف قرين المرأة. وإذا كان هناك تقارب في عدد الإجابات بين المبحوثين، الذين تجاوزوا التحيز الجندي والذين عبّروا عن تفضيلهم للرجل في المناصب القيادية، فإن الحال ليس ذاته مع الكثير من المبحوثات، اللاتي تجاوزن التحيز الجندي وتفضيلهن لنوع على آخر، بالإيمان بالكفاءة والقدرة على التسيير الإداري، كأهم معيار تستند إليه في اختيارها وتفضيلها للقيادي الأكاديمي. وبين بعض المبحوثات، التي اتجهت إلى تفضيلها للرجل في التسيير الإداري ورفضها للمرأة، الذي تعزوه إلى عوامل أخلاقية تتعلق بالغيرة والحسد وسوء التواصل، الذي يكون غالبا السمة المميزة للعلاقة بين النساء فيما بينهن، وهذا ما أكدته الكثير من المبحوثات من خلال تجاربهن مع النساء المسيرّات. وتبقى الأسباب المؤدية إلى هذا الوضع مرتبطة بتصورات ثقافية، بالإضافة للكثير من الممارسات الكفيلة بزرع العقد النفسية، التي أفضت إلى سلوكات أقرّت أن المرأة عدوة المرأة، تجد صعوبة في إدارتها سواء كانت رئيسة أو زميلة أو مريضة. إن عدااء المرأة للمرأة ورفضها لها بل وتفضيلها للرجل، التي طالما اشتكت من هيمنته وتسلطه، ليس نتاجا عن خلل في ذاتها بقدر ما هو انعكاس اجتماعي يؤسس لعلاقات مهنية مبنية على أساس النوع، وتوزع الأدوار تبعا لذلك وفقا للتصورات المستمدة من واقع

اجتماعي متأثر بقيم ومعتقدات الثقافة الأبوية، التي تظهر في تحبيذ بعض المبحوثات للرجل على المرأة المسيّرة في منصب قيادي في الجامعة، لأنها اعتادت على قيادة الرجل، ولهذا تنظر لتسلط المرأة بشكل سلبي أكثر من تسلط الرجل.

إن هذا الرفض للمرأة ليس مطلقاً، لأن هناك من المبحوثين والمبحوثات من يفضلون المرأة عن الرجل في التسيير الإداري، مبررين ذلك بصرامة المرأة وجديتها والتزامها بالقوانين وشروط العمل أكثر من الرجل، مما يدل أن هناك قبول لتواجد المرأة، واتجاه نحو تشجيع المرأة نحو تقلد المناصب القيادية حتى وإن كان هذا الإتجاه لا يمثل إلا الأقلية فقط.

يستنتج إذن، وجود تغيير إيجابي في إتجاهات الكثير من المبحوثين والمبحوثات، التي تعطي الأولوية للمعايير العلمية في تفضيل القيادي الأكاديمي دون اعتبار للنوع الذي ينتمي إليه. مما قد يدل على إمكانية حدوث انفراج حقيقي في الإيديولوجيا الجندرية المحددة للأدوار والمكانات للمسيرين الأكاديميين، بالانتقال من النزعة اللامساوتية التي تقوم على التحيز الجندري وتؤمن بالتقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة، إلى النزعة المساوتية، التي تؤمن بمبدأ تكافؤ الفرص وقيم الإنجاز والعدل. إلا أنه من جهة أخرى، استمرار النزعة الذكورية لدى الكثير من المبحوثين وبعض المبحوثات، التي تؤمن بالتفاضل الجندري بين الرجل والمرأة، من جانب تبوء المناصب القيادية، يشير إلى استمرار النزعة اللامساوتية، التي تجعل الرجل يحظى بمكانة أعلى وأحق بالسيادة ومن ثمة بالقيادة، في مقابل مكانة متدنية وصورة نمطية، دونية، التي ما تزال تلاحق المرأة ليس من قبل الرجل فقط بل من قبل المرأة ذاتها، التي تعيش تناقضاً بسبب الرواسب الاجتماعية، التي ماتزال تؤثر في قراراتها، فهي من جهة تشكو من هيمنة الرجل، ومن جهة أخرى تتوق لهذه الهيمنة ليس إلا لتغلب مشاعر الغيرة ضد حليفاتها

المرأة. إن هذه النتيجة تعكس البناء الاجتماعي، الذي مازال ذكوريا بامتياز من الناحية الجندرية.

تأتي هذه النتيجة متوافقة مع دراسة الحجوج (2007)، التي أظهرت تفضيل الرجل في مواقع المسؤولية في الجامعات السعودية ورفض العمل تحت رئاسة المرأة لعدم قناعة الرجل بمؤهلات المرأة نتيجة التنشئة الاجتماعية. وتتفق أيضا مع دراسة الروسان (2003)، التي أظهرت وجود مفاضلة جندرية لصالح الرجل فيما يتعلق بتقلد المناصب الإدارية القيادية. كما تتفق الدراسة الحالية فيما يتعلق بتحيز المرأة ضد المرأة وتفضيلها للرجل مع دراسة سلطنة (2010)، التي بيّنت أن معظم الأمهات يملن نحو الإيديولوجيا الأبوية، فيعطين الأولوية لتعليم الذكور على حساب تعليم الإناث. كما أظهرت الدراسة بأن تعليم المرأة يخضع للسيطرة الأبوية، التي تكشف عن قاعدة جندرية لامتيازاتية في التعليم، الذي يؤدي إلى عدم حصول الإناث على نفس الفرص، التي يحصل عليها الذكور في اكتساب المهارة والمعرفة، مما يدل على تحيز المرأة ضد المرأة وإعادة إنتاجها للإيديولوجيا الأبوية الذكورية.

خلاصة المحور الثاني

تأسيساً لما سبق، يمكن استخلاص في مجال دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات للمسيرين الأكاديميين النتائج التالية:

- وجود فروق في المواقف بين المبحوثين والمبחות في مجال المنافسة على العمل القيادي. فإذا كان العديد من المبحوثين قد أكدوا أن المرأة المسيّرة لا تلجأ إلى استخدام الأنوثة كأسلوب لمنافسة الرجل الزميل على العمل القيادي، فإن غالبية المبحوثات ترى أن الرجل المسيّر متخوف من تفوق المرأة المسيّرة عليه، ومن ثمة منافستها له على المناصب القيادية، التي كان إلى وقت قريب مهيمن عليها، من خلال بعض الأساليب التي اعتبرتها مؤشرات تدل على تخوف وتوجس الرجل المسيّر من منافسة زميلته.

- وجود تقارب في الإجابات عند غالبية المبحوثين والمبحوثات، في التأكيد على وجود فروق في التسيير الإداري بين الرجل والمرأة، من جانب أن الرجل المسيّر يتفوق في الكثير من المهارات، التي أهلته لامتلاك مواصفات القيادة، في مقابل تميّز المرأة المسيّرة بمهارات تتدرج في غالبيتها ضمن الخصائص الأنثوية، التي تتميز بها عن الرجل. وإذا كان غالبية المبحوثين قد عزى هذه الفروق إلى العوامل البيولوجية التي يتميز بها الرجل عن المرأة، وإلى عامل الخبرة المهنية ودور التنشئة الاجتماعية. فإن غالبية المبحوثات قد عزت هذه الفروق إلى عامل التنشئة الاجتماعية.

- وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات في مجال الأخطاء المرتكبة في التسيير الإداري، من جانب أن المرأة المسيّرة أكثر ارتكاباً للأخطاء من الرجل المسيّر، لقلة

الخبرة والتجربة في مجال التسيير الإداري، وعدم القدرة على الفصل بين ما يقتضيه الدور المؤسسي والجوانب الشخصية في أداء دور التسيير الإداري.

- وجود تقارب في إجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تقف في وجه تقلد المرأة عضو هيئة التدريس للمناصب القيادية في الجامعة، التي تتدرج في ترتيبها حسب درجة أهميتها وقوة تأثيرها في نظر أفراد عينة الدراسة إلى المعوقات الشخصية، التي تتمثل في الظروف العائلية، عدم ثقة المرأة بذاتها وقدراتها نتيجة التنشئة الاجتماعية، الخوف من الفشل، قلة طموح المرأة وعدم وجود الدافع والحافز لتبوء موقع قيادي في الجامعة. المعوقات الاجتماعية، التي تظهر في التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة، نظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة كقيادية ورفضه أن تكون مسؤولة على الرجل وتخوف الرجل من منافسة المرأة له. وأخيرا المعوقات التنظيمية، التي تظهر في نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، عدم القناعة والثقة بقرارات وإمكانات المرأة ومحدودية المؤهلات والخبرة الوظيفية.

- وجود فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة في مجال تفضيل نوع القيادي الأكاديمي، من جانب أن هناك اتجاه يؤمن بالمساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التسيير الإداري، بإعطائه الأولوية والأهمية للمعايير الموضوعية وتجاوز الاختلافات البيولوجية. وبين اتجاه يفضل الرجل لاعتبارات كثيرة، منها سهولة التواصل والتعامل، امتلاكه لمهارات التسيير الإداري وتقبل قيادة الرجل عن المرأة، التي تغلب عليها النزعة العاطفية وسلوكات التبعية والإنقياد، بالإضافة للرفض الضمني للمرأة من طرف زميلاتها نتيجة عوامل الغيرة وغياب التواصل. وبين مواقف الأقلية من أفراد عينة الدراسة، التي اتجهت إلى تفضيل المرأة لصرامتها وجديتها والتزامها بالقوانين أكثر من الرجل.

المحور الثالث

التميزات الجندرية من حيث الإنتاج الفكري للباحثين الجامعيين

يعد البحث العلمي من الوظائف الأساسية التي تضطلع بها الجامعة وركيزة مهمة من ركانزها التي يعتمد عليها في تطوير وتشجيع حركة تطور المجتمع، وهو الوسيلة الوحيدة لتقدم العلوم وابتكار الوسائل والطرق لحل مشكلات المجتمع، لذلك يعد البحث العلمي أحد المعايير الأساسية التي يقاس بها مدى تقدم الجامعات.

أولاً: عدد المنشورات العلمية لأفراد عينة الدراسة

جدول(50)

عدد المنشورات العلمية لأفراد عينة الدراسة

المجموعات	عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة		عدد الكتب الجامعية		كتب عامة، ترجمات و معاجم	
	وطنية	دولية	وطنية	دولية	وطنية	دولية
المرأة	151	99	27	5	35	8
الرجل	216	71	57	27	62	13

تظهر النتائج المبينة في جدول(50) أن عدد البحوث العلمية التي نشرتها المرأة في مجلات علمية محكمة بلغ 250 بحثاً منها 151 بحث في مجلات وطنية و 99 بحث في مجلات دولية، في مقابل 287 بحث نشره الرجل في مجلات علمية محكمة (216 بحث في مجلات وطنية و 71 بحث في مجلات دولية)، مما يتبين أن عدد البحوث التي نشرها الرجل يفوق عدد البحوث التي نشرتها المرأة في مجلات علمية محكمة. واللافت للانتباه أن عدد البحوث التي نشرتها المرأة في مجلات دولية يفوق عدد البحوث التي نشرها الرجل. كما أن منشورات الرجل من الكتب

الجامعية فاق ما نشرته المرأة، حيث بلغ عدد الكتب التي نشرها الرجل 84 كتابا جامعيًا، يتوزع بين 57 كتاب منشور على المستوى الوطني و27 كتاب منشور دوليًا. أما عن الكتب العامة والترجمات والمعاجم، فإن الرجل يتفوق على المرأة في عدد الكتب المؤلفة في هذا المجال، حيث بلغ عدد الكتب العامة والترجمات والمعاجم المؤلفة والمنشورة على المستوى الوطني 62 كتاب في مقابل 35 كتاب للمبحوثات، والحال ذاته في الكتب المنشورة دوليًا، حيث فاق عدد الكتب التي نشرها الرجل عن ما نشرته المرأة، إذ نشر الرجل 13 كتاب، بينما نشرت المرأة 8 كتب.

تشير هذه النتيجة إلى أن المبحوثات أقل إنتاجًا بحثيًا من المبحوثين، وقد يعود ذلك إلى التفرغ للبحث العلمي، على اعتبار أن الرجل أكثر تفرغًا من المرأة، لتحرره من المسؤوليات الأسرية التي تقع على كاهل المرأة، بسبب استمرار التقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة الذي تعزز وترسخ بفعل التنشئة الاجتماعية، عن طريق تنميطات جندرية حددت أدوار كل منهما، مما جعل المرأة أكثر المتضررين من هذا التقسيم بسبب عدم مشاركة الرجل لها في الأدوار التقليدية، على اعتبار أنه مجال أنثوي بامتياز. كما قد تفسر هذه النتيجة بالصعوبات التي تعترض المرأة الباحثة في النشر العلمي، وقد أشارت الغالبية من المبحوثات في مجال التمايزات الجندرية من حيث المشاركة في الفعاليات العلمية أن أكبر المشكلات التي تواجهها هي النشر العلمي بسبب الهيمنة الذكورية وغياب المعايير الموضوعية في الجامعة، بحيث أن الرجل ما يزال يهيمن على مجالات هامة في الجامعة منها النشر العلمي، وقد أكد الكثير من المبحوثين بدورهم، أن أكبر المشكلات والصعوبات التي تعيق تقدمهم الوظيفي والإرتقاء في الرتب الأكاديمية هي مشكلة النشر العلمي، ويمكن أن تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه الدراسة فيما يتعلق بعدد البحوث المنشورة للمرأة في المجلات الدولية، التي يفوق عددها ما

نشره الرجل من بحوث في مجلات علمية دولية. مما يمكن أن يكون غياب المعايير الموضوعية والعلمية وراء قلة الإنتاج العلمي عند المبحوثات.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سنقر (2007)، التي أظهرت أن أداء المرأة عضو هيئة التدريس أقل من أداء الرجل في مجال البحث العلمي، حيث بيّنت الدراسة أن متوسط عدد البحوث التي نشرتها المرأة في مجلات علمية محكمة بلغ 2,4 بحث منها (1,9 بحث في مجلات محلية و0,6 بحث في مجلات عربية و0,8 بحث في مجلات دولية) يقابل ذلك عند زميلها الرجل 9,5 بحث منها (3,5 بحث في مجلات محلية و1,5 بحث في مجلات عربية و5,5 بحث في مجلات دولية). كما أظهرت أن متوسط الكتب الجامعية التي ألفتها المرأة أقل مما أنتجه الرجل في هذا المجال. وتتفق مع دراسة حسين (2006)، التي توصلت إلى وجود انخفاض للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن الذكور أكثر إنتاجية للكتب العلمية المؤلفة من الإناث.

كما تتفق مع دراسة أستين ومالك " Astin & Malik " (1994)، التي توصلت إلى أن ما تنشره المرأة من بحوث أقل مما ينشره الرجل، حيث أن (43%) منهم لم ينشروا إطلاقاً، مما يسهم في التفرقة بين الجنسين، خاصة في الجامعات العريقة والمتميز في اهتماماتها البحثية. كما أظهرت الدراسة أنه رغم اهتمام المرأة الأكاديمية بالبحث العلمي الذي يتطور مع تقدم العمر والإرتقاء في الرتب الأكاديمية، إلا أن سرعة تطورها في هذا المجال أقل من سرعة تطور زميلها الرجل، مما يجعل الفرق واضحاً بين إنتاجهما البحثي مع تقدم العمر والإرتقاء في الرتب الأكاديمية. وتبين الباحثتان الأسباب وراء قلة النشر للمرأة بالقول أن الأعباء الأسرية من زواج وأمومة تشكل حواجز تعرقل تقدم المرأة الأكاديمي، وقد أسفرت الدراسة عن وجود عوامل تسبب الشدة النفسية لنصف النساء وخمس الرجال في الجامعات الأمريكية كالترقية

والشعور بضيق الوقت وعدم توفير بعض منه لحياة الفرد الشخصية وعدم مبالاة الآخر وتجاهله.

وتتعارض الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة الخثيلة (1992)، التي أظهرت أن المرأة تشارك في الإنتاج العلمي بقدر لا بأس به، وأنها شاركت في أكثر من نوع من الإنتاج العلمي. وتتفق معها في التأكيد على وجود صعوبات مختلفة تواجه المرأة في مجال البحث العلمي، منها عدم وجود تفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وعدم تيسير إجراءات النشر.

ثانيا: التمايزات الجندرية من حيث عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة

اعتمدت الباحثة على مجموعة من المجلات العلمية المحكمة الصادرة عن جامعة الجزائر 2*، لمعرفة النوع الذي ينتمي إليه مسير المجلة من جهة، وإحصاء عدد البحوث والأعمال المنجزة من طرف الباحثين الجامعيين والباحثات من جهة أخرى.

من المجلات العلمية المحكمة التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية: مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي مجلة علمية محكمة تصدرها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سداسيا، مجلة الآداب واللغات وهي مجلة علمية متخصصة في الدراسات الأدبية والنقدية واللغوية تصدر سنويا عن كلية الآداب واللغات، مجلة اللغة والأدب وهي مجلة أكاديمية علمية يصدرها قسم اللغة العربية وآدابها، مجلة دراسات نفسية وتربوية وهي مجلة علمية محكمة يصدرها قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا. اعتمدت الدراسة الحالية على هذه المجالات لارتباطها بمجتمع الدراسة، الذي يتمثل في قسم اللغة العربية وآدابها التابع لكلية الآداب واللغات وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا التابع لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

* تم اخيار هذه المجالات بطريقة قصدية لأنها ترتبط من جهة بمجتمع الدراسة، ومن جهة أخرى للوقوف على النوع الذي ينتمي إليه مسيري هذه المجلات من مدير ورئيس تحرير وكذا أعضاء هيئة التحرير، وما نشر من دراسات وبحوث للباحثين الجامعيين رجال ونساء، واستخدامها كمقياس للإنتاجية العلمية.

- مجلة دراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية:

هي مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سداسيا، تتكفل بنشر البحوث والدراسات العلمية، وكذلك أعمال الندوات والملتقيات والأيام الدراسية التي تنظمها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الجزائر 2.

جدول(51)

عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات من السنة 2010 إلى 2013

سنة النشر/ العدد	مدير التحرير	رئيس التحرير	هيئة التحرير		عدد البحوث المنشورة		
			رجل	مرأة	رجل	مرأة	مشترك
سنة 2010/ع 15	رجل	رجل	15	3	6	4	/
سنة 2011/ع 17	رجل	رجل	16	2	12	6	/
سنة 2011/ع 18	رجل	رجل	15	2	10	6	/
سنة 2012/ع 20	رجل	رجل	17	1	5	14	/
سنة 2013/ع 21	رجل	رجل	9	1	10	9	2

يتبين من جدول(51) أن الرجل يستحوذ على إدارة المجلة سواء كمدير مجلة أو كرئيس تحرير، كما أن حضوره قوي في هيئة التحرير، في مقابل العدد الضئيل جدا لتواجد المرأة، فهو يتواجد بقوة في كل الأعداد التي اعتمدتها الدراسة. أما فيما يتعلق بالبحوث المنشورة، تظهر النتيجة أن عدد البحوث التي نشرها الرجل يفوق عدد البحوث المنشورة للمرأة، باستثناء سنة 2012، للعدد 20، حيث يفوق عدد البحوث المنشورة للمرأة عن عدد بحوث الرجال.

— مجلة دراسات نفسية وتربوية

تصدر هذه المجلة عن قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، وهي مجلة علمية محكمة تعنى بنشر الأبحاث والدراسات العلمية وأعمال الندوات والملتقيات والأيام الدراسية التي تنظمها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التابعة لجامعة الجزائر2.

جدول(52)

عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات من سنة 2011 إلى سنة 2014

سنة النشر / العدد	مدير التحرير	رئيس التحرير	هيئة التحرير		اللجنة العلمية		عدد البحوث المنشورة		
	التحرير	التحرير	رجل	مرأة	رجل	مرأة	رجل	مرأة	مشترك
سنة 2011/ العدد 8	رجل	رجل	3	0	5	4	4	8	0
سنة 2013/ العدد 9	رجل	مرأة	3	0	7	4	6	7	0
سنة 2013/ العدد 10	رجل	رجل	3	0	7	4	8	10	4
سنة 2014/ العدد 11	رجل	رجل	3	0	7	3	5	5	3

يظهر الجدول(52) أن إدارة المجلة وتسييرها يخضع إلى سلطة الرجل، الذي يدير المجلة و يتأخر هيئة التحرير، بالإضافة إلى طاقم هيئة التحرير الذي يهيمن عليه الرجل، بينما المرأة غائبة عن هذا المجال، باستثناء العدد (9) أين كانت المرأة رئيس تحرير. أما في اللجنة العلمية المسؤولة عن تقييم الأعمال والبحوث وإجازة النشر، تتواجد المرأة بأعداد متقاربة مع الرجل. مما قد يدل أن المرأة تتموقع في مهام تنفيذية لا سيادية، بحيث تكون تحت سلطة

الرجل. و فيما يتعلق بالبحوث المنشورة للباحثين والباحثات في هذه المجلة، تظهر النتيجة أن الإنتاج العلمي الذي نشرته المرأة يفوق ما أنتجه الرجل من بحوث ودراسات.

— مجلة الآداب واللغات

جدول(53)

عدد البحوث المنشورة للباحثات والمبجوثين من سنة 2006 إلى 2010

سنة النشر/ العدد	مدير التحرير	رئيس التحرير	هيئة التحرير		عدد البحوث المنشورة	
			رجل	مرأة	رجل	مرأة
سنة 2006/ العدد 1	رجل	رجل	6	7	12	6
سنة 2007/ العدد 2	رجل	مرأة	4	8	14	10
سنة 2008/ العدد 3	رجل	رجل	4	8	7	7
سنة 2010/ العدد 4	رجل	رجل	4	8	10	10

اعتمدت الدراسة الحالية على الأعداد المتاحة من مجلة الآداب واللغات التابعة لكلية الآداب واللغات التي صدرت في سنة 2006 إلى سنة 2010. ويتبين من جدول(53) أن الرجل يتموقع على رأس إدارة المجلة، كمدير ورئيس تحرير، في مقابل غياب المرأة عن إدارة المجلة، باستثناء العدد (2). لكن الحاصل على مستوى هيئة التحرير، حضور المرأة بشكل قوي، بحيث تتواجد بأعداد أكبر من الرجل. أما عن البحوث والدراسات المنشورة في هذه المجلة، تظهر النتيجة أن هناك تساوي في عدد البحوث المنشورة للمرأة والرجل في بعض الأعداد، بينما يتفاوت الإنتاج العلمي بينهما في أعداد أخرى، حيث يكون عدد ما نشرته المرأة من بحوث أقل مما نشره الرجل.

— مجلة اللغة والأدب

هي مجلة أكاديمية علمية يصدرها قسم اللغة العربية وآدابها التابع لكلية الآداب واللغات بجامعة الجزائر2. وقد اعتمدت الدراسة على الأعداد المتاحة، وهي ثلاث مجلات صدرت في سنوات متباعدة نسبياً.

جدول(54)

عدد البحوث المنشورة للباحثين والباحثات للسنوات (2006، 2008، 2011)

سنة النشر / العدد	مدير التحرير	رئيس التحرير	هيئة التحرير		عدد البحوث المنشورة	
			رجل	مرأة	رجل	مرأة
سنة 2006/ع 17	رجل	رجل	8	1	15	4
سنة 2008/ع 18	رجل	رجل	10	2	12	3
سنة 2011/ع 20	رجل	مرأة	8	2	10	12

يظهر جدول(54) أن الرجل متواجد في إدارة المجلة، كمدير ورئيس تحرير، باستثناء العدد (20). أما في هيئة التحرير، حضور المرأة ضئيل جداً مقارنة بالرجل، إذ أن عدد النساء في هيئة التحرير لا يتعدى إثنين، في مقابل حضور قوي للرجل. وعن البحوث التي نشرها كل من الرجل والمرأة، يتبين أن ما نشره الرجل يفوق عدد ما نشرته المرأة باستثناء العدد (20).

بعد تحليل ودراسة المجالات العلمية المحكمة، الصادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الآداب واللغات، وقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا وقسم اللغة العربية وآدابها. توصلت الدراسة إلى الإستنتاجات التالية:

- مايزال الرجل يهيمن على إدارة المجلات العلمية المحكمة التي تصدرها جامعة الجزائر2، بحيث يتواجد دائما في مركز مدير أو رئيس تحرير باستثناء قلة من أعداد المجلات، التي كانت فيها المرأة رئيس تحرير. مما يشير إلى أن المرأة غائبة طوعا أو مغبية كرها عن إدارة المجلات.

- تتفاوت أعداد النساء مع عدد الرجال في هيئة التحرير للمجلات العلمية، حيث توجد مجلات يكون تواجد النساء على مستوى هذه الهيئة ضئيل جدا، كما هو الحال في مجلة اللغة والأدب الصادرة عن قسم اللغة العربية وآدابها ومجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية الصادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويغيب تماما العنصر النسوي في مجلة دراسات نفسية وتربوية الصادرة عن قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، وإن كانت تتواجد بشكل كبير على مستوى اللجنة العلمية، كما تواجدت بقوة في هيئة التحرير بمجلة الآداب واللغات الصادرة عن كلية الآداب واللغات. مما يعني أن المرأة لم تسجل حضورا قويا ضمن هيئة التحرير، باستثناء مجلة الآداب واللغات. وقد يعود ذلك إلى هيمنة الرجل على مواقع المسؤولية على مستوى المجلات العلمية، الذي أعاق تقدم المرأة في هذا المجال، بحيث تتواجد في مواقع تحت مسؤولية الرجل، أي كعضو في هيئة التحرير لتقييم الأعمال المنجزة في بعض المجلات. كما قد يعود إلى المرأة ذاتها، من خلال انسحابها عن مجال إدارة المجلات، إما لنقص الثقة بقدراتها البحثية أو انهماكها في واجباتها التدريسية والمسؤوليات الأسرية.

- وجود تفاوت بين المجلات من حيث البحوث والدراسات المنشورة للباحثين والباحثات، من جانب عدم التناسب في الإنتاج العلمي بين الرجل والمرأة. فإذا كانت مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية قد نشرت عددا من البحوث والدراسات للرجل يفوق عن ما نشرته

المرأة، باستثناء العدد (20) أين كانت البحوث المنشورة للمرأة أعلى مما نشره الرجل، فإن الحال ذاته في مجلة اللغة والأدب، التي نشرت بحوث ودراسات للمرأة أقل مما نشره الرجل، باستثناء العدد (20). وكذا مجلة الآداب واللغات، حيث توجد من الأعداد ما يفوق فيها إنتاج الرجل عن إنتاج المرأة، بينما أعداد أخرى يتساوى الإنتاج العلمي بين الرجل والمرأة. أما في مجلة دراسات نفسية وتربوية، فإن الإنتاج العلمي من بحوث ودراسات لصالح المرأة، بحيث تفوق المرأة زميلها الرجل في عدد البحوث المنشورة.

وعليه، يمكن القول أن المرأة أقل حضوراً في إدارة المجالات العلمية المحكمة التي اعتمدتها الدراسة الحالية. وأقل إنتاجاً علمياً من الرجل باستثناء مجلة دراسات نفسية وتربوية الصادرة عن قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، التي كانت البحوث المنشورة للمرأة أعلى من البحوث التي نشرها الرجل.

ثالثا- التمايزات الجندرية من حيث المشاركة في مخابر وفرق البحث العلمي

تصنف مجالات البحث العلمي التي تجري في جامعة الجزائر 2 إلى ماييلي:

- **المخابر:** وهي هيئات علمية أكاديمية تتشكل من ثلاث فرق للبحث على الأقل وقد تفوقه، ولها مجلس علمي ينتخب مديرها ويرسم أهداف أبحاثها. تتمتع باستقلال مالي يسخر في سبيل تحقيق تلك الأهداف، وتخضع دوريا لمراقبة بعدية يجريها مدراء مخابر من جهات أخرى لهم دراية بالتنسيق. وقد أنشئ أول مخبر في جامعة الجزائر 2 سنة 2000، وتمت الموافقة على آخر مخبر سنة 2012، وبه يبلغ عدد المخابر إلى غاية هذه السنة (2012) تسعة وعشرين مخبرا (دليل مخابر البحث، 2012). تتمثل هذه المخابر فيمايلي:

ثلاث مخابر في الفلسفة، خمسة مخابر في التاريخ، ستة مخابر في علم الاجتماع ، في علم اللسانيات مخبر واحد، في علم الآثار مخبر واحد، وفي علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا سبعة مخابر منها خمسة مخابر للرجل ومخبرين للمرأة، وفي الأدب العربي ستة مخابر، منها أربعة مخابر للرجل ومخبرين للمرأة. وهو ما يوضحه جدول (57).

جدول(55)

توزيع مخابر البحث حسب متغير النوع في جامعة الجزائر 2

التخصص	علم النفس	اللغة العربية وآدابها	باقي التخصصات	المجموع الكلي
الرجل	5	4	14	23
المرأة	2	2	2	6
المجموع الكلي	7	6	16	29

من خلال هذه البيانات الإحصائية الموضحة في جدول(55)، يتبين أن المرأة أقل حضور في مجال مخابر البحث العلمي، حيث أن عدد مخابر البحث التي تترأسها المرأة أقل من عدد المخابر التي يترأسها الرجل، وقد يعزى ذلك إلى تأخر المرأة في ولوج هذا المجال على خلاف الرجل، بسبب الشروط التي تحدد كيفية فتح مخبر بحث منها اشتراط الرتبة الأكاديمية العليا وهي رتبة أستاذ التعليم العالي، والمرأة ماتزال بعيدة عن هذه الرتبة. هذا ما تؤكدته إحصائيات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجزائر2 "أبو القاسم سعد الله"، حيث بلغ عدد الأستاذات في رتبة أستاذ التعليم العالي في السنة الجامعية 2012-2013 في كل التخصصات التابعة للجامعة (50) خمسون أستاذة من مجموع 188 من أعضاء هيئة تدريس. أما عدد الأستاذات التي تحتل رتبة أستاذ التعليم العالي في اللغة العربية وآدابها قد بلغ خمس أستاذات من مجموع (33) عضو هيئة تدريس في رتبة أستاذ التعليم العالي. وفي علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، بلغ عدد الأستاذات في رتبة أستاذ التعليم العالي (13) ثلاث عشر أستاذة من مجموع (34) عضو هيئة تدريس. مما يمكن أن يكون قلة النساء في رتبة أستاذ التعليم العالي مؤشرا على قلة المخابر التي ترأسها المرأة، على خلاف العدد الكبير لمخابر البحث التي يرأسها الرجل. كما قد يعزى قلة النساء على رأس مخابر بحث إلى كثرة المسؤوليات المتعلقة بالتدريس الجامعي وواجباته من جهة، والمسؤوليات الأسرية من جهة أخرى، خاصة أن فتح مخبر بحث علمي يرتبط بمسؤوليات يقتضيها البحث العلمي من الإشراف على سير العمل، تنظيم الملتقيات العلمية والأيام الدراسية، النشر العلمي، إدارة مجلة خاصة بمخبر البحث لنشر الإنتاج العلمي للأعضاء المنتمين للفرق التابعة للمخبر وغير المنتمين، التسيير المالي والإجراءات الإدارية، هذا كله قد يجعل المرأة تتسحب عن هذا المجال. كما قد يعزى إلى الهيمنة الذكورية التي أشارت إليها غالبية المبحوثات والكثير من المبحوثين، بسبب غياب

المعايير العلمية والموضوعية، وسيادة معايير ذاتية مرتبطة بالمصالح الشخصية والمحابة في الجامعة.

- **فرق البحث العلمي:** هي هيئات للبحث الجامعي الأكاديمي يشرف عليها أساتذة التعليم العالي أو أساتذة محاضرين (قسم أ)، ويشترط فيها عدد لا يزيد عن ستة أعضاء، كما يشترط أن تضم عددا من طلبة الدكتوراه. وقد بلغ عدد الفرق بجامعة الجزائر 2 ستة وتسعين (94) فرقة بحث تغطي جميع التخصصات في الجامعة. هناك فرق بحث منضوية تحت المخابر ومنها ماهي مستقلة. تدوم مدة الأبحاث بين سنتين وثلاث سنوات. يتكفل أعضاؤها بإنجاز بحث تعد فصوله وفقا لخطة زمنية واضحة ويتكفل كل عضو منها بإعداد جانب محدد يقوم رئيسها بإعداد ملخص يخضع لتقييم خبراء من ذوي الاختصاص، يتقاضى على إثره كل عضو مكافأة نظير ما قام به من جهود كما يمكنه أن ينشر باسمه نتائج عمله (دليل مخابر البحث، 2012).

جدول(56)

توزيع فرق البحث تبعا لمتغير النوع في جامعة الجزائر 2

علم النفس	اللغة العربية وآدابها	مستقلة	باقي فرق البحث	المجموع الكلي
رجل	8	2	21	28
مرأة	14	3	8	10
المجموع الكلي	22	5	29	38
				94

يتضح من جدول(56) أن فرق البحث التي يرأسها الرجال أعلى من الفرق التي ترأسها النساء، بحيث بلغ عدد فرق البحث التي يرأسها الرجال 59 فرقة في مقابل 35 فرقة ترأسها نساء، وقد كان العدد دائما لصالح الرجل في فرق البحث المستقلة والفرق التابعة

للمخابر خارج تخصص علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا وتخصص اللغة العربية وآدابها. بينما يوجد تقارب نسبي في عدد الفرق التي يرأسها الرجال مع عدد الفرق التي ترأسها النساء في فرق البحث التابعة لمخابر اللغة العربية وآدابها، حيث يترأس الرجال فرقتين بحث، أما النساء فتنترأس 3 فرق بحث. واللافت للانتباه أن عدد الفرق التي ترأسها النساء التابعة لمخابر علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا يفوق عدد الفرق التي يرأسها الرجال، بحيث ترأس النساء (14) فرقة بحث، في مقابل (8) فرق بحث يرأسها الرجال. وهذا يشير إلى أن المرأة الباحثة في علم النفس تتميز بالنشاط والحركة في مجال البحث العلمي على غرار الرجل، وهو ما يؤكد النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يتعلق بعدد البحوث المنشورة في مجلة علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا (مجلة دراسات نفسية وتربوية)، حيث يفوق الإنتاج العلمي للمرأة عن ما أنتجه الرجل.

تظهر هذه النتيجة وجود تفاوت في عدد فرق البحث التي يرأسها الرجل والمرأة، فإذا كانت فرق البحث التي يرأسها الرجل أعلى في المخابر الخارجة عن القسمين (علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، اللغة العربية وآدابها)، فإن المرأة تنترأس فرق بحث تتناسب عددا مع فرق البحث التي يرأسها الرجل في قسم اللغة العربية وآدابها، بل تتفوق عليه من حيث عدد فرق البحث التي ترأسها في قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا. وقد يعزى ذلك إلى توفر شروط فتح فرقة بحث في المرأة الباحثة، التي من أهمها أن يكون رئيس فرقة بحث في رتبة أستاذ التعليم العالي أو أستاذ محاضر (قسم أ). وهو ما يتوفر في المرأة الباحثة المنتمية إلى قسمي علم النفس واللغة العربية، بحيث تظهر المؤشرات الإحصائية لسنة 2013 أن عدد الأستاذات في رتبة أستاذ محاضر (قسم أ) يساوي عدد الأساتذة الرجال في قسم اللغة العربية وآدابها، بحيث بلغ عدد الأستاذات (18) أستاذة في مقابل (18) أستاذ رجل في نفس الرتبة. أما

في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، بلغ عدد الأستاذات (23) أستاذة في رتبة أستاذ محاضر (قسم أ) في مقابل (26) أستاذ رجل. بينما بلغ العدد الكلي للأستاذات في الرتبة ذاتها في جامعة الجزائر 2 (89) أستاذة من مجموع (220) عضو هيئة تدريس. مما قد يدل أن المرأة يمكن أن تثبت حضورها وتظهر قدراتها وإمكاناتها إذا توفرت الشروط العلمية والعمل بها، بدليل أن المرأة استطاعت أن تتساوى مع الرجل في مجال البحث العلمي، بل وأن تكون متفوقة عليه عند توفر المعايير العلمية والموضوعية والعمل بها دون تحيز جندي، وهو ما أكدته المرأة الباحثة في قسمي علم النفس واللغة العربية، من خلال عدد فرق البحث التي تشرف عليها.

رابعاً: التمايزات الجندرية من حيث المفاضلة لنوع مدير مخبر أو فرقة بحث علمي

أشار 15 (خمسة عشر) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنهم لا يولون أهمية للنوع الذي ينتمي إليه مدير مخبر بحث أو رئيس فرقة بحث، بل ما يهمهم هو توفر المعايير العلمية في الشخص الذي يرأس مخبر أو فرقة بحث، منها الكفاءة، الأخلاق والالتزام بالعمل. من بين من أكد على ذلك (ب، م) أستاذ محاضر (أ) في قوله: "كيف كيف (نفس الشيء) ماعنديش فرق (لا فرق)، أنا مشارك في فرقة بحث يرأسه رجل ومعنا مرأة هي أكثر عمل منا وأكثر جدية، وهي اللي تحرر الموضوع، هي تريد أن تثبت ذاتها وهذا عنده أبعاد نفسية، اجتماعية وأخلاقية، المرأة في تربيتها دايما هي أكثر جدية في هذا الجانب، هو عمل إرادي فعلي يدل على إثبات الذات". ويشير (أ، د) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق إلى نفس رأي زميله، حيث يقول: "ماعنديش مشكلة، عندي فرقة بحث فيها ذكور وإناث، اللي يعمل هم النساء، ربما لأنها أكثر انضباط أو عندها وقت أكثر". كما يؤكد (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي تجاوزه للتحيز الجنسي باشتراط الكفاءة كأهم معيار ينبغي أن يتوفر في الشخص الذي يرأس مخبر أو فرقة بحث، إلا أنه من جهة أخرى يرى أن ظروف العمل في البحث العلمي تقيد الاختيار، هذا ما يتضح في قوله: "أنا مدير مخبر بحث، أولاً انشوف أداء المهام، إذا كان العمل يتطلب السفر خارج الوطن، المرأة هنا لا والرجل هو اللي يقدر يقوم بهذه المهمة، أما من حيث الكفاءة، مافيش فرق". ويشير (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) إلى تجربته التي تؤكد تجاوزه للتحيز الجنسي في قوله: "حاليا راني في فرقة بحث ترأسها أستاذتين، المسؤولة الأولى يعني مديرة مخبر بحث مرأة وبعدها رئيسة فرقة بحث مرأة ومافيش حرج، وكنت من قبل في فرقة بحث يرأسها رجل، بالنسبة لي ماعنديش (ليس لدي) مشكل، إذا كانت الأستاذة موضوعية ممكن أتعامل معها بدون أي مشكل لأنها مسؤولة، ماهيش علاقة تسلط بل

علاقة عمل". ويدعم (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي عدم تفضيله لجنس بعينه، بل ما يهيمه الكفاءة والجدية في العمل، حيث يقول: "أنا مدير مخبر بحث وعندي رؤساء فرق بحث من الرجال والنساء، ما يهمني ش رجل ولا (أو) مرأة، المهم القدرة العلمية والجدية في العمل والنتائج اللي نتوصلوا ليها".

من جهة أخرى، أشار 11 (إحدى عشر) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنهم يفضلون العمل مع مدير مخبر بحث أو مدير فرقة بحث رجل، وقد برّر هؤلاء تفضيلهم للرجل إلى سهولة التعامل، التواصل والتنقل، تفادي الأعذار التي تتحجج بها المرأة خاصة المتزوجة، ابتعاد المرأة عن مجال البحث العلمي على أساس نقص الكفاءة العلمية وكثرة مسؤولياتها التي تؤثر سلباً على مردود البحث العلمي. يعتبر (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق أحد هؤلاء الذين يفضلون العمل مع الرجل دون المرأة، حيث يقول: "أفضل الرجل، ربما لاطلاعاته أكثر وأيضاً لتعامله على مستوى الوزارة، فيه بعض الأمور الرجل أكثر معرفة بخبايا وأكثر إنسيابية، المرأة شوية تؤثر عليها الدار، تؤثر عليها مسؤولية الأولاد وأعتقد هذا التبرير منطقي لأن اللي يعرف واش صاري (الذي يحدث) على مستوى فرق البحث هو الرجل بحكم حركية الرجل وحرية أكثر في العمل والإطلاع، في حين المرأة مقيدة بالدار والتدريس". ويبرر (ب، ح) أستاذ مساعد (ب) تفضيله للرجل إلى الصرامة في توزيع العمل على الأعضاء دون تحيز، وإلى الكفاءة التي يتميز بها الرجل عن المرأة، حيث يقول: "أفضل الرجل والغالبية رؤساء المخابر رجال، قلة وين (أين) ترأس المرأة مخبر أو فرقة بحث. أفضل الرجل لأنه صارم ويوزع الأعمال بالتساوي، ماكانش (لا يوجد) انحياز للرجل، يوزع حسب الكفاءة، المرأة ما عندهاش كفاءة في هذا المجال، ممكن يكون عندها الجرأة وتحاول تلف ودور ولكن ماتعطيش فايذة (لا تقدم فائدة)". ويؤكد (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي

تفضيله للرجل، على اعتبار أنه أكثر تفرغا للبحث العلمي وحرية في التنقل من المرأة، ولهذا يفضل العمل معه. في هذا السياق يقول: "عندي مخبر بحث ومعظم مخابر البحث يديرونها رجال، عندي أربع فرق بحث تسيرهم نساء. أفضل الرجل لأنه أفضل في التنقل، عنده متسع من الوقت، كل النساء في مخابر بحث هم نساء متفرغات من مسؤولية البيت، يا إما أولادهم كبروا ولا مشي (أو غير) متزوجات، المرأة اللي عندها عابطة والتزامات البيت ماكانش فيهم من هي رئيس مخبر بحث، ماكانش بزاف (لا توجد الكثير) من السيدات يسيروا مخابر بحث". ويشير (ج، م) أستاذ مساعد (أ) إلى السبب الذي يجعله يميل إلى تفضيل الرجل، وهو سهولة التواصل والتعامل معه. يقول: "أنا أفضل الرجل، أجد أن نقاط التواصل معه أكثر لأن إمكانية إثبات الذات تكون مع الرجل أقوى من المرأة، لكن إذا كانت المرأة مسؤولة وغيّبت حقوقي قد أكون عاجزا عن المواجهة وأضطر إلى التنازل".

عبر 5 (خمسة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال عدم مشاركتهم في أي مخبر أو فرقة بحث، وقد برّروا ذلك بمجموعة من الأسباب منها التفكير التسلطي الذي يتصرف وفقه مدير مخبر أو فرقة بحث، عدم توفر جو البحث العلمي، إذ في غالب الأحيان انشاء مخبر أو فرقة بحث يكون بدافع العائد المادي. يقول (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق: "كنت في فرقة بحث ثم انفصلت لأنني لقيت (وجدت) تفكير تسلطي وكأن المخبر ملك اللي يرأسه. التسلط لقيته (وجدته) عند مشرف واحد وحتى النساء متسلطات لأن المخابر مفتوحة بمبادرات شخصية، يقول أنا صاحب القرار، ولما تكون السلطة في يد شخص واحد تؤدي إلى التعفن". أما (م، ر) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي فينفي مشاركته في أي مخبر أو فرقة بحث بدعوى أن السبب الأساسي وراء انشاء هذه المخابر والفرق هو الجانب المادي، حيث يقول: "مانيش مشارك في مخبر ولا في فرقة بحث لأن كامل اللي (كل الذين) في مخابر

البحث هدفهم المال، ماكاين (لا توجد) لا معايير موضوعية ولا علم وحتى الإنطلاقة انتاع
البحث خاطئة".

أجاب مبحوث واحد فقط من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنه يفضل أن يكون مدير
مخبر أو فرقة بحث مرأة، وقد عبّر عن هذا الموقف (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسير
أكاديمي سابق في قوله: "كان عندي فرقة بحث ومن بعد وقفنها (أوقفنها)، لا أفكر لا في فرقة
ولا مخبر بحث، أنا أفضل أن يكون مدير مخبر بحث مرأة، أنا أشجع المرأة لأنها تعمل
أفضل، للجدية". لم يجب 4 (أربعة) مبحوثين عن السؤال.

أما موقف المبحوثات فيما يتعلق بهذا المجال، جاء متبايناً، بين الغالبية التي لا تعبر اهتماماً
للنوع في اختيار العمل مع من يرأس مخبر أو فرقة بحث علمي، وبين القلة التي تفضل أن
تكون المرأة مدير مخبر أو فرقة بحث علمي. حيث أشارت 24 (أربع وعشرين) مبحوثة من
مجموع 40 من أفراد العينة النساء أن اختيارها العمل مع مدير مخبر أو فرقة بحث قائم على
المعايير الموضوعية التي ينبغي أن تتوفر فيه بغض النظر عن النوع الذي ينتمي إليه، هذا ما
أكدت عليه (ب، م) أستاذ مساعدة (أ) في قولها: "هنا ماعنديش (ليس لدي) مشكلة، المهم
الكفاءة، لما أعرف أن الأستاذ أو الأستاذة كفوة هذا اللي يهمني". وهو نفس ما ما ذهبت إليه
(ز، س) في قولها: "ماعنديش (لا يوجد) فرق، المهم يكون ناجح، المعيار عندي الكفاءة وتكون
طريقة تعامله مليحة (جيدة)". وتشير (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيرة أكاديمية سابقة إلى
مخبر البحث العلمي الذي تترأسه، الذي لم يكن إنشاؤه قائم على أساس الجنس بل على أساس
المعايير الموضوعية، حيث تقول: "لما أنشأنا المخبر أنا وزميلتي وصديقي أستاذ ماعملناش
عمداً (لم نعد) اختيار الإناث، لأنه لما عملنا مشاورات والتقينا بالزملاء والزميلات لتكوين
المخبر مشي (ليس) بتفضيل لجنس معين، المخبر الآن عنده 12 سنة، عملنا فرق يرأسها زميل

والآن أنا رأسه، بنينا المشروع (مخبر بحث) على أساس أن يكون فيه تداول وهي مرتبطة بالدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية، لما يوصل أحد الزملاء لرتبة أستاذ التعليم العالي بالضرورة يترأس المخبر، ماهيش (ليست) مشكلة مرتبطة بالجنس". وتؤكد (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيرة أكاديمية على المعيار الذي تركز عليه في الاختيار، وهو الموضوع الذي يتلاءم مع اهتماماتها دون النظر إلى النوع الذي ينتمي إليه مدير مخبر أو فرقة بحث. تقول: "عندي فرقة بحث ومشاركة في مخبر بحث يرأسه رجل أنا اخترته، المعيار عندي هو الموضوع، أن يكون من صلب اهتماماتي، ما يهمني (لا يهمني) الجنس". وتذهب (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية إلى نفس رأي سابقاتها من المبحوثات في رفض الأخذ بعين الاعتبار لنوع مدير مخبر البحث العلمي، على اعتبار أن الكفاءة والصدق في العمل هما الأساس في انتمائها لمخبر البحث. تقول: "أنا داخلة في مخبر بحث يرأسه رجل، من قبل كنا في فرقة بحث رجال ونساء والآن في هذه الفرقة تقريبا كلنا نساء، هي مسألة علاقات، نعرف بعضنا من حيث الكفاءة والجدية واخترنا بعضنا على أساس الكفاءة، المهم عندي الكفاءة والصدق في العمل".

من جانب آخر، أشارت 9 (تسع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها تفضل العمل في مخبر بحث أو ضمن فرقة بحث ترأسها امرأة، وقد برّرت ذلك بتفادي الإحتكاك بالرجل بسبب الإبتزاز الذي قد ينجم عن الإحتكاك المتواصل مع الرجل الذي يترأس مخبر أو فرقة بحث علمي، الشعور بالإرتياح وسهولة التعامل مع المرأة، بالإضافة إلى الجدية والصرامة في العمل. من بين من أشارت إلى ذلك (ب، خ) أستاذة محاضرة (ب) في قولها: "شاركت في فرقة يرأسها رجل وماكانش فيه أي مشكلة، ولكن أنا من نفسي أفضل المرأة، هي أحسن لأنها خدامة (تعمل بجد)، مثلا تحترم الوقت، الرجل متهاون، يتكاسل ويرجع هذا لأن

المسؤولية على المرأة أكثر من الرجل، اللي تعيشوا يخليها (يجعلها) تنظم وقتها (أولادها، البيت، الزوج، عدة معطيات) هي أول واحد في الأسرة ينوض (تستيقظ صباحا) وآخر واحد يبرقد (ينام ليلا)، ماهوش (ليس) خوف بل المسؤولية اللي عليها تخليها تنظم وقتها". وتبرر (ش، م) أستاذة مساعدة (أ) تفضيلها للمرأة على رأس مخبر أو فرقة بحث، لسهولة التعامل والشعور بالإرتياح، على خلاف التعامل مع الرجل الذي يثير الشكوك والحساسية نتيجة النظرة الضيقة. تقول: "أنا خدمت (عملت) مرتين في فرقة بحث مع زوجي (زميل لها في نفس القسم) وأستاذ آخر، وأنا أفضل المرأة، أقدر أقعد (يمكنني الجلوس) معها بكل حرية كيما راني قاعدة (مثلما أنا جالسة) معك الآن - مخاطبة الباحثة- ماتكونش (لا تكون) حدود، مشي (ليس) مسألة كفاءة، تلقاي (تجدين) الكفو رجل ومراة، المسألة كلها مع من ترتاحين، أنا خدمت مع زوجي فقط وفيه أستاذ آخر أتعامل معه عن طريق زوجي". وتذهب (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية إلى نفس رأي زميلتها في تفضيلها للمرأة على رأس مخبر أو فرقة بحث علمي لتفادي الإبتزاز الذي قد ينجم عن التعامل مع الرجل. في هذا السياق تقول: "أنا في مخبر بحث مديرته مراة ورئيس فرقة البحث اللي أنا فيها مراة، وكاين مجالات تلقاي (تجدين) فيها النساء أكثر من الرجال، ولكن أنا أفضل مع مراة باش مانصيب روعي (لا أجد نفسي) في موقف ومأنولي نحوس كيفاش انحله (ولا أضطر إلى البحث عن حل للخروج من هذا الموقف) (تفادي التعامل مع الرجل لتجنب الإبتزاز)". كما تدعم (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) ما أكدته المبحوثين (ش، م) و(ق، ر) في تجنب العمل مع الرجل بسبب حالات التحرش التي سمعت بها، حيث تقول: "أنا عضو في فرقة بحث ترأسه مراة. أفضل التعامل مع المراة بسبب التحرش، حكاولي (قصوا لي) طالبات عن حالات من التحرش وإن كنت مانصدقش بزاف (لا أصدق كثيرا) الطلبة". وترفض (خ، ز) التعامل مع الرجل بسبب عدم بلوغ مفهوم الأستاذية،

ولذا تفضل العمل مع المرأة فقط. تقول: "ترأس امرأة زميلة لي فرقة بحث اللي أنا فيها ومدير مخبر بحث رجل، في فرقتنا العمل جيد جدا، احنا غير (نحن فقط) نساء وفيه رجل واحد فقط، فيه خمسة نساء ورجل واحد والجو رائع جدا، مع الرجل نفس الشي متعودين (معتادين) عليه وهو كان زميلي ونحترم بعضنا البعض، كاين (يوجد) إطار عمل وكلنا من أجل العمل، مالتيناش الغيرة بل بالعكس كاين تكامل. إذا كان مجموعة من الرجال في هذه الفرقة ماندخلش (لا أنظم للفرقة) لأنه عندي فكرة مسبقة أنه ماراحش (لن) يكون هناك تكامل في العمل، مازال ماوصلناش لمفهوم الأستاذية، ولهذا انتشوف (أرى) أن التعامل في العمل مع نفس الجنس يكون أفضل لأننا نشعر بالإرتياح".

في المقابل، أجابت مبحوثة واحدة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها تفضل العمل مع مدير مخبر أو فرقة بحث يرأسه رجل. هذا ما أكدت عليه (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة في قولها: "أفضل رجل لأنني مانحبش (لا أحب) الغيرة اللي عند المرأة، تدخل علاقاتها الشخصية وعلى هذا أفضل الرجل".

من جانب آخر، صرّحت 3 (ثلاث) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء عدم انضمامها لأي مخبر أو فرقة بحث علمي، وقد برّرت ذلك بمجموعة من الأسباب، بعضها يتعلق بغياب المعايير العلمية التي تنظم العمل والسعي وراء العائد المادي، وأخرى تتعلق بالظروف الشخصية. لم تجب 3 (ثلاث) مبحوثات عن السؤال.

أما عن موقف أفراد عينة الدراسة رجال ونساء فيما يتعلق باختيار أعضاء فرق البحث، من جانب تفضيلهم للذكور أو الإناث. جاءت إجاباتهم متقاربة، بحيث أشار 21 (واحد وعشرون) مبحوث من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنه لا يعير اهتماما لنوع الأعضاء الذي

يختارهم في فرقة البحث العلمي، لأن ما يهيمه الجدية والعمل واحترام المواعيد، هذا ما يشير إليه (ش، م) أستاذ التعليم العالي، الذي يشترط الكفاءة في الأعضاء الذي يختارهم دون اعتبار للنوع، هذا ما يتضح في قوله: "مايهمنيش الجنس، يهمني شي واحد وهي الكفاءة، اللي يهمني أن الفرقة تقدم أحسن بحث والموضوع الملائم، وعنده قيمة ومصدقية". ويدعم (ح، خ) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي رأي زميله في التأكيد على الكفاءة، حيث يقول: "المعيار عندي الكفاءة، المهم يخدم (يعمل). كاين (توجد) بعض السيدات عندها نشاط وامكانيات خير (أحسن) من الرجال، عندي رئيسة فرقة بحث امرأة ورئيسة فرقة بحث أخرى مرأة ينشطوا لاباس بهم خير (بشكل أفضل) من بعض الرجال بحكم أن كل النساء اللي شاركت في فرق البحث عندي متفرغات، يا إما مشي (ليست) متزوجة أو أولادها كبروا أو زوجها متوفي". ويؤكد (س، ب) أستاذ محاضر (ب) ومسيّر أكاديمي سابق على تجاوزه للتحيز الجندري، بالتأكيد على المعيار العلمي والمعرفي، الذي ينبغي أن يتوفر في أعضاء فرق البحث، حيث يقول: "المعيار عندي هو الجانب العلمي والمعرفي، ماكانش (لا يوجد) رجل ومرأة، لا تطرح قضية الجنس، إذا لقيت (وجدت) 5 نساء وأنا رجل وحدي نخدم (أعمل) معهم، وكان فيه مجالات وين (أين) كانوا غير (فقط) نساء وأنا وحدي ضمنهم. المهم يكون الكل يخدم، هنا كاين (توجد) درجة أعلى من الوعي عند المرأة وبالتالي لا تقبل أن تنقاد إلا إذا أرادت هي". ويشير (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي إلى مخبر البحث الذي يرأسه، والذي يقوم على معيار الكفاءة في انتقاء العاملين فيه. في هذا السياق يقول: "أنا مدير مخبر بحث وكاين رجل واحد فقط رئيس فرقة بحث والآخرين كلهم نساء رؤساء فرقة بحث، أنا مايهمنيش (لا يهمني) الجنس، رجل أو مرأة، المهم الكفاءات اللي تخدم واللي خيرناها (اخترناها) بعناية، أقوم باختبار تقني، أخضع كل أستاذ يريد أن ينظم لهذا المخبر باش (لكي) أعرف نوياته وأهدافه".

من جانب آخر، أشار قلة من المبحوثين تفضيلهم أعضاء لفرق بحث من الذكور، وقد بلغ عددهم 5 (خمسة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال، حيث يبرّر (ع، ع) أستاذ التعليم العالي تفضيله للذكور إلى الجدية والكفاءة التي يتميزون بها، على خلاف الإناث. يقول: "أنا أفضل في الحقيقة الذكور لأن المسألة تتعلق بالبحث، ألاحظ أن الذكور أقدر وأفضل في هذا المجال، وأنا تعاملت مع فرق بحث ولاحظت أن الذكور أقدر على البحث بغض النظر عن الإهمال الموجود من الجانبين، عندما يجد الجد الذكر هو اللي يخدم وتكون الفعالية أكثر عند الذكور". كما يبرّر (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي عدم تفضيله للإناث في فرق بحث إلى الأعداء الكثيرة التي تتحجج بها منها الإلتزامات الأسرية، مما ينعكس سلباً على نشاط الفرق ومسار البحث العلمي. هذا ما يتضح في قوله: "فيه واحدة فقط في فرقة بحث مرأة والآخرين رجال، وأنا إعتقادي وإيماني أن تقديم المبررات والأعذار يؤثر على العمل وعلى وتيرة البحث، لما أطلب منها العمل ممكن تجيبي أنت متزوج وتعرف مشاكل البيت، ولهذا في حدود الإمكان أتفادى هذا الشيء. المرأة المنضمة لفرقة البحث اللي رأسها ماشاء الله، غير متزوجة، على كل حال متفرغة، هي أحسن وأفضل، مافيش (لا يوجد) فرق بينها وبين الرجل، لو يخبروني بينها وبين الرجل في هذه الحالة بالذات أختارها هي لأنها ملتزمة، تسير عملها بطريقة عقلانية، تنجز عملها، ماعنديش (ليس لدي) معها مشكل، ولكن المرأة اللي عندها مسؤوليات البيت والأولاد لا، لأن هذا بالطبع يؤثر على البحث".

على خلاف ذلك، أكد 4 (أربعة) مبحوثين من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال تفضيلهم للإناث كأعضاء لفرق بحث، كما هو الحال مع (ج، م) أستاذ مساعد (أ)، الذي يبرّر تفضيله للمرأة إلى سهولة الإنقياد وتقبل آراء الآخر - على خلاف ما أشار إليه في مجال تفضيل مدير مخبر أو فرقة بحث علمي في تفضيله للرجل. يقول: "أفضل الإناث لأن المرأة جادة وسهلة

الإقناع لأنها تصل إلى مرحلة تتنازل عن رأيها إلى رأي المناقش إذا اقتنعت اقتناعاً عقلياً أو اقتناعاً عاطفياً". ويؤيد (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي زميله فيما ذهب إليه، حيث يقول: "ربما الإناث لأنني أنا الرئيس، أقدر (أستطيع) أوجههم، فأنا لما أطلب منهم اقتراحات وإسهامات في العمل ألقى (أجد) الإناث أكثر إسهاماً وهن اللاتي يقدموا الاقتراحات ويكونوا في الموعد، يحاولوا أكثر".

أجاب مبحوث واحد فقط من مجموع 36 من أفراد العينة الرجال أنه منسحب من مجال البحث العلمي ولا يرغب في الانضمام أو تكوين فرقة بحث. ولم يجب 5 (خمسة) مبحوثين عن السؤال.

أما عن موقف المبحوثات في هذا المجال، فإنه لم يختلف كثيراً عن مواقف المبحوثين، حيث أشارت 27 (سبع وعشرون) مبحوثة من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها لا تعير اهتماماً لجنس أعضاء فرق البحث بقدر ما تولي اهتماماً للمعايير العلمية التي ينبغي أن تتوفر في أعضاء فرق بحث. من بينهن (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية، حيث تقول: "أختار من الإثنتين، اللتي يهمني الأحسن، المهم يبحث ومايعطلش (لا يعرقل) العمل، أختار العناصر الجادة اللتي تخدم وتبحث وملتزمة وجدية". وتشير (س، م) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية سابقة إلى الكفاءة العلمية والإحترام كمعيار تشترطه في أعضاء فرقة بحث دون اعتبار للنوع. تقول: "كنت عضو في فرقة بحث وكانت رئيسة الفرقة صديقة لي. أحب أن يكون الأعضاء مخلصين (من الجنسين)، مايهمنيش الجنس، اللتي يهمني الكفاءة العلمية والإحترام". أما (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية فتشير إلى عدم إكترائها للنوع الذي ينتمي إليه أعضاء فرقة بحث، على نقيض ما عبّرت عنه في مجال اختيار رئيس مخبر أو فرقة بحث، حيث فضّلت العمل مع المرأة دون الرجل. تقول: "هنا مايهنيش الجنس لأن

معيار السلطة وعلاقة القوة في يدي وانا أعرف نفسي. المعيار عندي أن يكون جدي، مربّي (متخلق)، عنده مبادئ سواء كان رجل أو امرأة ومنضبط وعنده كفاءة. أعطي الفرصة للباحثين الجدد لأنهم يحتاجوا إلى فرص للبحث لأن اللي موجود هي علاقات القوة كيما انشوفوها (مثلما ألاحظها) في الواقع".

على خلاف ذلك، أشارت 7 (سبع) مبحوثات من مجموع 40 من أفراد العينة النساء أنها تفضل أن يكون أعضاء فرق البحث من الإناث، وقد أرجعت ذلك إلى حرية التواصل والشعور بالإرتياح عند التعامل مع نفس النوع. هذا ما تشير إليه (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) في قولها: "أفضل الإناث للشعور بالإرتياح". وتدعم (ب، م) موقف زميلتها، حيث تقول: "بيناتنا (صراحة) أفضل النساء، لأنني أقعد مع مرأة بدون مشكلة، مع الرجل ماتوالمش (غير ممكن)، الواحد يتقادی الشبهات". وتشير (ب، ح) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية سابقة إلى الفرق في العمل بين المرأة والرجل، حيث أن المرأة أكثر جدية واحتراما لمواعيد تقديم البحوث من الرجل، ولهذا تفضل الإناث عن الذكور. تقول: "المرأة تخدم، جادة أما الرجل في آخر دقيقة يجيب (يأتي) الخدمة (بالعمل)، غير مبال، بينما يخدموا الإناث ويتعبوا والرجال مشغولين بأمور أخرى".

في المقابل، أجابت مبحوثة واحدة فقط من مجموع 40 من أفراد العينة النساء تفضيلها للذكور، حيث تقول (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة: "في الحقيقة هي مبنية على تجربتي، وجدت القليل والقليل المشاكل مع الذكور ووجدت في بعض الأحيان مشاكل مع الإناث وهي مبنية على أساس الغيرة اللي تظهر عند بعض السيدات، لست أدري لماذا".

صرّحت مبحثتان من مجموع 40 من أفراد العينة النساء بعدم انضمامها لأي مخبر أو فرقة بحث كما هو الحال مع (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية. ولم تجب 3 (ثلاث) مبحثات عن السؤال.

يظهر مما سبق، وجود فروق في الإجابات بين المبحثين والمبحثات في مجال تفضيل النوع الذي ينتمي إليه مدير مخبر أو فرقة بحث. فإذا كان بعض المبحثين قد أكدوا تجاوزهم للتحيز الجندري، بحيث لم يولوا اهتماما للنوع الذي يرأس مخبر أو فرقة بحث علمي، وإنما أعطوا الأولوية والأهمية للمعايير العلمية التي ينبغي أن تتوفر في مدير مخبر أو فرقة بحث علمي منها الكفاءة والالتزام بالعمل، وهو نفس ما عبّر عنه الكثير من المبحثين في مجال اختيار أعضاء فرق البحث العلمي. فإن الغالبية من المبحثات قد تجاوزت التحيز الجندري ورفض المفاضلة لأحد النوعين في اختيار مدير مخبر أو فرقة بحث علمي، وكذا اختيار أعضاء فرق البحث، بالتأكيد على المعايير العلمية التي تعد شرطاً في قبول أو رفض العمل في مخبر أو فرقة بحث. مما يدل أن التحيز الجندري لم يعد العامل الأساس في الاختيار لدى الكثير من المبحثين والغالبية من المبحثات. وبالتالي تجاوز المفاضلة الجندرية في مجال البحث العلمي، بالتأكيد على أهمية المعايير الموضوعية في تسيير مجال البحث العلمي، وتجاوز الصورة النمطية التي رسمتها قيم المجتمع وثقافته، خاصة وأن إنشاء مخابر وفرق البحث العلمي قائم في الأساس على مبادرات شخصية، وبالتالي اختيار الانضمام لمخبر أو فرقة بحث قائم على الإقتناع الشخصي. لكن لا ينفي هذا ما عبّرت عنه مواقف بعض المبحثين وقلة من المبحثات، التي أولت أهمية للنوع في إدارة مخبر أو فرقة بحث علمي وأيضاً في اختيار أعضاء فرق البحث. وقد استند بعض المبحثين في تفضيلهم للرجل إلى مجموعة من المبررات، منها سهولة التواصل والتعامل مع الرجل على خلاف المرأة، ظروف البحث العلمي

التي تقتضي التنقل والسفر، مما يستدعي العمل مع الرجل أفضل من المرأة في هذا الجانب، ولتتمكن الرجل من الناحية العلمية وكفاءته وصرامته وتفرغه للبحث العلمي مقارنة بالمرأة التي تعيش ضغوطات نفسية واجتماعية بسبب كثرة المسؤوليات التي تقع عليها.

يمكن أن تعزى هذه المبررات إلى الفصل في المجالات الذكرية الأنثوية، التي آمن بها المجتمع وعزّزها عن طريق التقسيم التاريخي للأدوار بين النوعين، والتي مازال تعمل على توجيه هذه المواقف. كما قد تشير إلى المرأة الباحثة ذاتها، التي لم تقنع زميلها الرجل بقدراتها العلمية والبحثية، ومن ثمة لم تتمكن من تحقيق مكانة علمية وتأكيد جدارتها في مجال البحث العلمي من جانب تفعيل نشاطها العلمي وإنتاجها البحثي. والحال ذاته مع بعض المبحوثات اللاتي يفضلن العمل مع المرأة التي تترأس مخبر أو فرقة بحث علمي، ويفضلن الإناث أعضاء في النشاط البحثي، مما يدل على أن التحيز الجندري والولاء إلى نفس النوع مازال قائما في مجال البحث العلمي، الذي يشترط العمل بالمعايير الموضوعية والتقيد بشروط الروح العلمية. وعليه، فإن توجهات بعض المبحوثين والمبحوثات تعبر عن موقف اجتماعي ثقافي أكثر ما تجسد الموضوعية والحياد في المجال البحثي.

يستنتج مما سبق، وجود فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة، من جانب تأكيد غالبية المبحوثات والكثير من المبحوثين على المعايير العلمية في مجال البحث العلمي دون اعتبار للنوع، مما يشير إلى امتلاك الإيديولوجيا المساواتية التي تتعارض مع الثقافة الجندرية السائدة عند بعض المبحوثين وقلة من المبحوثات. إن الإتجاهات التي تؤمن بالمساواة الجندرية تعبر عن امكانية حدوث انفراج وتغيير إيجابي مستقبلا، وردم الفجوة الجندرية بين الرجل والمرأة في مجال البحث العلمي لصالح المعايير العلمية والموضوعية.

خلاصة المحور الثالث

وعليه، يمكن استخلاص في مجال انعكاس التمايزات الجندرية على الإنتاج الفكري للباحثين

الجامعيين النتائج التالية:

- وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة من جانب حجم الإنتاج البحثي، بحيث أن المبحوثات

أقل إنتاجا بحثيا من المبحوثين.

- هيمنة الرجل على إدارة المجالات العلمية المحكمة في مجتمع الدراسة، بحيث يتواجد دائما

في مركز مدير أو رئيس تحرير.

- المرأة أقل حضورا في إدارة المجالات العلمية المحكمة، وأقل إنتاجا علميا من زميلها الرجل

باستثناء مجلة دراسات نفسية وتربوية الصادرة عن قسم علم النفس وعلوم التربية

والأرطوفونيا، التي كانت البحوث المنشورة للمرأة أعلى من البحوث التي نشرها الرجل.

- المرأة أقل حضور في مجال إدارة البحث العلمي، من جانب مخابر البحث العلمي، حيث أن

عدد مخابر البحث التي ترأسها النساء أقل من عدد المخابر التي يرأسها الرجال، بينما يوجد

تقارب نسبي في عدد فرق البحث التي يرأسها كل من الرجل والمرأة.

- وجود تقارب في الإجابات بين غالبية المبحوثات والكثير من المبحوثين في مجال تفضيل

النوع الذي ينتمي إليه مدير مخبر أو فرقة بحث علمي واختيار أعضاء فرق بحث، من جانب

إعطاء الأولوية والأهمية للمعايير العلمية عن عامل النوع، مما يشير إلى غياب المفاضلة

الجندرية في مجال البحث العلمي.

المحور الرابع

انعكاس التمايزات الجندرية على أداء الدور في المؤسسة الجامعية

يعتمد الإرتقاء بأداء الجامعة إلى حد كبير على مدى قدرتها على القيام بالأدوار المتوقعة منها، من خلال الإستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة، وعلى مدى التزام العاملين فيها بقيمتها وترجمتها إلى سلوك في ممارساتهم ووظائفهم اليومية. ولذا فإن الإهتمام بتطوير الكفاءات العلمية، وربطها بالأهداف العامة للجامعة من حيث التدريس النوعي والبحث العلمي المتميز وخدمة المجتمع يعد أحد العناصر الضرورية للتطوير وتحقيق الأهداف الجامعية بدرجة عالية (الفاعوري، 2005).

أولاً: التمايزات الجندرية من حيث أداء دور الأكاديمي في الجامعة

أشار غالبية المبحوثين أن معظم الزميلات سواء كانت عضو هيئة تدريس أو مسيرة أكاديمية تتصرف كأنثى، أي أنها تتمثل الخصائص الأنثوية في سلوكياتها وتصرفاتها، مما يجعلها تمارس دوراً جندرياً لا مؤسسياً. وقد بلغ عدد المبحوثين الذين أكدوا على ذلك 22 (اثنان وعشرين) مبحث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال، من بينهم (ب، ح) أستاذ مساعد (ب)، الذي يقول: "كاين نسبة الثالث كأستاذة والثلاثين كأنثى، العاطفة، الميل، شكل المرأة، هذه الأمور تدخل في تعاملها مع الطالب والطالبة، مع الأستاذ والأستاذة، كإدارية، انلاحظها (الاحظها). من طبيعة الأستاذة أنها تشتكي بزاف وتلقى الرجال أيضاً يشتكوا ولكن المرأة أكثر، ممكن تبكي لأنها رقيقة وهذا من طبيعتها، ما تقدرش (لا يمكنها) تفصل بين دورها في الجامعة وطبيعتها كأنثى، مترددة ما تقدرش تاخذ قرارات وتفصل فيها". ويؤكد (ب، م) أستاذ محاضر (أ) بدوره، أن المرأة الزميلة تتصرف وفق ما تمليه الأنوثة، التي تظهر في سلوكياتها

وفي ممارسة أدوارها. في هذا السياق يقول: "أعتقد أن الجانب الأنثوي يتغلب عليها، لاحظتها في السلوكات لبعض الأستاذات في تعاملهم، أعتقد فيه نوع من التمييز في المعاملة بين الذكر والأنثى، ربما طبيعتها الأنثوية هي اللي خلاتها (جعلتها) تتعامل بهذه الطريقة. في غالب الأحيان ماتقدرش (لا تستطيع) تفصل بين دورها كأستاذة وطبيعتها كمرأة، بالضبط أعتقد أنها عاطفية، أميل لجنسها، ولما تكون عاطفية فوق اللزوم يغيب العقل، أحيانا انشوفها (أراها) انفعالية، تبكي، لاحظتها ويكون البكاء كتنفيس، تقول لك الله غالب، تلجأ إلى أشخاص آخرين لحل مشاكلها، زميلاتي مرّات يجوا يطلبوا رأيي ومشورتي في موضوع ما والغالب عند المرأة تلجأ إلى البكاء أو تكتّم. شفنها (لاحظتها) مع أستاذة كانت أكثر انفعالية مع زوجها وهي حبت (أرادت) تاخذ منحة للخارج وزوجها كان أستاذ معنا في الجامعة، طلب منها باه يسافروا مع بعض في العام القادم وهي أصرّت أنها تروح، هو تمسك بموقفه وهي تمسكت بموقفها وأخذت المنحة وراحت (سافرت) وحدها، وهذا كان سبب في الطلاق". ويرى (ش، م) أستاذ التعليم العالي أن ما لاحظته على زميلاته من مواقف وتصرفات يشير إلى عدم قدرتها على الفصل بين دورها المتوقع منها في الجامعة وبين خصائصها الأنثوية، ويدعم قوله بأمثلة لبعض سلوكات زميلاته، حيث يقول: "أعتقد المرأة عندنا في الإدارة تشبه شوية (قليلا) المرأة في البيت، منظمة وقتها وقريبة من الملفات وتخاف التجاوزات، المرأة بحكم شخصيتها وأنوثتها تخاف تغلط فتحاسب أو تعاقب لأنها تربت على تلقي الأوامر، هذا الغالب، المجتمع هو اللي خلّاها (جعلها) مستسلمة". أما (خ، ح) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي، فيشير إلى بعض التصرفات التي تسلكها زميلاته التي تدل على تغليب الأنوثة في أداء الدور الجامعي، حيث يقول: "أغلب الأحيان كمرأة مشي (ليس) كدور تقوم به في الجامعة، أغلب الظن كمرأة، ممكن تبكي وتشتكي وهذي كابتة (موجودة)، نساء جاو (جاءو) عندي تعرضوا لتحرش جنسي

ووقفت معهم وخلصت (دفعت) بعدها ثمن وقفتي معهم، كان فيه قرارات وهو أني غيرت بعض المسؤولين من مناصبهم وصدمووا بزاف (كثير). الزميلات ما عندهم قدرة على اتخاذ القرار، ناقصين الثقة بالنفس، كثير من الزميلات يطلبوا استشارة، مساعدة بحكم الخبرة اللي عندي". ويؤيد (ع، ع) أستاذ التعليم العالي زملاءه في التأكيد على عدم فصل الزميلات بين الدور المؤسسي المتوقع منهن وبين الخصائص الأنثوية، التي كثيرا ما تغطي على السطح في ممارسة أدوارهن الجامعية، وهذا ما يؤكد عليه في قوله: "تلقى في الإدارة جابية (جلبت) ناس معها للجامعة، حط (واضعة) ابنها فوق الطاولة، وهذي شفتها (رأيتها) وعشتها، انحط (أضع) محفظتي ودروسي وهي اجي تحط (تضع) ابنها فوق محفظتي وترضع فيه (وترضعه)، تكتب في طلب شهادة عمل وابنها يجبد فيها (يسحب فيها) وهي تقول له لالا وهو يبكي، يعني ناقلة بيتها إلى الجامعة وهذي لاحظناها. واجهت صنفين، كاين (يوجد) نسوان ماعندهم (ليس لديهم) مرونة نتيجة عقد أو موقف معين وأحيانا أصادف نسوان في الإدارة عندهم أدب وظرافة (لباقة) ولكن هن قلة. لم ألاحظ الإبداع في عمل المرأة الزميلة، وجدت الإبداع والمفاجآت عند الرجل، ماوجدتهاش (لم أجدها) حقيقة عند المرأة". ويشير (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) بدوره إلى بعض السلوكات التي لاحظها على زميلاته، التي تدل على أنها ماتزال تتصرف كأنثى أكثر من أنها تجسد الدور الموكل لها في الجامعة، وفي هذا يقول: "الزميلة ممكن تلجأ لزميلها أكثر من زميلتها، تصيب (تجد) الحماية عند الرجل ولهذا الهرمية مازالت موجودة، أنا ملاحظتش (لم ألاحظ) تمييز بين الرجل والمرأة في الجامعة وإن كان موجود فهو في الجانب الشخصي. غالبية رؤساء الأقسام رجال، المساعدين والمنفذين نساء هذا هو الحاصل، فيه مجموعة من الزميلات لابس بها ناجحات، عندها حضور ولكن الغالبية من الزميلات عندهم الرتابة والآلية في العمل، ماكانش تجديد وحركية". ويدعم (م، م) أستاذ مساعد

(أ) مواقف زملاءه في قوله: "تبان (تظهر) أستاذة ولكن في الإختبار الأول تنهار، تولي (تصبح) تبكي، المفروض مادام هي مسؤولة تتصرف كمسؤولة لكن لالا، هي تقول ديرولي (تتصرفون معي) هكذا لأنني مرأة. تشاور الزملاء وأنا شفتها تشاور اللي أعلى منها، ممكن تشاور أكثر الرجال وهذا تعبير عن حماية اللي كسبتها عن طريق التربية، ولهذا تكون مرتاحة 100% لما يرضى عليها المسؤول عنها، وإذا مارضاش (لم يرض) رح تحس دايمًا بالنقص، الأنثوية مخدومة (مصنوعة) هكذا، تحتاج إلى قوة أكثر". ويؤكد (ع، م) أستاذ محاضر (ب) هو الآخر أن المرأة الزميلة لم تفصل جانبها الأنثوي عن مجال العمل، بحيث تذكر الآخر دائمًا بالأنوع الذي تنتمي إليه، وتمارس ذلك في تعاملها اليومي. في هذا السياق يقول: "تتصرف كمراة رغم أنها تحب تحارب هذه الثقافة التقليدية ولكن ماتقدرش (لا تستطيع). مثلاً في القانون مالازمش التمييز بين الرجل والمرأة في العمل ولكن هي دايمًا تستعمل مصطلح أنا مرأة، في رمضان مثلاً تقول لازم أخرج بكري (مبكراً) باه انطيب (لكي أطبخ). ماتتعاملش (لا تتعامل) على أساس الدور الموكل لها بل على أساس أنها مرأة. مازالت اتشوف (تري) نفسها أنها مرأة ويعاملوها على أنها مرأة ودايمًا تعطي مبرر أنها ولية، مسكينة، مرأة، ضعيفة، ماغيرناهاش (لم نغيرها). قوة المرأة تكتمل باكتمال أدوارها، كايين أدوار ترتبط بالعضوية وأدوار بحياتها وأدوار أخرى اكتسبتها والمفروض هذه الأدوار يكون فيها تكيف، وهنا الخلل. الخلل في الأدوار، بين الأدوار التقليدية والأدوار المعاصرة". ويصرح (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي أن المرأة الزميلة لم تصل إلى إثبات حضورها سواء كأستاذة أو كمسيرة أكاديمية بسبب عدم الفصل بين تمثلات الأنوثة التي طغت على سلوكياتها وبين ما يقتضيه دورها المؤسسي. يقول: "عندنا أستاذات ولكن وإن كانت أستاذة ودكتورة لكن هي مرأة، يعني أن الدرجة العلمية اللي وصلت إليها ماتأهلهاش (لا تؤهلها) كثير باش تُعرف على ذاتها من

هي؟ مازالت تجد الأعذار لنفسها، دايما تعطي مبررات، تبحث كيفاش تكون بمظهر الآخر، في حين من تكون وكيف يجب أن تكون؟ هذي مانلقاوهاش (لا نجدها) عند الأستاذة والإدارية، مازالت لم تثبت ذاتها كإطار، مازالت تظهر في صورة المرأة اللي رسمها المجتمع وتحاول تظهر بمظهر غير المظهر الذي يجب أن تظهر به. في مسار حياتي العملية كلها التقيت اثنين فقط من النساء اللي كان عندهم شخصية قوية وأحس أنه عندهم حضور والباقي يمثلوا المرأة كيما نلقاوها (مثلما نجدها) في المجتمع، مافيش فرق، دايما أحسها أقل وهذا لضعفها، تستعمل العدوانية والقساوة والخشونة في التعامل وفي الحالتين ضعف وهو دليل على ضعف الشخصية." ويبرّر المبحوث صورة الزميلة التي لم تفصل الجانب الذاتي في شخصيتها عن مجال العمل المؤسسي، برّده إلى مجموعة من الأسباب، التي تتضح في قوله: "فيه عوامل كثيرة اللي خلات (جعلت) المرأة الأستاذة بهذه الحالة، فيه رصيد قديم الذي ترك آثاره على المرأة. أعتقد أن هذا الشي طبيعي في الجزائر لأن المرأة حديثة العهد في دخولها الحياة العامة ومجالات العمل، العلاقات في الأساس هي علاقات أسرية أخذتها المرأة ونقلت هذه الذهنية إلى مجال العمل. مازال ماتجاوزتش (لم تتجاوز) هذه الذهنية، بل بالعكس قامت بنقلها إلى مجالات العمل، وهذي أحد العوامل اللي خلى المجتمع ما تجاوزش (لم يتجاوز) الذهنيات التقليدية".

على خلاف ذلك، يرى بعض المبحوثين، وقد بلغ عددهم 13 (ثلاثة عشرة) مبحوث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن المرأة الزميلة تمارس دورا مؤسسيا، بحيث أنها تمارس أدوارها المؤسسية دون ادخال الجوانب الأنثوية في مجال العمل. وقد استدل هؤلاء المبحوثين بجملة من السلوكات والمواقف التي تؤكد أنها تؤدي أدوارها وفق ما يتطلبه دور عضو هيئة تدريس ومسيّر أكاديمي، من بينهم (ل، ص) أستاذ محاضر ومسيّر أكاديمي، الذي يقول: "مانشوفهاش (لا أراها) أنثى، انشوفها أستاذة محترمة تؤدي واجباتها وقدرت تثبت حضورها بعملها،

بنشاطاتها، بأبحاثها، ماكانش فرق بينها وبين الرجل". ويؤيد (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسيّر أكاديمي ما ذهب إليه زميله في أن المرأة الزميلة خاصة عضو هيئة التدريس قد استطاعت اثبات حضورها في مجال أداء الدور، دون إدخال للجوانب الأنثوية، وقد أثبت صحة قوله بإعطاء أمثلة عن ذلك، حيث يقول: "في الملتقيات تلقى حضور للمرأة، في النشر أيضا، في هذا الجانب النساء يفرضوا أنفسهم، كابين (توجد) أستاذة عندها 7 أو 8 كتب في النشر. ممكن هنا لازم يفرضوا أنفسهم في الجانب الإداري وبين مااعطاش (أين لم يعطوا) الفرصة لهم، أما في الجانب البحثي الأكاديمي عندهم حضور، في المداخلات ماشاء الله وهنا ممكن تكون متفوقة جدا على الرجل، ولو انديروا (نعمل) إحصاء نلقاؤهم (نجدهم) متفوقين في هذا الجانب". ويؤكد (أ، م) أستاذ محاضر (أ) صحة ما ذهب إليه زميله في قوله: "لا لا، تلعب دور مهني، مؤسسي في الإطار اللي تكلمت عليه (يقصد في إطار الشخصية المهنية التي تحدث عنها في مجالات سابقة)، تخدم (تعمل) مثلها مثل أي شخص آخر، الأغلبية والله، بالعكس هم اللي ممكن ينشطوا أكثر. الضعف والخوف فيها، وهذي متعلقة بالفردية، المهم تجاوزتها". أما (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق، فيؤكد هو الآخر على أن الكثير من الزميلات تجاوزت صورة المرأة التقليدية وأصبحت تتصرف وفق مايتطلبه الدور المتوقع منها. يقول: "هناك أستاذات تتصرف كما ينبغي حسب الظرف، وكابين من تتصرف وتستخدم الدموع، فعندما تحس أنها جرحت تستعمل الدموع لتغسل جرحها، هي تجاهد لتفصل بين الكيان الأنثوي والدور المؤسسي ولحد كبير تفصل بينهما. اللي تكون ناجحة تفصل بينهما، حتى وإن لم تفصل فيه بعض الارتدادات ولكن لا تكون مؤثرة".

يوجد مبحوث واحد فقط من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال، أكد على وجود ارتباط بين طبيعة أداء الدور والحالة الاجتماعية، بحيث أن ممارسة الدور عند المرأة المتزوجة يختلف

عن المرأة العازبة. في هذا السياق يقول: "المرأة غير المتزوجة تكون أكثر تفرغاً، إذا كُلفت بأي نشاط تقوم به، هي أكثر أكاديمية بينما الأستاذة المتزوجة التي عندها مسؤوليات البيت والأولاد بمجرد أنها تناقش الدكتوراه يصبح عندها العمل الجامعي مجرد مهنة تتقاضى مقابلها راتب وهذا عند الأغلبية وهي عملت هذه المراحل من أجل هذه الوضعية، وبالتالي العمل الأكاديمي يتجلى أكثر عند الأستاذة العازبة أكثر منه عند الأستاذة المتزوجة. في الغالب الأستاذة المتفرغة للبحث العلمي عندها شغف للبحث وهي قلة قليلة من الأستاذات، فيه الجانب العاطفي التي ماخلفهاش (لم يسمح لها) تكون أكاديمية، كما أن الواقع يفرض منطق وهو اللامبالاة". لم يجب مبحث واحد عن السؤال.

في ذات السياق، أشارت غالبية المبحوثات أن الرجل الزميل (هو الآخر) تتغلب عليه النزعة الذكورية في ممارسة أدواره سواء كعضو هيئة تدريس أو كمسير أكاديمي، حيث يتصرف بناء على ما تمليه تمثيلات الذكورة وليس وفق ما يقتضيه الدور المؤسسي المتوقع منه. وقد بلغ عدد المبحوثات اللاتي صرحن بهذا الموقف 29 (تسع وعشرين) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء. من بينهن (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ)، التي تشير إلى بعض الممارسات الذكورية في تصرفات زملائها، حيث تقول: "في البداية يتصرف كرجل من بعد اجي (يلعب دور) كإداري. لاحظتها في الممارسة، في القرارات، مثلاً يقول أنا اتخذت هذا القرار خاصة إذا ناقشته مرأة. الرجل إذا تعاون يتعاون مع زميرته، مع مجموعته ومعظمهم يكونوا نساء لأنه قادر يسيّرهم ويتسلط عليهم لأن الرجل رح يناقشه، المرأة تنفذ والإداري يحتاج إلى أداة منفذة وهذه الأداة هي المرأة". وتؤيد (ح، ج) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية سابقة زميلتها، حيث تقول: "أحياناً كثيرة هو ذكر، يتصرف كذكر، شفتها (أراها) مع زملائي الرجال. صاحب الشخصية القوية هو الذي يلتزم بما يتطلبه الدور الذي يقوم به. الزميل

ما يقدرش (لا يستطيع) يفصل بين الدور وذكورته كرجل خاصة اللي عنده ضعف، في الإجماعات نلقاو (نجد) الرجل الزميل هو اللي يحب ياخذ الكلمة، هو اللي بيرز ولكن احنا الآن بدينا نظهر وندخل في نقاش". وتشير (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة بدورها إلى بعض الممارسات التي تدل على أن الرجل الزميل مازال يتصرف وفق ما تمليه عليه النزعة الذكورية، حيث تقول: "لأن مجتمعنا ذكوري، رجولي منساق نحو السهولة، هو رجل في كثير من الأحيان، يتصرف كذكر، يكاد يكون ذلك لاشعوريا، نجد بعض التصرفات الذكورية والمفروض الجامعة هي اللي تؤثر في المجتمع وليس العكس. أنا لم أعشها مباشرة، لاحظتها مثلا مرة كنا في اجتماع وتكلمنا على مشكلة السكن وعلى المقاييس وكانت فيه زميلة قالت لازم ترتبوا النساء مثل الرجال، قال لها أستاذ وعلاش (لماذا) يا بنتي تطليبي السكن وانت راكي (تعيشين) عند باباك ولما تتزوجي تكوني عند زوجك ماتحتاجيش (لا تحتاجين) للسكن. هذه العقليات موجودة في المجتمع الذكوري الجزائري، موجودة في كثير من الأحيان، بدون ما يشعر يتصرف وفق ذكوريته. في الاجتماع يتشاجروا بيناتهم (فيما بينهم) ولما يشوفوني معهم يعتنروا مني". وتؤكد (ع، ن) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية أن الرجل الزميل مازال يتصرف كرجل وليس كدور مؤسسي من خلال بعض السلوكات والممارسات التي تثبت ذلك. تقول: "يتعامل معي كذكر، أعطيك مثال: يقول لي والله راني حاير (إنني مستغرب) يا أستاذة واش راكي (كم أنت) تعاني، مع الدراري (الأبناء) وراكي (وأنت) بعيدة، ويعاود يكرر هذا الشيء، آه ولادك (أبناءك) راهم في البيت وراكي جيتي (وأنت جئت للجامعة)، أنا قلت ماجيش (لا يمكنك أن تأتي). دائما يذكرني بولادي، بزوجي، يسألني عن أولادي كيفاش راهم دايرين) كيف هم، يذكرني في شي اللي يطيحني (يحطمني) وأنا أبقى في صراع. هو دائما يشوفني (يراني) على أنني مرأة وهو رجل، دائما يشوفني على أنني ما نقدرش على هذا المنصب،

يرموها لي شحال (يذكروني أكثر) من مرة. كاين اللي عنده عقلية أنه هو فوق وانا في مرتبة أدنى وهذي موجودة، مثلا يقول هذي إدارة النساء، كي (لما) يحكموا النساء، وإن كانت الآن نقصت عن الأول". وترى (ب، ك) أستاذة التعليم العالي أن هناك الكثير من الممارسات والتصرفات التي تدل على أن الزميل لا يتعامل وفق الدور المنوط به بل وفق نزعته الذكورية ويظهر أكثر من خلال ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تقول: "في بعض المواقف أحس أنه مازال رجل والجامعة راهي تعاني من أزمة، كاين بعض السلوكات غير المقبولة، نسمع عن حالات تحرش". وتؤيد (ع، ل) أستاذة محاضرة (أ) زميلتها في وجود بعض السلوكات التي تدل على أن الزميل يتصرف كذكر وهذا ما يتضح في قولها: "نعم، مازال رجل في سلوكاته وتصرفاته، مازال عنده نظرة التعالي على المرأة". وهو الموقف ذاته عند (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ)، حيث تقول: "نعم، مازال يتصرف كرجل، في الغرور، على أساس عنده الحق في أمور، يشوف (يرى) الأمور باستعلاء، تضخيم، ولما ندقق في المحتوى، في الأعمال المنجزة، نوعية الإشراف وغيره نكتشف أنه لا معنى لهذا الاستعلاء، وبالتالي هذا الاستعلاء جا (جاء) من المجتمع أو لأنهم يشوفوا أنهم أقلية ولهذا فهم نخبة مقارنة بالعدد الكبير للأستاذات، أو يمكن يقيم بعض الأستاذات وبعدها يعمم هذا التقييم على بقية الأستاذات، الله أعلم. سمعت زملاء قالوا لي انت مرأة ومسؤولياتك بزاف (كثيرة) عليك، هنا وفي الدار، وكان فيه زميل لي ينتقد المرأة اللي تخلي (تترك) أولادها عند المربية وكأنه يقول لي روجي لدارك واش راكي اديري هنا (ماذا تفعلين هنا)". وتشير (خ، ز) أستاذة مساعدة (أ) إلى ذكورية الرجل الزميل التي مازالت موجودة في تعامله مع الزميلات في مجال العمل، حيث تشير إلى بعض ما سمعته من زميلاتها في قولها: "في حدود علاقاتي المحدودة أشعر أن الرجل الزميل دايمًا ينظر للزميلة المرأة على أنها مرأة، يعني النظرة الدونية، أسمع من محيطي في طريقة تعامل الرجل

مثلا إذا كان جالس لما يشوف (يرى) زميلته دخلت للقاعة لا يعطيها الكرسي وهذا أبسط الأشياء، شئى آخر أسمع من هنا وهناك زميلة كانت في الإدارة حكّت لي هذا النوع من الإبتزاز لأن المرأة في الإدارة كأنها مباحة لأنه مجال مغلق خاص بالرجال، مجال متعفن، والمرأة إذا دخلته معناه أنها هي اللي رضت بذلك، ولهذا تغيير هذه الذهنية يحتاج إلى وقت حتى يتعود الرجل وجود المرأة في الإدارة". وتؤيد (ب،ح) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية سابقة زميلتها في وجود بعض السلوكات التي يمارسها الزميل الرجل من باب أنه رجل وليس كأكاديمي ملتزم بدوره، حيث تقول: "كاين زملاء يتعاملوا معي كإداري في بعض الأحيان يستعمل ذكورته وتظهر في العمل. مايتعاملش (لا يتعامل) معك إلا إذا شافك (وجدك) جميلة، فاتنة، طمع فيك، هنا تحسي أنه قدم خدمة لهدف وراء ذلك، يشوف نفسه أنه هو الرجل، السيد المتحكم، القوي، وهذا الشئ تلقايه (موجود) عند الرجل والمرأة، حتى المرأة تستعمل أنوثتها وأنا انسميها الميوعة، أنا شفت حالات كثيرة ولكن ما يعملوهاش (لايجروون على التصرف) معي لأنهم يعرفوني كيفاش عاملة (كيف أنا)".

على خلاف ذلك، أشارت 4 (أربع) مبحوثات من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن الرجل الزميل يتصرف وفق ما يمليه الدور المخول له وليس على أساس النزعة الذكورية، ومن ثمة يتصرف كدور مؤسسي لأنه تجاوز الذهنية التقليدية التي تعلي من مكانة الرجل وتبخس من وضع المرأة بفضل الدرجة العلمية والرتب الأكاديمية التي وصل إليها، حيث ترى (ف، ن) أستاذة التعليم العالي إلى أن الزميل الرجل تجاوز النظرة الدونية للمرأة ومن ثمة لم يعد يتصرف وفق ما تمليه نزعته الذكورية بل وفق الدور الموكل له، وهذا ما يتضح في قولها: "مابقاش الزملاء يعاملوا المرأة بنظرة دونية، ماعدتش (لم تعد) المرأة كيما كانت من قبل، أصبحت في نفس الدرجة العلمية وفي نفس الرتب معه، الآن تشارك في الملتقيات وعندها

منشورات والرجل تقبلها ويعاملها باحترام". وتشير (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) أنها لم تلاحظ ما يؤكد على أن الزميل يتصرف من منطلق نزعته الذكورية، بل ما لاحظته هو مراعاة لظروف المرأة. تقول: "أنا حقا ماسفتش (لم ألاحظ)، اللي تلاقيتهم (التقيت بهم) من الأساتذة عندهم النظرة الدونية للمرأة أولا لأنني ماسفتش (لم أدخل) معهم في المعاملات، شفت تصرفات عجبتني من باب الرجولة أنه يعفي أستاذة حامل من الحراسة (مراقبة الإمتحانات) لأنه شاف زوجته فيها، شاف أخته، راعى هذا الجانب لكن من جانب القانون ماهوش حقاني (عادل)".

بينما أجابت 9 (تسع) مبحوثات من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أنها لم تلاحظ سلوكيات زملاءها بحكم أن العلاقات جد سطحية في مجال العمل. هذا ما أشارت إليه (م، ر) أستاذة محاضرة (ب) في قولها: "مالاحتش (لم ألاحظ). أنا شخصيا انجي نخدم وانروح (أتي للعمل وأعود)، ماصراليش (لم يحصل لي) مشكل لحد الآن، ماكانش (لا توجد) اجتماعات باه نقدر انلاظ (التي تمكنني من ملاحظة) كيف يتصرف الزميل، ممكن يفرض نفسه بقدراته العلمية مشي (ليس) لأنه رجل". وتذهب (ع، و) مسيرة إدارية إلى نفس الرأي وتبرر عدم ملاحظتها لتجاوزها فكرة رجل و امرأة وأيضا لعامل السن. تقول: "لا، لم ألاحظ، ككل لست أدري، أنا في ذهني نحيت (تجاوزت) فكرة رجل و امرأة، رانا هنا زملاء، بلاك (ممكن) بحكم السن لأنني كبيرة". كما تصرح (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) بأن علاقاتها مع زملائها جد سطحية، ولهذا لم تلاحظ تصرفات زملاءها: "بحكم الواقع المرأة هي اللي تفرض وجودها من مبدأ الإحترام. لحد الآن ماصادفتش (لم أصادف) زميل يعاملني كمرأة كأن يذكرني بمسؤولياتي العائلية لأن العلاقة معه سطحية جدا لكن انشوف في بعض المواقف الزميل يتصرف كرجل مايجبش (لا يجب) الزميلة تفرض عليه قرارات أو تحكم فيه مرأة، هذي لاحظتها".

تظهر النتائج المتعلقة بهذا المجال، وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، من جانب أن المؤسسة الجامعية لم تتجاوز الذهنية التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري، حيث تظهر تمثلات الذكورة والأنوثة وما ينتج عنهما من سلوكات ومواقف في الأدوار التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين. هذا ما يلاحظ في مواقف غالبية المبحوثين، التي تشير إلى عدم تجاوز المرأة الأكاديمية لتمثلات الأنوثة، التي تظهر في أداء أدوارها الجامعية. فعلى رغم تحصيلها للدرجات العلمية العليا والتقدم في الرتب الأكاديمية، إلا أنها لم تحدث فرقا جوهريا بينها وبين المرأة الموجودة في الأسرة والمجتمع، لأنها لم تصل إلى درجة الفصل بين الدور المؤسسي والدور التقليدي الذي اكتسبته عن طريق التنميط الجندي. هذا ما تؤكده شواهد المبحوثين من خلال الإشارة إلى سلوكات كالبكاء، كثرة الشكوى، اللجوء للزميل الرجل لاستشارته باعتباره يمثل الحماية والوصاية على المرأة، الضعف والإستسلام، سهولة الإنقياد وتقبل الأوامر، اللجوء إلى اصطناع قناع لإخفاء ضعف شخصيتها باستخدام الخشونة والقساوة في التعامل، مما يدل على تنكرها للأنوثة والإنخراط في ممارسات ومواقف تتصف بالذكورة، نقل قيم المجتمع إلى الجامعة كاصطحاب الأبناء لمكان العمل. هذه السلوكات تشير إلى أن المرأة الأكاديمية لم تتمكن من تجاوز رواسب القيم التقليدية المشكّلة لشخصيتها القاعدية، التي انعكست في أداء أدوارها الجامعية، مما جعلها تعيش صراعا داخليا، بين اجهاد الذات لأداء الدور المؤسسي، وبين تمثلات الأنوثة التي كثيرا ما تظهر في ممارساتها للأدوار الجامعية، ليصبح بذلك الإختلال في توزيع الأدوار وغموض المكانة الصفة المميزة لها. مما يدل أنها لم تصل إلى تأكيد الحضور الأكاديمي وفرض القيمة العلمية بسبب افتقاد الشخصية الأكاديمية المهنية المتماهية مع الأدوار المتوقعة في مجال العمل الجامعي.

الحال ذاته مع مواقف غالبية المبحوثات، التي تؤكد أن ما يصدر عن الرجل الأكاديمي من مواقف وسلوكات تشير إلى النزوع الذكوري، الذي يظهر في تقمص الدور المتعلم اجتماعيا، بدل التماهي مع الدور المؤسسي المتوقع من الأكاديمي. وقد استندت المبحوثات إلى مجموعة من المؤشرات التي تثبت النزعة الذكورية في ممارسات ومواقف الرجل الأكاديمي، منها التباهي والإستعلاء وحب الظهور والإفتخار بالنفس، النظرة الدونية للمرأة الزميلة، عدم تقبل المرأة في مناصب قيادية واستبعاده لها، التسلط وفرض السلطة على المرأة الزميلة، النظرة الذكورية للمرأة من باب أنه الأقوى والأفضل، ويظهر في ابتزاز زميلته، وقد أكدت الكثير من المبحوثات وكذا المبحوثين على وجود ظاهرة التحرش الجنسي في الجامعة، مما قد يدل على أن الرجل الأكاديمي ما يزال أسير التقسيم التقليدي للأدوار، إذ ما يزال يتصرف باستعلاء وسلطوية اتجاه زميلته من باب تمجيد الذكورة وتبخيس الأنوثة.

إن تصرف الرجل الأكاديمي وفق توقعات السلوك الملائم ثقافيا للرجل والمرأة، قد يهدف إلى المحافظة على المكاسب التي منحها له المجتمع وتدعيم الوضع القائم لصالحه. كما قد يشير إلى حالة الإضطراب، بسبب قوة الرواسب الاجتماعية التي شكلت شخصيته، التي لا تزال تؤثر في سلوكه ويعيد إنتاجها في ممارساته ومواقفه، مما قد يدل أن الرجل الأكاديمي هو الآخر يعيش صراعا، إذ يظهر أنه متحرر فكريا وثقافيا، إلا أنه ما يزال يتصرف وفق نزعته الذكورية، التي تظهر في بسط النفوذ الرجولي على المرأة، بالإحتماء وراء حقوقه التاريخية.

عزى غالبية المبحوثين والمبحوثات عدم تجاوز المرأة والرجل الأكاديميين للتصرفات والمواقف الأنثوية الذكرية إلى البناء الاجتماعي السائد في المجتمع الجزائري، الذي مازال ذكوريا من الناحية الجندرية، من جانب أنه يعطي الأولوية والتعظيم والتفوق والنبوغ للذكورة والدونية والتبخيس والضعف والخضوع للأنوثة، حيث قام كل من الرجل والمرأة الأكاديميين

بنقل هذه الذهنيات التقليدية إلى الجامعة والتصرف وفقها، بدل إحداث قطيعة معها عن طريق امتلاك شخصية أكاديمية مهنية، تتجاوز كل إشارة إلى مفاهيم الذكورة والأنوثة، والإلتزام بما تمليه النظم والقوانين المنظمة للعمل الجامعي، والعمل وفق ما تقتضيه الموضوعية والحياد في السلوك والممارسة. مما يعني أن الرجل والمرأة في الجامعة مازالا أسيرا القيود والذهنيات المجتمعية التي تظهر في أساس بنية شخصيتهما. وهو ما عبّر عنه جوفمان (Goffman) بالبعد التراتبي البارز للذات، بحيث أن بروز جانب من الذات أكثر من غيرها يتوقف على متطلبات الموقف ومقتضياته، فإذا ما وجد شخص نفسه مثلاً في موقف اجتماعي يتطلب منه أن يكون جاداً ووقوراً، فإن الذات الوقورة هي التي تبرز أكثر من غيرها في ذلك الموقف لأنها أكثر جوانب ذاته ملائمة ومناسبة لذلك الموقف، ومن هذا المنطلق تنصدر ذواته الأخرى من حيث الأهمية (ساري، 2006).

لا يمكن إغفال مواقف بعض المبحوثين، الذين أقرّوا بوجود تجاوز لتمثالات الذكورة والأنوثة في الجامعة، الذي يظهر في تصرف المرأة الزميلة وفق ما يقتضيه الدور المؤسسي، وما تنصّه قوانين العمل الجامعي، وليس بناءً على ما تمليه تمثالات الأنوثة. وقد استند هؤلاء في إثبات ذلك، إلى حجم مشاركة المرأة الزميلة في الملتقيات العلمية وعدد المنشورات البحثية وغزارة نشاطها العلمي، الذي يفوق في بعض الأحيان نشاط زميلها الرجل. وهو الرأي ذاته الذي عبّرت عنه قلة من المبحوثات، حيث أكدت تجاوز الرجل الزميل للذهنيات التقليدية، إذ لم يعد يتصرف وفق النزوع الذكوري، بل بحسب ما يتطلبه الدور المتوقع من عضو هيئة التدريس أو المسير الأكاديمي، الذي يظهر في التقدير والإحترام لزميلته، تتجاوز الصورة النمطية والنظرة الدونية للمرأة، تأكيد الحضور وإثبات الذات عن طريق المؤهلات الأكاديمية والكفاءة العلمية. في حين لم تصرّح بعض المبحوثات عن مواقفها لعدم ملاحظتها لسلوكات

وممارسات الرجل الزميل وتصرفاته، بسبب محدودية علاقاتها في الجامعة والتعامل السطحي مع الزملاء الرجال.

يستخلص مما سبق، أن الإتجاهات التي يمتلكها غالبية المبحوثين والمبחות ما تزال تقليدية، حيث لا تزال المؤشرات تؤكد على استمرار النزعة اللامساواتية من خلال سيطرة المفاهيم الذكورية الأنثوية وإعادة إنتاج الفروق الجندرية (بورديو، 2009)، لأن الأدوار المناطة بالأكاديمي سواء كان عضو هيئة تدريس أو مسير أكاديمي رجل أو امرأة، لم تتغير من ناحية ممارسة الدور، إذ أن التغيرات التي طرأت على وضع كل منهما من جانب الدرجة العلمية والرتب الأكاديمية لم يرافقها تغير على مستوى الموقف، أي لم يحصل تغير فعلي من جانب المواقف، ولم تتغير الإيديولوجيا التقليدية التي يتميز بها البناء التنظيمي القائم في الجامعة، بسبب امتزاج الأدوار بالعادات والقيم التقليدية . وبالتالي لم يحصل تجاوز للإيديولوجيا الجندرية التقليدية، وإن كان بعض المبحوثين قد أشاروا إلى حدوث تغير في صورة المرأة من خلال ممارسات المرأة الزميلة التي تجاوزت ما هو سائد، وسعت إلى اكتساب الشخصية الأكاديمية التي تميزها وتؤكد حضورها كذات فاعلة بتقمص الدور المتوقع منها، وهو الحال ذاته عند الرجل الأكاديمي حسب رأي قلة من المبحوثات، مما قد يشير إلى إمكانية حصول انفراج حقيقي مستقبلاً، وهو ما تدعمه النظريات النسوية .

تأتي هذه النتيجة متوافقة مع بعض الدراسات السابقة منها دراسة خصاصونة (2007)، التي أظهرت أن نمط الثقافة التنظيمية السائد في الوزارة يؤكد الخصائص الذكورية في العمل، ولا يهيئ الفرص للنساء للإستفادة من التقدم الوظيفي، ولا يتناغم مع الثقافة الأنثوية في ممارسة الأدوار القيادية بسبب قوة الممارسات التنظيمية القائمة على تغليب السلطة الذكورية وتعميقها لخصائصهم. ودراسة علاونة (2011)، التي توصلت إلى أن التعليم يعد حراكاً شكلياً صورياً

وحراكاً زائفاً لم تسهم المرأة المتعلمة من خلاله في إحداث حراكاً جندياً يمكنها من المشاركة الفاعلة في المجتمع. ودراسة ليستر "Lester" (2008)، التي توصلت إلى أن المرأة عضو هيئة التدريس تؤدي أدوار جنديرية نسوية نمطية تركز على خبرات التنشئة خارج الجامعة وتفاعلها مع خبرات التنشئة ضمن الثقافة التنظيمية للجامعة.

تتعارض الدراسة الحالية مع دراسة خصاونة (2007)، في تأكيدها أن المرأة تتجه نحو المرأة الزميلة للمساعدة في حل قضايا العمل بدرجة أعلى من توجهها نحو الرؤساء والزملاء. كما تتعارض مع دراسة فيلدمان وموريل "Feldman, Morelle" (1994) التي أظهرت أن النساء الأكاديميات حققت تقدماً هاماً، وأنها تشكل قوة متنامية في الجامعات الفرنسية.

ثانيا: النسق الأكاديمي والمفاضلة الذكورية الأنثوية

أشار 21 (واحد وعشرون) مبحث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن الجو العام السائد في الجامعة يعزز التفاضل الجندي لأحد النوعين والتحيز له، الذي يظهر من خلال الإمتيازات التي يتمتع بها أحدهما عن الآخر. هذا ما يشير إليه (ج، م) أستاذ مساعد (أ)، الذي يؤكد على وجود تفاضل وتحيز لصالح الرجل، وأن المرأة تعاني من التمييز الممارس ضدها، هذا ما يتضح في قوله: "فيه تمايز بين الجنسين، هذا التمايز للأسف لم يخدمها إلى درجة التحرش بها. تمييز على أساس أن المرأة مخلوق له جانب من الضعف في بعض الأحيان، ويشعر الرجل أنه الأقوى والأمكن وهو الذي يعطف ولا يُستعطف. لما تدخل إلى الإداري في مكتب ما لا ينظر إليها كأستاذة، تركيبة الرجل أن يستميل المرأة والمرأة تستطيع أن تفتح الباب". ويؤكد (ع، ع) أستاذ التعليم العالي على وجود تفاضل في الجامعة، الذي لا يظهر في التحيز لصالح أحد النوعين، بل من جهة أن المرأة مرتبطة بدورها التقليدي، مما يؤدي بالضرورة إلى الإعتماد على الرجل في مجال التسيير الإداري. يقول: "التمايز موجود حقيقة، فعلا. مشي (ليس) بالضرورة لأن هذا رجل وهذي مرأة ولكن لأن الرجل يمكن أن يُعتمد عليه أكثر من المرأة. كما قلت المرأة في الإدارة هنا عملها الحقيقي هو البيت، هي تتكلم في هذا بنفسها مشي أنا اللي انقول (ليس أنا من يقول هذا)، تتكلم على الأولاد والبيت، زوجها ينتظر فيها، ولهذا هي موجودة هنا استثناء. ماتقدرش (لا يمكن) تبني عليها الإدارة والتسيير، يجد المسؤول لا مفر من أن يعول على الرجل لأنه ماعندوش (ليس لديه) ارتباطات أخرى اللي تكون سبب في تعطيل المرأة. المهام اللي تسند لها مهام ثانوية، منصب مركزي أو سيادي مايعطوهولهاش (لا يسندونه لها)، يعني مناصب فكلورية تعكس جانب احتفالي بحيث إذا غابت ماتأثرش (لا تؤثر) أو حتى إذا ماكانتش (لم تكن) كفاءة ماتأثرش (لا تؤثر)، مناصب

ماهش مهمة". ولا ينفي (ت، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي في وجود تحيز وتفاضل جندري لصالح الرجل، حيث يقول: "ما زال يُحصر دورها في تنفيذ القرارات دون المشاركة فيها وهذي موجودة وتظهر في أنها دائما توضع في منصب نائب يعني تحت منصب الرجل المتنقذ (السيادي)، ما زالت في دور منفذ فقط وهذه المهام ممكن الرجل يرفضها ومايقبلهاش (لا يقبلها) بسهولة، وهذي العقلية موجودة خاصة عند الجزائريين، ما زال الرجل سلطوي حتى وإن كان أستاذ جامعي ومسير أكاديمي، تدخل النزعة الذكورية، كيفاه تحكم فيه مرأة وهذي العقدة كايئة ومانقدروش ننساوها وهي ترجع لثقافة المجتمع". ويربط (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي التفاضل الجندري بالمحيط الجامعي، الذي ما زال لم يتجاوز التحيز في الأدوار الجندرية، حيث يقول: "المرأة صح موضوعة في مناصب تنفيذية وليست سيادية وهذا أكيد. من هذه الزاوية الظروف هي اللي خلات المرأة في المراكز الثانوية بعد الرجل في الجامعة، وهنا يرجع لنظرة المجتمع للمرأة اللي ما زالت تغطي وتؤثر على الجو العام في الجامعة، وهذا دليل أن الجامعة لم تصل إلى إحداث قطيعة مع نظرة المجتمع، لأن الجامعة هي نتاج المجتمع، لأن الأستاذ من المجتمع والطالب من المجتمع والمسير من المجتمع، ولم نصل بعد إلى تغيير اللي يضمن أن تؤدي المرأة وظيفتها على مستوى الجامعة دون مشاكل، حتى الرجل إذا لم يكن لديه قدر من التنظيم ومن الإلتزام واحترام القوانين رح يفشل، ممكن يواجه الفوضى في عام، عامين ولكن مايقدرش (لا يمكنه) يعيش على أعصابه في مشاكل". ويشير (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) بدوره، إلى وجود تفاضل على أساس المصالح، وهو تفاضل يهدف إلى الإبتزاز والتحرش بالمرأة الزميلة، حيث يقول: "القيادة تفرض نمط من التعامل. إذا كانت القيادة لرجل ممكن يفتح المجال للمرأة لأغراض معينة وخلي (اتركي) القوس مفتوح، للإبتزاز وغيره. هذا التفاضل الذي يحدث. الإمتيازات هي لأغراض غير موضوعية، وهنا تدخل

المصالح. إذا قورن مع الأستاذ الرجل يكون محروم من هذه الإمتيازات، وتكون الإمتيازات في أشياء تافهة كإعطاء منحة للخارج مثلاً، في التوقيت، في قبول نشر مقال. لو كان التفضيل على معيار موضوعي فأنا أرحب به ولكن أن يكون لغرض في نفس يعقوب هذا اللي غير مقبول". ويرد (ب، م) أستاذ محاضر (أ) التفاضل القائم في الجامعة إلى المرأة ذاتها التي تتميز بالضعف والإنقيادية، مما يجعلها تتواجد في مناصب تنفيذية وليست سيادية. في هذا السياق يقول: "حصر المرأة في مناصب تنفيذية يمكن يرجع إلى أن الرجل أفضل في هذا الأمر وهو طبع وسلوك نفسي. الرجل لما يضع المرأة في منصب لا يحب التعت منها، المرأة في أغلب الأحيان تنفذ الأوامر حتى وإن كانت لا تريد أن تنفذ، ولكن تعرف كيفاش (كيف) تتكيف. ثم أن المرأة حديثة العهد في المنصب الإداري ولهذا يجعلها هذا الأمر تتكيف وتحاول أن تجد السبب الذي يبقها أكثر من أن يبعدها. صح هم (الرجال) يحبوها تكون في مناصب اللي تنفذ فيها القرارات لأن بطبيعتها تقبل الأوامر، انقيادية، تبعية، خضوع ويحب الرجل المرأة لأنها سهلة التنفيذ، سهلة الإنقياد ولهذا يحطها في هذه المناصب". ويؤكد (ش، م) أستاذ التعليم العالي أن التفاضل موجود ويظهر في مراعاة ظروف المرأة الأستاذة بسبب مسؤولياتها الأسرية، حيث يقول: "المرأة بما أنها مرتبطة بالبيت ومقيدة بظروف تخير (تختار) ساعات وأوقات العمل، والإدارة سواء رجالية أو نسائية يراعيو (تراعى) ظروف المرأة الزميلة، وهذا التمايز يرجع إلى وظيفة المرأة، دورها في البيت. أنا في رأيي هذا التمايز ماهوش جاي (ليس آت) من هذا رجل وهذي مرأة، وإنما تكون المرأة عندها مسؤولية إضافية وهي ترجع إلى المجتمع والقيم".

من جهة أخرى، ينفي بعض المبحوثين وجود تفاضل جندي وتحييز لأحد النوعين، إذ يؤكد 11 (أحد عشر) مبحث من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن هناك مساواة في توزيع الحقوق والواجبات، ومن ثمة ليس هناك تحيز أو ميل لأحد النوعين على حساب الآخر. وقد

أشار إلى ذلك (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق في قوله: "كاين (يوجد) ذكور يشتكوا مثل ما كاين نساء يشتكوا، مانشوفش (لا أرى) زميلات يحضين بامتيازات أكثر. أعتقد أنه فيه مساواة ومساواة كاملة، ماكانش تمييز، كاين حالات من الذكور وحالات من الإناث اللي دايمًا يشتكوا. قانون باريرو (Parrero) يقول أنه دائمًا الظواهر تقسم لإثنين 20% و 80%. 80% اللي يديروا مشاكل و 20% اللي خدامين (ملتزمين بالعمل). 80% مشي خدامين (غير ملتزمين بالعمل) و 20% مايديروا مشاكل". ويؤيد (م، م) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي موقف زميله في عدم وجود تفاضل لأحد النوعين، بل هناك مساواة، حيث يقول: "ماكانش (لا يوجد) تمييز بين الجنسين، الكل كيف كيف (متساوون)، ماكانش فرق، ممكن صح المرأة في الإدارة قليل، وهذا يرجع كيما قلت لظروفها ولكن على العموم ماكانش تمييز أو تحيز". ويذهب (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) إلى نفي التحيز لصالح الرجل في قوله: "لم ألاحظ أن الإمتياز والأولوية للرجل، شخصيا لم ألاحظها. مثلا في البرمجة، توزيع ساعات العمل يأخذ الأقدم في التخصصات سواء كان رجل أو امرأة ومن بعد يأتي الآخرين وبحكم تعداد النساء أكثر من الرجال، كل واحد يصرح برغباته".

أجاب مبحوث واحد فقط من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن التحيز ليس لأحد النوعين، بل السائد هو نظام التكتلات والمصالح الضيقة دون اعتبار للنوع، هذا ما يؤكده (ت، ر) أستاذ محاضر (أ) في قوله: "فيه شبكة علاقات وتكتلات والمنتمي لهذه الشبكة عنده كل الإمتيازات والدعم في اختيار مواد التدريس، التوقيت، الساعات الإضافية، في الإشراف". لم يجب 3 (ثلاثة) مبحوثين عن السؤال، بدعوى عدم امتلاك معلومات عن الموضوع لمحدودية العلاقات في الجامعة، بينما امتنع مبحوث واحد عن الإجابة.

أما موقف المبحوثات، فلم يختلف كثيرا عن مواقف المبحوثين الرجال، بحيث أشارت 27 (سبع وعشرين) مبحوثة من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن الجو العام السائد في الجامعة مازال يعزز التفاضل الجندري والتحيز لأحد النوعين من خلال تمتع البعض بكل الإمتيازات في مقابل حرمان الآخرين، وإن كان في الغالب التحيز والمفاضلة لصالح الرجل. هذا ما تؤكد عليه (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية في قولها: "بغيا ب الذهنفة المؤسسية نعم يعزز التفاضل وشفناها في التكتلات وتلقاي (تجدين) الرجال هم المسيطرين عليها، ياخذ الإمتيازات وبعدها يدخل للتدعيم. في الظاهر يعطوها طابع قانوني ولكن في الخفاء شئى آخر". وتؤيد (ع، ع) أستاذة محاضرة (أ) ما ذهبت إليه زميلتها في وجود تحيز ضد المرأة في الجامعة، حيث تقول: "مازال التفاضل في المنح، في النشر، في جداول التوقيت، في فرق البحث، في كل شي، الرجال فيما بينهم متعاونين ومتضامنين إلى أقصى درجة، يخبر زملاءه بالجديد ويعلمهم، بينما النساء يتحاسدوا". وتذهب (ب، ن) أستاذة مساعدة (أ) إلى نفس الرأي، بالتأكيد على وجود تحيز لصالح الرجل في قولها: "أكيد، أكيد فيه تمايز، في السكن، توضع المرأة في مناصب ثانوية، في مناصب يرفضها الرجل". أما (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) ترى بدورها أن الجو العام السائد في الجامعة مازال يعزز التفاضل لصالح الرجل دون الإغفال عن وجود تكتلات التي توزع المصالح والإمتيازات. في هذا السياق تقول: "نعم، وهذا يرجع للتنشئة الاجتماعية والأسرة. في التوقيت (نقصد توزيع ساعات العمل) هنا ماهيش راجعة فقط هذا رجل وهذي مرأة، بل أيضا للعلاقات الاجتماعية، الرجال يديروا (يعززون) العلاقات واحنا النساء مانسمحوش (لا نسمح) المجال لهذه العلاقات. احنا نفضل الإنسحاب باه ماندخلش (حتى لا ندخل) في صراع معهم. انشوف (ألاحظ) التفاضل في الوحدات، يحطوها (يضعون المرأة) في أدوار ثانوية وهذي صح، الصدارة للرجل وهي دائما تحت سلطة الرجل يعني

الوصاية للرجل، لهذا توضع في مناصب تنفيذية وليس مناصب اتخاذ القرار ويمكن حتى الرجل يرفضها فتعطى للمرأة، مازالت الأستاذة تعاني، ويمكن هذا اللي هو معاناة أفسره على أنه التزامات". وتدعم (خ، ز) أستاذة مساعدة (أ) زميلتها في وجود تحيز ضد المرأة، الذي تردّه إلى سيطرة الرجل على مراكز سيادية في الجامعة من جهة، ومن جهة أخرى إلى عدم إثبات المرأة جدارتها وحضورها بسبب المسؤوليات الأسرية التي تقع على عاتقها . تقول: "ايه، نعم، مثلا توضع دائما المرأة في مناصب ثانوية تنفيذية كنائب، حتى لو اعطاوها (اعطوا لها) أي منصب في الصدارة تبقى تحت سلطة الرجل. المرأة حتى لما تتقلد منصب مرموق في الجامعة، يبقى الرجل حتى وإن كان نائبها يعاملها معاملة دونية، ممكن المناصب اللي يرفضها الرجل تتقبلها المرأة وهذا اللي نشوفوه (الذي نلاحظه). مع الجيل الجديد تاخذ وتقبل بهذه المناصب حتى تترقى فيها. أقلية من الأستاذات من أثبتن جدارتهن في الجامعة، مازالت صورتهم باهتة، فيه كثرة في العدد، ولكن النوعية قلة قليلة من أثبتت حضورها وهذا يرجع لدورها في الأسرة، والمجتمع لم يهيئ المرأة للبحث العلمي، مافيش تفرغ للبحث العلمي وهذا أكيد يؤثر على مردوديتها وكفاءتها". وتعزو (ن، ب) أستاذة مساعدة استمرار التفاضل لصالح الرجل في الجامعة إلى المرأة ذاتها، حيث تقول: "نلقاو (نجد) تحيز للرجل، أغلب رؤساء الأقسام رجال، أغلب العمداء ورؤساء الجامعة رجال، ممكن لتحرر الرجل من مسؤوليات البيت على عكس المرأة، وقضية الشخص نفسه في المرأة والرجل، عقدة الذكورة أو عقدة الأنوثة موجودة واللي يعزز هذا التفاضل هي المرأة، هي عدوة نفسها".

على خلاف ذلك، أظهرت 7 (سبع) مبحوثات من مجموع 42 من أفراد العينة النساء ارتياحهن لما هو سائد في الجامعة من جو للمساواة والتكافؤ بين النوعين، بحيث نفت وجود تفاضل وتحيز لأحد الجنسين. هذا ما تؤكد (م، ر) أستاذة محاضرة (ب) في قولها: "هنا في القسم

ماشفتش (لم ألاحظ). جداول التوقيت تستخدم (توضع) بطريقة موضوعية، إذا كانت أستاذة عندها مسؤوليات في البيت يحاولوا يساعدها، ماكانش (لا يوجد) تفاضل بين الجنسين". وهو الموقف ذاته لدى (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ)، التي تنفي وجود تحيز لأحد النوعين في الوسط الجامعي، حيث تقول: "ماكانش (لا يوجد) تفاضل، مثلاً في السكن حتى الرجال ماداوش (لم يستفيدوا) السكن، لما توضع المرأة في مناصب تنفيذية كنائب ربما لأن المجتمع ما يتقبلش، متعلقة بالثقافة الذكورية في المجتمع الجزائري مشي (ليس) بالمحيط الجامعي، فيه نشاطات للمرأة ولكن مازال ماثبتش (لم تثبت) حضورها، لم تضع بصمات في الجامعة، ماتقدرش تكون في نفس المستوى مع الرجل لأنها مرأة وتقعد مرأة، أنا موجودة باه نولد (لكي أنجب) ونجيب الأولاد، هذا اقتناع عندي". وتتفي (ب، ك) أستاذة التعليم العالي هي الأخرى، وجود تمايز وتفاضل بين النوعين في الجامعة، حيث تقول: "ما كانش تمايز بين الأستاذ والأستاذة، وصلت المرأة إلى نفس المستويات مع الرجل والآن تلقاها (تجديها) في الملتقيات تشارك، في النشر يعني بدات تسجل حضورها في الجامعة".

أجابت 4 (أربع) مبحوثات بأنها لم تلاحظ وجود تمايز في الجامعة بسبب عدم احتكاكها بالوسط الجامعي، إذ حضورها محدود بساعات التدريس فقط، ولهذا لا تملك معلومات عن الموضوع. بينما أجابت 3 (ثلاث) مبحوثات أن السائد في الجامعة ليس تفاضلاً على أساس النوع بل على أساس قوة العلاقات والمصالح الشخصية، التي تتجلى في نظام التكتلات. من بينهن (ز، س) أستاذة التعليم العالي، التي تقول: "لا، ما نعانیه هنا هو نظام التكتلات، كل واحد عنده جماعة، اللي موجود مشي (ليس) تحيز لجنس معين ولكن الموجود هي المصالح اللي تحكم العلاقات، فيه تمييز في المقررات الدراسية وساعات التدريس. ماكانش (لا يوجد) تمييز على أساس

الجنس ولكن فيه محاباة لجامعة على حساب جماعة أخرى وانشوفها (أراها) في ساعات التدريس، في المراقبة، هي قضية مصالح". لم تجب مبحوثة واحدة عن السؤال.

الملاحظ على إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات التأكيد على أن الجو العام السائد في الجامعة ما يزال يعزز التفاضل الجندري، الذي يظهر في التحيز لصالح الرجل بحكم أنه المسيطر على المناصب القيادية في الجامعة، والأحق بالقيادة في المجتمع. مما يعني أن وضع الرجل والمرأة داخل الجامعة لا يختلف عن ما هو عليه في المجتمع، بحيث يحتل الرجل مركز الصدارة، القوة والثقل في مقابل مكانة هامشية، ثانوية ودونية للمرأة. وقد استدل غالبية أفراد عينة الدراسة (رجال ونساء) على وجود المفاضلة الجندرية في الجامعة بمجموعة من المؤشرات، منها طريقة توزيع ساعات التدريس، توزيع المقررات التدريسية، المنح والتربصات خارج الوطن، المشاركة في الملتقيات العلمية والنشر العلمي، وضع المرأة في مناصب تنفيذية تحت سلطة ووصاية الرجل (كنائب)، إسناد أدوار ومناصب ثانوية للمرأة يرفضها الرجل.

عزى غالبية المبحوثين والمبحوثات المفاضلة الجندرية في الوسط الجامعي إلى تواجد الرجل في مواقع إدارية سيادية في الجامعة وهيمنته عليها، مما أدى إلى توزيع الإمتيازات والمصالح على مقربيه. كما ردّ بعض المبحوثين والمبحوثات التفاضل الجندري لصالح الرجل، إلى المرأة ذاتها، التي لم تؤكد حضورها وتفنن الرجل الزميل بقدراتها وكفاءتها، إذ أن صورتها كعضو هيئة تدريس وكمسيّرة أكاديمية ماتزال باهتة، غير واضحة المعالم بسبب عبء مسؤولياتها الأسرية وواجباتها الجامعية، التي لم تسمح لها بالتفرغ للنشاط العلمي على غرار الرجل من جهة، ومن جهة أخرى استسلامها لهيمنة الرجل - على رغم التمييز والتحيز ضدها - بسبب السلوكات الأنثوية التي تظهر في ممارسة أدوارها الجامعية كالضعف، نقص

الثقة بالنفس، الإستسلام، تقبل الأوامر والإنصياع لها، مما قد يشير إلى أنها لم تصل إلى مرحلة تشكيل شخصية مستقلة متوازنة، ترفض التهميش وتطالب بالمساواة الجندرية. إضافة إلى استمرار النزعة الذكورية التفاضلية التي تخضع لها سلطة المجتمع في الجامعة، بسبب غياب المعايير الموضوعية والعمل بالقوانين المؤسسية والإحتكام لها، مما أدى إلى استمرار المفاضلة الجندرية لصالح الرجل، التي هي امتداد لما هو قائم عليه البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري، بتحويل الرجل والمرأة إلى نوع مسيطر أو مسيطر عليه. (Oakly,1998)

لا يمكن تجاهل مواقف بعض المبحوثين والمبחות، التي نفت التفاضل الجندري في الجامعة، بتأكيداتها على المساواة وغياب التحيز والتمييز الجندري. وقد استندت هذه المواقف على بعض المؤشرات لإثبات تجاوز التمييز على أساس النوع في الوسط الجامعي، منها العدالة في توزيع الحقوق بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين من النوعين، تصدر الرجل للمناصب القيادية في الجامعة لانسحاب المرأة الزميلة بسبب كثرة مسؤولياتها وواجباتها الجامعية والأسرية والاجتماعية، اقتناع المرأة الأكاديمية بدورها التقليدي، عدم إثبات حضورها الأكاديمي على خلاف الرجل الذي أثبت جدارته وكفاءته العلمية.

وعليه، تظهر النتائج وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبחות، من جانب التأكيد أن الجو العام السائد في الجامعة مايزال يعزز المفاضلة الجندرية لصالح الرجل، رغم أن هناك بعض المواقف لأفراد عينة الدراسة من نفت ذلك. مما يمكن القول أن الجامعة مازال تخضع لقيم المجتمع التقليدية، التي تعزز التفاضل الجندري، بتكريس هذه القيم في الوسط الجامعي، بدل أن تؤثر إيجابا في تغيير وتجاوز هذه القيم والقوالب الجاهزة التي تعرقل تقدم المجتمع، من خلال العمل على نقله من مستوى التقليد إلى مستوى التحديث، ومن مستوى التمييز

واللامساواة الجندرية إلى مستوى المساواة وتحقيق العدالة الجندرية، بإرساء قيم إنسانية قائمة على أساس العمل والإنجاز.

وبالنتيجة، فإنه يمكن القول أن آليات إعادة إنتاج المفاضلة الجندرية ماتزال فاعلة في الوسط الجامعي، مادام أن البناء الاجتماعي التفاضلي السائد في المجتمع لا يختلف في شكله ومضمونه عن ما هو سائد في الجامعة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الروسان (2003)، التي أظهرت وجود فجوة جندرية فيما يتعلق بالمناصب القيادية لصالح الرجل. ودراسة الحسين (2011)، من جانب التأكيد على وجود التمييز، المحسوبة والعشائرية ضد المرأة في مكان العمل، كما بيّنت عدم وجود معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية. كما توافقت مع دراسة علي (2003)، التي أرجعت الفروق في أداء الأدوار بين الرجل والمرأة ليس إلى اختلافات فردية وإنما إلى فروق تنظيمية، بحيث لا تمنح للمرأة كل الصلاحيات والقوة التي تمنح للرجل. ودراسة سلطنة (2010, Sultana)، التي كشفت عن وجود قاعدة جندرية لامساواتية في التعليم، إذ لا تحصل الإناث على نفس الفرص التي يحصل عليها الذكور. ودراسة ستيمنز وريمر (2009 Steinmetz, Reimer)، التي أظهرت وجود مفاضلة جندرية، حيث تخضع المرأة للسيطرة الذكورية في حقل التخصص. ودراسة برنر (2000, Brunner)، بالتأكيد على وجود تمييز ضد المرأة في العمل نتيجة ثقافة المجتمع.

ثالثاً: التمايزات الجندرية من حيث طبيعة العلاقات السائدة في الجامعة

إذا كانت المنظومة الجامعية هي عملية اجتماعية وإنسانية تتناول الإنسان كموضوع أساسي لها، فإن التفاعل الاجتماعي يعتبر عنصراً هاماً في هذه العملية، حيث أن نجاح أنماط التفاعل الاجتماعي داخل هذه المنظومة يلعب دوراً مهماً في القدرة على تحقيق أهدافها، لذلك لا بد من التحقق من فعالية الجو الاجتماعي الذي يسود الجامعة وإيجابيته، ومدى توافر العلاقات التشاركية بين الأعضاء العاملين في الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومسؤولين أكاديميين من خلال عينة الدراسة.

وصف 15 (خمسة عشر) مبحث من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال العلاقات السائدة بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين الأكاديميين رجال ونساء بأنها علاقات تشاركية إيجابية، تقوم على التبادل والتعاون وتقبل كل منهما للآخر، دون تحيز للنزوع الذكوري الأنثوي. من بين من أكد على ذلك (أ، د) أستاذ التعليم العالي ومسؤول أكاديمي سابق، الذي يصف علاقاته مع زملائه وزميلاته بأنها قائمة على الإحترام المتبادل، ويستدل على ذلك بعدم وجود تمييز بين الأساتذة على أساس الرتب الأكاديمية، حيث يقول: "علاقات انسجام، 99 بالمائة من الأساتذة منسجمين واللي في القلب في القلب، هي علاقة احترام، علاقة رسمية مهنية، أبداً مافيش علاقات سلطوية بين الرجل والمرأة، زميل يتكبر على زميله هذي قليلة عندنا، ممكن تلقاها (تجدينها) عند واحد أو اثنين، لما نتلاقوا (نلتقي) ونتكلموا ماكانش تمييز (لا يوجد) في الرتب الأكاديمية العلمية". ويذهب (ع، م) أستاذ التعليم العالي ومسؤول أكاديمي إلى نفس الموقف، بحيث يؤكد على وجود علاقات مشاركة وتعاون، التي تعود إلى التزام الأكاديمي سواء كان رجلاً أو امرأة بالقوانين المنظمة لعلاقات العمل في الجامعة. في هذا السياق يقول: "علاقة مشاركة وتكامل، أبداً ماكانش (لا يوجد) تنافس أو صراع، فيه حدود وضوابط

مهنية". كما يشير (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) إلى طبيعة علاقاته مع زملائه وزميلاته، التي وصفها بأنها قائمة على التعاون والإحترام وليس على الصراع والتشاحن، وهذا ما يتضح في قوله: "علاقات مشاركة، أنا أتكلم على نفسي، عندي خمس سنوات في الجامعة ماشفتش (لم ألاحظ) تنافس، بل فيه تعاون. رح ننشئ مجموعة صغيرة للتعاون بهدف تدعيم قدراتنا، فيها أربع أستاذات وأستاذين". وهو الموقف ذاته الذي يؤكد عليه (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق، حيث يصف العلاقات في مجال الجامعة بأنها قائمة على تبادل المعارف وتحقيق التكامل في الأدوار، وإن كان هناك تنافس فهو لتطوير القدرات الفردية وليس بمفهوم الصراع والتنافس السلبي. يقول: "هي علاقة مشاركة على أساس تبادل الأفكار والخبرات وهذا يضيف للآخر، ماكانش منافسة. على المستوى الشخصي المنافسة شريفة وهي أن الواحد يصلح من عيوبه، ماكانش صراع، أستاذ التعليم العالي يثبت وجوده بالعلم والحكم للطلبة".

من جهة أخرى، أشار 12 (اثنا عشر) مبحوث من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين في الجامعة قائمة على التنافس السلبي وصراع المصالح، الذي يظهر في الركض وراء الترقيات والحوافز، كما يظهر في العلاقات السلطوية، والغلبة لمن يملك مصادر القوة، الذي هو في الغالب الرجل، في مقابل المرأة التي تحتل مكانات متدنية اكتسبتها ثقافيا، وتكرّست اجتماعيا لتمتد إلى مجال العمل الجامعي، من خلال تضخيم دور الرجل وتأسيس نظام ذكوري قائم على السيطرة والتسلط وإقصاء الآخر، لاسيما المرأة. هذا ما يؤكد عليه (ع، م) أستاذ محاضر (ب)، حيث يصف العلاقات السائدة في الجامعة بأنها قائمة على تبادل المصالح والإمتيازات الشخصية الضيقة وصراعات تمييزية، حيث يقول: "في الجامعة صراع، صراع المصالح وتعارض المصالح والإدارة حتى تستطيع تفسير هذه الصراعات وتواجهها لازم أولا تكون حيادية، ولكن هي اللي

تخلق الصراع لما تفضل واحد على آخر، المحاباة لجماعة معينة، كابين صراع وهو موجود، جماعات متصارعة، أسمع مثلا إخفاء مدخلة، يضيعوا موضوع باه يسرقوه، يعرقلوا في أمور، كابين صراع". ويؤيد (ب، ر) أستاذ محاضر (أ) ما ذهب إليه زميله في التأكيد على أن العلاقات السائدة في الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين تتسم بالصراع والتنافس السلبي، الذي لم يعد سلوكا ينتهجه الرجل الأكاديمي فقط، بل امتد إلى المرأة الزميلة، التي دخلت هي الأخرى ضمن هذا النسق الذي يقدم المصالح الشخصية على المعايير العلمية والموضوعية. يقول: "فيه صراعات وهنا ترجع لطبيعة الأستاذ، لما رأت الأستاذة أن الإرتقاء يحتاج إلى تكتلات دخلت هي أيضا في هذا النسق واصبحت تفرض نفسها وفق منطق معوج، ممكن تنشر في مجلات غير علمية محكمة أو في مجلة ليس لها معايير النشر، فيه نسبة ربما 25% من الأستاذات دخلت في النسق وحتى عند الرجال موجودة بنسبة 30 %، النساء وجدوا أن الرجال فرضوا وجودهم بهذي الطريقة، ولأو (أصبحن) أيضا يعملوا باه يفرضوا باتباع الطريقة ذاتها وأصبح المعيار الأخلاقي غير موجود". ويؤكد (أ، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي بدوره، على أن الجو العام السائد في الجامعة قائم على صراع المصالح والتنافس السلبي بين الرجال والنساء، بغرض تحصيل الترقيات والتقدم في الرتب الأكاديمية على حساب الرسالة السامية للجامعة . في هذا السياق يقول: "فيه صراع وتنافس سلبي على حساب التكوين والرسالة اللي من المفروض الجامعة تقوم بها". ويشير (ج، س) أستاذ مساعد (أ) ومسير أكاديمي إلى نفس الموقف، من خلال إعطاء أمثلة عن المجالات التي تظهر فيها الصراعات والعلاقات التنافسية، وهذا ما يتضح في قوله: "هي علاقة صراع، تنافس في الترقيات وتظهر في الملتقيات، النشر وحتى على المناصب، العلاقات هنا مبنية على التنافس السلبي وانشوف هذا في الجامعة، ممكن في قسمنا هذا الشي غير ملاحظ بشكل كبير لأن عدد الأستاذة قليل

والأساتذة اللي درسونا صبحوا زملاءنا وجيلنا يسير في نفس خطى أساتذتنا، وعلى هذا ماكانش صراع صريح. ألاحظ نوع من التعالي عند بعض الزملاء لأنني كنت طالب عندهم والآن راني في هذا المنصب، يعني دايم يشوفوني (يرونني) مجرد طالب في نظرهم". ويصف (ب، م) أستاذ التعليم العالي الجو السائد في الجامعة بأنه مشحون بالصراعات والمشاحنات، بسبب غياب المعايير الموضوعية في توزيع الحقوق والواجبات، مما جعل العلاقات تتسم بالسلبية وإقصاء الآخر من النوعين، بهدف تحقيق المصالح الضيقة، حيث يقول: "الصراع موجود، وكاين مودة ورحمة مع بعض الزملاء لكن عند القلة، ممكن يمر ويسلم وممكن ينافق وهذا موجود، التنافس السلبي موجود في الملتقيات، المنشورات، لا يخبر على كل حال، وانا لا أعطي له أهمية. العلاقات فيها رياء".

بين هذين الموقفين المتعارضين أشار قلة من المبحوثين إلى أن العلاقات القائمة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين هي علاقات تبادلية وصراعية في الوقت ذاته، بحيث توجد مواطن يغلب عليها علاقات التعاون والمشاركة، كما هو الحال في تبادل الأفكار والتعاون في الأعمال والمهام المشتركة، ومواطن أخرى يغلب عليها التنافس السلبي وصراع المصالح، كما هو الحال في الفعاليات العلمية، التنافس على المناصب القيادية، الترقيات والتقدم في الرتب الأكاديمية. هذا ما أشار إليه 5 (خمسة) مبحوثين من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال، من بينهم (ع، ع) أستاذ التعليم العالي، الذي يؤكد على وجود علاقات تعاون ومشاركة، وفي الوقت ذاته توجد الصراعات والمشاحنات، الذي يحركها الرجل، بهدف تحقيق المصالح الضيقة والمحافظة على الوضع القائم لصالحه في مقابل المرأة الزميلة، التي هي أكثر المتضررين من هذه الصراعات لأنها الحلقة الأضعف. في هذا السياق يقول: "لا يخلو الأمر من اثنين، نتكامل إذا اقتضى الأمر ولكن هذا لا ينفي وجود منافسة أحيانا، نتسابق نحو مصالح

شخصية وكل واحد بطريقته، فيه أنانية، عندنا أمراض مهنية، فيه صراع مع الصنفين معا، الصراع مع الزملاء الرجال أكثر، فيه تنافس بينهم وهو ليس قائما على إفساح المجال ليبرز الأفضل بل إقصاء وعراقيل، ما يخليش (لا يسمح لك) تحضر في ملتقى، ما يخليش تنشر في مجلة، موجودة وألقاها أكثر مع الزملاء الرجال، المرأة في الجامعة مازال يعاملوها معاملة البيت والواقع المعاش والمرأة مستسلمة لهذا الوضع". ويؤيد (د، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي موقف زميله، حيث يقر بوجود علاقات مشاركة وفي نفس الوقت صراع المصالح والتنافس على الإمتيازات. في هذا السياق يقول: "هي علاقة مشاركة، ولكن كايين التنافس اللي يكون على المناصب الإدارية". كما يشير (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق إلى طبيعة العلاقات السائدة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين رجال ونساء، بأنها تتراوح بين التعاون والتنسيق لتحقيق التكامل في بعض الأحيان، وعلاقات صراع وتنافس سلبي في أحيان أخرى، حيث يقول: "في بعض السياقات تكون علاقات تعاون ومشاركة وفي بعضها تكون علاقات تنافس، مثلا لما يكون فيه مشاركة في مجال ما. في المراقبة، المنح، الملتقيات، الإشراف تكون علاقات تنافس وصراع".

من جانب آخر، أشار مبحثان من مجموع 37 من أفراد العينة الرجال أن العلاقات مع الزملاء سواء كانوا رجال أو نساء غائبة تماما، بحيث يقتصر وجودهم في الجامعة على ساعات التدريس فقط. لم يجب 3 (ثلاثة) مبحثين عن السؤال.

في المقابل، أشارت غالبية المبحثات أن العلاقات السائدة في الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين سواء كانوا رجالا أو نساء يغلب عليها طابع التنافس والصراع على المصالح الضيقة، وقد بلغ عددهن 31 (واحد وثلاثين) مبحثة من مجموع (42) من أفراد العينة النساء. حيث كشفت المبحثات عن وجود مشاحنات وصراعات تميز العلاقات

بين الزملاء رجال ونساء، وإن كان الرجل مصدر هذه الصراعات والتنافس على المصالح الشخصية، لامتلاكه مصادر القوة التي منحها له المجتمع من جهة، ولأسبقيته في الدرجات العلمية والرتب الأكاديمية عن المرأة، وتموقعه في مناصب قيادية في الجامعة من جهة أخرى. وقد أرجعت غالبية المبحوثات هذه الصراعات إلى غياب العمل بالمعايير الموضوعية بسبب الهيمنة الذكورية الذي نتج عنها محاباة وتحيز لصالح الرجل، بفرض السيطرة والتسلط على المرأة الزميلة، باعتبارها الكائن الأضعف، الذي شكلته ثقافة المجتمع ليكون في موضع التابع والخاضع لسلطة الرجل. من بين من أكدت على ذلك (ب، ف) أستاذة مساعدة (ب)، حيث تقول: "فيه صراع غير معلن بين الرجل والمرأة في العمل، من تحت لتحت، لم تحدث لي، ولكن شفت (رأيت) ولاحظت أن المرأة مهمشة، فيه تمايز بين الرجل والمرأة في الإشراف، الإشراف مسيطر عليه الرجل، الترفيات وكل شي، مازالت العقلية الذكورية موجودة وكاين زميلات يشتكون دائما من هذا التمييز". وتؤكد (ب، هـ) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية على وجود علاقات صراع، التي تظهر في خوف الرجل الزميل من تفوق زميلته عليه، وبالنتيجة منافسته على مصادر القوة التي يمتلكها، مما يعمل على إعاقة عملها وعرقلة تقدمها في الرتب الأكاديمية ومنعها من الزحف على المناصب القيادية التي يبسط يده عليها. في هذا السياق تقول: "لا، ليست علاقة تعاون أو مشاركة، دائما فيه صراع خاصة مع الرجل الزميل الذي يعتقد أنني أناافسه على الرتبة التي بلغها". وتشير (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) ومسيّرة أكاديمية إلى تجربتها في مجال التسيير الإداري التي تعتبرها مؤشرا على وجود صراع وتنافس على المناصب القيادية في الجامعة ليس من الرجل فقط، بل أيضا من المرأة الزميلة التي تتغلب عليها المشاعر السلبية كالغيرة مثلا. تقول: "صراع، تلقاي (تجدين) الزملاء دايرين (عاملين) صراع لأن هذه المناصب (تقصد المنصب الموجودة فيه) الكل يحبها. العلاقات هي

علاقات تنافس وشفتها (لاحظتها)، هذه المناصب يتنافس عليها الرجال، بالنسبة لهم الرجل عنده قدرات أكبر على تقلد مناصب المسؤولية وكاين رجال يقولوا واش راهي ادير هنا (ماذا تفعل في هذا المنصب) - تشير إلى شخصها - تبقى أنثى، تبقى مرأة حبت ولا (أو) كرهت. كاين زميلات أستاذات عندهم التنافس والغيرة لأنني أستاذة وفي نفس الوقت في منصب قيادي في الجامعة، شفت ازدواجية في الشخصية، أستاذات ألتقي بهم في الخارج، يدوروا راسهم (يديرون رؤوسهن) كأنهم مايعرفونيش (لا يعرفونني)، عندي ما شفت (مارأيت) من مواجهات واعتداء لفظي وعبء نفسي". وتصرّح (أ، خ) مسيرة إدارية بدورها، أن العلاقات السائدة في الجامعة قائمة على المصالح الشخصية، وفي غالبيتها علاقات قرابة، حيث تقول: "الملاحظ في الجامعة أن المصالح هي السائدة والعلاقات في أصلها علاقات عائلية لأن معظم العمال والموظفين تربطهم علاقات قرابة، في مرّة طلبنا من موظف استفسار وإذا أخ له يحضر في مكانه، اعتقدنا أننا أخطأنا في الإسم وإذا به يقول لنا عندي أخ يعمل هنا وهو اللي طلبتوه مشي (لست) أنا، وكاين (توجد) حالات بزاف (كثيرة) من هذا النوع". وتتأسف (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية للوضع الذي آلت إليه الجامعة بسبب الصراعات الحاصلة على المصالح الشخصية الضيقة التي أصبحت السمة المميزة للعلاقات في الوسط الجامعي، إذ تقول: "فيه صراع كبير خاصة الجهوية، عندنا بعض الأساتذة داخلين في الحركة النقابية، فاشلين في النشاط العلمي ولكن في النقابة زعماء لأنها مرتبطة بمصالح شخصية، الجامعة الجزائرية في أزمة حقيقة". وتقر (ب، ك) أستاذة التعليم العالي بدورها أن الجو السائد في الجامعة مشحون بالصراعات والتنافس على الألقاب والترقيات، وأن المرأة الزميلة هي الأخرى دخلت ضمن هذا الجو، بالركض وراء تحقيق المصالح الشخصية، دون مراعاة للمعايير العلمية، بانتهاج كل الأساليب حتى وإن كانت غير مشروعة قانونا. تقول: "هي

علاقات صراع وتنافس، يظهر في الترقيات، فيه جو مشحون، الكل يتهاافت من أجل الترقية في الرتب العلمية، التنافس السلبي موجود حتى عند الزميلات". كما تشير (م، هـ) أستاذة محاضرة (أ) إلى مجالات الصراع الحاصل في الجامعة، بفعل استحواذ الرجل على الإمتيازات وخدمة مصالحه ومصالح مقربيه، على حساب المرأة الزميلة، التي تعاني التهميش والإستبعاد. تقول: "فيه تنافس، لاحظتها في الإشراف، الملتقيات، ساعات العمل، الترقيات، ماكانش مشاركة ولا تعاون ولهذا علاقتي جد سطحية، الزملاء الرجال في قاعة الأساتذة واحنا الأستاذات في قاعة الإشراف، ماكانش احتكاك، كاين احتكار للرجال وسمعت النساء هم اللي يشتكوا". وتصف (ع، ع) أستاذة محاضرة (أ) الوضع السائد في مجال عملها بأنه يغلب عليه علاقات القوة والتهافت على المصالح الضيقة، من خلال عرقلة وإعاقة الآخر سواء كان رجلا أو امرأة ممن لا ينتمون إلى نظام التكتلات، وإن كانت المرأة عموما أكثر ضحايا هذه التكتلات، لما تعانيه من ضغوطات وعرقلة، باعتبارها منافسا على الإمتيازات التي امتلكها الرجل الزميل تاريخيا. في هذا السياق تقول: "فيه عرقلة، تكسير، كاين صراع، عرقلة جهرا. هي تكتلات، كلها صراعات وضغوطات تخلي الواحد يفقد أعصابه ويدمر، كنت تكلمت على زميلة هددها زملاء في الإدارة بتقرير لأنها أعطت العلامة 19 في الإمتحان وتقريبا انهارت لأنها خافت أن تطرد من عملها مع أن فيه من اعطى 19 ونصف وماعملوا ولا شي(لم يتخذوا ضده أي إجراء). كاين الغيرة". وتؤيد (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) ومسيّرة أكاديمية زميلتها، حيث تقول: "فيه صراع على الألقاب والرتب، الكل يحوس (يريد) يوصل، في النشر، في الملتقيات وكل شي، طريقة الوصول عندهم غير مهمة لأن طريقة الإنطلاق خاطئة أصلا، يجروا على التأهيل وبعدها البروفسور وبعدها فتح مخبر بحث والمخبر معناه بنك وهذا هو الواقع، يعني العلم آخر شي يفكروا فيه".

من جانب آخر أشارت قلة من المبحوثات، اللاتي بلغ عددهن 6 (ست) مبحوثات من مجموع 42 من أفراد العينة النساء أن العلاقات التي تسود بين الزملاء سواء كانوا رجال أو نساء هي علاقات تشاركية تتصف بالتعاون والتكامل والتنسيق في الأعمال وتبادل الأفكار دون تحيز لنوع على آخر. هذا ما تشير إليه (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية، التي تصف علاقاتها بين الزملاء والزميلات بأنها إيجابية، تقوم على المشاركة والتعاون. تقول: "علاقة مشاركة والدليل أننا نعمل مع بعض (تشير إلى زميلها الذي كان في مكتبها) جا (جاء) الأستاذ للتنسيق معي في توزيع التوقيات وتوزيع القاعات وحتى مع زملاء آخرين، فيه تنسيق وتعاون. مع الزميلات فيه صراع وتنافس وفيه مشاركة". وتؤكد (ر، م) أستاذة محاضرة (ب) على التعاون الموجود بينها وبين الزملاء، بحيث لم تلاحظ ما يشير إلى وجود تنافس وصراع على المصالح، حيث تقول: "علاقة مشاركة، لما يكون عندنا عمل نتناقش ونتبادل الأفكار، أنا ماشفتش (لم أر) صراع وتنافس، ماكانش هرمية في تعامل الزميل معي، ممكن هذا راجع لشخصيتي وما شفتش زميل حاول يفرض سلطته على الزميلات". وتصف (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة العلاقات بينها وبين زملائها سواء كانوا رجال أو نساء على أنها قائمة على المودة والإحترام والتواصل الإيجابي، هذا ما يتضح في قولها: "لحد الآن أقول أنها مبنية على الإحترام والمودة والمشاركة ولكن هذا لا ينفي التنافس الإيجابي، الأستاذ يحب يكون متفوق والصراع صراع الأفكار مرحبا به، لوجيتي سنوات من قبل تلقينا نحكيو على كتاب، الآخر يتكلم على محاضرة، فيه رقي".

أشارت 3 (ثلاث) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن العلاقات القائمة في الجامعة بين الأساتذة والمسيّرين الأكاديميين رجال ونساء تتراوح بين المشاركة والصراع، حيث تارة تظهر مؤشرات على وجود صراعات وتنافس سلبي، خاصة ما تعلق بالترقيات

والإستفادة من الإمتيازات. وأحيانا أخرى تظهر علاقات التعاون والمشاركة، التي تظهر في الإحترام المتبادل بعيدا عن الهرمية في التعامل، هذا ما تشير إليه (ب، خ) أستاذة محاضرة (ب) في قولها: "العلاقة بيني وبين زميلي علاقة حميمية واحترام، فيه أستاذة عندهم جانب التنافس وفيه نوع من الغيرة بين النساء وظهرت بين النساء والرجال مؤخرا لما أصبحت المرأة في الإدارة، لا تتسي أن الرجل كان هو كل شي في الإدارة، غصبا عليه الآن تقبل وجود المرأة في الإدارة، رغما عنه، تبقى فيه النعرة كيفاش (كيف) المرأة تدي (تأخذ) مكاني وهي تترأسني". وتؤكد (ع، و) مسيرة إدارية على وجود التنافس والمشاركة معا، التي تصبغ العلاقات بين العاملين في الجامعة، حيث تقول: "فيه علاقات مشاركة وفيه علاقات تنافس وفيه صراع، ماعليش (مقبول) لو يكون تنافس بناء، ألاحظ مع الآخرين أن فيه تنافس لكن تنافس على منصب وهي في الأخير علاقات قوة، شكون (من؟) يفرض نفسه والحقيقة إذا مافرضتش (لم أفرض) نفسي (تصمت قليلا ثم تواصل الحديث) الناس ما يفهوش (لا يفهمون) أن السلاسة، اللباقة من حسن التصرف، بل لازم مرة على مرة أفرض وجودي (هنا تضرب بيدها على المكتب) لازم يتوقف اللي يتجاوز". لم تجب مبحثين عن السؤال.

يتضح من مواقف أفراد عينة الدراسة، وجود فروق في الإجابات بين المبحثين والمبحوثات في مجال العلاقات القائمة بين العاملين في الجامعة من أعضاء هيئة تدريس ومسيّرين أكاديميين، حيث جاءت إجابات غالبية المبحوثات وبعض المبحثين لتؤكد أن العلاقات السائدة في الجامعة يغلب عليها التنافس السلبي والصراع على المصالح الشخصية، الذي نجم عنه غياب المشاركة الفعالة بين العاملين سواء كانوا أعضاء هيئة تدريس أو مسيّرين أكاديميين، بسبب غياب المعايير الموضوعية وتحيز الإدارة الجامعية لجماعة على حساب غيرها في توزيع الإمتيازات، والمستفيد الأول هو الرجل القريب من الإدارة، وإن كان هناك من

الأستاذات من سارت في نفس الإتجاه والسير في نفس خطى زميلها الرجل بغرض الترقيات والإرتقاء في الرتب الأكاديمية. وقد استند هؤلاء المبحوثين والمبחות في التأكيد على غياب علاقات التعاون والمشاركة وسيادة علاقات القوة، ومشاعر الغيرة والحسد خاصة بين الزميلات، إلى الصراعات الموجودة في عملية توزيع الإشراف العلمي، المشاركة في الملتقيات والنشر العلمي، التربصات خارج الوطن، التنافس على المناصب القيادية في الجامعة، توزيع ساعات التدريس والمقررات الدراسية وغيرها.

إلا أنه من جهة أخرى، يظهر في مواقف الكثير من المبحوثين وقلة من المبحوثات نفي لوجود صراعات وعلاقات تنافسية بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين سواء كانوا رجال أو نساء فيما بينهم، بتأكيدهم على وجود التعاون وتبادل الخبرات والمعارف بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين، لوعيمهم بالأدوار المناطة بهم والإلتزام بما تقتضيه قوانين العمل والإحتكام لها، التي تظهر في المشاركة الإيجابية، بعيدا عن المشاحنات والصراعات في العلاقات اليومية. وإن كان هناك مواقف لقلة من المبحوثين والمبחות من أكدت على وجود علاقات تنافس وصراع في مجالات التي ترتبط بتوزيع الإمتيازات، ومجالات يغلب عليها علاقات تعاون ومشاركة تبادلية تقتضيها ظروف العمل.

وعليه، يمكن رد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة التي تؤكد وجود علاقات صراع ومنافسة على المصالح الشخصية في الجامعة، إلى سيادة علاقات القوة التي كرّسها الرجل الأكاديمي بحكم امتلاكه لمصادر القوة التي اكتسبها تاريخيا، فاستحوذ على مجالات العمل الجامعي للإستفادة من الإمتيازات وتوزيعها على المقربين منه. في مقابل حرمان الآخرين بالأخص المرأة، التي تعاني التهميش والإستبعاد باعتبارها الكائن الخاضع والتابع لسلطة الرجل، مما جعلها أكثر ضحايا هذه الصراعات والمشاحنات، وإن كان هناك من المبحوثات

من أشارت إلى دخول بعض الزميلات للنسق البراغماتي المنفعي، من خلال السعي لتحقيق المصالح الذاتية الضيقة، حتى وإن كان على حساب المعايير العلمية والقواعد التي تقرضها القوانين المنظمة للعلاقات بين العاملين في الجامعة.

إن استمرار هيمنة الرجل الأكاديمي، الذي يتصرف وفق نزوعه الذكوري يعود إلى عدم الإحتكام للقوانين المنظمة للعلاقات بين العاملين في الجامعة، مما جعل المرأة الأكاديمية أكثر المتضررين من هذه العلاقات القائمة على تغليب القوة على الحكمة والتنافس السلبي على التنافس الإيجابي، مما نتج عنها اللامساواة الجندرية، التي تكرّس التمييز الجندري بين الرجل والمرأة (غارودي. ريد وآخرون، 1982)، بحيث ما تزال تتموضع المرأة الأكاديمية في مكانة أدنى وأخفض من مكانة الرجل الأكاديمي لعدم امتلاكها لمصادر القوة التي منحها المجتمع للرجل وسلبيها من المرأة عن طريق إخضاعها لسلطة الرجل (انجلز، 1980). ولذا فإن وضع الرجل والمرأة في الجامعة لا يختلف عن ما هو سائد في المجتمع، من تحيز ولامساواة لصالح الرجل، مما أفرز علاقات هرمية تراتبية بينهما. كما يمكن رد هذه الصراعات التي تصبغ العلاقات السائدة في الجامعة إلى تخوف الرجل من زحف المرأة على مكاسب يراها حقوقاً تاريخية اكتسبها من المجتمع، ومن تموقعه في مراكز سيادية في الجامعة، فهو يتوجس منها خيفة من أن تنافسه على الأدوار والمكانات القيادية بوصولها إلى الرتب الأكاديمية العليا التي سبقها فيها، ولهذا يسعى إلى عرقلة سيرها وتقدمها للمحافظة على الوضع القائم لصالحه، وهو ما يشير إليه الوضع السائد في الوسط الجامعي من علاقات يسودها الصراع على الأدوار والمكانات بدل علاقات المشاركة في الأدوار والمكانات. إلا أنه من جهة أخرى، لا يمكن تجاهل مواقف الكثير من المبحوثين وقلة من المبحوثات التي تعبر عن اتجاه مساواتي، حيادي يؤمن بمبادئ العمل ويتصرف وفقها ووفق ما تقتضيه القوانين المؤسسية، وينبذ الصراع

والتنافس السلبي، مما يعطي انطبعا إيجابيا على إمكانية حدوث تغيير إيجابي في طبيعة العلاقات بين الرجل والمرأة الأكاديميين بتقبل الآخر والإحتكام للقوانين والمعايير الموضوعية.

رابعاً: التمايزات الجندرية من حيث تكوين العلاقات والتواصل في الجامعة

اختلفت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتكوين العلاقات في الجامعة، من جانب إن كانت المعاملات تخضع لمتغير النوع أم لا تعير له اهتماماً، حيث أشار 23 (ثلاثة عشرين) مبحث من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أنه يفضل التعامل مع بني جنسه بحكم العادات والتقاليد والخلفية الدينية، التي تفرض التعامل مع الرجال وتقادي الإحتكاك بالنساء لاتقاء الشبهات والشكوك والنظرة الضيقة. حيث يصرّح (ج، م) أستاذ مساعد (أ) عن السبب الذي يدفعه إلى تكوين علاقات داخل الجامعة مع الرجال دون النساء في قوله: "فيه تقاطع مع بعض الزميلات في العمل، في الحقيقة هي علاقة تنسيق وتكامل مع أي أحد أن أتكامل مع الرجل أحسن من أن أتكامل مع المرأة، الإتصال المتواصل ولقائي معها قد يحرك فيّ ليس الرجولة ولكن الذكورة. أجد حواجز كثيرة في التعامل مع الأستاذة، حواجز في الإتصال بها، كيف أناديها أستاذة، زميلة، باسمها، زميلة تشغل معي يجي أخوها، زوجها مستوى التواصل يهتز لهذا أجنح لأن أنسق مع الرجل أفضل بكثير مع المرأة، وفي إطار الخلفية الدينية فيها الخلوة التي لا تجوز، فيها النظرة التي تفتح المجال للمحظور الشرعي". ويعبّر (أ، د) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي سابق عن ميله في التعامل مع الرجل أكثر من المرأة بسبب التربية التي نشأ عليها، وفي هذا السياق يقول: "أتحفظ مع النساء، أتحفظ شوية (قليلاً)، تربيته هكذا، أحب أن تكون علاقتي مع الزميلات علاقات احترام محدودة". وهو الموقف ذاته الذي يصرّح به (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسيّر أكاديمي، حيث يقول: "تكوين العلاقات مع الرجال بدون عقدة، غالباً أتعامل مع الرجل في نفس المستوى، مع المرأة مازال فيه حساسية، دائماً فيه خلفيات ولازم تؤخذ بعين الإعتبار، هذه الخلفيات سواء من طرفنا نحن الرجال أو حتى من طرفها هي (المرأة)، ولهذا أتعامل مع الرجل بدون مشكلة، ممكن أتصل به في الليل.

أنا مسؤول الآن وأتكلم مع واحد (رجل)، أقدر انعط عليه (أصرخ عليه)، أرفع صوتي عليه، أما المرأة الزميلة مانقدرش (لايمكنني) أرفع صوتي عليها، ممكن أقدم لها ملاحظات ولكن دائما بتحفظ، في حين الرجل انعط عليه وتعاود (تعاد) تتصلح العلاقة بسرعة، مع المرأة لا، ولهذا أفضل التعامل مع الرجل لأنه أسهل لي". ويعلل (س، ب) أستاذ محاضر (ب) ومسير أكاديمي سابق تعامله مع الرجل دون المرأة الزميلة برد ذلك إلى العادات والتقاليد التي ماتزال تتحكم في العلاقات بين النوعين في الجامعة. يقول: "علاقاتي أكثر مع الذكور، الإناث مانتلاقوش (لا نلتقي) معهم، المجتمع مانقدرش (لا يمكنه) أن يؤثر في النوايا. مع الذكور كاين حرية أكثر في طرح المواضيع، العلاقات مع الأستاذات خاصة المتزوجة تكون محدودة في إطار أكاديمي وهذا يرجع لثقافة وعادات وتقاليد المجتمع". ويرجع (ع، م) أستاذ محاضر (ب) سبب ميله لتكوين علاقات في الجامعة مع الرجل دون المرأة إلى سهولة التواصل والإتصال، وأيضا للقيود الاجتماعية التي ماتزال ذات فعالية في توجيه العلاقات المهنية داخل الجامعة، رغم المستوى العلمي العالي والرتب الأكاديمية التي يتميز بها الأكاديمي سواء كان عضو هيئة تدريس أو مسير أكاديمي من النوعين، حيث يقول: "علاقاتي مع الذكور لأنها قضية اتصال، سهولة الإتصال والحرية، الرجل أكثر تفرغ وحضور وتمكن، في حين المرأة عندها التزامات وعندها قيود، كاين (يوجد) انغلاق، ليست المرأة اللي تضع الحدود بل هي بطريقة غير مباشرة تحارب هذه الحدود، الحدود هنا (يشير إلى الذهن)، تحاول المرأة محاربة هذه الذهنيات والحوازر ولكنها لا تستطيع واحنا (نحن) عايشين فيها. ممكن لما تكون غير متزوجة تتعامل بحرية أكثر وتتواصل، لكن بمجرد أن تتزوج تقطع كل شي، وهذا يرجع إلى أننا هيكلناها، هيكلها المجتمع وتزيد أكثر بعد الزواج، تبقى الثقافة الاجتماعية عندها تأثير وهذه الخلفية والله باقية".

من جهة أخرى، أشار 10 (عشرة) مبحوثين من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن تكوينهم لعلاقات زمالة وصداقة في الجامعة لا يقتصر على نوع بعينه بل يمتد إلى النوعين معاً، انطلاقاً من أن العلاقات في أساسها قائمة على الزمالة، بحكم الارتباط بمجال العمل، وتجاوز للذهنيات الضيقة التي توجه العلاقات وتتحكم في المواقف. من بين من أكد على ذلك (أ، م) أستاذ محاضر (أ)، الذي يشير إلى تعامله مع النوعين دون تحيز جندي، لأنه استطاع الفصل بين الجوانب الشخصية وما يقتضيه الدور الذي يؤديه في مجال العمل الجامعي. يقول: "لا توجد عندي أفضلية إطلاقاً، والله العظيم 50% رجال و50% نساء. أعمل بمعايير موضوعية، بالنسبة لي أنا حققتها في الواقع والكلام الأخير يعود للآخرين، أنا أؤمن بضرورة التمييز بين الحياة الشخصية والحياة المهنية". ويشير (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) إلى أنه لا يجد مشكلة في التعامل مع الزميلة المرأة، ولهذا فهو يتعامل مع النوعين بعيداً عن الذهنيات الضيقة. في هذا السياق يقول: "ما عديش مشكلة، أنا شخص تكيفي، هذا من طبيعتي. مثلاً إذا دخلت للقاعة ولقيت كلهم نساء أجلس معهم ونتكلم بدون أي مشكلة". ويصرّح (ع، ع) أستاذ التعليم العالي هو الآخر، في أنه لا يجد أي حرج في التعامل مع النوعين، بعيداً عن النزعات الذكورية الأنثوية، وإن كانت العادات والتقاليد مازال تتحكم وتوجه المواقف والقرارات الفردية. في هذا السياق يقول: "أنا شخصياً عندي علاقات مع الذكور والإناث، فيه علاقات حميمية مع الكثير من الإناث كأننا عائلة واحدة، ولكن فيه فرق في التعامل مع الرجل والمرأة. مع النسوان، مع الزميلات أحس أن فيه جو من الطرفة نتقاطع في كثير من المسائل ولكن في حدود مانتركش (لا أترك) الفرصة حتى ينبهونا أو انبههم (ينبهوننا أو ننبههم) يعني ما ننساش (لا ننس) أننا أساتذة وأغلبننا ذكور والتقاليد متحكمة فينا".

أجاب مبحوث واحد من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن علاقاته داخل الجامعة أكثر مع الزميلات ويبرر ذلك بقوله: "علاقاتي أكثر مع الإناث وجاءت هكذا بشكل تلقائي، مرة عملت عملية جراحية اتفقوا الزميلات لزيارتي في المستشفى ولكن كنت خرجت من المستشفى، جاوني (زارني) زملاء رجال ولكن المبادرة تعملها الزميلات، هذي العلاقات جاءت بشكل تلقائي، ماهيش مبرمجة". لم يجب 3 (ثلاثة) مبحوثين عن السؤال.

من جانب آخر، أشارت 21 (واحد وعشرون) مبحوثة من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أنها تميل في التعامل مع المرأة الزميلة، وقد برّرت ذلك بمجموعة من الأسباب منها سهولة التواصل، اتقاء الشبهات والشك الذي يطرحه التعامل مع الرجل، بالإضافة إلى قوة القيم الاجتماعية والعادات، التي مازال تضع حدودا بين الرجل والمرأة في الجامعة. هذا ما تشير إليه (خ، ز) أستاذة مساعدة (أ) في قولها: "التعامل مع النساء أكيد، مع الرجال العلاقات جد محدودة بحكم عاداتنا ومجتمعنا، زوجي (أستاذ جامعي في نفس القسم) مايقبلهاش (لا يقبلها)، مثلا المشرف يطلب مني أن نلتقي في مكان ما، زوجي يقول لي كيفاه تتلقاو (كيف تلتقيان)، كيفاه يجراً يقول لك هذا". وتؤكد (خ، ز) أستاذة محاضرة (أ) أن العلاقات مع الزملاء الرجال محدودة جدا بحكم العادات والتقاليد خاصة أن الغالب في الجامعة ليست علاقات أستاذ وأستاذة، أي علاقات علمية ومهنية بل علاقات رجل وامرأة، حيث تقول: "أغلب علاقاتي داخل الجامعة مع النساء، شوية (قليلة) مع المشرف اللي أشرف على الدكتوراه، من غير هذا لا توجد لقاءات وتواصل بين الأساتذة لأن المجتمع الجزائري مازال يحكم بالخلفيات، لتقادي القيل والقال، العلاقات الاجتماعية غير موجودة تماما. أرى أن العلاقة ماهيش (ليست) علاقة أستاذ وأستاذة بل علاقة رجل وامرأة". وتؤيد (س، ج) أستاذة محاضرة (أ) زميلتها في أن العلاقات مع الزملاء الرجال سطحية جدا، وقد برّرت تعاملها مع زميلتها دون زميلها الرجل برد ذلك إلى

أساليب التنشئة الاجتماعية التي رسمت حدودا في العلاقات بين الرجل والمرأة، ليس بوسعهما اختراقها. في هذا السياق تقول: "العلاقات مع الزملاء سطحية، انخاف، ما نحش (لا أحب) أني أتكلم مع الزملاء إلا في حدود ضيقة جدا، مع الزميلات صح أقعد معهم ونحكيو (نتبادل الحديث فيما بيننا) ولكن علاقتي مع بعض الزميلات فقط. علاقتي مع الزميلات جات هكذا، ممكن بحكم العادات، هكذا تربينا". وتشير (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية إلى طبيعة علاقاتها مع الزملاء التي تصفها بالمهنية، وأن جل تعاملها مع الزميلات، وقد أرجعت ذلك إلى سهولة التواصل فيما بينهن، وعملا بما تمليه العادات الاجتماعية. تقول: "كاين (توجد) الحميمة مع الأستاذات طبعاً، مع الأساتذة الرجال لا أدخل في تفاصيل كبيرة معهم، ربما نلتقي في أمور علمية، استشارات ولكن أحبذ أن أحتفظ بالحدود معهم، علاقتي مع النساء أكثر لأنني أحس معهم أني مرتاحة، لا أشعر بالعقدة انتاع الرجل بحكم العادات، مع أن في القسم ماكانش (لا توجد) حدود بين المرأة والرجل، الزميل لما يتكلم مع زميلة ليس لأنها مرأة بل لأنها أستاذة (تنتمي المبحوثة إلى قسم خارج القسمين الذي اعتمدتهما الدراسة)". أما (ز، س) أستاذة التعليم العالي تؤكد هي الأخرى أن تعاملها مع الزملاء محدود جدا بسبب الذهنيات التقليدية، ولهذا تتجه في تعاملها مع الزميلات، وإن كانت علاقاتها معهن سطحية لعدم توفر جو البحث العلمي وتبادل الخبرات، حيث تقول: "مع الأستاذات، لأنني أنا صدمت بالذهنية الجزائرية (نشأت خارج الجزائر) خاصة أنني غير متزوجة وحتى المتزوجات يعانين (يعانين) من هذه الذهنية، الشائعات كثيرة. في الجامعة كاين ذهنية متخلفة حتى وإن كانوا يدرسوا (أعضاء هيئة تدريس)، لكن الذهنية هذي تبقى عندهم، المفروض الأساتذة زبدة المجتمع وخاصة في جامعة في قلب العاصمة، لو كنت في بشار أو أدرار أو باتنة أتفهم، لكن في الجزائر العاصمة تجدين سوء الظن، فهذه صدمة بالنسبة لي".

من جهة أخرى، أشارت 9 (تسع) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن علاقاتها في الوسط الجامعي لا تقتصر على المرأة الزميلة فقط، بل تمتد إلى التعامل مع الرجل الزميل، نتيجة تجاوز الذهنات التقليدية التي رسختها عادات وتقاليد المجتمع. في هذا الشأن تقول (م، ر) أستاذة محاضرة (ب): "ماعنديش (ليس لدي) مشكل، أتعامل معهم بنفس الطريقة المهم الإحترام سواء كان مع الرجل أو المرأة. لما ألتقي بزميلي عادي ممكن أجلس معه ونفسروا (نتحدث) على أمور الدار، عادي، مشي (ليس) لأن المجتمع والعادات هي اللي تحكم". وتصف (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية علاقاتها مع زملاء الرجال والنساء بأنها علاقات مهنية، ولهذا لا تتخرج في التعامل مع الرجل، باعتبار أنها تجاوزت النظرة الضيقة والمفاهيم التقليدية للذكورة والأنوثة. تقول: "من الجنسين، فيه زملاء يجوا حتى للبيت من الرجال والنساء، علاقتي مع الزملاء في الأساس سطحية، مهنية، مع واحد أو اثنين تتعدى إلى علاقات اجتماعية، لما وصلت إلى هذا المستوى تجاوزت النظرة التقليدية في علاقاتي مع الزملاء الرجال والخضوع لعادات المجتمع، الرجل بالنسبة لي زميل في العمل، أخ مثل العلاقة بين الأخ والأخت". وتشير (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية إلى التعامل مع الزملاء والزميلات، بحكم أن العلاقات مهنية تقوم على الإحترام، ويظهر ذلك في تبادل أطراف الحديث مع النوعين، وتبادل الزيارات فيما بينهما دون تحفظ، حيث تقول: "علاقتي مع الإثنين رجال ونساء، ماعنديش (ليس لدي) مشكلة مع الجنس. هي علاقة مودة، صداقة، كنت زميلتهم ومازلت زميلتهم، نتبادل الزيارات في المناسبات، الجانب الإنساني داخل العمل وخارج العمل ومرات أغلق المكتب وانروح (أذهب) لقاعة الأساتذة للجلوس مع الزملاء وأنكت معهم".

على خلاف ذلك، أجابت 5 (خمس) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أنها تفضل التعامل مع الرجل دون المرأة، وقد برّرت ذلك بطغيان مشاعر الغيرة والحسد عند الكثير من الزميلات، وعدم إيمان الكثير منهن بالعلاقات المهنية التي تقتضيها قوانين العمل. هذا ما تشير إليه (ب، ف) أستاذة مساعدة (أ) في قولها: "ليس بالضرورة أميل لعلاقات مع النساء، ممكن أرتاح في التعامل مع الرجال، ماعلا باليش وعلاش (لا أعرف لماذا)، عندي سهولة في التعامل مع الرجال أكثر من النساء، مع النساء ألاحظ لما يتعاملوا معي أنه فيه مقارنة، غيرة، خوف وهي اللي تخليهم متحفظات معي، الرجل أتعامل معه ببساطة أكثر، مع الرجال دايمًا فيه حدود لأنني مرأة متزوجة وأم، ولهذا علاقتي مع الرجال معقولة ومقبولة لأنه يعرف حدوده وأنا أعرف حدودي. النساء لا تفهم أن العلاقات هي مهنية، بالنسبة لهم لازم تكون العلاقات للأخير وأنا هذا لا أقبله، ولهذا بدل ما أربحها زميلة ترجع عدوة، لهذا أتقاضي المشاكل ولا أدخل في أي علاقات مع الزميلات". وتذهب (ب، ز) أستاذة محاضرة (أ) ومسيّرة أكاديمية إلى التأكيد أن معظم علاقاتها مع الزملاء الرجال، التي تتعدى المجال المهني إلى العلاقات الاجتماعية، من خلال تبادل الزيارات. في هذا السياق تقول: "معظمها مع الرجال وعندي علاقات مع النساء ولكن قليلة، علاقتي مع الزملاء تتعدى العمل حتى أنهم يجوا لبيتي ويعرفوا زوجي، علاقات اجتماعية. أنا مثل ما قلت لك (تخاطب الباحثة) في مخي راني (أنا) رجل، مع بناتي أقول لهم كونوا مثل أمكم تجاوزوا النظرة الضيقة والتفرقة بين الرجل والمرأة". وتؤكد (ط، خ) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية سابقة بدورها، تفضيلها التعامل مع الزملاء الرجال أكثر من النساء بسبب مشاعر الغيرة التي تتغلب عليهن، حيث تقول: "في هذا الأمر العلاقة مع الذكور أفضل لأن العلاقة بين الزميلات مبنية على الغيرة للأسف، ربما عانيت من الغيرة من زميلاتي وليس من زملائي وإن كان فيه مثال شاذ بالنسبة للرجل وهو

زميل درس معي وتخصص في نفس الحقل وفي السنوات الأخيرة اكتشفت أمر آخر. للأسف في بعض الأحيان قاعدة أن عدو المرأة هي المرأة صحيحة، ليس كل الزميلات".

أشارت 5 (خمس) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن علاقاتها محدودة جدا في الجامعة، ولهذا ليس هناك لقاءات وتواصل بين الزملاء سواء كانوا رجال أو نساء، حيث تصف (ب، ش) أستاذة محاضرة (أ) علاقاتها مع الزملاء من النوعين بأنها جد سطحية. تقول: "علاقاتي جد محدودة، عندي زميلة واحدة فقط والباقي علاقات سطحية". وتبرّر (ج، ف) أستاذة مساعدة (أ) محدودية علاقاتها مع الزميلات والزملاء إلى جو الصراع والتنافس الذي لاحظته فيما بينهم. تقول: "علاقاتي سطحية أصلا وليس لدي علاقات مع الزملاء، سلام فقط، مع الزميلات فيه صراعات أحس أن فيه صراع، يخفوا عن بعضهم الملتقيات، لا يتقاسمون فيما بينهم المعلومة ولا تصل المعلومة، ممكن أنا لا ألتقي بهم ولكن مع الوقت عرفت أنه صح كاين صراع، الغيرة". لم تجب مبحثتين عن السؤال.

على ضوء إجابات أفراد عينة الدراسة في مجال تكوين العلاقات في الجامعة، يظهر أن غالبية المبحثين والمبحوثات يفضلون التعامل مع النوع الذي ينتمون إليه، برد ذلك إلى مجموعة من العوامل أهمها تحكم العادات والتقاليد في العلاقات والمعاملات بين الرجل والمرأة في الجامعة، تجنب الشكوك والأحكام الضيقة التي تصاحب الإحتكاك مع النوع الآخر، بالإضافة لسهولة التواصل والإتصال مع نفس النوع. مما قد يشير إلى أن القيم الاجتماعية التي يركز عليها البناء الاجتماعي الجزائري ماتزال تتمتع بالقوة والصلابة في فرض منطقها على الأكاديمي سواء كان رجلا أو امرأة، على اعتبار أنها ماتزال تؤثر في نوع العلاقات التي تربط بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين رجال ونساء، بدليل وجود فصل في الأماكن التي

يجلس فيها أعضاء هيئة التدريس رجال ونساء وغياب الإحتكاك فيما بينهم، الذي جاء - بحسب مواقف أفراد عينة الدراسة- تلقائياً*.

وعليه، تظهر النتيجة وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، من جانب تفضيلهم التعامل مع النوع الذي ينتمون إليه، وتفادي الإحتكاك مع النوع الآخر.

من جهة أخرى، تظهر إجابات بعض المبحوثين والمبحوثات تجاوز الإيديولوجيا التقليدية التي تفصل المجالات الذكورية عن المجالات الأنثوية في علاقات العمل والمعاملات اليومية، من خلال تكوين علاقات مهنية، يفرضها الدور المؤسسي والقوانين التنظيمية، دون تحيز جندي. وإن كانت هناك مواقف لقلة من المبحوثين والمبحوثات عبّرت عن ميلها في التعامل مع النوع الآخر، إما لتجاوز العادات والتقاليد التي تركز التحيز الجندي في التفاعلات اليومية، أو سهولة التواصل مع النوع الآخر أو لأن العلاقات والمعاملات جاءت تلقائية، دون التفكير فيها أو توجيهها.

يمكن تفسير هذه النتيجة بقوة العمليات الثقافية التي شكلت الرجل والمرأة بسكبهما في قوالب معدة سلفاً، لترسيخ الإستمرارية التاريخية للعادات والمفاهيم السائدة للذكورة والأنوثة، حيث عمل المجتمع على اتخاذ جميع الممارسات التي ترسخ التفرقة بين النوعين والفصل بين

* لاحظت الباحثة أثناء إجراء المقابلات وجود تقسيم للأماكن بين أعضاء هيئة التدريس الرجال والنساء، بحيث يوجد فصل في الأماكن التي يجلس فيها الرجال عن الأماكن التي تجلس فيها النساء، سواء في قسم اللغة العربية وآدابها أو قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، لحد أن الباحثة استغربت في بادئ الأمر من هذا الفصل في الأماكن، وعندما استفسرت عن حقيقة هذا التقسيم في الأماكن، كانت كل الإجابات تشير إلى أنه جاء بشكل عفوي، تلقائي، غير مبرمج سلفاً.

المجالات الذكورية والمجالات الأنثوية. مما يعني أن الاتجاه نحو تكوين العلاقات في الجامعة لا يختلف عن ماهو سائد خارج المجال المؤسسي، الذي هو بمثابة تعزيز وتدعيم للبنية الاجتماعية، التي تشجع الاحتكاك والتعامل مع النوع ذاته وتنبذ التعامل مع النوع الآخر (المرنيسي، 1996). مما يمكن القول أن الجامعة بدل أن تكون فاعلة، مازالت مفعول بها من خلال تأثير هذه القيم التقليدية وإعادة إنتاج نفس الآليات والمعايير التي يتبناها المجتمع. وإن كان هناك اتجاه يتجاوز الذهنية التقليدية، لما يتميز به من وعي ونضج مهني، يتجاوز كل إشارة إلى النوع، باعتبار أن العلاقات مهنية يفرضها الدور المتوقع من الأكاديمي سواء كان رجلاً أو امرأة.

خامسا: التمايزات الجندرية من حيث طبيعة الموضوعات المطروحة

أشار 24 (أربعة وعشرون) مبحثا من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن الموضوعات المتناولة بين الزميلات فيما بينهن لا تخرج عن إطار الدور التقليدي للمرأة، حيث ترتبط الموضوعات بالعائلة والأبناء، الطبخ والموضة، أما الموضوعات العلمية المتعلقة بالبحث العلمي وتبادل المعرفة ومناقشة المسائل الأكاديمية غائبة تماما في حواراتهن. بينما أكد 31 (واحد وثلاثون) مبحثا من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن الموضوعات التي يطرحها الزملاء الرجال في مناقشاتهم وتبادل أطراف الحديث فيما بينهم تتنوع بين القضايا السياسية، الاقتصادية، المشاكل الاجتماعية، الأحداث الدولية وقضايا تتعلق بالبحث العلمي والمنشورات العلمية، أما الموضوعات المتعلقة بالأسرة والأبناء فقليل جدا من الرجال الزملاء من يتطرق إلى حياته الخاصة، حيث أشار (ب، ع) أستاذ محاضر (أ) ومسيّر أكاديمي سابق إلى أن الموضوعات التي تطرحها الزميلات فيما بينهن محصورة في مجال مسؤوليات البيت والأبناء والمسائل الشخصية، التي لا تختلف في مضمونها عن موضوعات المرأة الماكثة في البيت، بينما الموضوعات المطروحة بين الزملاء الرجال هي قضايا عامة، بعضها فيها جانب من الطرفة، وإن كان هذا يختلف حسب طبيعة الأستاذ. في هذا السياق يقول: "النساء موضوعاتهم الحريم، وليدي وبنتي، راحت وجات، حكاية انتاع الأميات، وكاين أستاذات مالية مكانها، تتكلم في كتاب قرأته، في قضايا تطرحها، ولكن النموذج الغالب هو التفرديش (القول والقال). أما الموضوعات بين الرجال الزملاء هم كذلك صنفين، صنف قليل مقرف، يحوس غير (يبحث فقط) على الجانب المادي وما يظهرش (ولا يظهر) عليه أنه أستاذ، والصنف الثاني حيوي، ديناميكي، يتكلم في قضايا فيها طرفة، مايتكلمش (لا يتكلم) على اولاده ولا على عائلته (عائلته)، هذي ما عندناش، وهذا لحسن حظنا. هنا في القسم اللي عندهم حاجات (أمور)

شخصية مايكبوهاش (لا يتطرقون إليها)، مايككوش (لا يتحدثون) على حياتهم الشخصية". ويعزو (ب، و) أستاذ محاضر (أ) ومسير أكاديمي سابق ارتباط موضوعات زميلته المرأة بشؤونها الخاصة ومسؤولياتها الأسرية إلى الاستعداد النفسي الذي يطبع شخصيتها، بحيث أن دورها التقليدي مازال يسيطر على اتجاهاتها، على الرغم المكانة الاجتماعية والأكاديمية التي حققتها، بينما الرجل بما أن اتجاهه وتنشئته اتجهت نحو الخارج فإن موضوعاته ترتبط بالقضايا العامة، التي تنفصل إلى حد بعيد عن قضايا العائلة والأمور الشخصية. يقول: "النساء يتناقشوا في أمور البيت، قلما يحكوا في مجالات علمية، في الغالب يحكوا في أمور البيت. أما مع الزملاء الرجال فيه موضوعات متنوعة، في السياسة، لكن غير البيت ما يحكوش (لا يتحدثون) عليها، يحبوا يخرجوا من جو البيت. المرأة تحكي في أمور البيت بسبب الاستعداد النفسي، هي أصلا مانتقشرش (لا يمكنها) تنسى دورها الأول، حتى وإن خرجت للعمل، مانساتش (لم تنس) دورها الأساسي وهو البيت، مازال مسيطر عليها في اللاوعي، بينما الرجل فضاه الخارج، تتنوع موضوعاته، في الرياضة، في السياسة قليل وين يتكلم على البيت". أما (خ، ح) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي، فيعتقد أن المرأة الزميلة أكثر واقعية بتناولها لقضايا تخص ظروفها الشخصية والعائلية، في حين الرجل يحاول أن يتغلب على ظروفه بالنكت والطرفة والإبتعاد عن المناقشات الأكاديمية. يقول: "بين الزميلات، الموضوعات أنثوية، زواج، محبة، طبخ، معظمها موضوعات النساء وبين الرجال موضوعات حول السياسة ولكن قليل مانتناقش حول الأمور الأكاديمية، ربما المرأة من هذه الناحية واقعية أكثر لأنها تحب تناقش في أمور اللي تخصها في حياتها اليومية، علاقتها بزوجها، بأولادها. أما الرجل بالنكت يحب يتغلب على واقعه، بالطرف ويبعد عن المناقشات الأكاديمية لأن ممكن وصل لدرجة أن الأمور اللي يعرفها ما يعرفهاش آخرين خاصة إذا كان متخصص في تخصص

دقيق". ويرجع (ع، ع) أستاذ التعليم العالي اهتمام الزميلات بالموضوعات الخاصة بحياتهن اليومية إلى التنشئة الاجتماعية، حيث يقول: "المشاغل الثقافية تلقاها (تجدينها) عند الرجال، فلان عمل كتاب أو راح لملتقى حول موضوع ما، أما النسوان فلاحظت يتحدثوا على الألبسة، السهرات، العروض (العزائم)، قليل وبين أستاذة تتكلم مع أستاذ في موضوع علمي وقلة اللي تتكلم في هذا المجال. التنشئة والبناء عامل هكذا واحنا نرسخوها في البيت ثم في المدرسة، المرأة تُربى على أساس أنها تكون أم وتكون زوجة وتكون في الدار مشي باه (ليس لكي) تكون طيبة أو مديرة، لما تقسر (تتحدث) البنت مع أمها وتقول لها انحب انكون (أريد أن أكون) مديرة بنك أو مديرة مؤسسة تضربها وتقول لها لازم تكوني زوجة وأم أو أستاذة. للأسف تغرس فيها الثقافة التقليدية وتتبنى المرأة هذه الثقافة حتى ولو ماتخدمهاش (لا تخدمها)". ويرى (ع، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي أن المرأة الزميلة مازالت حبيسة دورها التقليدي ولم تخرج عن الإطار الذي رسمته لها الثقافة الاجتماعية بسبب انغلاقها على ذاتها وعدم إثبات حضورها العلمي والأكاديمي. يقول: "يتكلوا في عالمهم المغلق، ماخرجوش (لم يخرجن) عن هذا العالم، مشاكل البيت نفسها، نفس الموضوعات تنقل للجامعة. أما الزملاء الرجال فالموضوعات أوسع بكثير مثلا المواضيع السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية وموضوعات الساعة، في حين مع المرأة تلقاها (تجدها) تدخل في ثرثرة، ماكانش البعد الفكري، مافيش حضور كبير، تتكلم في تخصصها الدقيق أو في موضوع الأسرة والبيت، ماتشوفش (لا ترى) لأبعد من ذلك". ويعتقد (ب، م) أستاذ التعليم العالي أن المرأة الزميلة في تناولها لقضايا تتعلق بشؤونها الخاصة، التي ترتبط بدورها التقليدي دليل على أنها لم تصل إلى مرحلة النضج الفكري والوعي بالدور المتوقع منها في الجامعة. هذا ما يتضح في قوله: "الأغلبية من الزميلات يتكلموا على الدار، الطبخ، لم تستوعب دورها في الجامعة، وضعت في

مستوى طموح أكبر من شخصيتها ونفسيته ولهذا ما تقدرش تفصل بين بيتها ودورها التقليدي وبين دورها هنا في الجامعة. أما احنا الرجال نتكلم على أمور الإشراف، البحث وموضوعات متنوعة، على النساء". ويؤيد (ع، م) أستاذ محاضر (ب) زميله في ما ذهب إليه، حيث يقول: "الزميلات يتكلموا في مواضيع خاصة بالنساء، مانساتش (لم تنس) دورها التقليدي، تنقله للجامعة، أحيانا ينحرج الأستاذ من الجلوس في مجموعة أستاذات نظرا لما يطغى على الحوار من أنوثة. احنا الرجال ماندخلوش (لا ندخل) في التفاصيل، نتكلم في جميع المواضيع، مرتبطة بالهموم وانشغالات الأستاذ، في السياسة وفي كل شي، الأساتذة الرجال مايتكلموش على اولادهم، تقريبا مايتكلموش في هذا الأمر. المرأة دايمًا تحتاج إلى المشاركة الوجدانية وهي قليلة عند الرجل، وإذا كانت فهي مع صديق حميم قريب جدا، يحكي له همومه، يقول الرجل ما يريد وتقول المرأة ماثير الإعجاب". وهو الموقف ذاته عند (ل، ي) أستاذ مساعد (أ) الذي يفسر ارتباط موضوعات المرأة الزميلة بالدور التقليدي إلى عدم تحقيق الإستقلالية والفصل بين الأدوار التقليدية والأدوار المعاصرة. في هذا السياق يقول: "بين الأساتذات حكايات ذاتية، الأولاد، العائلية، لحد الآن ماقدرتش (لم تستطع) تفصل بين عملها في الجامعة وبين دورها كأم وزوجة في البيت، مازالت ماوصلتش باه (لم تصل) تحقق هذه الإستقلالية، أنا أسميه مشكل النضج الوجداني، لما يكون الجانب الوجداني أكثر وأقوى يصبح هو اللي يسيرها ويطغى على الجانب العقلاني، وهذا اللي يخليها في هذه الحالة. أما الموضوعات بين الزملاء الرجال فإننا نتناقش على أحداث العالم، مشاكل الأساتذة وكيفاش (كيف) نتعاون مع بعض على العمل وتطوير أساليب التدريس، هذه هي الموضوعات اللي نتكلم فيها".

من جهة أخرى، نفى 7 (سبعة) محوثن من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال معرفتهم بالموضوعات التي تتناولها المرأة الزميلة بسبب عدم احتكاكهم بها وقلة ترددهم على قاعة

الأساتذة. ونفت مبحثان من مجموع (42) من أفراد العينة النساء معرفتهما بالموضوعات المطروحة بين الزملاء الرجال بسبب محدودية علاقاتهما بالزملاء الرجال.

إذا كان غالبية المبحثين قد اتجه إلى التأكيد أن المرأة الأكاديمية لم تخرج عن الإطار التقليدي في مجال الموضوعات المطروحة بين الزميلات، فإن القلة منهم أكد أن الموضوعات بين الزميلات فيما بينهن تتنوع بين الموضوعات الشخصية والموضوعات العلمية والأكاديمية، وقد بلغ عددهم 4 (أربعة) مبحثين من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال. من بينهم (ب، ع) أستاذ التعليم العالي ومسير أكاديمي سابق، الذي يقول: "يتناقشوا الزميلات في مواضيع علمية، جوانب اجتماعية، الأهل، الدار، الأولاد، الطبخ وفي بعض الأحيان عن العلاقات مع الزملاء والزميلات، مثلاً في قاعة الأساتذة تلقاي الرجال وفي قاعة الإشراف تلقاي النساء يتحدثوا في كل المواضيع، ما يتحدثون على الرياضة فقط. أما الموضوعات التي نتكلموا فيها احنا الرجال هي السياسة، مواضيع اجتماعية، الرياضة والعلم". ويشير (آ، ر) أستاذ مساعد (أ) إلى الموضوعات التي تتناولها الزميلات والزملاء في قوله: "يتكلموا الزميلات في كل شيء، الأسرة، الأولاد، الطبخ ويتكلموا في جوانب أكاديمية، وين (أين) وصلت في البحث، الملتقى. أما احنا الرجال نتكلم في السياسة، القضايا الاجتماعية، الرياضة، وعلى حسب رأيي أن المرأة عندها همومها انتاع الدار والمسؤولية العائلية التي تنقاسمها مع زميلاتها، أما الرجال مايتكلمون في هذي المواضيع لأنهم متحررين من مسؤوليات البيت".

أكد مبحثان من مجموع (37) من أفراد العينة الرجال أن الموضوعات المتناولة بين الزملاء الرجال تتعلق بالقضايا الأكاديمية والعلمية وتبادل المعلومات خاصة فيما يتعلق بالجامعة وظروف العمل الجامعي. لم يجب مبحثان عن السؤال.

في المقابل، أشارت 19 (تسع عشر) مبحوثة من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن الموضوعات التي تتناولها الزميلات وأيضا الزملاء متنوعة، حيث تتعلق بكل جوانب الحياة، من قضايا علمية وأكاديمية، ظروف العمل والتدريس ومشاكل أسرية كالأبناء، الطبخ. أما الموضوعات التي يتناولها الزملاء الرجال تتنوع في مجالات السياسة، الاقتصاد، الظروف الاجتماعية، الأحداث العالمية وقضايا تخص البحث العلمي وآخر القراءات والإصدارات. هذا ما تشير إليه (ز، س) أستاذة التعليم العالي في قولها: "تتنوع الموضوعات بين الأستاذات، عن المشاكل الاجتماعية، مشاكل الطلبة، موضوعات علمية وأغلبها معاناة المرأة، واحدة تشتكي من زوجها، من أولادها، من حاماتها، تحكي معاناتها في البيت. أما الموضوعات بين الزملاء الرجال يتكلموا في موضوعات علمية، في كتاب صدر، في السياسة وفيه من يتكلم عن أي شيء وإن كان مايحكى (لا يحكي) على خصوصياته، وكاين جماعة منسحبين، ما يتكلموش خلاص مع الأساتذة الآخرين". وتدعم (ن، ب) أستاذة مساعدة (أ) زميلتها في قولها: "هنا أصنف علاقاتي مع الزميلات إلى نوعين، كاين (توجد) مع زميلات علاقة زمالة، مارحش أتكلم (لا أتكلم) معهم على الموضة، وكاين النوع الثاني معهم أكثر حميمية، ممكن تروح حتى للأمر الجنسية، أمور عائلية، الطبخ، اللباس، الموضة بالإضافة للجانب العلمي. أما الموضوعات بين الزملاء الرجال فيما بينهم يطرحوا قضايا عامة ولكن مايتكلموش على البيت لأنها تدخل في الحرمة، العائلة (العائلة). يطرحوا قضايا علمية وسياسية، كاين منهم كتومين، يدخل للقاعة ياخذ كتاب ويطلع ثم يخرج وكاين فيه علاقات حميمية بيناتهم وتكيت وهذا الشيء جميل صراحة". وتعتقد (ز، ف) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية أن أغلب الموضوعات التي تتطرق إليها المرأة الأكاديمية في الجامعة تتعلق بمشاكل الأسرة وضغوط الحياة بالإضافة لموضوعات تتعلق بمجال العمل، وقد أرجعت ذلك إلى عدم قدرتها على التوفيق بين الدور

التقليدي، الذي ماتزال تؤديه بمفردها دون مشاركة الزوج وأفراد العائلة، والدور الأكاديمي في الجامعة. بينما تتجه موضوعات الرجل الأكاديمي إلى العالم الخارجي، بسبب الإعداد التربوي والتنشئة التي عملت على تقسيم الأدوار بين الجنسين. تقول: "الموضوعات بين الزميلات تتنوع، إما علمية وإما تتعلق بالبيت، الأسرة، الطبخ، أي متنوعة. الرجال يتكلموا في بعض الأحيان على زوجاتهم، أولادهم، لكن لما تكون علاقات حميمية وقوية مع زميله. المرأة اتشوف (تري) أنها مهما خرجت للعمل لكن يبقى دورها الأساسي في البيت، دايما اتشوف نفسها مرتبطة بالبيت، ماكانش (لا توجد) مشاركة الرجل لها في هذا الدور، وعلى هذا تعيش ضغوط من جهة العمل وضغوط البيت ومسؤولية الأولاد والزوج. أما الرجال يتكلموا في موضوعات خارج إطار البيت لأنهم ما عندهم (ليس لديهم) علاقة بالبيت، ترباو (نشؤوا) على أنهم يتوجهوا خارج البيت وهذا يرجع دايما للتنشئة". وتعتقد (ق، ر) أستاذة مساعدة (أ) أن المرأة في الجامعة لم تصل إلى الفصل بين أدوارها، بحيث تقوم بنقل همومها وخصوصياتها إلى مجال العمل. تقول: "نتكلم مع الزميلات في البحث، في المناقشات ونتعاون مع بعض، نتكلم على مشكلات التدريس، في الحياة الشخصية، على مشاكل البيت والطبخ لما نلقاو (عندما نجد) الوقت (تبتسم). يقدر يكون تنفيس لما نعاود نرجع للدور التقليدي للمرأة. مازال ما صراش (لم يحصل) انفصال تام عن الأدوار التقليدية، مادام مازلت انروح (أذهب) للدار وانقوم (أقوم) بمسؤولياتي كزوجة وأم ومعناه مازالت النظرة التقليدية. الرجال يتكلموا في البحث العلمي، التدريس، في السياسة ظروف المجتمع، يعني جميع المواضيع. موضوعات الرجال دايما تتجه للخارج، ماعلاباليش وعلاش (لا أعرف لماذا؟)". وترجع (ل، ب) أستاذة التعليم العالي ومسيرة أكاديمية اهتمام المرأة الأكاديمية بموضوعات البيت والأسرة إلى عبء المسؤوليات الواقعة على كاهلها وشعورها بالمسؤولية ، على خلاف الرجل الذي هو متحرر

منها. في هذا السياق تقول: نتكلم على الطبخ، على الزواج، السفر، على أولادنا خاصة في فترة الإمتحانات، إعداد الأطروحات، مواضيع اجتماعية راهنة وعن السياسة. الرجال يتكلموا في الرياضة، السياسة، السفر من حين لآخر، أبحاثهم. الخصوصية اللي عندنا هنا أنهم يتكلموا على أعمالهم خارج المعهد. المرأة تحمل همومها للجامعة لأنها تحس بالمسؤولية، راهي (موجودة) هنا وتفكر في أولادها وتتصل بهم، باباهم (أبوهم) ما يتصلش (لا يتصل بهم) وكأن المرأة هي مرأة وهي رجل، تحملت المسؤولية والرجل صورة".

أشارت 17 (سبع عشر) مبحوثة من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أنها لا تولي اهتماما للموضوعات التي يتناولها زملاءها الرجال، بسبب محدودية علاقاتها مع الزملاء الرجال، أما 7 (سبع) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء، أجابت بعدم علمها بالموضوعات التي تتناولها الزميلات بسبب سطحية العلاقات ومحدودية العلاقات معهن.

من جانب آخر، أشارت قلة من المبحوثات أن الموضوعات العلمية والأكاديمية هي الأكثر تناولاً عند الزميلات وأيضاً الزملاء الرجال، بحيث أجابت 5 (خمس) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن الموضوعات التي تتطرق إليها مع الزميلات هي موضوعات علمية أكاديمية، تتجاوز الحديث عن القضايا الشخصية. وأكدت 3 (ثلاث) مبحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن الموضوعات المتناولة بين الزملاء الرجال تتعلق بالقضايا العلمية وآخر الإصدارات وكل ما يتعلق بالبحث العلمي، حيث تقول (ب، أ) أستاذة مساعدة (ب) ومسيّرة أكاديمية: "بين الزميلات نتكلم على مشاكل القسم، ظروف العمل. عندي مجموعتي الخاصة من نفس التخصص، عاملين عالم وحننا، نلقاؤ (نجد) نفوسنا في البحث العلمي، نتوصل لأدق التفاصيل في أبحاثنا وهذا يفرحني كثير، مرّات نتكلم على الدار والأولاد مع النساء المتزوجات، وبما أن أغلبهم مشي متزوجات نتكلم على أمور علمية ولكن مانتكلمش

على الطبخ. الرجال ماعلاباليش (لا أعلم)، عموما يتكلموا على مشاكل القسم، الطلبة، دايما يجيبوا (يحضرون) معهم جرائد، النساء مايحييوش بزاف (لايحضرن كثيرا) الجرائد معهم وهذا فرق موجود بين الأساتذات والأساتذة". وهو نفس ما أكدت عليه (ب، ز) أستاذة التعليم العالي ومسيّرة أكاديمية في قولها: "بين الزميلات نتناقش في قضايا البحث العلمي، مانتكلموش على العائلة ومشاكل الدار والأولاد، في الجامعة لالا، فقط السلام ونسأل بعضنا البعض ، ماعندناش وقت نقعد مع بعض، علاقات سطحية مهنية فقط. مشكلة الجامعة الآن هي أنه ماكانش علاقات، في بعض الأحيان قاعة الأساتذة فارغة (هذا ما لاحظته الباحثة عند تردها على قاعات الأساتذة في الأقسام التابعة للجامعة) ماكانش مناقشات علمية، كايين أستاذة يدرسوا في أقسام ما نعرفهمش (لا نعرفهم) لأننا مانشفوفهمش (لا نراهم)، المسؤولين ما يحاولوش بيرمجوا لقاءات مع الأساتذة".

بينما أشارت 8 (ثمانية) بحوثات من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن الموضوعات التي تتناولها مع زميلاتها تتعلق بكل ما له علاقة بمسؤوليات الأسرة وتربية الأبناء والمسائل الشخصية، وقد بررت ذلك بكثرة مسؤولياتها ومحاولة للتنفيس وتقاسم الهموم مع الزميلات. هذا ما تشير إليه (ب، ح) أستاذة مساعدة (ب) في قولها: "الموضوعات بين الزملاء والزميلات ليس نفسها، كايين موضوعات أكاديمية، على البحث، الإشراف، لكن احنا النساء أميل لموضوعات الدار، مانكذبش، نتكلموا على اللباس، الطبخ، الأولاد، فيه زميلة مشي (ليست) متزوجة في الخمسينات ماتقعدش (لا تجلس) معنا أبدا لأنها تقول أن موضوعاتنا تافهة، كلامنا مارهوش (ليس) في مستوى أستاذ جامعي، ولكن احنا النساء نتكلم في هذه الموضوعات لأنها طبيعتنا. أما بالنسبة للزملاء الرجال يتكلموا في موضوعات تخص المجتمع، الجامعة، السياسة، مايتكلموش في موضوعات البيت والأولاد كيما احنا (مثلنا)". وتؤيد (ب، ح) أستاذة محاضرة

(أ) ومسيرة أكاديمية سابقة ما ذهبت إليه زميلتها، حيث تقول: "بين الزميلات (تضحك) نتكلموا في كل شيء إلا التدريس، نتكلموا على الطلبة أكثر شيء، على الأولاد، الطبخ خاصة في رمضان، والزملاء فيما بينهم يتكلموا على الملتقيات، نادرا ما يتكلموا على الدار والأولاد. النساء تتكلم في هذي الموضوعات لأنها جزء من مسؤولياتها وأدوارها في البيت، هي تحمل معها هذي الموضوعات للجامعة، هي عايشتها، لكن الرجل مشي عايشها، ماعلا بالوش (لا يهمله) الطفل لما يمرض هي اللي تهتم به". وتصريح (ص، و) أستاذة محاضرة (ب) ومسيرة أكاديمية أن الجو في الجامعة لا يمت بصلة لأجواء البحث العلمي لغياب الحوارات العلمية والأكاديمية بين الأساتذة سواء كانوا رجال أو نساء. تقول: "الأساتذات يتكلموا على مشاكل الدار والأولاد، الطبخ والبحث العلمي ملغى تماما، صراحة في فرقة بحث لما نجتمع يكون الموضوع هو البحث العلمي من بدايته إلى نهايته لأن الناس الموجودين أكفاء. المرأة طلعت (أصبحت) أستاذة جامعية برستيج فقط يعني من أجل الشكل ليس أكثر. الرجال يتكلموا في الرياضة، السياسة، مشاكل الجامعة والمستجدات ويتكلموا على أولادهم ومشاكل الدار. أما موضوعات البحث الأكاديمي غير موجود تماما، من قبل كان العمل جماعي لكن الآن أصبح العمل فردي، مكايش تعاون ومشاركة". أشارت مبحثتان من مجموع (42) من أفراد العينة النساء أن الموضوعات التي تتطرق إليها الزميلات ترتبط بالجانب العلمي والأكاديمي بينما موضوعات الزملاء الرجال في معظمها عن النساء، حيث تقول (س، م) أستاذة محاضرة (أ) ومسيرة أكاديمية سابقة: "نتكلم احنا النساء على الطلبة، مواضيع علمية، قليل وبين نتكلم على الأولاد والعائلة، والرجال يتكلموا أكثر على النساء، عندهم النميمة والإغتياب أكثر من النساء، مايتكلموش على التدريس أو المناقشات العلمية". لم تجب مبحثة واحد عن السؤال.

يظهر من مواقف أفراد عينة الدراسة في مجال الموضوعات المطروحة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيّرين الأكاديميين، وجود تقارب في الإجابات، من جانب تأكيد غالبية المبحوثين والمبחות على عدم تجاوز المرأة الزميلة لدورها التقليدي، الذي يظهر في طبيعة الموضوعات المتناولة بين الزميلات، إذ تدور في جُلّها حول الأسرة، الأبناء، الطبخ، الحياة الشخصية والإهتمامات الأنثوية، وقد أرجع غالبيتهم تناول الزميلات لهذه الموضوعات وغياب الحوارات العلمية بينهن، إلى كثرة المسؤوليات الملقاة على المرأة الزميلة، التي تعيش ضغوطا وصراعا بين الأدوار الأسرية وأدوار العمل الجامعي المرتبطة بالتدريس الجامعي وعند البعض بالتسيير الإداري، مما جعلها تجد في الحديث عن همومها الشخصية واهتماماتها الأسرية متنفسا مع زميلاتها، التي تعيش نفس الظروف. وإن كان قلة من المبحوثات والمبחות أكدوا تجاوز الزميلات للنمط التقليدي في تناول الموضوعات وتبادل أطراف الحديث، من خلال تنوّع القضايا المطروحة فيما بينهن، حيث أن الكثير منها يتعلق بالقضايا الأكاديمية والمناقشات العلمية.

إن غياب الحوارات العلمية في الحديث بين الزميلات وطغيان الموضوعات المرتبطة بالهموم اليومية والإهتمامات الأنثوية، قد يشير إلى أن المرأة الأكاديمية ما تزال حبيسة الدور التقليدي الذي اكتسبته بفعل التنشئة الاجتماعية التي تلقفتها في الأسرة، فالمدرسة ثم المجتمع، والتي هدفت في الأساس إلى إعدادها لتكون زوجة وأما. فرغم تحصيل المرأة الأكاديمية للدرجات العلمية والرتب الأكاديمية العليا إلا أنه لم يؤثر إيجابا في تكييف قدراتها حسب الدور المتوقع منها في الجامعة وبحسب المكانة الاجتماعية التي تحتلها، مما يمكن القول أنها لم تصل إلى مستوى النضج الفكري والوعي بالدور المتوقع منها في الجامعة، على اعتبار أنها جزء من المنظومة الجامعية التي يعول عليها في تحقيق أهداف الجامعة، لعدم تجاوزها للصورة النمطية

التي نشأت عليها، التي تظهر في نقل انشغالاتها الأسرية واهتماماتها الأنثوية وهمومها الشخصية إلى الجامعة، في مقابل غياب الموضوعات العلمية والمناقشات الأكاديمية التي تشير إلى النمو الفكري والرفق العلمى.

إن هذه النتيجة قد تشير إلى أن المرأة الأكاديمية تعيش حالة من الصراع بين أدوارها الجامعية وما تتطلبه من واجبات في مجال التدريس والتسيير الإدارى، وبين متطلبات الدور التقليدي وما يصاحبه من ضغوط نفسية واجتماعية. كما قد تشير إلى حالة الإغتراب التي تعانيها بسبب عدم قدرتها على الفصل بين ما تقتضيه الشخصية الأكاديمية وبين شخصيتها القاعدية التي شكلتها التنشئة الاجتماعية في اتجاه إعدادها لتكون زوجة وأما، مما أفرزت شخصية استلابية لدى المرأة الأكاديمية. مما يمكن القول أن المرأة الأكاديمية لم تصل بعد إلى تأكيد مكانتها العلمية والتأثير إيجابا في تغيير الصورة النمطية للمرأة.

أما عن الموضوعات المطروحة بين الزملاء الرجال حسب إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، تدور في أغلبها حول القضايا العامة المتصلة بالمجتمع، منها قضايا سياسية، اقتصادية، اجتماعية وبعض المناقشات العلمية والقضايا الأكاديمية.

عزى غالبية أفراد عينة الدراسة تناول الرجل الأكاديمى لموضوعات تختلف في مضمونها عن موضوعات المرأة الأكاديمية إلى دور التنشئة الاجتماعية، التي عملت على توجيه الرجل إلى خارج المنزل، على خلاف المرأة التي اتجهت تنشأتها إلى الداخل. هذا ما جعل الحديث عن المسؤوليات الأسرية يقل عند الزملاء الرجال لتحررهم من هذه الأدوار من جهة، ولأن عالمهم في الأساس اتجه إلى خارج البيت من جهة أخرى. وهو ما يلاحظ في التعالي عن الحديث في موضوعات ترتبط بالأسرة والأبناء على اعتبار أنها قضايا أنثوية بامتياز. واللافت للإنتباه،

خلال إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات غياب الموضوعات العلمية والقضايا الأكاديمية في المناقشات والحوارات بين الزملاء الرجال، بحيث أجاب قلة فقط من المبحوثين والمبحوثات أن الموضوعات التي يتطرقون إليها ترتبط بالجوانب العلمية والأكاديمية. مما قد يشير إلى غياب التنافس العلمي والتبادل المعرفي بين الزملاء الرجال فيما بينهم، كما قد يدل على الجو العام السائد في الوسط الجامعي، الذي لا يختلف عن ماهو مطروح بين العامة من الناس من قضايا وموضوعات، إذ لم يحدث الرجل الأكاديمي التميّز على مستوى الموضوعات المتناولة في الحوارات والمناقشات، مما لا يشجع على تطوير الذات والرقى في التفكير والبحث العلمي. وعليه، فإن الرجل والمرأة الأكاديميين لم يتجاوزا التقسيم التقليدي للأدوار، بحيث اتجه كل منهما إلى عالمه الذي حددته ثقافة المجتمع وقيمه، ولم يتمكنوا من تجاوز الحدود التي رسمتها هذه القيم للرجل والمرأة.

خلاصة المحور الرابع

من خلال عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بمجال انعكاس التمايزات الجندرية على أداء الدور في المؤسسة الجامعية، يمكن استخلاص النتائج التالية:

- وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، من جانب أن المؤسسة الجامعية ماتزال حبيسة الذهنية التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري، من خلال استمرار الصورة النمطية لمفهوم الذكورة والأنوثة، التي تظهر في سلوكات ومواقف أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين أثناء ممارسة أدوارهم الجامعية.

- وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبحوثات، من جانب التأكيد أن الجو العام السائد في الجامعة مايزال يعزز المفاضلة الجندرية، من خلال هيمنة النزعة الذكورية في مقابل استمرار النظرة الدونية للمرأة الأكاديمية، مما أفرزت مكانات مرتفعة ومكانات منخفضة.

- وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثات والكثير من المبحوثين، من جانب التأكيد أن العلاقات السائدة في الجامعة يغلب عليها التنافس السلبي وصراع المصالح الشخصية وإقصاء الآخر، لغياب العمل بالمعايير العلمية، وعدم الإحتكام للقوانين التي تنظم العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين، مما أدى إلى اتساع الفجوة الجندرية بين النوعين واستمرار الصورة النمطية للرجل والمرأة في الجامعة.

- وجود تقارب في إجابات غالبية أفراد عينة الدراسة رجال ونساء، من جانب التأكيد أن علاقات العمل في الجامعة قائمة على تفضيل التعامل مع نفس النوع، وتجنب الإحتكاك مع

النوع الآخر، لاستمرار الذهنية الإجتماعية التي تفصل المجالات الذكورية عن المجالات الأنثوية في الجامعة.

- وجود تقارب في إجابات غالبية المبحوثين والمبחות، من جانب التأكيد استمرارية التقسيم التقليدي للأدوار بين النوعين في الجامعة، من خلال طبيعة الموضوعات المطروحة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين رجال ونساء. فإذا كانت الموضوعات التي تتناولها المرأة الأكاديمية تتجه إلى العالم الداخلي، بحيث تدور في جلّها حول الأسرة، الأبناء، الطبخ، الحياة الشخصية والإهتمامات الأنثوية. فإن الموضوعات المطروحة لدى الرجل الأكاديمي تتجه إلى العالم الخارجي، بحيث تدور في أغلبها حول قضايا عامة تتصل بالمجتمع، قضايا سياسية، اقتصادية وقلة منها ترتبط بالمناقشات العلمية والقضايا الأكاديمية.

الخاتمة والإستنتاجات

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على مضمون الإيديولوجيا الجندرية التي يمتلكها الرجل والمرأة الأكاديميين عن الأدوار والمكانات في الجامعة، من خلال الكشف عن دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات أعضاء هيئة التدريس، المسيرين الأكاديميين وأيضاً الباحثين الجامعيين وإنتاجهم العلمي. ومن خلال مناقشة وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، تمّ التوصل إلى النتائج التالية:

- إن التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري، أثّرت إيجاباً في تحصيل المرأة للدرجات العلمية العليا واقتحام مجال العمل في الجامعة على غرار الرجل، وهو ما تؤكده النسب المتقاربة لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع، متغير الفئات العمرية، الدرجة العلمية، الرتبة الأكاديمية والخدمة الإجمالية. مما يمكن القول أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي، كلما زاد إقبال كل من الرجل والمرأة على العمل الجامعي.

- للبيئة الاجتماعية دور في إقبال المرأة على العمل في الجامعة. بحيث يزداد الإقبال عند المرأة التي نشأت في المدينة، ويقل عند المرأة التي نشأت في الريف بسبب الظروف المحيطة بكل منهما.

- أسفرت الدراسة عن وجود ارتباط بين النوع ومتغير عمل الزوج(ة)، من خلال النتائج التي أظهرت أن زوجات المبحوثين إما ماكثات في البيت أو يشتغلن في مجال التعليم، مما يشير إلى الإيمان بالتقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين.

- وجود ارتباط بين النوع ومتغير مصدر الشهادة، الذي يكشف طبيعة الأسرة التي نشأ فيها المبحوثين والمبحوثات، بحيث أن العادات التي تشجع الرجل على السفر لمتابعة دراساته العليا

وتحصيل الدرجات العلمية المرموقة، ذاتها العادات التي تقيد المرأة وتمنعها من السفر لمواصلة الدراسة وتحصيل الدرجات العليا.

- وجود علاقة بين الإيديولوجيا الجندرية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وأداء الأدوار في الجامعة، بحيث يؤدي أعضاء هيئة التدريس الرجال أدوارا تعبر عن امتلاك إيديولوجيا جندرية تقليدية، وتؤدي النساء أعضاء هيئة التدريس أدوارا تعبر عن امتلاك إيديولوجيا جندرية ليبرالية. تتجسد هذه العلاقة في ربط الإلتزام بالمرأة عضو هيئة التدريس دون الرجل، الذي يتجلى في المظهر الخارجي، مواعيد العمل، الصرامة والجدية في أداء الواجبات التدريسية.

- امتلاك المسير الأكاديمي الرجل إيديولوجيا تقليدية تركز الهيمنة الذكورية، في مقابل امتلاك المسيرة الأكاديمية إيديولوجيا أقل تقليدية تسعى للتحرر من الصورة النمطية والنظرة الدونية، ويظهر ذلك في خوف الرجل من تفوق المرأة في التسيير الإداري ومناقشته على المناصب القيادية في الجامعة، في مقابل سعي المرأة المسيرة لممارسة الدور المؤسسي دون تمثل الأنوثة في ممارسة أدوارها.

- وجود فروق في مهارات التسيير الإداري بين الرجل والمرأة تتضمن تمييزات للأدوار على أساس جندري، بحيث يمتلك الرجل المسير لمهارات تدل على امتلاك السمات القيادية. وامتلك المرأة المسيرة لمهارات في التسيير الإداري ترتبط بالسمات الأنثوية، مما يؤكد أن مهارات التسيير الإداري عند الرجل والمرأة المسيرين تعبر عن الشخصية القاعدية التي شكلتها ثقافة المجتمع وسكبتها في قوالب معدة سلفا، تؤمن بالتقسيم الجندري للأدوار بين النوعين. هذا ما جعل المرأة أكثر ارتكابا للأخطاء في التسيير الإداري من الرجل.

- توصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من العوامل التي ساهمت في قلة النساء في المناصب القيادية في الجامعة، مما عرقلت تواجدها في مواقع المسؤولية أهمها معوقات شخصية، تتعلق بالظروف العائلية، عدم ثقة المرأة بذاتها وقدراتها نتيجة التنشئة الاجتماعية، الخوف من الفشل، قلة طموح المرأة وعدم وجود الدافع والحافز لتبوء موقع قيادي في الجامعة. تليها معوقات اجتماعية، التي تظهر في التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة، نظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة كقيادية ورفضه أن تكون مسؤولة على الرجل وتخوف الرجل من منافسة المرأة له. ثم معوقات تنظيمية، التي ترتبط بنظرة القائد الإداري لعمل المرأة، عدم القناعة والثقة بقرارات وإمكانات المرأة ومحدودية المؤهلات والخبرة الوظيفية.

- استمرار إيديولوجيا الهيمنة التي عبّر عنها الرجل الأكاديمي التي تركز المصالح والمحافظة على الوضع القائم، في مقابل إيديولوجيا الخضوع ورفض التهميش والإستبعاد الممزوجة بالرغبة في المساواة، التي عبّرت عنها المرأة الأكاديمية، المتجسدة في علاقات الصراع والتنافس على المصالح الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين، التي تظهر في توزيع الإشراف العلمي وتشكيل لجان المناقشة، المشاركة في الفعاليات العلمية، الحوافز الإيجابية والسلبية، بسبب غياب العمل بالمعايير الموضوعية والعلمية.

- استمرار المفاضلة الجندرية في الجامعة، بسبب سيادة الصور النمطية للذكورة والأنوثة، مما جعل الوضع السائد في الجامعة لا يختلف عن ما هو حاصل في المجتمع، من خلال وجود مكانات مرتفعة يحضى بها الرجل لامتلاكه مصادر القوة، في مقابل المكانات المنخفضة المتوقعة فيها المرأة باعتبارها الكائن التابع والخاضع لسلطة الرجل، التي تظهر بشكل جلي في المناصب القيادية، بحيث يحتل الرجل مركز الصدارة والمرأة تتموضع في مناصب تنفيذية.

- استمرار التمايز الجندري في تقسيم المجالات في الجامعة إلى مجالات ذكورية وأخرى أنثوية، الذي يظهر في تفضيل العمل مع الأستاذ المطبق أو المحاضر، تفضيل القيادي الأكاديمي، تفضيل مدير مخبر أو فرقة بحث علمي، تفضيل أعضاء البحث العلمي، تكوين العلاقات في الجامعة. فإذا كان غالبية عينة الدراسة من الرجال والنساء قد عبّرت عن إيمانها بالمعايير الموضوعية في ممارسة الدور، دون تحيز جندري، إلا أنه كان يطفو النزوع الذكوري الأنثوي من خلال المبررات التي تكشف عن الرغبة في التعامل مع نفس النوع.

- استمرار التقسيم التقليدي للأدوار في الجامعة، الذي يظهر في الموضوعات المطروحة بين أعضاء هيئة التدريس والمسيرين الأكاديميين فيما بين الرجال وبين النساء، بحيث عبّرت موضوعات المبحوثات عن الأدوار التعبيرية المتجهة نحو العالم الداخلي. بينما عبّرت موضوعات المبحوثين عن الأدوار الأدائية المرتبطة بالعالم الخارجي. هذا التقسيم التقليدي للأدوار انعكس على فعالية وجودة أداء المرأة عضو هيئة التدريس والباحثة الجامعية، حيث تبذل المرأة أقل جهداً من الرجل من حيث الوقت الذي يصرف في الواجبات التدريسية وأقل إنتاجاً بحثياً من الرجل.

إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تعكس التمايز الجندري القائم في الجامعة، والتمسك بالصورة النمطية للأدوار المحددة جندرياً، مما يدل أن البناء الثقافي، الاجتماعي القائم على النزعة الذكورية الأبوية ما يزال مستمراً، ويعاد إنتاجه من خلال ممارسات وتصورات أفراد عينة الدراسة، التي انعكست على توزيع المكانات بين الرجل والمرأة في الجامعة. ويظهر ذلك جلياً في جعل المبحوثين أشكال الذكورة والأنوثة جزءاً من الطبيعة الإنسانية، تدعمت بالتنشئة الاجتماعية، في حين اعتبرت المبحوثات أنماطاً شكلتها ثقافة المجتمع وترسخت تاريخياً. هذا الذي جعل الرجل الأكاديمي ضمن عينة الدراسة يمتلك إيديولوجيا تقليدية منحازة للتمايز الجندري بالسعي للمحافظة على الوضع القائم من خلال التعبير عن نزعة الهيمنة. وامتلاك المرأة الأكاديمية لإيديولوجيا ليبرالية، تعبّر عن

إيديولوجيا الخاضعين التي ترغب في تحقيق المساواة الجندرية ورفض التهميش والإستبعاد، التي عملت على تجسيدها في ممارسة أدوارها الجامعية، من خلال جعل الكفاءة ومستوى الأداء والإنجاز معيار المفاضلة بين النوعين، بهدف التحرر من الصورة النمطية والنظرة الدونية لتحقيق المساواة بين النوعين، والسعي لتموقع في مكانات ترتبط بمجموعة من الحقوق والواجبات وليس بناءا على النوع. مما يشير إلى إمكانية حدوث تغيير إيجابي مستقبلا، بدليل وجود اتجاهات من النوعين تؤمن بالمساواة الجندرية، من خلال اعطاء الأولوية للمعايير العلمية والموضوعية ونبذ التحيز الجندري، مما قد يؤدي إلى إمكانية سد الفجوة الجندرية بين الرجل والمرأة الأكاديميين إذا ما اتجهت الجامعة نحو إرساء قيم ومعايير علمية والعمل على تنفيذها لإزالة الفوارق الجندرية بين النوعين بجعل معيار المفاضلة هي الإنجاز وأداء الأدوار وفقا لما يقتضيه الدور المؤسسي، وتحرر الرجل والمرأة الأكاديميين من الصور النمطية للذكورة والأنوثة وإزدواجية الخطاب والذهنية التقليدية.

توصيات الدراسة

على ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بمايلي:

توصيات علمية:

- المساهمة بدراسات أكاديمية حول قضايا الجندر في المجالات ذات التأثير على بنية المجتمع منها الأسرة، البرامج التعليمية، وسائل الإعلام والفن. بهدف تصحيح الصورة النمطية التي تقدم عن المرأة والرجل في هذه المجالات.

- ضرورة توفر قواعد بيانات التي تسهل الوصول إلى المعلومات والبيانات الخاصة بالمرأة والرجل في الجزائر خاصة المتعلقة بمساهماتهما في العمل الأكاديمي.

توصيات عملية:

- وضع دليل تدريبي للجندر والتربية والتعليم من أجل استخدامه في التوعية الجندرية وبلورة الوعي بالذات والوعي بالآخر، بداية بالأسرة التي تقوم بدور التنشئة الاجتماعية، المدرسة، الجامعة، مؤسسات المجتمع المدني.

- السعي لتحقيق التوازن الجندري بين المكانات غير المتساوية، من خلال زيادة نسبة النساء إلى الرجال في مواقع المسؤولية في الجامعة للتقليل من الفجوة الجندرية بين النوعين على جميع المستويات وتغيير الصور النمطية.

- مأسسة الجندر في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات، من خلال توظيف السياسات والخطط وسن تشريعات وخلق آليات لتعزيز العمل من أجل المساواة بين النوعين على أساس الأداء والإنجاز.

المصادر والمراجع باللغة العربية

- أبو طاحون، عدلي. (1998). في النظريات الاجتماعية المعاصرة. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- أبو غزالة، هيفاء. (2010). ادماج النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات الوطنية. الأردن: المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- أبو غضة، زكي. (2003). المرأة في اليهودية والمسيحية والإسلام. ط1. مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو نحلة، لميس. (2005). مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده (ورقة عمل). فلسطين: معهد دراسات المرأة.
- الإتحاد البرلماني الدولي. فبراير 2013. <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010415.htm>
- أحمد، سمير، (1981). النظرية في علم الاجتماع. القاهرة: دار المعارف.
- أفاية، نورالدين. (1988). الهوية والإختلاف في المرأة، الكتابة والهامش. المغرب: دار إفريقيا الشرق.
- الأمم المتحدة، لجنة وضع المرأة. (2007).
<http://www.un.org/ar/aboutun/structure/unwomen/csw.shtml>
- انجلز، فريديريك. (1980). أصل العائلة والملكية الخاصة والدولة. تر: شاهين، الياس. موسكو: دار التقدم.

- أوكين، مولر، سوزان.(2002). النساء في الفكر السياسي الغربي. تر: إمام عبد الفتاح إمام. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
- الأيوبي، يسرى. المرأة عبر الزمن.
(<http://albizri.com/yusra/Women/WOMEN1>)
- باتريشيا لانسا. النسوية والأسرة. sami119.tripod.com/shemaisrael/id29.html
- بذاك، شابحة. (1993). الوظيفة السوسيولوجية للسحر عبر الأسطورة القبائلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
- بركات، حلیم. (2008). المجتمع العربي المعاصر: بحث في تغير الأحوال والعلاقات. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- بركو، مزوز. (2009). التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية: الخصائص والسمات. مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد 21-22.
- برهومة، عيسى. (2002). اللغة والجنس: حقايق لغوية في الذكورة والأنوثة. ط1. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- البشابشة، عبير. (2008). درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها. ط1. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- بلول، صابر. (2009). التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني. ص ص 645-686.

- بن خذير، نادية. (2012). عوامل غياب المرأة عن صنع القرار في المنظومة التربوية الجزائرية من وجهة نظر عينة الدراسة من الأستاذات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- البنك الدولي: النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في المجال العام. (2005). لبنان: دار الساقى.
- بوطانة وآخرون. (2005). الإستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- بورديو، بيار. (2009). الهيمنة الذكورية. تر: قعفراني، سلمان. ط1. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- بونايرت، ماري. (1969). سيكولوجية المرأة. تر: مخيمر، صلاح. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- بيومي، محمد. ناصر، عفاف. (2005). علم الاجتماع العائلي: دراسة التغيرات في الأسرة العربية. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد. (2012). صندوق النقد العربي، العدد 32، الإمارات العربية.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية. (2009). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية. بيروت: شركة كركي للنشر.
- تقرير التنمية البشرية العربية. (2005). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية. عمان: المطبعة الوطنية.

- تيرنر، جونتان. (2000). بناء نظرية علم الاجتماع. تر: محمد، فرح. ط2. مصر: منشأة المعارف.
- جابي، عبد الناصر. (2007). الانتخابات التشريعية الجزائرية: انتخابات استقرار... أم ركود. ورقة مقدمة للقاء السنوي السابع عشر حول الديمقراطية والانتخابات في الدول العربية.
- جامبل، سارة. (2002). النسوية وما بعد النسوية. تر: الشامي، أحمد. ط1. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
- جدوالي، صيفية. (2012). اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد 15.
- حجازي، عزت. (1985). الشباب العربي ومشكلاته. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- حجازي، مصطفى. (2005). التخلف الاجتماعي: مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور. ط9. المغرب: المركز الثقافي العربي.
- حجة، تيسير. (2009). حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية - دراسة مقارنة - فلسطين: مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية.
- الحجوج، كوثر. (2007). معوقات وصول المرأة إلى المستويات الإدارية العليا في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الأردن.

- الحسن، إحسان. (2008). علم اجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر. الأردن: دار وائل للنشر.
- الحسين، إيمان. (2011). السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها. مجلة جامعة دمشق. المجلد 27. العدد الثالث والرابع، ص ص 413-473.
- حسين، عبده. (2006). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عدن، اليمن
- بعلي، حفناوي. (2009). مدخل في نظرية النقد النسوي وما بعد النسوية: قراءة في سفر التكوين النسائي. ط1. بيروت: مطابع الدار العربية للعلوم.
- حمزة، كريم. (2010). تحليل مضمون الخطاب الإتصالي: سوسيولوجيا فهم الآخر. مجلة الباحث الإعلامي، العدد8، بغداد.
- حوسو، عصمت (2007)، تصورات المعلم / المعلمة حول مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وأبعاده في محافظة العاصمة، رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.
- حوسو، عصمت (2009)، الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية، عمان: دار الشروق.
- الحيدري، ابراهيم. (2003). النظام الأبوي وإشكالية الجنس عند العرب. ط1. بيروت: دار الساقى.
- الخثيلة، هند. (1992). المرأة والبحث العلمي في التعليم الجامعي بين الواقع والتحديات. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، السعودية، العدد 2. ص ص 477-506.

- الخرساني، غادة. (1980). المرأة والإسلام. القاهرة: مطابع الأهرام.
- خصاونة، آمنة. (1992). صعوبات ترقية المرأة الموظفة إلى المستويات الادارية العليا في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- خصاونة، آمنة. (2007). الثقافة المؤسسية ودورها في النمو المهني والتقدم الوظيفي في المراكز القيادية للمرأة العاملة في وزارة التربية والتعليم الأردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- خطايبه، محمد. السعود، راتب. (2011). تصورات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم وعلاقتها بانجازهم البحثي. مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول والثاني.
- خلف، عبد الجواد. (2002). قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع. القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية
- دليل مخابر البحث . (2012). العدد 1، الجزائر: جامعة الجزائر 2.
- ديبوفوار، سيمون. (2008). الجنس الآخر. تر: لجنة من أساتذة الجامعة. بيروت: المكتبة الأهلية.
- ديورانت، ول. (2002). قصة الحضارة. تر: محمود زكي. ج3، مجلد 1. القاهرة: مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر.
- ديوارنت، ول. (1988). قصة الحضارة. تر: بدران، محمد. ج2، المجلد 1. القاهرة: مطابع الدجوى.

- رداح، الخطيب. (1998). اتجاهات القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية نحو تعيين المرأة في مراكز قيادية في الجامعات. مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 13. العدد 6.
- الرمادي، منى. (2002). تقييم مستوى فاعلية ممارسة الوظائف الإشرافية للمرأة الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المرأة ورؤساءها وتابعيها في مراكز بعض الوزارات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن
- الروسان، صفوت. (2003). الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- زايد، أحمد. (2006). سيكولوجية العلاقات بين الجماعات: قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات. الكويت: شركة مطابع المجموعة الدولية.
- زيتون، عايش. (1995). أساليب التدريس الجامعي. ط1. دار الشروق للنشر والتوزيع. الأردن.
- زيتون، محيا. (2000). المرأة والتنمية: مناهج نظرية وقضايا عالمية. القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- ساري، حلمي. (2006). سلوك الأفراد عبر الأنترنت: دراسة في الأبعاد النفسية والاجتماعية من منظور التفاعلية الرمزية. مجلة العلوم التربوية، العدد العاشر، ص. ص 17-52.

- الساعاتي، سامية. (2006). **المرأة والمجتمع المعاصر**. القاهرة: الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع.
- السباعي، مصطفى. (1999). **المرأة بين الفقه والقانون**. ط7. السعودية: مكتبة الوراق.
- ستور، أنتوني. (1975). **العدوان البشري**. تر: غالي، محمد. عفيفي، إلهام. مصر: الهيئة العامة المصرية للكتاب.
- السعداوي، نوال. **المرأة والجنس**. (1971). القاهرة: الناشر العرب.
- سميث، باربارة. (2009). **سيكولوجية الجنس والنوع**. تر: الخفش، وديع. سليط، صبري. ط1. الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- سنقر (2007). **الفعاليات العلمية للمرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق**. مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد2، ص ص11- 47.
- شايل، روبتهام. (1979). **الثورة وتحرر المرأة**. تر: طرابيشي، جورج. بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.
- شامي، لبنان. نينو، ماركو. (2001). **الإدارة: المبادئ الأساسية**. ط1. الأردن: المركز القومي للنشر.
- شحاتة، عبد المنعم. (1999). **المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤها**. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 27، العدد1، ص ص73-87.
- شرابي، هشام. (1987). **البنية البطريكية: بحث في المجتمع العربي المعاصر**. بيروت: دار الطليعة.

- شرابي، هشام. (1990). النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن العشرين. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- شريم، بشير. (2006). الفوارق بين الرجل والمرأة. ج1. ط1. عمان: مطبعة الروزانا.
- شلنج، كرس. (2009). الجسد والنظرية الاجتماعية. تر: البحر، منى. الحصادي، نجيب. ط1. القاهرة: دار العين للنشر.
- شوي، أرزولا. (1995). أصل الفروق بين الجنسين. تر: بوعلي، ياسين. دمشق: دار الحوار.
- شيفرد، ليند جين (2004). أنثوية العلم، العلم من منظور الفلسفة النسوية، تر: خولي، يمني. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والمعرفة.
- الطراونة (2011). واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية، والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 26، العدد 4. الأردن.
- طه، جمانة. (2004). المرأة العربية في منظور الدين والواقع: دراسة مقارنة. دمشق: منشورات اتحاد الكتاب العرب.
- الطيبي، محمد. (1992). الجزائر عشية احتلالها أو سوسيولوجيا قبلية الإحتلال. الجزائر: وحدة البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.
- عامري، سامي. (2010). المرأة بين إشراقات الإسلام واقتراءات المنصرين.

- عبد الباسط، محمد. (1982). أصول البحث الاجتماعي. القاهرة: مكتبة وهبة.
- عبد الجواد، مصطفى. (2009). نظرية علم الاجتماع. ط1. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عبد العاصي، السيد. وآخرون. (2000). علم الاجتماع الأسرة. مصر: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- عبد المعطي، عبد الباسط، (1981). اتجاهات نظرية في علم الاجتماع. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- عبد المعطي، عبد الباسط وآخرون. (2003). العولمة وقضايا المرأة والعمل. مصر: مطبوعات البحوث والدراسات الاجتماعية.
- عبد الوهاب، أحمد. (1989). تعدد نساء الأنبياء ومكانة المرأة في اليهودية والمسيحية والإسلام. القاهرة: مكتبة وهبة.
- العزيزي، خديجة. (2005). الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي. بيروت: بيسان للنشر والتوزيع والإعلام.
- العقبي، الأزهر. (2012). المراكز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد الثامن. الجزائر.
- علاونة، بتول. (2011). الحراك الجندي للمرأة المتعلمة في المجتمع الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن

- علي، ابتهاج. (2003). المرأة وأنماط القيادة الإدارية. المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة "القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، دمشق، 13-16 أكتوبر.
- عمارة، محمد. (2002). التحرير الإسلامي للمرأة : الرد على شبهات الغلاة. القاهرة: دار الشروق.
- العوفي، فاطمة. (2002). النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي. ورقة عمل مقدمة إلى المركز الإقليمي للأمن الإنساني، عمان، مارس/آذار 2002.
- العيسوي، عبد الرحمن. (2002). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. مصر: دار الفكر الجامعي.
- غارودي، روجيه. ريد، إفلين وآخرون. (1982). عبودي، هربيت. بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.
- غلوفر، ديفيد. كابلان، كورا. (2008). الجنوسة (الجندر). تر: عدنان، حسن. سورية: دار الحوار للنشر والتوزيع.
- غورباتشوف، ميخائيل. (1988). بيريسسترويكا والتفكير الجديد لبلادنا والعالم. ط2. تر: عبد الجواد، حمدي. القاهرة: دار الشروق.
- الفاعوري، عبد الحليم. (2005). إدارة الإبداع التنظيمي. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- فرعون، مولود. (1992). ابن الفقير. تر: عجيبة، محمد. تونس: دار سراس للنشر.

- فروم، إيريك. (1989). **الإنسان بين الجواهر والمظهر**. تر: زهران، سعد. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- الفكر البرلماني. (2010). مجلس الأمة، العدد 26، الجزائر: المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار.
- فهمي، سامية. (2001). **مشاركة المرأة في التنمية (تجارب من الوطن العربي)**. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- قوت، ريان. (2004). **النسوية والمواطنة**. تر: بكر، أيمن. الشيشكلي، سمر. ط1 القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
- كافين، رايلي. (1985). **الغرب والعالم (تاريخ الحضارة من خلال موضوعات)**. تر: المسيري، عبد الوهاب. حجازي، هدى. القسم الأول. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
- كولنتاي، الكسندر. (1980). **محاضرات حول تحرير النساء**. تر: عبودي، هندري. بيروت: دار الطليعة.
- كيال، باسمه. (1981). **تطور المرأة عبر التاريخ**. بيروت: مؤسسة عزالدين للطباعة والنشر.
- كينغ، إليزابيث، ماسون، أندرو وآخرون. (2004). **إدماج النوع الاجتماعي في التنمية من خلال المساواة في الحقوق والموارد والرأي**. تقرير البنك الدولي عن بحوث السياسات. تر: عبدالله، هشام. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

- لطفي، طلعت، الزيانت، كمال. (1999). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- لوكسمبورغ، روزا. (1976). المجتمع البدائي وتحليله. (www.kotobarabia.com)
- ماندل، أرنست. (1980). مدخل إلى الاشتراكية العلمية. تر: ماجد، غسان. داغر، كميل. بيروت: دار الطليعة.
- مجلة مجلس الأمة. (2012). مجلس الأمة الجزائري، العدد 52، الجزائر: المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار.
- محمد، فرح. (1980). البناء الاجتماعي والشخصية. مصر: الهيئة العامة للكتاب.
- مرعي، كائنكان (2001). معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسين الصناعيتين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- المرينيسي، فاطمة. (1996). الجنس كهندسة اجتماعية بين النص والواقع. تر: زربول، فاطمة الزهراء. ط2. المغرب: نشر الفنك.
- المسيري، عبد الوهاب. (2010). قضية المرأة بين التحرير والتمركز حول الأنثى. مصر: شركة نضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
- معادي، زينب. (2004). الجسد الأنثوي وحلم التنمية "قراءة في التصورات عن الجسد الأنثوي بمنطقة الشاوية". المغرب: نشر الفنك.
- معن، عمر. (1994). علم اجتماع الأسرة. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع

- مفقودة، صالح. (2009). المرأة في الرواية الجزائرية. ط2. الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- مل، جون ستوارت. (1998). استعباد النساء. تر: إمام، عبد الفتاح. ط1. القاهرة: مكتبة مديولي.
- مليكة، كامل. (1989). سيكولوجية الجماعات والقيادة. ج1، ط4. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- موسى، رشاد. (1998). سيكولوجية الفروق بين الجنسين. ط2. القاهرة: مؤسسة المختار للنشر والتوزيع.
- الميلاد، زكي. (2001). تجديد التفكير الديني في مسألة المرأة. ط1. المغرب: المركز الثقافي العربي.
- نخبة من المتخصصين. (2009). علم الاجتماع الأسري. مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- النقيب، خلدون. (1997). المرأة والمجتمع المدني. بيروت: مجلة أبواب، العدد 13.
- هاينز، ميليسا. (2008). جنوسة الدماغ. تر: الموسوي، ليلى. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- هميسة، عبد الحميد. (2010). المرأة في ظل الإسلام.

(<http://sub3.rofof.com/010lrzxp30/Dow.html>)

- الوافي، عبد الرحمن. (1997). في سيكولوجية المرأة والمجتمع. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.

• والاس، رث وألسون وولف (2011)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تر: الحوراني، محمد. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

• الوحيشي، أحمد. (1998). الأسرة والزواج: مقدمة في علم الاجتماع العائلي. طرابلس: الجامعة المفتوحة.

أجهزة الإحصاء:

• إحصاءات البنك الدولي. (2012). <http://www.worldbank.org/education>

• إحصاءات الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات. (2015). الجزائر

• إحصاءات مديرية الفرعية بنك المعطيات بوزارة التربية الوطنية. (2015). الجزائر

• إحصاءات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2015). الجزائر

• الديوان الوطني للإحصائيات. (2014). الجزائر

- Andermahr, S, et al (1997). **A Glossary of Feminist theory**. New York: ARNOLD, A Member of the Hodder Headline Groups.
- Andrews, F.(1979). **Scientific productivity**. Cambridge University Press and Unisco.
- Arezki, D. (2004). **Sens et non sens de la famille Algériennes**. France : Editions publisud.
- Astin, S . Malik, L.(1994). **Academic Women in the United States: problems and prospects**.World Yearbook of Education. London.Philadelphia.
- Baril, A.(2007). **De la construction du genre à la construction du "sexe": les thèses féministes postmodernes dans l'oeuvre de Judith Butler**. Revue Recherches féministes, vol. 20, n° 2, p p. 61-90.
- Benhabib, S. (1995). **Subjectivity, Historiography, and Politics : Reflections on the "Feminism / Postmodernism Exchange"**, dans Benhabib, Seyla et al. Feminist Contentions. A Philosophical Exchange, Coll. « Thinking Gender », New York/Londres, Routledge, p p. 107-125.
- Berger, J. Rosenholts? S. Zelditch, M. (1980). **Status Orgaizing Process**. Annual Review of Sociology. Vol. 6, p p 479- 508.
- Brunner, C.Cryss .(2000). **Unsettled Moments in Settled Discourse:Women Superintendents" Experiences of Inequality**, Educational Administration Quarterly, Vol.36, Number 1, Feb. 2000, USA.

- Bokova, I.(2012). **Jeunes et compétences : L'éducation au travail.**
Rapport mondial de suivi sur l'EPT. UNESCO Éditions.

- Bourdieu , P. (1974). **Sociologie de l'Algerie.** Co11, que sais je ? N802,
Paris : PUF.

- Boutefnouchet, M. (1982). **La famille Algérienne : évolution et caractéristiques récentes.** Alger : SNED.

- Butler, Judith. (1990). **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. Thinking Gender.** New York: Routledge.

- Cliff, T.(1984). **Class struggle and women's Liberation.** London: Blackwell.

- Conklin , J. (1984). **Sociology An introduction.** New York : Macmillan. Publishing. London: Collier Macmillan Publishers.

- Connell, R. (1987). **Gender and Power: Society, the Person, and Sexual politics.** Cambridge, UK: Polity Press in association with B. Blackwell.

- Connell, R.(2009). **Gender In World Perspective.** Second Edition. UK: Polity Press.

- Descloîtres, R. Debzi, L. (1963). **Système de parenté et structure familiales en Algerie, in annuaire de l'Afrique du nord.** Paris : CNRS.

- Dorn, M. Rouke, C. papalewis, R.(2003). **Women in Educational Administration: Nine Case Studies** (www.educationaladministration.edu).

- Doyle, J. (1985). **Sex and Gender : The Human experience.** USA: W.C. Brown Publishers.

-Durkheim, E. (1893). **De la division du travail social**. Paris : Les Presses universitaires de France, (1967), huitième édition.

- **L'éducation pour tous** : Rapport régional 2012 pour les Etats arabes.
(2012.). Paris : pub Unisco.

- **L'enseignement en Algerie**. <http://ar.wikipedia.org>

- **Examen des rapport soumis par les études parties en vertu de l'article 18 de la convention sur l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard (Algerie)** . 24/03/2010, Rapport unique valant troisième et quatrième rapport périodiques. Nations unies.

- Feldman, J. Morelle, A .(1994). **Les femmes savantes'in france: under the glass ceiling**, ,World Yearbook of Education, London.Philadelphia.

- Gaudio, A. (1957). **Révolution des femmes en Islam**. Paris : René, Julliard.

- Giddef , étude **comparative sur la représentation des femmes dans les institutions politiques au Maghreb**.(2007) . Unifem.

- Giddens, A. (2009), **Sociology**, (6th ed), UK: Polity press.

- Hartani, A .(2013). **La participationpolitique des femmes dans les assemblées éluesen Algérie**. La loi organique du 12 janvier 2012 fixant les modalités d'élargissement de la représentation des femmes dans les assemblées élues.Algérie.

- Kanter, R.M. (1977). **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books Inc. Publishers

- ILO. (2012). **ABC of women workers' rights and gender equality**
Geneva. International Labour Office.

- Langdon, E. (2001). **women's colleges then and now.** Journal of Education, v.76 no.1.

- Lester, J. (2008). **performing gender in the workplace, gender socialization, power and identity among women faculty members.** community college review, Vol 35, No 4.

- Lengermann, N. Bratley, J. (2006). **Contemporary Feminist Theory.** In Ritzer, G (Ed), Contemporary Sociological theory and Its Classical Roots (pp.308-358).London: MC Graw-Hill Humanities.

- Liloyd, M. (2007). **Judith Butler: From Norms to Politics.** Cambridge: Polity Press.

- Mead, M. (1980). **Sex and Temperament in three primitive Societies.** New York: Morrow Quill Paperbacks.

- Maltin, M.(2000). **The Psychology of Women.** 4ed, Harcourt Brace College.

- Las, N. (2008). **La Disparition des Catégories de Sexe : Apogée ou fin du Féminisme ?.** Revue Controverses, L'utopie Identitaire, Sexe et Genre, no 8, pp, 20- 32.

- Novelle, A, D. (2004).**Socialisation différentielle des quelles Sexes influences Sexes pour l'avenir des filles et des garçons ? In le genre en vue,** conférence Suisse des déléguées à l'égalité projet des Places d'apprentissage 16+.

- Oakly, A.(1998). **Sex, Gender and Society.** England: Gower House.

- Ping, J.(2012). **Evaluation des Progrès Accomplis en Afrique dans la Réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement**, Rapport OMD. Nations Unies, l'Union Africaine..
- Rapport National sur le Développement Humain.(2007).Algerie ,
Gouvernement algérien
- Rebzani, Mohamed. (1997). **La vie familiale des femmes Algériennes Salariées**. Paris : Editions l'harmattan.
- Reimer, D. Steimetz, S .(2009). **highly educated but in the wrong field? Educational specialization and labour market risks of men and women in Spain and Germany, European societies**, 11(5), p p 723-746.
- Ridgeway, C. (2001).**Gender, Statutes and leadership**. Journal of social Issues, 57(4), p p637-655.
- Rosaldo, M. Lamphere ,L. Bamberger , J. (1974). **Woman, Culture and Society**. USA: Stanford University Press.
- SAdou, H. (2004). **Scolarisation, Travail et Genre en Algérie** . Algérie ,
(n.pub).
- Saiman, M.(2003). **The Arab Woman: A threatening Body**. London, a
capitive Being.
- Stone, A.(2007). An **Introduction to Feminist Philosophy**. USA: Polity
Press .
- Sultana, M. (2010). **Patriarchy and women's gender ideology: A socio –
cultural perspective**. Journal of social sciences, 6 (1), p p 123 -126.
- Toupin, L.(1998). **Les Courants de Pensée Féministe**. France: Centre de
documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine.

- **The 2nd phase Action plan to promote Equal Participation by women and Men.** (gist), Adopted by 33rd Cenral Executive Committee Meeting, October 4, 2000.
- Vallet, G.(2009). **Corps et Socialisation.** Revue Idées économiques et sociales , France, n .158, p p. 53-63.
- <http://www.awapp.org/wmview.php?ArtID=503>
- www.uis.unesco.org
- <http://www.worldbank.org/education>
- <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm>.
- [tab5e.htm](http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/www)2012

Gender Ideology of the Components

**of the Academic Mind in the Algerian Society, Gharouba Hayet,
PhD thesis , University of Algeria 2 , 2015, Supervised by : Dr. Hussein**

Abdel Laoui

Abstract

The present study aims at identifying the content of the gender ideology among faculty members , managers , academics and university researchers. It also deals with their scientific production to disclose the nature of the trends that they own about roles and potentialities in the university . The study relied on social sample survey approach and the use of content analysis method. The sample consisted of 79 men and women academics, who were selected on the basis of purposeful preview at the University of Algiers 2.

An in-depth interview tool was used to achieve the purposes of the study.

The study revealed a range of results, namely:

- The existence of a relationship between gender ideology owned by faculty members and the performance of their roles at the university, where the men teaching faculty members' roles reflect the possession of traditional ideology of gender. As regards women, who are teaching faculty member, they play roles that reflect a liberal gender ideology. This relationship is apparent in women's commitment to work without the man , and which is reflected in the external appearance, work schedules, rigor and seriousness in the performance of teaching duties.

The academic manager man owns a traditional ideology which shows and dedicates male dominance, contrasted to academic manager woman who possesses a less traditional ideology seeking to break free from the stereotyped image and perception of inferiority. This appears that the man fears women's superiority in administrative management and challenge in the leadership positions at the university as opposed to the women seeking and striving to exercise institutional role without representing femininity in the exercise of their roles .

- The existence of differences in the administrative management between men and women's skills include stereotypes of roles on the basis of gender, This reveals that the man possessed administrative skills that make him possess leadership traits while women acquired own administrative management skills associated with their feminine traits.

- The presence of a combination of factors that contributed to the lack of women in leadership positions at the university, which hindered its presence in positions of responsibility are the most important personal obstacles, related to family circumstances, women's lack of confidence in stand-alone and capabilities as a result of socialization, fear of failure, lack of ambition and the lack of motivation and incentive to assume a leadership position at the university. Followed by social constraints , which appear in the discrimination of treatment between men and women , the society which look with inferiority at women's work as a leader and her refusal to be in a position of responsibility over man . In addition, the regulatory constraints , which are are closely linked to the administrative leader's view on women's work , lack of conviction and confidence resolutions and the potential of women and limited qualifications and job experience.

- The continuation of ideological domination expressed by the academic man which devoted interests to maintain the status quo, as opposed to the ideology of submission and rejection of marginalization and exclusion mixed with the desire to equality, expressed by academic women, embodied in the conflictual relations and competition for personal interests between faculty members and managers academics.

- The continuation of gender trade-offs in the university because of the sovereignty of the stereotype of masculinity and femininity, making the situation in the university not different from what is happening in the community, through the presence of higher positions attributed to men since they possess the sources of power, as opposed to lower positions attributed to women as she is under man's authority.

- The continuation of gender differentiation in dividing the areas of the university to masculine and feminine which appears in the preference to work with the professor lecturer or assistant, the preference of the academic leader, the preference of the laboratory director or any scientific research group , favoring members of the scientific research , configure relations at the

university. If the majority of the study sample of men and women have expressed their belief in objective standards in doing their task, without gender bias. However, there was the trend of male and female which floats through the justifications that reveal the desire to deal with the same kind.

- The continuation of the traditional division of roles at the university, which appears in the topics between faculty members and managers academics among men and among women, in a way that the topics really show the expressive roles heading to the inner world while respondents expressed themes for the performing roles associated with the outside world. This traditional division of roles reflected on the effectiveness and quality of the woman's performance as a faculty member and university researcher , where women make less effort than men in terms of time spent on teaching duties and research, and are less productive than men. .

Keywords: gender, gender ideology, the traditional gender ideology, liberal gender ideology, roles, potentialities and positions.

Résumé

Le genre Idéologie des Composants

de l'Esprit Académique dans la Société Algérienne, Gharouba

Hayet, Thèse de doctorat, Université d'Alger 2, 2015, Supervisé par: Dr

Hussein Abdel Laoui

La présente étude vise à identifier le contenu de l'idéologie de l'égalité entre les membres du corps professoral, des gestionnaires, des universitaires et des chercheurs universitaires. Il traite également de la production scientifique de divulguer la nature des tendances qu'ils possèdent sur les rôles et les potentialités de l'université. L'étude reposait sur l'approche sociale de sondage et de l'utilisation du contenu méthode d'analyse. L'échantillon était composé de 79 hommes et femmes universitaires, qui ont été sélectionnés sur la base d'un aperçu délibéré à l'Université d'Alger 2.

Un outil d'entrevue en profondeur a été utilisé pour réaliser les objectifs de l'étude.

L'étude a révélé une série de résultats, à savoir:

- L'existence d'une relation entre le sexe idéologie détenues par les membres du corps professoral et de l'exercice de leurs rôles à l'université, où les hommes, des membres du corps professoral reflètent la possession de l'idéologie traditionnelle du genre. En ce qui concerne les femmes, qui enseignent membre du corps professoral, ils jouent des rôles qui reflètent une idéologie libérale de l'égalité. Cette relation est apparente dans l'engagement des femmes à travailler sans l'homme, et qui se reflète dans l'aspect extérieur, les horaires de travail, la rigueur et le sérieux dans l'exécution des tâches de l'enseignement.

Le gestionnaire académique homme possède une idéologie traditionnelle qui montre et consacre la domination masculine, contrairement au gestionnaire académique femme qui possède une idéologie moins traditionnelle cherchant à se libérer de l'image stéréotypée et la perception d'infériorité. Il semble que l'homme craint la supériorité des femmes dans la gestion

administrative et le défi dans les postes de direction à l'université plutôt que les femmes qui cherchent et qui luttent pour exercer le rôle institutionnel sans représenter la féminité dans l'exercice de leurs rôles.

- L'existence de différences dans la gestion administrative entre les hommes et les compétences des femmes comprennent les stéréotypes de rôles sur la base du sexe. Cela révèle que l'homme possédait des compétences administratives qui lui font posséder les traits de leadership alors que les femmes ont acquis des compétences de gestion administrative propres associées à leurs traits féminins.

- La présence d'une combinaison de facteurs qui ont contribué au manque de femmes dans des postes de direction à l'université, ce qui a entravé sa présence dans les postes de responsabilité sont les obstacles personnels les plus importants, liés à la situation familiale, le manque de confiance en soi -alone de femmes et les capacités à la suite de la socialisation, de la peur de l'échec, manque d'ambition et le manque de motivation et d'incitation à assumer une position de leadership à l'université. Suivi par les contraintes sociales, qui apparaissent dans la discrimination de traitement entre les hommes et les femmes, la société qui regarde avec infériorité au travail des femmes en tant que leader et son refus d'être dans une position de responsabilité sur l'homme. En outre, les contraintes réglementaires, qui sont étroitement liées à l'avis du responsable administratif sur le travail des femmes, le manque de conviction et confiance résolutions et le potentiel des femmes et des qualifications limitées et l'expérience de travail.

- La poursuite de la domination idéologique exprimé par l'homme universitaire qui a consacré intérêt à maintenir le statu quo, par opposition à l'idéologie de la soumission et le rejet de la marginalisation et de l'exclusion mélangé avec le désir de l'égalité, exprimé par les femmes universitaires, incarnée dans les relations conflictuelles et la concurrence pour des intérêts personnels entre les membres du corps professoral et des gestionnaires universitaires

- La poursuite des arbitrages entre les sexes dans l'université à cause de la souveraineté du stéréotype de la masculinité et de la féminité, ce qui rend la situation à l'université ne diffère pas de ce qui se passe dans la communauté, par la présence de postes plus élevés attribués aux hommes, car ils posséder les sources d'énergie, par opposition à des positions inférieures attribués aux femmes comme elle est sous l'autorité de l'homme.

- La poursuite de la différenciation entre les sexes divisant les domaines de l'université entre le masculin et le féminin qui apparaît dans la préférence

pour travailler avec le professeur ou assistant, la préférence de la direction scientifique, la préférence du directeur du laboratoire ou tout groupe de recherche scientifique, membres en faveur de la recherche scientifique, de configurer les relations à l'université. La majorité de l'échantillon de l'étude des hommes et des femmes ont exprimé leur croyance en des normes objectives en faire leur tâche, sans préjugés sexistes. Cependant, il y avait la tendance des hommes et femmes qui flottent à travers les justifications qui révèlent le désir de traiter avec le même genre.

- La poursuite de la répartition traditionnelle des rôles à l'université, ce qui apparaît dans les sujets entre les membres du corps professoral et des gestionnaires universitaires chez les hommes et chez les femmes, d'une manière que les sujets montrent vraiment les rôles expressifs se dirigeant vers le monde intérieur tandis que les répondants ont exprimé thèmes pour les rôles associés de la scène avec le monde extérieur. Cette division traditionnelle des rôles reflète sur l'efficacité et la qualité de la performance de la femme en tant que membre du corps professoral et universitaire chercheur, où les femmes font moins d'efforts que les hommes en termes de temps consacré aux tâches d'enseignement et de recherche, et sont moins productives que les hommes.

Mots-clés : le genre, l'idéologie du genre, l'idéologie traditionnelle entre les sexes, l'idéologie libérale de genre, les rôles, les potentialités et les positions.

الملاحق

الاستبيان

الإيديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي في المجتمع الجزائري

البيانات الأولية:

النوع:	ذكر ☐	أنثى ☐		
العمر:	أقل من 30 سنة ☐	بين 31 و40 ☐	بين 41 و50 ☐	
	بين 51 و60 ☐	أكثر من 60 سنة ☐		
المنشأ:	مدينة ☐	ريف ☐		
الحالة الاجتماعية:	متزوج ☐	أعزب ☐	مطلق ☐	
	أرمل ☐			
عدد الأبناء:	لا يوجد ☐	أقل من 3 ☐	بين 3 و5 ☐	أكثر من 6 ☐
عمل الزوج (ة):	إطار ☐	موظف إداري ☐	أستاذ جامعي ☐	التعليم ☐
	الأعمال الحرة ☐	دون عمل ☐		
الدرجة العلمية:	ليسانس ☐	ماجستير ☐	دكتور ☐	

مصدر الشهادة: أجنبية ☐ عربية ☐ جزائرية ☐
الرتبة الأكاديمية: أستاذ مساعد ☐ أستاذ ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ التعليم العالي ☐ أستاذ ☐
المركز الوظيفي: عضو الهيئة التدريسية ☐ مسير أكاديمي ☐
معا ☐

الترتيب الوظيفي في الجامعة: رئيس جامعة ☐ نائب رئيس الجامعة ☐ عميد كلية ☐
نائب عميد الكلية ☐ مدير معهد ☐ رئيس قسم ☐
نائب رئيس قسم ☐ رئيس المجلس العلمي ☐ رئيس اللجنة العلمية ☐
نائب عام الجامعة ☐ نائب عام الكلية ☐ مدير فرعي ☐

مدة الخدمة الإجمالية:

أقل من 5 سنوات ☐ بين 5 و 10 ☐ بين 11 و 15 ☐ بين 16 و 20 ☐
بين 21 و 25 ☐ بين 26 و 30 ☐ أكثر من 31 سنة ☐

الاتجاه الإيديولوجي: سلفي ☐ إسلامي معتدل ☐ علماني ☐ اشتراكي ☐ حر ☐

المشاركة الاجتماعية والسياسية: حزب سياسي ☐ جمعية اجتماعية ☐ نقابة ☐
مهنية ☐

عدد المناصب الإدارية: أقل من 3 مناصب ☐ بين 3 و 5 مناصب ☐

أكثر من 6 مناصب ☐

1- الإيديولوجيا الجندرية في تحديد أدوار ومكانات أعضاء هيئة التدريس:

- الوقت الذي يصرف في مجال التدريس ومتطلباته:

الواجبات المتعلقة بالتدريس	متوسط عدد الساعات التي تصرفها المرأة	متوسط عدد الساعات التي يصرفها الرجل
تحضير الدروس		
لقاء الطلاب ومتابعة أعمالهم		
تحضير أسئلة الامتحانات وتصحيحها		

- دور كل من الرجل والمرأة في الإشراف العلمي على طلاب الماجستير والدكتوراه.

المجموعات	الماجستير		الدكتوراه		العدد الكلي لرسائل الماجستير	العدد الكلي للدكتوراه
	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
عدد الإشراف العلمي للمرأة						
عدد الإشراف العلمي للرجل						

- متوسط عدد لجان المناقشة.

المجموعات	عدد لجان مناقشة رسائل الماجستير	عدد لجان مناقشة رسائل الدكتوراه
المرأة		
الرجل		

- متوسط عدد الفعاليات العلمية:

المجموعات	عدد الملتقيات والندوات المشارك فيها		عدد التربصات المشارك فيها خارج الوطن
	داخل الوطن	خارج الوطن	
المرأة			
الرجل			

- متوسط عدد المنشورات العلمية:

المجموعات	عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة		عدد الكتب الجامعية		عدد الكتب العامة والترجمات والمعاجم	
	وطنية	دولية	وطنية	دولية	وطنية	دولية
المرأة						
الرجل						

دليل المقابلة

الرتبة الأكاديمية:

تاريخ المقابلة:

مدة المقابلة:

مكان المقابلة:

المحور لأول: دور الايديولوجيا في تحديد الأدوار والمكانات لأعضاء هيئة التدريس.

- سيرة مختصرة عن حياة المبحوث (ة).

- ماهو انطباعك عن زميلتك (زميلك)، من حيث المظهر الخارجي والسمات الشخصية؟

-هل يختلف أداء دورك كعضو هيئة التدريس عن أداء زميلك (تك)؟ وأين يظهر الاختلاف في التدريس إن وجد؟

- هل تفضل (ين) أن يكون الأستاذ المحاضر أو المطبق الذي يشاركك التدريس رجلا أو امرأة؟ ولماذا؟

- هل الإشراف على رسائل الدراسات العليا ولجان المناقشة تخضع لمعايير موضوعية؟ أم أنها قائمة على المحاباة والمصالح الضيقة؟

- هل التكوين خارج الوطن، والمشاركة في الملتقيات (داخليا وخارجيا) محكومة بقوانين تساوي الرجال بالنساء أم أنها قائمة على المحاباة والمصالح الضيقة؟

-هل تشعر(ين) بالمساواة في توقيع العقوبات بين النوعين في مجال التدريس الجامعي؟ وهل العقوبات تخضع لمعايير موضوعية أم ذاتية؟

- هل هناك تقدير للجهود المبذولة في مجال التدريس الجامعي من حيث تقديم الدعم والتحفيز دون تحيز جندي؟ ومن يبادر ويبادئ في التحفيز الرجل الزميل أم المرأة الزميلة؟
- هل تفضل (بن) المشاركة في مخبر أو فرقة بحث يرأسه رجل أم امرأة؟ ولماذا؟
- هل تختار من أعضاء فرق البحث الذكور أم الإناث؟ ولماذا؟

المحور الثاني: دور الإيديولوجيا الجندرية في تحديد الأدوار والمكانات للمسيرين الأكاديميين

- عدد المناصب القيادية التي تقلدها الرجل والمرأة وطبيعة هذه المناصب
- هل تخشى أن تعتمد المرأة الزميلة لك على أنوثتها كعنصر قوة في منافستك على العمل القيادي في الجامعة؟ (سؤال موجه للمبحوثين).
- هل يتخوف زميلك الرجل من منافستك له على المناصب القيادية في الجامعة؟ (سؤال موجه للمبحوثات).
- ماهي المهارات التي تتميز (بن) بها عن زميلتك المرأة (زميلك الرجل)؟ وهل هناك تساوي في الأداء الإداري؟

- ماهي طبيعة الأخطاء التي ترتكبها (ي) زميلتك (زميلك) في العمل الإداري؟
- لماذا النساء أقل من الرجال في تقلد المناصب القيادية في الجامعة؟
- هل تفضل (لي) أن يكون القيادي الأكاديمي رجلاً أم امرأة ولماذا؟

التميزات الجندرية والأداء الجندي في المؤسسة الجامعية:

- كيف تتصرف المرأة في العمل الجامعي، هل كدور مؤسسي أم كأنتى (هل تفصل بين الخصائص الأنثوية ومتطلبات العمل الذي تفرضه القوانين والنظم الداخلية للمؤسسة الجامعية؟).

- كيف يتصرف الرجل في العمل الجامعي، هل كدور مؤسسي، أم كذكر (هل يفصل بين كونه رجل وبين متطلبات العمل الذي تفرضه القوانين والنظم الداخلية للمؤسسة الجامعية؟)
- هل الجو العام الذي يسود الجامعة يعزز التفاضل الجندري في العمل واعطاء الأولوية لأحد النوعين؟
- هل العلاقات السائدة في الجامعة بين الزملاء ذكور وإناث علاقات مشاركة وتعاون أم علاقات منافسة وصراع؟
- هل تميل (ين) في تكوين علاقات داخل الجامعة مع الذكور أم الإناث؟ ولماذا؟
- ماهي طبيعة الموضوعات المطروحة للمناقشة بين الزميلات النساء فيما بينهم؟ وبين الزملاء الرجال فيما بينهم؟