

جامعة الجزائر (2)
أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية وتأثيرها على مكانتها
وأدوارها داخل الأسرة

- دراسة ميدانية لعينة من النساء القياديات المتزوجات في أهم القطاعات بولاية البلدية-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع العائلي

إشراف الأستاذ :

أ.د. رشيد ميموني

إعداد الطالبة:

رزيقة علي

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	ثريا التيجاني
مشرفا ومقررا	جامعة الجزائر (02)	أستاذ التعليم العالي	رشيد ميموني
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	حورية سعدو
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذ محاضر	فاطمة سلمي
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	زبيدة بن عويشة
عضوا مناقشا	المركز الجامعي تيبازة	أستاذة التعليم العالي	فاطمة الزهراء دروش

السنة الجامعية 2020 - 2021

جامعة الجزائر (2)
أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تولي المرأة المتزوجة للوظائف الإشرافية والقيادية وتأثيرها على مكاتها
وأدوارها داخل الأسرة

- دراسة ميدانية لعينة من النساء القياديات المتزوجات في أهم القطاعات بولاية البلدية-

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع العائلي

إشراف الأستاذ :

أ.د. رشيد ميموني

إعداد الطالبة:

رزيقة علي

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	ثرية التيجاني
مشرفا ومقررا	جامعة الجزائر (02)	أستاذ التعليم العالي	رشيد ميموني
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	حورية سعدو
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذ محاضر	فاطمة سلمي
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (02)	أستاذة التعليم العالي	زيدة بن عويشة
عضوا مناقشا	المركز الجامعي تيبازة	أستاذة التعليم العالي	فاطمة الزهراء دروش

السنة الجامعية 2020 - 2021

الإهداء

إلى أبي و أمي الحبيبين الغاليين العظمين

إلى زوجي العزيز ذخري و سندي في السراء و الضراء

إلى سندي في الحياة و من ينتظرون نجاحي دوما بمحبة و صدق إخوتي و أخواتي

جميعا و إلى زوجاتهم و أزواجهم و أولادهم

إلى والد ووالدة زوجي و كل فرد من أفراد عائلته عائلتي الثانية

إلى كل صديقاتي

مَشْكُرًا وَتَقْدِيرًا

الحمد والشكر لله تعالى السميع المجيب الذي وفقنا لإنجاز هذه الدراسة

يشرفني أن أتقدم بأسمى آيات الاحترام و الشكر والتقدير و الإمتنان

إلى أستاذي الفاضل

الدكتور "رشيد ميموني" حفظه الله

على تفضله الإشراف على هذه الدراسة وتسديد خطانا بتوجيهاته العلمية
كما لا ننسى الزوجة الكريمة الدكتورة صباح العياشي ، عسى الله أن يزيدهما نجاحا
ورقيا في حياتهما العلمية و العملية

كما أتقدم بالشكر و الإمتنان إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا لمناقشة
هذا العمل

أتقدم بالشكر أيضا إلى القياديات النسائية اللواتي تفضلن بمقابلتنا و خصصنا حيزا من
وقتهن ليشاركنا آرائهن و تجربتهن ووجهات نظرهن

ملخص:

يستهدف هذا البحث معرفة مدى تأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة ،و معرفة صراع الأدوار الذي تعاني منه نتيجة تعدد أدوارها و تضاربها أحيانا، ومدى تأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية المتوقعة منها(دورها كزوجة،أم، ربة بيت ...) و إبراز أهم الإستراتيجيات التي تتبعها للتكيف مع تداعيات صراع الأدوار لديها و لتحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية ودورها القيادي في موقع عملها.

و لتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام كل من المنهج الوصفي التحليلي و منهج دراسة الحالة اعتمادا على تطبيق أداة الإستمارة بالمقابلة ،التي طبقت على عينة قوامها (50) مفردة من النساء الإطارات المتزوجات يشغلن وظائف إشرافية و قيادية ، تم اختيارهن بالإعتماد على العينة التراكمية (كرة الثلج) لملاءمتها،والتي شملت مختلف مؤسسات العمل بولاية البليدة ، نذكر منها : (مديرة بالمؤسسة التربوية والتعليمية، مديرة مؤسسة اقتصادية ، قاضية، ، عضو بالمجلس الدستوري ، عميدة كلية رئيسة قسم،مستشارة، رئيسة مصلحة ،وغيرها...) من مناصب المسؤولية ، وبعد جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى أن:

تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية له تأثير على أدوارها و مكانتها داخل الأسرة، بحيث نجد أن وضع وظروف ومكانة المرأة القيادية في تقدم و تحسن تدريجي مما أدى إلى زيادة وجودها في قطاعات حساسة في المجتمع وفي جميع المجالات، كما أصبح يعول عليها في إدارة و قيادة المؤسسات بصفتها صانعة القرار ومشاركة و مستفيدة، فبحكم العامل الثقافي الذي تحمله المرأة(الزوجة) و الذي له دور في زيادة وعيها بحقوقها و قدراتها و أدوارها و كجزء هام في تقدمها وفي تغيير و تحسين صورتها في الأسرة والمجتمع ،وبالتالي استطاعت أن تحقق ذاتها في كلا الدورين (الأسري والوظيفي) بالرغم ما تعانيه من صراع الأدوار نتيجة لتعدد أدوارها وشعورها بصعوبة أدائها لأدوارها الأسرية المتوقعة منها بشكل منسجم و متناغم و شعورها أحيانا بالتقصير اتجاه متطلبات هذه الأدوار (دورها كزوجة، كأم، كربة بيت) ، إلا أنها تحاول جاهدة أن تجعل دورها الأسري مكملا لدورها القيادي باتباعها بعض الممارسات و الإستراتيجيات الفعالة لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة (الأسرية ،المهنية)،مما يشير إلى أن المرأة تود تحقيق كامل إنسانيتها من خلال تحقيق ذاتها داخل أسرتها، وكذا تحقيق تقدمها وكيانها ومكانتها في الوظيفة،على الرغم ما تواجهه من صراعات داخل الأسرة وفي إطار العمل وفي الإطار الاجتماعي الواسع.

وما يمكن التأكيد عليه أن هذه الفئة من النساء اللاتي يتقلدن المناصب القيادية (النساء القياديات) يمثلن قوة دافعة بإتجاه تطوير المرأة و تحسن أوضاعها و ظروفها و تعزيز مكانتها و دورها في المجتمع.

الفهرس

13مقدمة

i. الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: البناء النظري لموضوع الدراسة

17 1.1 أسباب اختيار الموضوع

18 2.1 أهمية الدراسة

19 3.1 أهداف الدراسة

20 4.1 الإشكالية

24 5.1 فرضيات الدراسة

25 6.1 تحديد مفاهيم الدراسة

40 7.1 المقاربة النظرية للدراسة

46 8.1 الدراسات السابقة

72 9.1 صعوبات الدراسة

الفصل الثاني: وضعية و مكانة المرأة تاريخيا واجتماعيا

75 1.2 مكانة المرأة عند الغربيين

75 1.1.2. مكانة المرأة في المجتمع اليوناني

78 2.1.2. مكانة المرأة في المجتمع الروماني

79 3.1.2. مكانة المرأة عند الهندوس

80 4.1.2. مكانة المرأة عند المسيحيين

81 2.2 مكانة المرأة العربية

81 1.2.2. مكانة المرأة في الحضارة المصرية القديمة

82 2.2.2. مكانة المرأة في شبه الجزيرة العربية قبل الإسلام

83 3.2.2. مكانة المرأة في المغرب العربي قبل الإسلام

84 4.2.2. مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية

90 5.2.2. مكانة المرأة في عصر النهضة العربية

96 3.2 مكانة المرأة في المجتمع الجزائري

96 1.3.2. مكانة المرأة الجزائرية قبل الاحتلال

98 2.3.2 مكانة المرأة أثناء الاحتلال الفرنسي
100 3.3.2 مكانة و دور المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية
103 4.3.2 مكانة المرأة الجزائرية بعد الاستقلال
107 خلاصة الفصل

الفصل الثالث : التنشئة الاجتماعية للفتاة داخل العائلة الجزائرية التقليدية

110 1.3 تاريخية الأسرة الجزائرية
110 1.1.3 تعريف الأسرة الجزائرية
114 2.1.3 الأسرة الجزائرية قبل الاستعمار
116 3.1.3 الأسرة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي
119 2.3 التنشئة الاجتماعية للفتاة داخل العائلة التقليدية
119 1.2.3 التنشئة الاجتماعية و علاقتها بالعائلة
121 2.2.3 أدوار المرأة داخل العائلة التقليدية
124 3.2.3 تربية البنت في العائلة التقليدية
128 3.3 المرأة الجزائرية و المجتمع التقليدي
128 1.3.3 وضعية المرأة في المجتمع التقليدي
129 2.3.3 علاقة المرأة بأفراد أسرتها في المجتمع التقليدي
132 3.3.3 المرأة و الزواج في المجتمع التقليدي
135 خلاصة الفصل

الفصل الرابع : مراحل التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري و مظاهر تغير المكانة الاجتماعية للمرأة

137 1.4 مراحل التغير الاجتماعي بالجزائر
137 1.1.4 تعريف التغير الاجتماعي
141 2.1.4 التغير الاجتماعي بالجزائر
145 2.4 أهم مظاهر التغير في المجتمع الجزائري
145 1.2.4 تحولات البنية الأسرية في المجتمع الجزائري
148 2.2.4 تغيرات العلاقات الداخلية في الأسرة المعاصرة
150 3.2.4 الزواج في المجتمع الجزائري الحديث

152	3.4 مظاهر تغير المكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية.....
152	1.3.4 تغير مكانة ودور المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع.....
154	2.3.4 تطور الوضع التعليمي للمرأة الجزائرية.....
158	3.3.4 تطور الوضع المهني للمرأة الجزائرية.....
160	4.4 مراحل تطور العمل النسوي في المجتمع الجزائري.....
160	1.4.4 العمل النسوي في المجتمع الجزائري قبل وأثناء الإحتلال الفرنسي.....
160	1.1.4.4 مرحلة ما قبل الإستعمار.....
161	2.1.4.4 مرحلة الإستعمار الفرنسي.....
162	3.1.4.4 مشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية.....
166	2.4.4 العمل النسوي في المجتمع الجزائري بعد الإستقلال.....
166	1.2.4.4 مشاركة المرأة في عملية التنمية الوطنية.....
170	2.2.4.4 بنية تطور العمل النسوي في الجزائر.....
177	خلاصة الفصل.....
	الفصل الخامس : تولي المرأة للمناصب القيادية وتأثيره على أدوارها وحياتها الأسرية
179	1.5 ماهية القيادة و أهميتها.....
190	2.5 نظريات القيادة وأنماطها و شروط نجاحها.....
200	3.5 المرأة و العمل القيادي -موضوع القيادة النسائية و مفهومها-.....
202	4.5 القيادة النسائية دوافع الإهتمام بها وعوامل نجاحها.....
202	1.4.5 القيادة النسائية و دوافع الإهتمام بها.....
204	2.4.5 عوامل نجاح المرأة قياديا.....
211	5.5 أهم عوامل و مشكلات و معوقات تبوؤ المرأة المناصب العليا و القيادية.....
211	1.5.5 مشكلات و معوقات تبوؤ المرأة المناصب العليا و القيادية.....
215	2.5.5 أهم العوامل و المعوقات التي تحول دون تولي المرأة الجزائرية للمناصب القيادية.....
218	6.5 واقع القيادة النسوية في الجزائر.....
229	7.5 تأثير الوظيفة الإشرافية و القيادية على مكانة المرأة و أدوارها داخل الأسرة.....
229	1.7.5 تأثير الوظيفة الإشرافية و القيادية على مكانة المرأة.....
231	2.7.5 تأثير الوظيفة الإشرافية و القيادية على أدوار المرأة داخل الأسرة.....

237 8.5 صراع الأدوار ومظاهره لدى المرأة المتزوجة في المواقع القيادية
237 1.8.5 صراع الأدوار عند المرأة المتزوجة في المواقع القيادية
242 2.8.5 مظاهر صراع الأدوار عند المرأة التي تشغل مناصب قيادية
244 9.5 الإستراتيجيات والممارسات التي تتبعها المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة
254 خلاصة الفصل

ii. الجانب الميداني للدراسة

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة

256 1.6 المنهج المتبع في الدراسة
258 2.6 تقنيات جمع و تحليل المعطيات
261 3.6 العينة و طريقة إختيارها
263 4.6 خصائص مجالات الدراسة
267 خلاصة الفصل

الفصل السابع : بناء وتحليل الجداول وعرض النتائج والاستنتاج العام للدراسة

269 1.7 بناء وتحليل جداول البيانات العامة لعينة الدراسة
 2.7 بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة بتأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية على مكانتها و أدوارها داخل الأسرة
281 3.7 بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة بصراع الأدوار لدى المرأة القيادية و مدى تأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية
319 4.7 بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة بالإستراتيجيات والممارسات التي تتبّعها المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة في الداخل/الخارج
357 5.7 عرض نتائج فرضيات الدراسة
396 6.7 الإستنتاج العام للدراسة
419 7.7 الإقتراحات و التوصيات
427 8.7 خاتمة
429 قائمة المراجع
432 ملاحق الدراسة
449 الملخص باللغة الأجنبية
460

فهرس الجداول

I. الجداول الخاصة بالإطار النظري:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين الوظائف الإشرافية و القيادية	33
02	الإناث كنسبة مئوية في إجمالي المسجلين في التعليم الثانوي لسنوات مختارة	193
03	تطور نسبة النجاح في الباكلوريا حسب الجنس للفترة (2000- 2018)	193
04	تطور معدل النشاط النسوي	207
05	يمثل تطور بنية عمل المرأة حسب القطاع (%)	208
06	تطور نسبة العمالة النسوية في الجزائر لسنوات مختارة	208
07	مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي في الجزائر	209
08	توزيع عدد المقاعد حسب الجنس بالمجلس الوطني الشعبي	210
09	عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب الوكالة الوطنية لتسييرالقرض المصغر "ENGEM"	211
10	عدد المشاريع الممولة حسب الصندوق للتأمين على البطالة	212
11	التمييز بين القيادة والإدارة	222
12	المرأة في البرلمان الجزائري منذ الإستقلال إلى يومنا هذا	259
13	المرأة في الجهاز التنفيذي الجزائري لفترة 1962-2016	260
14	وظيفة أفراد العينة حسب القطاع	303

II. الجداول الخاصة بالإطار الميداني :

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب السن	310
02	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	311
03	يبين سن أطفال أفراد العينة	313
04	يبين نمط سكن أفراد العينة الحالي	315
05	يمثل الأصل الاجتماعي لأفراد العينة	316
06	توزيع أفراد العينة حسب آخر شهادة متحصل عليها(أعلى مؤهل أكاديمي)	317
07	الوظيفة الحالية لأفراد العينة حسب السلك .	318
08	يبين المستوى التعليمي لأزواج أفراد العينة	320

321	يمثل مهنة أزواج أفراد العينة	09
324	الأسباب والعوامل التي دفعت أفراد العينة لتولي الوظائف الإشرافية والقيادية	10
328	يبين مدة تسلم أفراد العينة للمنصب القيادي حسب الأقدمية في المؤسسة	11
330	إتجاهات محيط المؤسسة نحو تسلم أفراد العينة المهام والمسؤوليات القيادية	12
333	الأسلوب الذي تتبعه أفراد العينة عند اتخاذ القرارات داخل المؤسسة حسب الترتيب	13
334	المشاركة الفعلية لأفراد العينة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة	14
335	مدى تقبل أفراد العينة لتدخل الرؤساء في بعض القرارات المتخذة (مع التبرير)	15
336	المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتأهلة مناصب قيادية	16
339	الصعوبات التي تواجه المرأة في أداءها لمنصبها القيادي من وجهة نظر أفراد العينة	17
343	عوامل نجاح المرأة قياديا من وجهة نظر أفراد العينة حسب الترتيب	18
347	موقف الزوج من تسلم الزوجة لمسؤوليات إدارية قيادية	19
347	نوع العلاقة السائدة بين أفراد العينة وأزواجهم و موقفهم من تسلمهن المنصب القيادي	20
348	مناقشة أفراد العينة لأزواجهم فيما يخص مشاكل العمل	21
350	يبين علاقة مدى كفاية الأجر بمستوى دخل أفراد العينة	22
350	يبين علاقة درجة مشاركة الزوجة في الإنفاق بكفاية دخل الأسرة	23
353	العلاقة بين طريقة إتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة بمدى مشاركة أفراد العينة في الإنفاق	24
357	يبين العلاقة بين طريقة تسيير ميزانية الأسرة بدرجة مشاركة أفراد العينة في الإنفاق	25
358	درجة مشاركة أفراد العينة في الإنفاق وعلاقته بأسلوب أخذ القرارات المتبعة في الأسرة	26
359	مدى تلقي الزوجة مساعدة من طرف الزوج في العمل المنزلي	27
361	طبيعة المساعدة التي تتلقاها الزوجة من طرف الزوج فيما يتعلق بالأعمال المنزلية	28
362	مشاركة الزوج في القيام بشؤون الأطفال اليومية وعلاقة ذلك بنوع هذه المشاركة	29
365	مدى شعور أفراد العينة بصعوبة أداء الأدوار المتعددة	30
368	توزيع أفراد العينة حول مدى تقصيرهن في تلبية حاجيات أزواجهم بعد توليهم المنصب القيادي	31
369	مدى تفهم الزوج لازدواجية أدوار الزوجة وعلاقتها برودة فعله عند تقصيرها في تلبية حاجاته اليومية	32
372	يوضح مدى تفهم الزوج لظروف عمل زوجته بطبيعة العلاقة السائدة بينهما	33
375	مدى تأثر الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج بشعور أفراد العينة بصعوبة أداء الأدوار	34

	المتعددة	
378	يبين ترتيب أداء أفراد العينة لأدوارها حسب الأهمية والأولوية	35
380	يبين ما إذا كان الاهتمام والعناية بالأبناء بنفس القدر قبل حصول أفراد العينة على المنصب القيادي	36
383	علاقة شعور أفراد العينة بزيادة حدة صراع الأدوار بعدد الأبناء	37
384	موقف أفراد العينة في ما إذا كان صراع الأدوار لديهم يشتد بوجود أطفال في مرحلة ما قبل التمدرس	38
387	علاقة صراع الأدوار الذي تعاني منه أفراد العينة بمدى التقصير في إكمال دور الأمومة	39
392	مدى تعرض الأبناء لمشاكل بسبب صراع الأدوار لدى أفراد العينة	40
397	مدى مشاركة أفراد العينة في القيام بالأعمال المنزلية	41
400	مدى شعور أفراد العينة بالتقصير في أداء الأعمال المنزلية و دوره في زيادة صراع الأدوار لديهم	42
403	موقف أفراد العينة حول إنعكاس تعدد الأدوار لديهم على أدائهم الوظيفي	43
408	موقف أفراد العينة حول مقدرتهن في الجمع بين الأدوار الأسرية ومسؤوليات المنصب القيادي	44
410	إتجاه أفراد العينة فيما يخص العوامل المساعدة على التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل القيادي	45
412	المساندة الاجتماعية كإستراتيجية في الحد من صراع الأدوار لدى أفراد العينة ودورها في تحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة	46
416	توزيع أفراد العينة حسب توافر الوسائل و الأدوات الكهرومنزلية الحديثة المساعدة في المنزل	47
418	توافر المعدات و الأجهزة الكهربائية المختلفة للمساعدة في الأعمال المنزلية كإستراتيجية لأفراد العينة لتحقيق التوازن بين أداء الأدوار الأسرية و القيادية	48
420	العلاقة بين شعور أفراد العينة بالارتياح بالجهة القائمة على رعاية واستضافة الأطفال طيلة فترة عملها	49
426	الإستراتيجيات التربوية الأسرية المتعلقة بالأبناء و التي تتبعها أفراد العينة	50
432	الإستراتيجيات التي تتبعها أفراد العينة للتخفيف من الضغوطات و التوتر بسبب تعدد أدوارهن	51
438	إستراتيجية التكيف مع تعدد الأدوار من أجل تحقيق التوازن بين الدورين الأسري و المهني	52

441	موقف أفراد العينة فيما إذا كان لتعدد وصراع الأدوار لديهن آثار إيجابية	53
443	موقف أفراد العينة لما أضافه المنصب القيادي لهن و لأسرهن	54
446	مدى رضا أفراد العينة عن الموقع القيادي الحالي وعلاقته بمستوى الطموح لديهن لتولي موقع قيادي أعلى (متقدم)	55

III. فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الفرق بين وظائف كل من المدير،القائد،المشرف	226
02	خصائص القيادة النسائية	245
03	تصنيف معوقات توظيف النساء في المناصب القيادية	251
04	توزيع أفراد العينة حسب السن	311
05	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	312
06	سن أطفال أفراد العينة	313
07	المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة مناصب قيادية	336
08	يمثل عوامل نجاح المرأة قياديا	343
09	ترتيب أداء أفراد العينة لأدوارها حسب الأهمية والأولوية	378

IV. قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	نموذج الإستمارة بالمقابلة
02	خريطة تمثيل المرأة في الحياة السياسية (الترتيب العالمي للنساء في الجهازين التنفيذي والبرلماني للحكومات) لعام 2019 .
03	صور تُجسد التسرب الوظيفي عند المرأة في منطقة الخليج (دراسة إستقصائية شارك فيها 600 امرأة ذات مناصب عليا)
04	صور تُجسد عراقيل و فرص المشاركة الإقتصادية للنساء في الجزائر

مقدمة

شكّل موضوع عمل المرأة أهمية خاصة في حقل الدراسات الإجتماعية والإنسانية المعاصرة فقد اكتسبت هذه الظاهرة أهميتها في تطور الأوضاع السياسية والإقتصادية والإجتماعية وكذا الثقافية للمجتمع التي ألزمت ضرورة إشراك العنصر النسوي في مختلف الأنشطة التنموية إلى جانب الرجل باعتبار المرأة تشكل نصف المجتمع السكاني كما أنها تعد أحد الأبعاد الهامة التي يقاس على أساسها تقدم المجتمع ونموه اقتصاديا واجتماعيا.

وكما هو معلوم فإن المرأة الجزائرية فرضت وجودها بمساهماتها واجتهادها من خلال تواجدها في الإدارات العمومية والمعامل (المهن البسيطة) ، و بمرور الوقت احتلت المرأة حيزا كبيرا بفضل زيادة طموحها في تحصيل العلم فطرقت من خلاله مختلف المجالات ، الأمر الذي خلق لديها وعيا بأدوارها ومكانتها داخل المجتمع وفتح لها الأبواب لإحتلال وظائف إشرافية وقيادية التي كانت حكرا على الرجل في وقت مضى ، فالمرأة اليوم يمكن لها أن تكون في أي منصب و أن تشغل أيّ وظيفة دون عقدة أو يكون ذلك بدعة غير متقبلة في المجتمع ، حيث تزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات تماشيا مع متطلبات العصر الحديث ، أين أصبح العمل من أولويات الأمور التي تفكر فيها المرأة بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة كتأمين مستقبلها وتحقيق ذاتها واستقلالها المادي والمعنوي بل أصبحت الأسرة تدفع بابنتها إلى التّمدرس أكثر وتتقبل أن تعمل بعد التخرج من الجامعة أكثر من أي وقت مضى .

إن تولي المرأة (الزوجة) للوظائف الإشرافية والقيادية ضرورة ملحة فرضها التطور الثقافي السريع الذي شهده المجتمع الجزائري، وهو ما أدى إلى تغيير أدوارها داخل الأسرة وتحسن مكانتها تدريجيا داخل المجتمع، فلم تعد ذلك الكائن الضعيف والتابع الذي لا بد من حمايته وإعالته، أصبحت تساهم في بناء أسرتها وتحمل العديد من المسؤوليات التي كانت حافزا على حصولها على مكانة معتبرة داخل الأسرة والمجتمع نتيجة وصولها إلى مستويات عليا من التعليم ومشاركتها الرجل مختلف الوظائف.

لكنها في نفس الوقت أضافت لنفسها أدوارا جديدة على أدوارها التقليدية المنسوبة إليها مما جعلها تكون أمام تحديان هما دورها الأسري(زوجة،أم، ربة بيت..) و دورها المهني(مسؤوليات المنصب القيادي) معا، مما قد يجعلها تعيش صراعات وضغوطات و مشاكل ناتجة عن عبئ الإزدواج

الوظيفي ،لذلك نجدها تلجأ أو تتبع إستراتيجيات أو ممارسات أو حلول تنظيمية لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة في الداخل و الخارج دون تقصير .

ولمحاولة الإحاطة بهذا الموضوع أكثر و الإمام بمختلف جوانبه قدر الإمكان، تكونت الدراسة من **جانين نظري و ميداني** كل جانب يتكون من عدد من الفصول فضلا عن المقدمة، بحيث يتكون الجانب النظري للدراسة من خمسة فصول.

يهتم **الفصل الأول** بالبناء النظري للدراسة من أسباب إختيار الموضوع، و أهدافه وأهمية الدراسة و الإطار الإشكالي المتضمن للفرضيات ،إلى جانب ضبط المفاهيم المحورية المستخدمة في الدراسة، و كذا المقاربة النظرية، بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات السابقة المشابهة أو القريبة من الدراسة، مع الإشارة إلى أهم صعوبات البحث.

الفصل الثاني يهتم بدراسة مكانة ووضعية المرأة تاريخيا واجتماعيا، من خلال عرض مكانة ووضعية المرأة عند بعض المجتمعات القديمة، المرأة العربية قبل الإسلام، ومكانتها في الشريعة الإسلامية، وأثناء عصر النهضة، بالإضافة إلى التطرق إلى الإتجاهات الأساسية في دراسة دور المرأة العربية ومركزها الإجتماعي، وفي الأخير تم التطرق إلى مكانة المرأة في المجتمع الجزائري قبل و أثناء الإحتلال الفرنسي و خلال الثورة التحريرية و بعد الإستقلال.

أما **الفصل الثالث** تناول التنشئة الإجتماعية للفتاة داخل العائلة الجزائرية التقليدية، من خلال عرض تاريخية الأسرة الجزائرية في مرحلة ما قبل الإستعمار الفرنسي وأثناء الإستعمار الفرنسي وتداعياته على الأسرة ،إضافة إلى تعريف الأسرة الجزائرية،مع التطرق إلى التنشئة الإجتماعية للفتاة داخل العائلة التقليدية و وضعية المرأة في المجتمع التقليدي.

في حين إهتم **الفصل الرابع** بدراسة مراحل التغيير الإجتماعي والثقافي وتأثيره على الأسرة و المجتمع الجزائري ، مع الإشارة إلى مظاهر تغير المكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية كتطور وضعها التعليمي و المهني، ثم التطرق إلى مراحل تطور العمل النسوي في المجتمع الجزائري.

أما **الفصل الخامس** إهتم بدراسة أثر تولي المرأة للمناصب القيادية وتأثيره على أدوارها وحياتها الأسرية،حيث تم في البداية عرض ماهية القيادة و أهميتها و التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لها وشروط نجاحها، و تخصص هذا الفصل أيضا بدراسة القيادة النسائية و عوامل نجاحها و أهم مشكلات و المعوقات التي تواجهها في تبوؤ المرأة المناصب العليا و القيادية و تحول دون وصولها إليه خاصة المرأة الجزائرية ،و دراسة مشكلات صراع الأدوار ومظاهره عند المرأة الجزائرية

المتزوجة في المواقع القيادية و أدوارها ،ثم التطرق إلى أهم الإستراتيجيات والممارسات التي تتبعها المرأة القيادية للحد من صراع الأدوار لديها وتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة.

أما الجانب الثاني فهو يشمل الدراسة الميدانية للدراسة و يتكون من فصلين رئيسيين و هما: **الفصل السادس** الذي تم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية عبر عرض المناهج و تقنيات جمع و تحليل المعطيات و العينة و مجالات الدراسة الميدانية،لنصل في الأخير إلى **الفصل السابع** الذي كان بمثابة الأساس للتأكد من صدق الفرضيات حيث ضم بناء و تحليل جداول البيانات الشخصية والفرضيات الثلاث، ثم عرض نتائج فرضيات الدراسة.

و في الأخير تم عرض **الإستنتاج العام** العاكس لمدى تحقق فرضيات الدراسة ،فضلا عن تقديم بعض التوصيات و المقترحات التي خرجت بها الباحثة، و من ثم خاتمة الدراسة والبيبلوغرافيا والملاحق.

.i الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول | البناء النظري لموضوع الدراسة

1.1 أسباب اختيار الموضوع:

لا شك أن التغيرات البنائية التي يشهدها المجتمع الجزائري وبخاصة في العشرية الأخيرة من القرن الماضي وحتى الآن، على جميع الأصعدة والمستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية...، قد انعكست بشكل مباشر أو غير مباشر على الأسرة الجزائرية بوجه عام، وأوضاع المرأة ومكانتها بشكل خاص.

وإذا كانت تلك التغيرات تبدو واضحة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، فإنها تبدو أكثر وضوحاً على الصعيد الثقافي والقيمي، الأمر الذي أدى إلى ظهور قيم جديدة تتعلق بالمرأة الجزائرية ومكانتها وأدوارها الحالية والمستقبلية بوصفها انعكاساً للتحويلات التي يعيشها المجتمع.

وانطلاقاً من ذلك فإن قضايا المرأة أصبحت في الآونة الأخيرة تحتل أهمية خاصة في المجتمع على الصعيد السياسي والاجتماعي والثقافي، وأصبح موضوع المرأة من المواضيع الهامة التي جلبت اهتمام الباحثين المعاصرين بحكم الأهمية المتزايدة التي أصبح المجتمع الدولي يوليها لها خاصة في السنوات الأخيرة، باعتبارها مطلباً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة و الشاملة وهو ما أجمعت عليه مختلف المنظمات الدولية و المحلية.

حيث أفرز هذا الاهتمام اتجاهات تؤكد على أهمية دور المرأة الجزائرية ومكانتها خاصة في مجالات العمل والمشاركة الاجتماعية في مختلف المجالات، مما أسهم في تغيير نظرة المرأة لذاتها، فلم تعد تؤيد فكرة القيام فقط بأدوارها التقليدية، وإنما المشاركة في العديد من القطاعات.

وفيما يتعلق باختيار موضوع الدراسة، فيرجع إلى مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية.

1.1.1 الأسباب الذاتية

1- إن من أهم الأسباب التي دعت إلى اختيار هذا الموضوع هو الميل الشخصي للدراسات التي تخص الأسرة و المرأة من جميع الجوانب، بالإضافة إلى أهمية دور المرأة الجزائرية ومكانتها في المجتمع مما تقدمه من أدوار ووظائف في مختلف المجالات بدءاً بالأسرة، ومروراً بقطاعات العمل المختلفة وصولاً إلى المشاركة الاجتماعية في مختلف المجالات.

2- تزايد معدلات دخول المرأة إلى سوق العمل وتزايد طموحها في تحصيل العلم، ومنافستها الرجل في مختلف المواقع الوظيفية.

3- الكشف أو البحث عن أهم الإشكالات التي يطرحها اقتحام المرأة للوظائف الإشرافية أو القيادية بالتركيز على المرأة المتزوجة والتي لديها أطفال، إذ أنها تكون عرضة من غيرها لعمليات التصارع

4- والتضارب بين الأدوار، وذلك لما لديها من مسؤوليات عديدة كزوجة وأم بالإضافة إلى مسؤوليات الوظيفة المتعددة.

2.1.1 الأسباب الموضوعية

1- التخصص الدراسي المتمثل في علم الاجتماع العائلي والذي يهتم بشكل خاص بالمشاكل التي تصادف الأسرة وبنائها، وكون المرأة تشغل دورا فعالا داخل الأسرة والمجتمع، فقد دفعنا ذلك للبحث والتقصي عن الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة التي تشغل الوظائف الإشرافية و القيادية، ومدى تأثير ذلك على مكانتها الاجتماعية وما سيحدثه من تغيرات على أدوارها الأسرية.

2- تزايد عدد النساء في المواقع القيادية، وخصوصية أدوارهن، عوامل شجعتنا على إلقاء الضوء عليها من خلال هذه الدراسة.

2.1. أهمية الدراسة:

ينطوي موضوع الدراسة على قدر كبير من الأهمية وهو من المواضيع الجديرة بالبحث و التمحيص نظرا لأهمية الظروف و المتغيرات التي أحاطت بالمرأة المعاصرة خاصة في المجتمعات الراهنة، ونظرا لأهمية المرأة و كونها ركيزة أساسية في إرساء قواعد و أسس صحيحة لبناء المجتمع السليم يقوم على المشاركة و المساواة ، فالمرأة اليوم تعد عنصرا هاما فاعلا في عملية التنمية في مختلف ميادين و قطاعات العمل .

ولقد باتت مشاركة المرأة مشاركة كاملة و فعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع المستويات ،السلطة وصنع القرار في الحياة السياسية و الإقتصادية و العامة،من المطالب الدولية ،باعتبارها مقياسا تقاس به الدول من حيث ضرورة تحقيق المساواة المتبعة من طرف كل دولة في تجسيد ذلك في ظل حماية دولية لهذه التطبيقات،و هو ما عمل به المؤسس الدستوري الجزائري سنة 2008،و أصبح مشروع تمكين المرأة الجزائرية في مختلف القطاعات كأحد مشاريع محور التنمية البشرية لزيادة معدل فرص النساء في تولي المناصب القيادية و تعزيز مشاركتها في رسم السياسات و صنع القرار،عبر إتاحة الفرص لها و توفير مختلف السبل لتمكينها.

لذلك تعد مثل هذه الدراسات مجالا لطرح الإشكاليات و المتغيرات التي تبين صورة المرأة في المجتمع و خاصة المجتمع الجزائري بهدف فهم و تحليل المعطيات و الوقوف أمام الرهانات و تحديد العقبات التي تحد من تمكين المرأة الجزائرية كمحاولة لتخطيها و تحسين و تفعيل الإستراتيجيات التنموية الأنثوية و المستقبلية.

و أخيرا تتضح أهمية هذه الدراسة بما ستضيفه نتائجها إلى المجال العلمي الأكاديمي، كما يمكن الإستناد إليها في إدراج أدوار و مناصب قيادية مناسبة للمرأة في الخطط التنموية أو الجهات المعنية بتطوير الإتجاهات الاجتماعية نحو مشاركة المرأة و توليها لمناصب قيادية كالمنظمات النسائية ووزارة الثقافة و الوزارة المنتدبة لقضايا المرأة و الأسرة، وغيرها من المؤسسات التعليمية والإنتاجية و الخدماتية و غيرها .

3.1. أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي أهداف تتحدد حسب طبيعة الموضوع يسعى الباحث للوصول إليها، لذا فإن من بين أهداف دراسة هذا الموضوع ما يلي:

- معرفة أهم التغييرات التي طرأت على مكانة المرأة و أدوارها داخل الأسرة الجزائرية من خلال توليها للوظائف الإشرافية و القيادية.

- التعرف على مستوى صراع الأدوار الذي تعاني منه نتيجة تعدد أدوارها، ومدى تأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية المتوقعة منها حيث تتعدد الأدوار التي تؤديها منها ما يتعلق بدورها كزوجة (والذي يتحدد من خلال الإهتمام بالزوج و العلاقة التي تربطهما)، و منها ما يتعلق ببورها كأم (و الذي يتحدد من خلال العلاقة التي تربطها بأبنائها و قيامها بمجموعة الوظائف التربوية، العاطفية، الرعاية، المتابعة، المراقبة...)، و دورها كربة بيت (تقوم بالواجبات المنزلية وتدير شؤونه المختلفة).

- التعرف على أهم الإستراتيجيات و الممارسات التي تتبعها المرأة (الزوجة) للتكيف مع تداعيات صراع الأدوار لديها ولتحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية و دورها القيادي في موقع عملها.

- إبراز المعوقات أو المشاكل التي تتلقاها المرأة العاملة الجزائرية في هذا المجال، و التي تمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية في مختلف القطاعات، و معرفة العوامل الثقافية و الاجتماعية والشخصية التي تمنع و تحد من تقدمها، رغم وجود الكفاءات المؤهلة للوصول إلى أعلى مراتب السلم الوظيفي.

- إعطاء هذه الفئة الاجتماعية المهنية حقها في الدراسة بغرض معرفة أوضاعها والمكانة التي تحملها هذه الفئة داخل الأسرة والمجتمع.

1.4 الإشكالية :

يشهد المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات تزايداً في معدلات دخول المرأة إلى سوق العمل ويتحقق ذلك من منظور تطبيق المساواة في حقوق الأفراد داخل المجتمع وحرصاً على الاستفادة من قدرات المرأة على ضوء فرص التعليم والتكوين المتاحة للجنسين، وعلى ضوء إثبات المرأة لكفاءتها في معظم المهن، و ما يمكن الإشارة إليه أن عمل المرأة في الجزائر كان في بدايته ضعيفاً و يقتصر على قطاعات معينة كالتعليم والصحة و الإدارة مقارنة بالقطاعات الأخرى، و يرجع ذلك إلى النظرة السائدة حتى وقت قريب والتي تعتبر التعليم والطب أنبل و أكثر المهن احتراماً للمرأة لمواءمة ظروف العمل (التوقيت ، طبيعة العمل) لمكانتها و أدوارها و إلتزاماتها العائلية .

لكن في وقتنا الحالي و نظراً لعوامل عديدة من أهمها عامل التغيير الإقتصادي و الثقافي الذي أدى إلى حضور المرأة في الساحة العلمية والعملية كمطلب شرعي لا مفرّ منه ، بالإضافة إلى عوامل عديدة تتعلق بطبيعة و تنوع التخصصات التي تتبعها المرأة سواء في الجامعات أو في معاهد التكوين ، إضافة إلى غلاء المعيشة و تدهور المداخيل ، زيادة إلى ارتفاع معدل البطالة... وغيرها من العوامل التي ساعدت على التراجع الملحوظ -رغم كونه نسبياً - في مسألة توجيه المرأة إلى مجالات محددة تتناسب مع عادات و تقاليد المجتمع .

حيث نجد المرأة اليوم تنشط في عدة مجالات كلّ واحدة حسب مستواها و تخصصها ، الأمر الذي دفعها بالطموح للوصول إلى مجالات أخرى جديدة كإقتحامها مجالي القضاء و العدالة و العمل السياسي و احتلالها وظائف قيادية و إشرافية ، ومواقع السلطة و اتخاذ القرار داخل المؤسسة و التي كانت في الماضي خاصة من خصوصيات الرجل .

أصبح موضوع اقتحام المرأة و تسلمها المناصب العليا و القيادية و مشاركتها في صنع القرار يكتسي أهمية كبيرة واهتماماً من المؤسسات سواء على المستوى الوطني أو الدولي ، كما أنه يعتبر مؤشراً للحدثة ، حيث "أقرت جميع الإتفاقيات و المواثيق و العهود الدولية بمبدأ المساواة بين الرجال و النساء، و أكدت على ضرورة القضاء على التمييز بجميع أشكاله، و خصص مؤتمر بكين في سبتمبر 1995م، مساحة معتبرة لمحور وصول النساء للسلطة و مواقع صنع القرار"^[1] ،

(1) هويدا عدلي، المشاركة السياسية للمرأة، مؤسسة فريدريش بيرت مكتب مصر، مصر 2017، ص:65.

و تمت متابعة تنفيذ قراراته و توصياته من خلال الدورة الإستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة الموسومة بـ"المرأة عام 2000"^[1] و حثت الحكومات على ضرورة إفرغها في قوانينها الداخلية و على رأسها الدساتير، وهو ما عمل به المؤسس الدستوري الجزائري على تجسيده^[2]. حيث عملت فيها السلطة على سن قوانين و إصدار نصوص تشريعية لصالح تقدم المرأة، فكان من أهمها التعديل الدستوري لسنة 2008، و إدراج المادة 31 مكرر منه و القانون العضوي لعام 2012 الذي حرصت الدولة الجزائرية على توسيع مشاركة المرأة من خلال التمثيل الحصري أو الكوتا النسائية^[3].

و قد أورد تقرير التنمية البشرية للمجلس الإقتصادي الاجتماعي (2016) أن النساء يشكلن 50% من الحاصلين على شهادات التعليم العالي، وتشكل النساء أزيد من ثلث سلك الأساتذة الجامعيين، أما بالنسبة للقضاء فقد مثلن نسبة 45% من القضاة و تبلغ نسبتهن 20 في المحكمة العليا كما يشغلن أيضا مناصب رئيسات مجلس الدولة، رئيسات محاكم، وكليات جمهورية وقضاة تحقيق، و في ما يخص قطاع التربية والتعليم حيث تم تأنيث التأطير البيداغوجي بنسبة تفوق 50% على مستوى ثلاثة أعمدة الإبتدائي، المتوسط، الثانوي وتقلدت النساء عدة مسؤوليات كمديرات للمؤسسات التربوية، ومديرات التربية والتعليم حيث سجل تطورا ملحوظا على مستوى التأطير النسوي للوظيفة الطبية و الشبه طبية ما يمكن إحصاء أزيد من 50% أستاذة مساعدة و أكثر من 48% شبه طبيبات و إشارات مسيرة بالمؤسسات، و أدمج العنصر النسوي أيضا في مختلف الهيئات المشكلة للدولة، خاصة الجيش الوطني الشعبي مع تعيين إمرأتين في رتبة لواء، و 32% منهن تتولين مسؤوليات سامية في الدولة وهي نسب في تزايد^[4].

(1) صفاء الشويحات، المعوقات الاجتماعية و الثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد 1، 2017، ص: 101.

(2) عباسة صورية دربال، "توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي أم استجابة لمطلب دولي"، *المجلة الجزائرية للدراسات و السياسة*، المجلد 5، العدد 2، سنة 2018، ص: 146.

(3) صبيحة حمدا، *المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في المجتمع المحلي مدينة وهران نموذجا*، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2015، ص: 1.

(4) عائشة قوادري، "لوج النساء مناصب إتخاذ القرار"، *مجلة حقوق الطفل والمرأة*، رقم (38) جانفي - مارس 2017، مركز الإعلام و التوثيق حول حقوق الطفل و المرأة، الجزائر، ص: 21-23.

أما بالنسبة للقطاع الخاص إرتفع عدد النساء المقاولات حسب المركز الوطني للسجل التجاري الذي صرح أنه خلال الخمس سنوات الأخيرة إرتفع عدد النساء المسيرات بحوالي 56 % نهاية فيفري 2017^[1].

يعتبر دخول المرأة إلى فضاءات عمل كانت ممنوعة عليها في الماضي مؤشرا هاما يدلّ على تجاوز المفاهيم التقليدية للقيم والعادات و التقاليد في مجتمعنا، حيث تشير بعض الدراسات التي تناولت المجتمع الجزائري، إلى أن العائلة الجزائرية التقليدية يخضع توزيع الأدوار و احتلال المراكز و مجالات العمل فيها لشروط بيولوجية و روابط الدم والسن وغيرها « حيث يمثل الرجال (...) السلطة العامة الروحية و السياسية و الإقتصادية ، أما النساء فهن سيدات المنزل »^[2]، يقتصر دورهن عموما على إدارة شؤون البيت ، خدمة الذكور ، الإنجاب، وكذا اختيار الزوجة للأبناء، مع تحديد أدوار كل منهما ، ولا يجوز للمرأة إلا أن تتحرك في مجال ضيق و مغلق لا يمكنها تجاوزه أو التعدي عليه ، وهو مجال البيت كونها تحمل الشرف العائلي ، و في هذا الإطار يشير " بيار بورديو " P.Bourdieu " « إن الدار المرأة ، (...) هو المقدس أي الداخل ، و بآتم معنى الدقة هو العالم الأنثوي عالم الأسرار ،المجال المغلق الذي يعكسه المجال الخارجي المخصص بالرجال »^[3] ،أي كل ما يستدعي الحماية و الدفاع « و المقدس هنا هو المرأة المخلوق الضعيف المههد بالتلوث »^[4] . و خروجها يكون بشروط معروفة لدى الجميع أما نشاطها خارج البيت محدود جدا و يقتصر على نشاطات محدودة كمساعدتها للزوج في القيام بالعمل الزراعي (الإنتاج المعاشي) و بعض الحرف اليدوية. إن تقسيم الأدوار بين الجنسين في المجتمع عامة وفي الأسرة خاصة، تتحكم فيه جملة من الأسباب والعوامل. ففضلا عن ثقافة المجتمع وقيمته التي تعتبر جزءا من البناء السوسيوثقافي للمجتمع والمرجعية التي يعود إليها الأفراد عند إصدار أفعالهم، فإن العوامل الإقتصادية والإجتماعية تساهم بقسط كبير في ذلك.

إن فتح المجال أمام المرأة لإحتلال وظائف إشرافية أو قيادية ، وتبوءها لمواقع المسؤولية

(1) قاشي خالدي و آخرون *دور المرأة المقاولة في التنمية*، كتاب أعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية -تحديات وحلول- ،المنعقد يوم 10 أفريل 2017، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية ،جامعة علي الونيسي - البليدة 02، الجزائر ،ص:288.

(2) مصطفى بوتقوش، *العائلة الجزائرية التصورات والخصائص الجديدة* ، ديوان المطبوعات

الجامعية بالجزائر، الجزائر، 1996، ص:120.

(3)(4) Pierre Bourdieu , " *Esquisse d'une théorie de la pratique, précédé de trois études d'ethnologie kabyle* Librairie", Droz ,Genève ,paris, 1972,p:35- 36.

و المساهمة في اتخاذ القرارات، وكذا انخراط عدد كبير من النساء اللاتي اقتحن هذا المجال الجديد و الصعب ، نظرا لخصوصية المجتمع و خصوصية الموقع و المنصب الذي يتطلب الكثير من الوقت و الجهد و الإنضباط و الصرامة والتحدي الدقة الإلتزام الحضور الدائم... وغيرها من الخصائص التي يتطلبها المنصب السامي ، كما أنه يقلص من وقتها الذي تمنحه لنفسها ولأفراد أسرتها خاصة وأن المرأة تعمل في وسط و محيط، وإن كان يعرف تغييرا على مستوى القوانين والنصوص ، إلا أنه لا زالت تحكمه الكثير من المعايير و القيم التقليدية و العادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع الذي قد يرفض أو يقبل حضور المرأة في مجالات كانت حكرًا على الرجل .

لا يمكن الحديث عن الزوجة بمعزل عن دورها المركزي داخل الأسرة " إذ ثمة مقولة تقيّد بأن النجاح الذي تحقّقه المرأة العاملة مهما كان عظيماً و ثميناً ، لا يعتبر نجاحاً إذا رافقه فشل في المنزل، بمعنى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين العمل داخل المنزل و خارجه"^[1]، إذ عليها أن تقوم بأدوارها الأسرية التقليدية المتوقعة منها و المتمثلة في دورها كزوجة ترعى شؤون زوجها و تلبّي احتياجاته المختلفة، دورها كأم تربي أبناءها و ترعاهم جسدياً و نفسياً واجتماعياً وتتابع تحصيلهم الدراسي، دورها كربة بيت تقوم بإدارة شؤونه المختلفة (طبخ، تنظيف، ترتيب، شراء... وغيرها) دورها الاجتماعي مع الأهل و الجيران و الأصدقاء .

إن تولي الزوجة لمناصب قيادية لم يقلل أو ينقص من مسؤولياتها وأدوارها داخل الأسرة الملقاة على عاتقها كأم، وزوجة، وربة بيت، وفق ما تميليه وتحدده القيم الثقافية والاجتماعية للمرأة، بالإضافة إلى دورها كأمراة وزوجة عاملة تتقلد مناصباً قيادية يبتسم بالجدية و الصرامة والإنضباط، و المسؤولية... وغيرها والذي تسيره أيضاً قوانين و نظم تضبطه.

هنا نجد أن خروج المرأة للعمل وتبوئها للوظائف الإشرافية و القيادية يزيد من عدد الأدوار الموكلة أو المنسوبة إليها و التي تتطلب قدراً من الوقت و الجهد و الطاقة، هذه الأدوار المتعددة بعضها متداخل ، و بعضها متضارب، فضلاً عن تعدد و تعارض التوقعات المنتظرة منها في كل دور تقوم به، الأمر الذي قد يعرضها إلى مشكلة صراع الأدوار خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار"^[2].

(1) جهاد ذياب الناقل، الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011، ص:5.

(2) بتصرف، سامية حسن الساعاتي، المرأة و المجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2006، ص:67.

إن خصوصية مهام و دور المرأة في المناصب القيادية يتطلب دعما و مساندة من طرف الجميع خاصة الزوج و الأبناء، الأقارب ، زملاء العمل ، و المجتمع ككل . لهذا سيتم من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى تأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة الجزائرية، و معرفة صراع الأدوار الذي تعاني منه نتيجة تعدد أدوارها و تضاربها أحيانا، و مدى تأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية المتوقعة منها(دورها كزوجة، أم، ربة بيت...)، و إبراز أهم الإستراتيجيات التي تتبعها للتكيف مع تداعيات صراع الأدوار لديها و لتحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية ودورها القيادي في موقع عملها.

ومن هنا نطرح التساؤلات الآتية:

- 1) -هل يمكن لتولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية أن تلعب دورا في تغيير مكانتها وأدوارها (التوزيع التقليدي للأدوار) داخل الأسرة؟
- 2) -إلى أي مدى تعاني المرأة المتزوجة التي تتولى المواقع القيادية والإشرافية من صراع الأدوار نظرا لتعدد و تضارب و اصطدام الأدوار أحيانا بين المجال الأسري و المهني ؟ وهل لذلك تأثير على أدائها لأدوارها الأسرية المتعددة والمنسوبة إليها ؟
- 3) -إلى أي مدى تستطيع المرأة التي تشغل وظيفة إشرافية و قيادية تحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية في (الداخل) ، و دورها القيادي في موقع عملها في (الخارج)؟ وما هي الطرق أو الإستراتيجيات التي تلجأ إليها لتحقيق ذلك؟

1.5 فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى:

يؤدّي تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية إلى تغيير في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة.

الفرضية الثانية:

تعاني المرأة المتزوجة التي تتولى وظائف إشرافية و قيادية من صراع الأدوار نظرا لتعدد أدوارها الموكلة إليها ، مما قد يؤدي إلى التقصير في أدائها لأدوارها الأسرية.

الفرضية الثالثة:

تتبع المرأة (الزوجة) التي تشغل وظيفة إشرافية أو قيادية بعض الممارسات و الإستراتيجيات لتحقيق التوازن بين دورها الأسري (في الداخل) و الوظيفي (في الخارج).

6.1 تحديد مفاهيم الدراسة:

. مفهوم العمل:

يستخدم مصطلح "عمل"، "وظيفة"، "مهنة" للدلالة على فئة النشاطات المأجورة، وفي بعض الأحيان كمترادفات تؤدي نفس المعنى فهي تستخدم غالبا بصورة متداخلة، لذا كان علينا في هذه الدراسة قبل إعطاء مفهوم "الوظيفة الإشرافية و القيادية" القيام بإدراك الفروقات بين هذه المصطلحات.

. العمل :

ويمثل "مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات بالدرجة التي يمكن معها تغطيتها جميعا في تحليل واحد"^[1]، وهناك من يحدد العمل أنه يمثل كل نشاط إنتاجي سواء أكان في شكل مهنة أو وظيفة أو حرفة.

وهناك من يعني بمصطلح مهنة إلى مفهوم العمل اللذان يمثلان كل نوع النشاط يزاوله الفرد الراشد، ويقضي فيه جزءا معيناً ومستمرًا في مواعيد محددة من وقته، كما أن هناك من يرى أن العمل هو الجهد العضلي والفكري الذي يبذله الفرد مقابل أجر ما، ولكن هناك من يزيد عن هذا التعريف بأن "العمل بصوره المختلفة ليس مجرد بذل جهد عقلي أو مادي للتأثير على الأشياء المادية أو غير المادية المحيطة بالفرد للوصول إلى نتيجة ما، لكنه في واقعا الأمر عبارة عن تفاعل بين الفرد والبيئة الاجتماعية، حيث يحاول الفرد من خلاله أن يحقق الأهداف التي تمكنه من الحصول على الاستحسان الاجتماعية التي يشبع رغباته وحاجاته"^[2].

. الوظيفة

تمثل مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي ينجزها فرد واحد، وترتبط هذه الواجبات بعضها ببعض لأداء عمل معين، كما هناك من يعرفها "كل عمل يشغله الإنسان لدى الآخر أو لدى مصلحة حكومية أو شركة مساهمة وتكون في الغالب كتابية أو إدارية"^[3].

. المهنة

وهي النشاط الذي يشغله الفرد لمصلحته أو لدى الآخرين كمؤسسة أو شركة، فهي تمثل المركز الأساسي لأوجه نشاط الفرد وما يتبع ذلك من نشاط فكري، وقد عرف "شارتل Shartle" المهنة بأنها "مجموعة من الأعمال أو الوظائف المتشابهة التي توجد في مختلف المؤسسات"^[4].

(1) عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن-دراسة علمي تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع-، دار النهضة العربية، 1962، ص:12.

(2) عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني و اجتماعيات العلم، دار الفكر العربي، الجيزة، 1976، ص:321.

(3) نفس المرجع ، ص:37.

(4) عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، مرجع سبق ذكره، ص:12.

القيادة: هي القدرة التي يستأثر بها المدير على مرؤوسيه وتوجيههم بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته، فهي إذن القدرة على توجيه سلوك الناس في جماعة في موقف لتحقيق هدف أو عدة أهداف، وقد ذهب "حسين عبد الحميد أحمد رشوان" إلى أن القيادة تقع في قمة الهرم الوظيفي، ولها دور دينامي يتمثل في التخطيط والتنسيق وصياغة أهداف وأغراض المؤسسة ورسم السياسات والمراقبة، واتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على آخرين واستخدام السلطة الرسمية، عن طريق التأثير والإستمالة بقصد تحقيق هدف معين" [1].

الإشراف:

الإشراف هو عملية يقوم بها المشرف لمساعدة الجماعات على تطوير و تحسين مهاراتهم بما يتوافق و قدراتهم بغرض الوصول الى أفضل المستويات الممكنة [2] و هو أيضا عملية التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد الهدف و الحصول عليه [3] وهو عملية مساندة و توجيه و رقابة لجهود العاملين و تحقيق أهداف المؤسسة في إطار العلاقات الإنسانية التي تنظر للعامل على أنه مجرد أجير أو أداة إنتاجية" [4].

المشرف:

هو كل فرد يقوم بإرشاد العمال ودفعهم لتحقيق الإنتاج كما ونوعا في حدود الزمن المرغوب فيه وفق اتجاه الأهداف المتفق عليها" [5] وهو أي شخص يراقب أو يربط أو ينسق العمل عن طريقة الأوامر والتعليمات والسعي الى إشباع حاجات العمال ورفع روحهم المعنوية [6].

تعريف الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية:

تعددت التسميات المتداولة في التعريف بالمناصب القيادية مما تضمنته العديد من النصوص التشريعية و القانونية في الدولة، حيث تُعرّف أيضا بمناصب المسؤولية أو النوعية أو التأطيرية، أو المناصب العليا، الوظائف العليا، المناصب السامية، الإطارات العليا، الإطارات السامية، الوظائف الإشرافية، مناصب السلطة و إتخاذ القرار، ولا تعد حقا مكتسبا بل تكليف و أي كانت التسميات فإن الهدف منها واحد يتجلى في التحكم و التسيير الجيد و خدمة للمرفق العام، وهي إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة دراسة في علم الإجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب

الجامعة، الإسكندرية، 2009، ص: 20-21.

(2) صالح الشبكي: العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الجديدة، القاهرة، 1995، ص: 148.

(3) محمود ابو النيل، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، دون تاريخ، ص: 627.

(4) صباح الدين علي، مقدمة الخدمة الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1958، ص: 88.

(5) مصطفى زيدان: الإشراف والإنتاجية، دار الدبلجة المصرية، مصر، دون تاريخ، ص: 199.

(6) صالح الشبكي، مرجع سبق ذكره، ص: 201.

في التسيير الجيد للموارد البشرية، وفي تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة، الغاية منها المنفعة العامة^[1].

وتعتبر مناصب المسؤولية بوجه عام عبارة عن مقصورة للقيادة الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يوليها اهتماما بالغاً (...). انطلاقاً من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والذي أعطى لأول مرة تعريفاً لتلك الوظائف و المناصب، وهو كالآتي:

تعريف المناصب العليا في الدولة:

جاء في المادة 10 من الأمر 06-03 ما نصه: « زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا؛ و المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، هدفها الإشراف و المتابعة و التصويب كلما لزم الأمر (...)»^[2].

التعريف الإجرائي للمرأة التي تتولى وظائف إشرافية و قيادية:

وهو المتغير محل اهتمام الدراسة، نقصد به المرأة العاملة القيادية التي تشغل أو تتولى وظائف إشرافية أو قيادية مثل وزيرة، عميدة، مديرة مؤسسة، قاضية، مستشارة، رئيسة قسم، رئيسة مصلحة... وغيرها، و هي المرأة المتزوجة المنجبة، تسند إليها مسؤولية محددة المهام و التي تمكنها أحيانا من إصدار الأوامر و اتخاذ القرارات المصيرية أو الإستراتيجية بإسم المؤسسة و لفائدتها، و تقوم بمسؤوليات معينة داخل المؤسسة تتدرج مهتمها ضمن التسيير و تولي المسؤولية و الإشراف على عدد من العاملين، ومسؤولية إتخاذ القرارات الخاصة بهم و بأعمالهم، أو التحكم و المراقبة و التسيير و التوجيه و التنظيم في المؤسسة، ولها مكانة خاصة و محددة تنص عليها مختلف القواعد القانونية، و هي التي تحصلت على تكوين عالي أي لديها شهادة جامعية أو تكوين محصل عليه ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة و الترقية، تعمل في ميادين مختلفة سواء كانت تقنية، إدارية، قانونية، تجارية أو مالية، و التي تنتمي إلى فئة الإطارات، مقابل تقاضي أجره تكون من بين أعلى ما يتقاضاه مسيري المؤسسة أو غيرها التي تنتمي إليها، وبذلك تضيف لنفسها دورا بجانب دورها الأسري.

(1) بن أحمد علي، "الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر"، *المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية*، قانون 06-03- المؤرخ في جويلية 2006، مجلد 50، العدد 04، ماي، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2018، ص: 159.

(2) نفس المرجع، ص: 168.

التعريف الإجرائي للدور القيادي للمرأة:

هو المركز الإجتماعي الذي تشغلها المرأة في منصبها القيادي من خلال امتلاكها لمجموعة من المهارات التي تخولها القيام بهذا الدور.

الفرق بين الوظائف الإشرافية و القيادية (حسب توظيف الدراسة الحالية لهاذين المفهومين) :

الشرح المفصل في الأتي:

الجدول رقم (01): الفرق بين الوظائف الإشرافية و القيادية

الوظائف أو المناصب القيادية	الوظائف الإشرافية
تتواجد في القيادة الإدارية العليا للمؤسسة	تتواجد في الإدارة الوسطى للمؤسسة
تتمثل في مناصب المسؤولية الحساسة جدا و الدقيقة في المؤسسة، وأحيانا تكون أعلى منصب في هرم الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	تتمثل في مناصب المسؤولية داخل المؤسسة (بتنوع العمل: فني، إداري، إستشاري)
مهامها يكون صاحبها إطار سامي صاحب سلطة تقديرية تمكنه من إتخاذ أي قرار يتعلق بمصير المؤسسة التي ينتمي إليها و يباشر مهام عليا قيادية تمنح صاحبها السلطة وقوة التصرف، التسيير الجيد للمؤسسة، وتنفيذ مخططات الدولة و تحقيق أهداف المؤسسة.	مهامها تتولى الإشراف على الموظفين، و مراجعة أعمالهم، القيام بعمليات الإدارة، التخطيط، التنظيم التنسيق، المتابعة، الإشراف العام أو المباشر على أعمال المرافق و الإدارات والمشاريع، إتخاذ الإجراءات في حدود الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
و الفئات التي تصنف ضمن المناصب القيادية تكون عادة منتمية مباشرة لمجلس إدارة، رئاسة، أو نيابة، وزير، مدير مؤسسة، أو مقاول، مسؤول تقني ، إطار سامي، قاضي..... الخ .	و الفئات التي تصنف ضمن الوظائف الإشرافية الهيكلية مثل (رئيس قسم، رئيس مصلحة، مستشار متصرف، إداري، مهندس.... الخ.

تمكين المرأة في المناصب الإدارية القيادية:

يعرفه " محمد عادل" هو منح المرأة قوة التصرف و إتخاذ القرارات و المشاركة الفعلية في إدارة المنظمات التي تعمل بها، و حل مشكلاتها والتفكير الإبداعي و تحمل المسؤولية و الرقابة^[1].

(1) محمد عادل محمد، "دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة"، دراسة ميدانية منشورات المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2017، ص: 09.

و تعرفه "برني لطيفة" تمكين المرأة على أنه المساهمة في عمليات التنمية البشرية من خلال رفع الروح المعنوية لديها و تحسين مستوى ولائها ،و تجعل العمل بالنسبة لها أكثر قيمة و معنى و تعزز من دوافع العمل لديها ،إضافة إلى زيادة انخراطها في اتخاذ القرارات،و مزيد من تفويض السلطة وزيادة رقعة و مساحة تحمل المسؤوليات، فضلا عن اتساع نطاق الإشراف و مشاركتها في برامج التكوين و التدريب...الخ غير أن ذلك قد يعني لها مزيد من الأعباء الاجتماعية و المتاعب المهنية،ناهيك عن رغبتها في تولي مناصب إدارية و قيادية^[1]

مفهم الدور:

هناك تعاريف متعددة لمفهوم الدور تعبر عن وجهات نظر مختلفة منها تعريف "رالف لينتون R.Linton" إذ يعرفه «المجموع الكلي للأنماط الثقافية المتصلة بمركز معين، وبهذه المعالجة فإن الدور يعد مظهرا ديناميا للمركز، كما يتضح أن له علاقة واضحة بالمعايير السلوكية، أي أن الدور من وجهة نظر "لينتون" يتكون من الإتجاهات والقيم والسلوك الذي يعينه المجتمع لأي فرد من أفراد الذين يحتلون مركزا معيناً»^[2].

أما "بارسونز" فيعتبر الدور على أنه " قطاع من النسق التوجيهي الكلي للفرد الفاعل، وهو ينظم حول التوقعات في علاقتها بمحتوى تفاعل معين، تلك التوقعات التي تتكامل مع مجموعة بعينها من المعايير القيمة التي تتحكم مع واحد أو أكثر من المتغيرات في الأدوار التكميلية المناسبة»^[3] ، أي أن الدور هو أنظمة من الإلزامات المعيارية التي يفترض بالفاعلين الذين يقومون بها الخضوع لها، كما يعرفه "جون أوبرت" : « بأنه ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذي يحتل مكانا معيناً داخل الجماعة»^[4] ، وهو أيضا ما يؤكداه "رويتير" إذ يعتبر " بأن الدور الاجتماعي هو وظيفة الفرد في الجماعة»^[5] ، أي الدور الذي يؤديه الفرد في موقف اجتماعي معين، حيث لا يختلف عما ينتظره الآخرون منه، وينقسم الدور إلى نوعين: "الأول: مكتسب، بحيث أن الفرد أثناء حياته ينتقل من دور لآخر، من الطفل إلى المراهق

(1) برني لطيفة، وآخرون، "التمكين بالجامعة و علاقته بتولي الأستاذة الجامعية للمناصب الإدارية"، *مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية*، العدد الإقتصادي 32-02، جامعة زيان العاشور بالجلفة، 2007، ص: 207.

(2) سامية حسن الساعاتي، *الثقافة والشخصية*، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص: 194.

(3) نفس المرجع، ص: 195.

(4) علي أسعد وطفة، *علم الاجتماع التربوي*، كلية التربية، جامعة دمشق، 1993، ص: 57.

(5) حامد عبد السلام زهران، *علم النفس الاجتماعي*، ط5، عالم الكتب، القاهرة، 1984، ص: 129.

فالشباب والرجل المتزوج صاحب المسؤوليات، ولكل من هذه الأوضاع أدوارا لصيقة بها على الفرد أن يتعلمها، وقد يتم ذلك بشكل مقصود أو غير مقصود فهو يتعلمها من خلال اعتناقه للقيم والمعايير الاجتماعية التي يتلقاها أثناء عملية التنشئة الاجتماعية والثاني: موروث، أي يحصل عليه الفرد تلقائيا عند ميلاده كالجنس مثلا " [1] .

فالدور إذن هو ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذي يحتل مركزا معيناً في الجماعة ويحدد كل مجتمع الأدوار التي يتوقع القيام بها في حياتهم اليومية أو العادية، فعلى سبيل المثال "فإننا نتوقع من رب الأسرة مثلا الذهاب إلى العمل في الصباح، وإحضار لوازم الأسرة وتعليم أطفاله النظام وآداب السلوك...إلخ.

أما الولد فسرعان ما يشغل دورا خاصا به يناسب ذكوريته... بينما نتوقع من الفتاة تعلم تدبير شؤون المنزل وأن تكون أكثر تواضعا وتحفظا من أخيها بشكل عام، أما دور الأم فيشمل عددا وافرا من الواجبات والأعمال المفروضة حسب العرق والعادات والتقاليد، حتى الأفكار والمشاعر اللائقة، إن التفاعل بين هذه الأدوار جميعا غاية في الدقة ويكون ما نسميه النظام الاجتماعي للأسرة" [2] ، وهكذا تختلف الأدوار التي يؤديها الأفراد باختلاف العمر والسن والوظيفة والمكانة كما تختلف من مجتمع لآخر، كما أن هناك ما يسمى بالازدواجية في الدور وتمنح للأفراد الذين يقومون بها درجة من الحرية ضمن حدود معينة (مثلا الأستاذ يلعب دور المعلم والباحث في آن واحد)، هذه الأدوار التي تقع على عاتق الفرد قد تتضاعف نتيجة لتعدد تقسيم العمل، فبقدر ما

تكون الأدوار كثيرة ومتعددة يكون الفرد عرضة لمتطلبات متناقضة وفي الحقيقة فإن تعدد تقسيم الأدوار وتزايدها يحمل دون شك آثارا تفرديية حسب ما يؤكد دوركايم" [3] ، وهو ما ينطبق على الدور الاجتماعي الذي ترسمه الثقافة الجزائرية للمرأة دور مختلط المعالم أو محطة أدوار يصعب التوفيق بينها والدليل على ذلك أن المرأة المتعلمة التي تخرج للعمل أصبحت تقوم بعدة أدوار في المجتمع فهي تؤدي دورها الجديد في الإسهام في أي ميدان من ميادين الإنتاج والخدمات التي تقدر تعليم منزلها مدفوعة إلى ذلك بالقيم الاجتماعية الجديدة التي تقدر تعليم المرأة واشتغالها وهي تؤدي فضلا عن ذلك أدوارها التقليدية في الأسرة كزوجة وأم و مديرة منزل، وأصبحت المرأة العاملة متزوجة كانت أم غير متزوجة،

(1) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص: 390.

(2) شفيق رضوان، علم النفس الاجتماعي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1996، ص: 139-140.

(3) ر. بوبدون وف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، دم.ج.ج، الجزائر، 1986، ص: 291.

منجبة أو غير منجبة تحمل عبئا آخر، ذلك العبء منحصر في الإهتمام بالدور الثاني، أي العمل خارج البيت والنظر إليه نظرة جد واهتمام، ويطلبها بالتزامات محددة لا يمكن التهاون فيها، حتى لا يرتبك العمل الذي صار في تنظيمه الحديث يرتبط بعضه ببعض أشد الارتباط ويتوقف بعضه على بعض بشكل دقيق.

فمفهوم دور المرأة هو مجموعة الصفات والتوقعات المحددة اجتماعيا والمرتبطة بمكانة معينة، والدور له أهمية اجتماعية لأنه يوضح أن أنشطة الأفراد محكومة اجتماعيا، وتتبع نماذج سلوكية محددة، فالمرأة في أسرتها تشغل مكانة اجتماعية معينة، ويتوقع منها القيام بمجموعة من الأنماط السلوكية تمثل الدور المطلوب منها.

وبالنسبة للمرأة فالدور المعياري لها كامرأة وزوجة وأم، أي الدور الذي يتوقعه منها المجتمع وينتظر منها القيام به، يتفق اتفاقا كبيرا مع دورها الفعلي إن لم يتطابق معه.

. التعريف الإجرائي للأدوار الأسرية للمرأة

هي مجموع الواجبات الأسرية والأنشطة التي تقوم بها المرأة (الزوجة) في نطاق أسرتها، والتي تنحصر في دوري (الإنجاب، الأمومة)، دورها كزوجة (لإهتمام و الرعاية بالزوج و تلبية احتياجاته)، دورها كأم (تربية الأطفال ورعايتهم،نفسيا،وجسديا،صحيا،اجتماعيا...)، دورها كربة بيت (تسيير و إدارة شؤون المنزل من طهي، تنظيف، ترتيب،شراء...)، دورها الاجتماعي (واجباتها مع الأهل والأقارب، و الجيران، و الأصدقاء ، بالإضافة إلى المشاركة في تسيير ميزانية البيت والإنفاق براتبها، والمشاركة في صنع القرار الأسري).

.المكانة الاجتماعية

تشير المكانة الاجتماعية إلى الوضع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي من خلال بعض المحددات كالمستوى التعليمي، الدخل، المهنة والممتلكات وغيرها، كما تتحدد أيضا بمختلف الأنشطة الاجتماعية الأخرى التي يمكن أن يقوم بها الفرد، ولهذا يعرفها معجم علم الاجتماع على " أنها المركز الذي يحتله الفرد أو العائلة، أو الجماعة القرابية في نظام اجتماعي معين بالنسبة لمراكز الآخرين، والمنزلة الاجتماعية هي التي تحدد الواجبات، والحقوق، والسلوك والعلاقات الاجتماعية التي تربط الأفراد (...). كما أنها تتأثر بعدة متغيرات أهمها الثقافة والتربية والتعليم، الدخل الملكية، الحرفة وبقية النشاطات والفعاليات التي يقوم بها الفرد في المجتمع"⁽¹⁾، وهذا ما يدل على أن المكانة تتأثر بعدة متغيرات وأهمها الدخل التربوية، التعليم، الثقافة، المهنة، ومختلف الإنجازات والنشاطات التي يقوم بها

الفرد داخل جماعته أو في المجتمع ككل، كما أن المكانة قد "يكتسبها الفرد عن طريق جهوده التي تتميز في اغلب الأحيان بالمنافسة واستخدام القدرات الخاصة، والمعرفة والمهارة وهي مكانة غير موروثة وبناء على ذلك تعتبر كثير من المكانات المهنية مكتسبة كالطبيب مثلا أو المحامي أو الفنان" [2].

كما أن للمجتمع أنظمتها القيمية والمعيارية التي تحدد مكانة الفرد الاجتماعية، وغالبا ما تؤثر العوامل الاجتماعية في ذلك أكثر من العوامل الأخرى والمكانة قابلة للتغير وباستمرار فهي ليست ثابتة، وهو ما يذهب إليه ابن خلدون باعتبار أن الحركة الاجتماعية تؤدي أحيانا إلى قلب الأوضاع والنظم وتغيير المفاهيم، فيعاد ترتيب الأولويات والقيم وبعض المعايير الاجتماعية حتى يبدو للملاحظ وكأنه أمام مجتمع جديد غير الذي اعتاد على رؤيته، كما يميل الأفراد إلى التجمع والترابط في جماعات مختلفة تتمركز حول بعض العناصر والأبعاد كالانتماء إلى جماعات مهنية أو حسب المستوى التعليمي والثقافي أو مستوى الدخل وغيرها، فالمكانة هي " تلك الوضعية التي يحتلها الفرد بين الجماعة التي ينتمي إليها، كما يراها ويقدرها الفرد نفسه من خلال رؤية الآخرين المحيطين وتقديرهم له " [3] ، وترتبط أحيانا المكانة بأداء أدوار ووظائف معينة يؤدي إهمالها وعدم القيام بها في النهاية، إلى سحب تلك المكانة من الفرد الذي يشغلها، إذن فالمكانة الاجتماعية تعرف " بأنها المنزلة، حسية كانت أو معنوية يصل إليها الشخص أو عمل ما، وتوضح مدى تأثير الشخص بقوله أو فعله في نفوس المحيطين به، فالناس متفاوتون في مكانتهم، وهم أيضا ذو رتب متفاوتة في المكانة الواحدة، وقد لا تقف مكانة الشخص عند بيئته ووطنه، بل وتمتد إلى مناطق أخرى وأحيانا إلى العالم بأسره، وتكتسب المكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع وحضارته وثقافته" [4].

ومن خلال ما تم تقديمه من تعاريف للمكانة الاجتماعية، فالتعريف الإجرائي لها كالتالي:

التعريف الإجرائي للمكانة الاجتماعية

هي الوضع الذي يشغله الفرد داخل الأسرة أو الجماعة التي ينتمي إليها ولها محددات مادية وأخرى معنوية (الوظيفة، الدخل، الممتلكات، المستوى التعليمي، الاحترام، الكرامة، التقدير،... وغيرها من الأنشطة الأخرى في المجتمع)، وترتبط في أغلب الأحيان بقيم ومعايير المجتمع، ونسعى في هذا البحث

(1) دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، ترجمة إسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص: 210.

(2) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص: 473.

(3) نفس المرجع، ص: 195.

(4) هيفاء فوزي الكبرة، المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي، دار طلاس، دمشق، 1987، ص: 277.

إلى إبراز المكانة التي تحتلها الزوجة داخل أسرتها، خاصة مع التغيير الذي طرأ على الزوجة من خلال توليها للوظائف الإشرافية و القيادية، وكذلك إبراز الوظائف والأدوار والأهداف المرتبطة بذلك من جهة والسلوكيات المنتظرة منها نحو أسرتها من جهة أخرى وهذا ما سنعرفه من خلال الدراسة لاحقا.

. العلاقة بين المكانة الاجتماعية والدور

قبل التطرق إلى العلاقة بين المكانة الاجتماعية والدور، لا بد من الإشارة إلى أن كلمات "مكانة اجتماعية، مركز اجتماعي، وضع اجتماعي" هي كلمات "يكاد معناها أن يكون واحدا، إذ استعملها الباحثون بنفس المعنى، وكان "راد كليف براون" أول من استخدم هذا الاصطلاح لبيان النقطة التي يحتلها الفرد في التركيب الاجتماعي" [1].

أما بالنسبة للعلاقة بين المفهومين، فقد اختلف العلماء في تحديد العلاقة بين المكانة الاجتماعية والدور وذلك من تحديد بسيط لكليهما إلى تمييز اكبر، حيث نجد أن الدور هو المفهوم الأكثر التصاقا وارتباطا بالمكانة، "و يعتبر الأول ديناميكي والثاني بنيوي ويكونان وجهين لحقيقة واحدة، وحتى إن لم يوجد بينهما تبادل ملزم لأن المكانة يمكنها أن ترتب بأدوار متعددة" [2].

أما "الف لينتون" اختار مصطلح المكانة ليعني به وضع الفرد في المجتمع وحدده بأنه: مجموع الحقوق والالتزامات، أما الدور فهو الجانب السلوكي لتنفيذ هذه الحقوق والواجبات" [3]، إذن حسب "لينتون" الدور هو الجانب المتحرك في المكانة، وليس المكانة نفسها هي المتحرك، كما أن الدور أحيانا هو عبارة عن قواعد اجتماعية تحدها الجماعة أو المجتمع، استنادا إلى نسقها الثقافي، في حين نجد أن "راد كليف براون" ميز بين المفهومين باعتبار أن "هناك فرقا بين التركيب الاجتماعي، وبين المنظمة الاجتماعية، ففي المنظمة الاجتماعية مثل المدرسة توجد مراكز مختلفة كمركز المدير، ومركز المعلم، ومركز الطالب، وسلوك هؤلاء هو نظام من الفعاليات والنشاطات يمكن تسميته بالأدوار التي تشكل نظاما متكاملًا ينسق علاقاتها الواحدة بين البناء النظامي والمنظمة، فالبناء النظامي يتكون من أدوار مختلفة تعمل بصورة متكاملة ومتناسقة مثل أدوار الأزواج والزوجات، أطباء ومرضى، أما المنظمة فهي جمعية أو مؤسسة ينتمي إليها الأفراد لتحقيق أهدافهم الحقيقية مثل: المدرسة، المصنع،

(1) صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004، ص: 121.

(2) R. Boudon, P. Besnard et autres, **Dictionnaire de la Sociologie**, Librairie Larousse, France, 1990, P:190.

(3) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص: 472.

العائلة،....)" [1].

وعليه يكون المركز والدور مكونين لكل وظيفي واحد، والجماعة هي التي تحدد مركز أفرادها وأدوارهم، فإن كان المركز هو المكان الذي يحتله الفرد في المجتمع على أساس السن أو الجنس، أو المولد أو المهنة أو الزواج، فإن الدور هو السلوك الذي يقوم به المركز الذي يشغله، كما أن تنوع المراكز والأدوار تبع لتنوع الثقافات، وبتقدم الثقافة تتعدد المراكز الاجتماعية وتنوع، وتغير الظروف الحضارية والسياسية يؤدي إلى تغيرات في المراكز والأدوار" [2].

من خلال ما سبق نستنتج أن مفهوم الدور ومفهوم المكانة الاجتماعية مرتبطان فيما بينهما ارتباطاً وثيقاً، حيث أنه لا توجد مكانة بدون دور ولا دور بدون مكانة حتى وإن ارتبطت بالمكانة الواحدة أدوار متعددة، فالمكانة إذن هي الرتبة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في إحدى النظم الاجتماعية مقارنة بالآخرين ويترتب عنها قيامه بدور معين يخضع لثقافة المجتمع كما يخضع للتغيرات التي تطرأ عليه.

مفهوم صراع الأدوار

إن أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، كأن يجد مدير المدرسة مثلاً-نفسه مرغماً على إرضاء التلاميذ و الآباء و أجهزة الرقابة العامة و متطلبات الوزارة، وقد يعاني بشدة من صراع الأدوار مما يؤثر على ثقته بنفسه و رضاه في عمله كما يتعلق ذلك أيضاً بصراع الأدوار بالمرأة العاملة المتزوجة و التي لها أطفال [3].

يمكن تعريف صراع الأدوار بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية والتي يكون بينها بعض الخلط والإختلاف والصراع، والذي قد يؤثر تأثيراً سلبياً على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الإضطرابات النفسية [4].

كما عرفت "سمية بن عمارة" أن صراع الأدوار هو عدم قدرة الفرد الموازنة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر [5].

(1) دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره ، ص: 204.

(2) صلاح الدين شروخ، مرجع سبق ذكره ، ص: 121.

(3) مليجي حلمي، علم النفس و الشخصية، دار النهضة، بيروت، 2001، ص: 179.

(4) زهران حامد عبد السلام، دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي، عالم المكتبة القاهرة، 2003، ص: 171.

(5) سمية بن عمارة، "صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لدى الطلبة العاملين بالمركز الجامعي بغرداية" مجلة

العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص للملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، 2010، ص: 379.

و حسب ما أكده رواد نظرية صراع الدور "Kahn,Wolfe,Quinn,Rosental"«على أن صراع الأدوار نتيجة حتمية لأداء أدوار متعددة وذلك لتعارض و تضارب في المطالب الخاصة بكل دور،و ينجم الصراع غالبا من تعارض الوقت و الضغط الللازم لأداء كل دور"¹،فالمراة العاملة تؤدي أدوارا متعددة و لا يمكن لها في الغالب القيام و الجمع بين مسؤولياتها العائلية و متطلبات العمل بشكل منسجم و متناغم نظرا لصعوبة العملية،كما أن هناك تضارب و تداخل بين الأدوار،وغالبا ما تكون هذه الوضعية مصدر للضغط و التوتر،فعبء التوقعات المنتظرة من هذه الأدوار وخاصة عندما تتطلب هذه الدوار نفس الوقت ونفس الطاقة لتأديتها،فتلجأ المراة العاملة إلى التنازل أو تقديم دور على حساب دور آخر حسب ضرورة الموقف الاجتماعي.

و عليه فإن المكانة التي تشغلها المراة العاملة في الوظائف الإشرافية و القيادية تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعة من الضغوط ، الناتجة وعن تعدد الأدوار التي تقوم بها و التغيرات التي تحصل في طبيعة عملها ، و ضغط الوقت عليها و ما يتطلبه دورها القيادي من ممارسات تتسم بالجدية و الصرامة و الإنضباط،إضافة إلى القرارات التي قد تتخذها و صراع القيم و المصالح في المؤسسات التي تعمل بها ،إلى جانب صراع الأدوار الذي تواجهه المراة في موقع عملها،فهي تعاني كذلك من صراع الأدوار بين دورها كعاملة لها مسؤوليات في واقع عملها، فالمراة القيادية تؤدي أدوارا أخرى خارج مجال العمل و المتعلقة بالبيت و الواجبات المنزلية و تربية الأبناء ورعايتهم و الإهتمام بالزوج و علاقاتها القرابية و الإجتماعية،و هو ما يتطلب منها قدرا من الوقت و الجهد منجبهة،و مما يزيد في صعوبة تولي المراة للمواقع القيادية .

. التعريف الإجرائي لصراع الأدوار :

تلك الحالة التي تنتاب المراة العاملة القيادية نتيجة لغموض أو تعارض أو تعدد الأدوار التي تقوم بها،فضلا عن الصراعات القائمة في العلاقات بينها وبين الآخرين أثناء أدائها تلك الأدوار ،مما ينتابها الشعور بالعجز وإحساس بعدم المقدرة على القيام بجمع تلك المطالب و تلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها في وقت واحد.

(1) حاند تسعديت ،" تعدد الأدوار وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية"، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، المجلد 17، العدد 02، جامعة الجزائر 02، 2017، ص:07.

التعريف الإجرائي للتوازن بين الأدوار :

التوازن بين الأدوار لا يقصد به مفهوم التساوي ،لكنه توازن بين كافة الأدوار، و هو: تحقيق المستوى المرغوب من التوافق و الإنسجام الجيد ما بين الأدوار و المسؤوليات المتعددة التي تقوم بها المرأة التي تتولى مناصب قيادية ، بمعنى تحديد الأولويات و ترتيبها بين الدورين المهني(القيادي) من جهة، و الأدوار الأسرية (زوجة، أم، ربة بيت) من جهة أخرى، أي توزيع الأدوار و المهام حسب ترتيب الأولويات و متطلبات كل دور، بصفة دؤوبة و متواصلة و مستمرة، لكي يكون كل من الدورين (الأسري والوظيفي) مكملين لبعضهما البعض و غير متعارضين ولا منفصلين لضمان النجاح في كل جوانب حياة المرأة الأسرية و العملية، و يجنبها الوقوع في الضغوطات و الصراعات الناتجة عن عدم التوازن بين الأدوار المتعددة، كما يحتاج تطبيق التوازن الجيد لعدة استراتيجيات (طرق) ومهارات، أهمها (إدارة الوقت، تحديد المسؤوليات، إدماج الأدوار -إعطاء نفس الأهمية للأدوار-، استخدام البدائل المتاحة، المساندة الاجتماعية،...) و غيرها من الممارسات التي تعتمد عليها المرأة لتحقيق نجاحها في تأدية هذه الأدوار.

مفهوم الأسرة

"تعرف الأسرة الإنسانية على أنها جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية، تتكون من رجل وامرأة تقوم بينهما رابطة زواجية مقررة وأبنائهما، ومن أهم الوظائف التي تقوم بها هذه الجماعة إشباع الحاجات العاطفية وممارسة العلاقات الجنسية و تهيئة المناخ الاجتماعي والثقافي الملائم لرعاية وتنشئة وتوجيه الأبناء»^[1] ، وهي الغطاء الذي تصاغ فيه مختلف القيم وتحدد من خلاله الكثير من المعايير والأدوار والوظائف الاجتماعية، حتى يشب أعضائه فاعلين في المجتمع، حيث تعتبر الأسرة مؤسسة أساسية في المجتمع فهي تعد

الركيزة الأساسية والدعامة الأولى لبنائه، ونظرا لأهميتها في المجتمع اهتمت بدراستها علوم كثيرة من أبرزها علم الاجتماع، وعلم النفس و الأنثروبولوجيا، وعلوم الطب، والتربية والقانون، وفوق كل هذا اهتم بتأسيسها وبقائها وسلامتها ديننا الإسلامي العظيم بما كفله لها من سلامة التكوين بحيث سن لها أنظمتها وقوانينها ابتداء من نظام الزواج وتربية الأولاد والميراث و مكانات الأفراد وأدوارهم داخل الأسرة والمجتمع،... إلخ، كما رسم لها مبادئ المودة والسكينة والتراحم والمحبة، والتعاون، والتعاطف والأمانة والولاء والوفاء،... إلخ، وذلك في عدد من السور القرآنية فقد جاء في سورة الروم ﴿ومن آياته أن خلق

(1) محمد عاطف غيث ، مرجع سبق ذكره ، ص:176.

لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون»⁽¹⁾ وقد جاء في سورة النساء قوله تعالى: ﴿يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالا كثيرا ونساء واتقوا الله الذي تساءلون به والأرحام إن الله كان عليكم رقيبا﴾⁽²⁾.

أما من الجانب الاجتماعي، فلم يختلف الباحثون وعلماء الاجتماع وعلماء النفس في أن الأسرة هي الحلقة الأساسية في تكوين المجتمع ومصدر الراحة والاستقرار للأفراد، وهو ما يذهب إليه "أوجيست كونت" في قوله بأنها «الخلية الأولى في جسم المجتمع التي يبدأ منها التطور ويمكن مقارنتها في طبيعتها وجوهر وجودها بالخلية في التركيب البيولوجي الحي، وهي أول وسط طبيعي واجتماعي نشأ في الفرد وتلقى منه المكونات الأولى كثقافته ولغته وتراثه الاجتماعي»^[3]، فهي المحضن الأول الذي يتلقى الفرد ويلقنه قيم وثقافة مجتمعه، بعد أن تبني العلاقة الأولية في تكوين الأسرة والقائمة بين الرجل والمرأة أي الزوج والزوجة وبهذا فمعنى الأسرة سوسيلوجيا هو معيشة رجل وامرأة على أساس الدخول في علاقات جنسية يقرها المجتمع وما يترتب عن ذلك من إنجاب للأطفال وتربيتهم، ولهذا يعرفها "ماكفير" على أنها "الأسرة جماعة تعرف على أساس العلاقات الجنسية المستمرة على نحو يسمح بإنجاب الأطفال ورعايتهم"^[4]، هذا ومن ناحية القرابة والروابط الأسرية فإن "بيرجس Burgess" و "لوك Locke" يعرفان الأسرة «بأنها جماعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج والدم أو التبني، ويعيشون معيشة واحدة ويتفاعلون كل مع الآخر في حدود أدوار الزواج والزوجة، الأم والأب، الأخ والأخت، ويشكلون ثقافة مشتركة»^[5]، والجدير بالذكر في هذا المقام أن مفهوم الأسرة قد يتعدى أحيانا المعنى الضيق أو المحدد للكلمة إلى مفاهيم رمزية أخرى كالمأوى، الملجأ، البيت، وذلك أنها المكان الطبيعي الذي يجتمع ويشترك فيه الأفراد المكونين لها، ويأخذ هذا المفهوم صبغته الرمزية هذه من ارتباطه الذي يميزه بالسكن والاستقرار أين يلجأ أفرادها عادة، وفيه يشعرون بالانتماء والطمأنينة نظر لما يقدمه لهم من وظائف مختلفة كالحماية والأمن والمكانة وهو الذي رأت فيه "نفيسة زردومي" «أنه الإطار الطبيعي لتواجد المرأة، أين يرتبط بها الدور التربوي والتنشئي للأطفال، وكذا الملجأ الذي يأوي

(1) القرآن الكريم، سورة الروم، الآية: 21.

(2) القرآن الكريم، سورة النساء، الآية: 1.

(3) مصطفى الخشاب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، د.ت، ص: 32.

(4) عبد المجيد منصور وآخرون، الأسرة على مشارف القرن 21، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص: 18.

(5) محمد عاطف غيث، مرجع سبق ذكره، ص: 556.

إليه الزوج عادة عند عودته من العمل»^[1] ، وبالتالي اجتماع كل أفراد الأسرة فيه، حيث يتم التركيز هنا على الوحدة، أو التكامل الذي يصنعه هذا المجال المكاني، أي تقوم أمتن العلاقات الاجتماعية فيما بين الجماعة الأسرية التي تتفاعل في إطاره.

فالأسرة هي الصورة المثلى للمجتمع الإنساني، وهي الجماعة الأولى التي تقوم على أساس الإنجاب والتطبيع الاجتماعي، وهي الوسيلة التي تمنح عادات التعاون وتقوم بإشباع الحاجات من حب وأمن ومركز اجتماعي.

وقد اختلف المختصون في تحديد أشكال الأسرة التي يمكننا أن نلخصها في ثلاثة أشكال أساسية وهي:
. الأسرة الممتدة (المعقدة)

وهي على العموم تتكون من أسرتين بسيطتين أو أكثر يقيمون في بيت واحد، وتتميز العلاقات القرابية فيها في التماسك والتضامن والاستقرار.
. الأسرة المركبة

وتتكون بالإضافة إلى الزوجين والأولاد كل من الجددين والأعمام، حيث تتداخل الوظائف التربوية والاقتصادية والثقافية بينهم وتكون العلاقات فيها أكثر تعقيدا وصرامة.
. الأسرة النووية (الحدائية)

تتميز بصغر حجمها وتحرر أفرادها بحيث يتمتعون بدرجة معينة من الحرية والفردية، وهي تتكون من زوجين بأولاد أو بدونهم يسكنون بيتا واحدا ويتمتعون بالاستقلال التام.
أما بالنسبة للمجتمعات العربية عموما والمجتمع الجزائري من ضمنها عرفت نمط الأسرة الممتدة التي يعرفها "مصطفى بوتقنوش" بأنها « تجمع الأسلاف ببنية عمودية والأقارب ببنية أفقية أو الأجداد الجانبين ببنية مزدوجة عمودية - أفقية»^[2] ، فهي تضم إلى جانب الزوج والزوجة وأبنائهما المتزوجين وغير المتزوجين، أقارب آخرين يقيمون معها، إلا أنه مع التغيير الحاصل اليوم بدأت الأسرة تتجه نحو أنماط أخرى منها النووية وشبه الممتدة، والتي تسمى أيضا بالانتقالية وغيرها.

(1) Nefissa Zerdoumi, *l'Enfant d'hier, (l'éducation de l'enfant en milieu traditionnel algérien)*, Français Maspero, Paris, 1979, P:44.

(2) مصطفى بوتقنوش، *العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة*، ترجمة: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص:266.

وبالنسبة لموضوع البحث الذي نحن بصدده، فإننا نجد أن وضع المرأة ومكانتها وتحديد الأدوار المطلوبة منها والقيم والاتجاهات نحوها ونحو نفسها جميعها أمور لا تنشأ من فراغ وإنما تتأثر بعامل الأسرة لأنها هي المجال الأول والأساسي التي تنقل إلى الفرد كافة المعارف والاتجاهات والقيم التي تسود المجتمع بعد تحويلها إلى أساليب عملية لتكوين الشخصية المرغوبة من الأسرة والمجتمع العام. وتجدر الإشارة هنا إلى أننا حددنا الأسرة النواتية موضوع الدراسة في الأسرة المتكونة من الزوج و الزوجة وأبناؤهما المباشرين غير المتزوجين ويسكنون في بيت مستقل بعيد عن أسرتهما، كما وقع الاختيار على الأسرة ذات الزوجة العاملة في الوظائف الإشرافية لمعرفة أدق بالنسبة لأدوار الزوجة داخل هذا النوع من الأسر.

التنشئة الاجتماعية

المفهوم اللغوي

كلمة التنشئة من فعل "نشأ" ونشأ يعني ينشأ نشأ ونشوءا ونشاء بمعنى: "ربا وشب"^[1]. "ونشأت في بني فلان نشأ ونشوءا، بمعنى شبيت فيهم"^[2]، وقيل الناشيء "وهو فوق المحتلم، وقيل الحدث الذي جاوز حد الصغر"^[3].

المفهوم الاصطلاحي

"التنشئة الاجتماعية ترجمة لمصطلح (Socialisation) في الإنجليزية والفرنسية وكما يلاحظ فالاصطلاح العربي يتضمن كلمة (التنشئة) التي تعني "أقام"، وهذا الإنشاء له صفة اجتماعية، أي فيما بين الأفراد، بهذا يتميز المصطلح العربي عن المصطلح الإنجليزي والفرنسي الذي يعني لديهما حرفيا (عملية جعل الفرد مجتمعا)^[4]».

ويستخدم علماء الاجتماع التنشئة الاجتماعية للإشارة إلى العمليات التي يتم من خلالها إعداد الطفل ليأخذ مكانة في الجماعة التي ولد فيها^[5].

(1) و(2) و(3) أبي الفضل جمال الدين ابن منظور، *لسان العرب*، الجزء الأول، دار الفكر، بيروت، 1977، حرف أ ب، ص: 170.

(4) محي الدين مختار، التنشئة الاجتماعية، المفهوم والأهداف، *مجلة العلوم الإنسانية*، الجزائر، العدد 09، 1998، ص: 180.

(5) المرجع السابق، ص: 26.

فالتنشئة الاجتماعية « هي عملية اجتماعية أساسية تعمل على تكامل الفرد في جماعة اجتماعية معينة وذلك عن طريق اكتساب هذا الفرد ثقافة الجماعة، ودورا يؤديه في هذه الجماعة (..)»^[1].

فالتنشئة الاجتماعية إذن هي همزة وصل بين الشخصية والثقافة كما أنها تتسم بالاستمرار وتشارك فيما جملة من المؤسسات فضلا عن الأسرة التي تعتبر المحضن الأول باعتبار أن ثقافة المجتمع والخبرة والتجارب هي عناصر تتواجد لدى معظم المؤسسات القائمة في المجتمع.

كما تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تعليم وتربية وتوجيه تركز على ضبط الفرد بأسلوب الثواب والعقاب حتى تجعله متوافقا مع المجتمع، وهي تقوم على أساس التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى اكتساب الفرد (طفلا، فمراهقا، فراشدا شيخا" سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مساندة جماعته والتوافق معها وتسير له الاندماج في الحياة الاجتماعية» .

إذن فالتنشئة الاجتماعية هي عملية اجتماعية إنسانية، وهي عملية تعلم واكتساب للإرث الثقافي والحضاري، والاجتماعي للمجتمع، يحصل عليه الفرد من خلال تفاعله مع الجماعة، ليتم انتقاله إلى كائن اجتماعي قادر على التكيف والاندماج في البيئة التي يعيش فيها، وبالتالي قدرة الأفراد على القيام بمختلف الوظائف والأدوار المنتظرة منهم اجتماعيا على حسب جنسهم، سنهم، مهنتهم، ووظائفهم،.... وغيرها من المحددات الأخرى.

7.1 المقاربة النظرية للدراسة

تعتبر المقاربة المنهجية خطوة ضرورية و أساسية في البحث السوسيولوجي" فهي تعطي الفارق بينها و بين الدراسات غير الأكاديمية، وتوجه تفكير الباحث و توطئه ضمن نسق فكري معين و تفكير منطقي و عقلائي خاصة من خلال جملة المفاهيم الدقيقة التي تتوفر عليها كل مقاربة^[2]، وهي التي تحدد للباحث الزاوية الفكرية أو الإتجاه النظري الذي سوف يتناوله من خلال موضوع دراسته . وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد طبيعة النموذج النظري المتبع في التحليل و من خلال موضوع الدراسة المتمثل في « تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية و تأثيرها على مكانتها و أدوارها الاجتماعية داخل الأسرة» ، كل هذا يدعونا إلى التعمق في الإتجاهات النظرية المفسرة للظاهرة، فإن

(1) زايد أحمد، *الأسرة والطفولة*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص:181.

(2) ناصر قاسمي، *التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص:126.

الإتجاه الملائم الذي يمكن اعتماده في تفسير الموضوع هو "الإتجاه البنائي الوظيفي" في إطار عملية التغير الاجتماعي التي عرفها المجتمع الجزائري كمدخل عام للبحث حيث يعتبر هذا الإتجاه من أحدث الإتجاهات في تحليل النسق الأسري و يقوم على المبادئ التالية:

- أن كل مجتمع هو (كل) أي نسق موحد يضم مجموعة من الأجزاء (الأنساق الفرعية).
 - كل جزء في النسق يتأثر بالأجزاء الأخرى لذلك فإن أي تغيير يطرأ على أحد أجزائه من شأنه أن يحدث تغير باقي الأجزاء.
 - إن النسق عادة ما يكون في حالة توازن دينامي مستمر، لذلك فإن أي تغيير يكون محدودا حتى يتمكن هذا النسق من البقاء و الإستمرار.
 - إن البناء يشير إلى الوحدات الاجتماعية و أنماط التنظيم و العلاقات المتبادلة بين الأفراد، أما الوظيفة فتشير إلى الدور الذي يلعبه البناء الجزئي في البناء الاجتماعي الشامل^[1].
- إنطلاقا من هذه المبادئ فإن تطبيق النظرية البنائية الوظيفية يفسر في البناء الاجتماعي الذي يعد مكونا أساسيا لدى علماء هذه النظرية مثل "بارسونز" و "دوركايم"، فهما يريا البناء الاجتماعي من منظور وظيفي، على أنه يشكل نسقا اجتماعيا تقوم أجزاؤه بالتفاعل مع بعضها بعض لأداء وظائفها الأساسية التي تجعل البناء الاجتماعي متماسكا، بحيث تغدو أجزاء هذا البناء متساندة متكاملة مع بعضها البعض للوصول إلى أهدافها، لا يمكن لهذه الأجزاء أن تعمل بطريقة عشوائية لأنه إذا حدث خلل في جزء من الأجزاء يؤدي إلى ضعف البناء الاجتماعي، و يرى "بارسنز" الذي يعتبر من أهم رواد النظرية الوظيفية "أن الفرد يعتبر جزءا أساسيا في تشكيل البناء الاجتماعي فهو يسعى لإشباع حاجاته و رغباته و ذلك من خلال الخيارات التي تكون مطروحة أمامه، و لكنه محكوم في اختياره لظروف مادية و ثقافية معينة فإذا وصل الفرد إلى الحد المطلوب من تلبية حاجاته و رغباته سوف يقوم بتكرار سلوكه، و بناءا على ذلك تبرز أدواره و مكانته و توقعاته الاجتماعية التي أسهمت بشكل كبير في تشكيل البناء الاجتماعي"^[2]. حيث يذهب أغلب علماء النظرية الوظيفية بأن هناك متغيرات متعددة مرتبطة مع بعضها البعض أسهمت في تكوين و تشكيل المجتمع و تغيره، فقد يرى العلماء بأن النسق الاجتماعي يحقق ذاته من خلال التغير الذي يطرأ على البناء الاجتماعي و من ثم يتبعها تغييرا في الوظائف، فإذا

(1) سناء الخولي، الأسرة و الحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص: 143-146.

(2) أيان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة: محمد غلوم، دار المعرفة، الكويت، 1999، ص: 46.

إلى إقامة علاقات اجتماعية متكاملة من أجل استمرار و توازن البناء الاجتماعي عن طريق قيام الأفراد بوظائفهم من خلال أداء أدوارهم الاجتماعية"^[1].

و يؤكد علماء النظرية الوظيفية على أن التغيير في المعايير و القيم من التغيرات التي تحدث في البناء الاجتماعي التي يترتب عليها عمليات التغيير الاجتماعي عندما يعجز النظام الاجتماعي على تلبية و إشباع حاجات و رغبات أفرادها، مما يفتح المجال إلى دخول متغيرات أخرى سواء كانت خارج أو داخل النظام الاجتماعي فقد تعمل على إعادة بناء هيكل المجتمع من جديد أو تعديل البناء السائدة في المجتمع وذلك من أجل المحافظة على توازنه واستقراره.

و الأسرة بإعتبارها نسقا فرعيا من المجتمع تتفاعل بدورها مع مختلف الأنساق الأخرى (اقتصادي، سياسي، ثقافي...) في إطار وحدة تكاملية تهدف إلى المحافظة على استمرار النسق الاجتماعي الكلي، لذلك فإن أي تغيير يحدث على مستوى النسق الكلي يؤثر في الأسرة و العكس صحيح، وما يترتب عن ذلك من تغيرات في المكانات و الأدوار و الوظائف و العلاقات الاجتماعية.

إن الأسرة وفقا لهذه النظرية هي نسق من الأبنية و الوظائف، حيث تتكون الأسرة بنائيا من أفراد (ذكور، إناث، أطفال، شباب، كهول) تربطهم علاقات متبادلة في حدود مكانات محددة (أب، أم، أخ، أخت، زوج، زوجة)، إن هذه العلاقات الاجتماعية التي تجمع بين أفراد الأسرة هي تتميز بحركة دائمة تعرف بالتغيير الاجتماعي الذي "يشير إلى نمط العلاقات الاجتماعية في موضع ما، طرأ عليه تغيير معين خلال فترة زمنية معينة"^[2] فعمليات التغيير لا تحدث بشكل مفاجئ و سريع إنما تحدث بشكل تدريجي، فإن السرعة في التغيير يعتبر عملا غير وظيفي، أما التغيير الذي يحدث بشكل تدريجي فهو يدعم النسق الاجتماعي و يعتبر عملا وظيفيا، و من هناك يمكن القول بأن النظرية الوظيفية توضح و تبين بأن واقع التغيير هو واقع جديد مفسر لذاته و من أجل فهم هذا الواقع يجب العمل على التركيز المتزامن لبناء التغيير، و يعتبر نموذج الدراسة الذي قام به "بارسونز" حول البناء الوظيفي للأسرة من أشمل التطبيقات النظرية للنظرية الوظيفية، فقد أشار هذا الأخير إلى أن التغيرات التي طرأت على الأسرة تشمل على مكاسب و خسائر في نفس الوقت، و إن الوحدة التي تفتقد إلى بعض وظائفها أو كلها تصبح أكثر حرية في تبني وظائف أخرى و يؤكد أن الأسرة فقدت جل وظائفها غير أن ذلك مكنها من

(1) تيماشيف نيكولا، *النظرية الاجتماعية*، ط7، ترجمة: محمد عودة و آخرون، دار المعارف، الكويت، 1982، ص:46.

(2) مصطفى صلاح الفوال، *علم الاجتماع المنهج و الموضوع*، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982، ص:60.

الإحتفاظ بالوظائف الأكثر أهمية و الأكثر تعبيرا عن الطبيعة الحقيقية للأسرة ،وهي الوظيفة العاطفية و الإستقرار النفسي للبالغين أو الأطفال.

وتقوم المرأة كعنصر بنائي في الأسرة بعدة وظائف في سبيل إستمرار النسق الأسري على غرار الرجل ،حيث تختلف هذه الأدوار باختلاف المجتمع و ثقافته،كما تلعب هذه الأخيرة دورا أساسيا في تحديد مكانة المرأة ومركزها في الأسرة و المجتمع،غير أن هذه الأدوار و الوظائف تختلف باختلاف أطوار حياة المرأة(كبنيت وزوجة و أم) ومن خلال أداء أعضاء الأسرة لوظائفهم ينشأ نموذجا للعلاقات الاجتماعية بينهم يتميز بصيغ مختلفة أهمها السلطة ،المساواة،التعاون،الصراع...الخ.

إن المرأة الجزائرية اليوم ليست تلك المرأة التقليدية الماكثة في البيت، بل أصبحت ذات مستوى تعليمي عالي و تتمتع بوظيفة جديدة خارج البيت إلى جانب وظيفتها المنزلية نتيجة تأثير التغيير الاجتماعي الثقافي على المرأة الجزائرية باعتباره يشكل الأساس الموضوعي في دخولها مجالي التعليم و العمل الاجتماعي و اضطلاعها بأدوار اقتصادية اجتماعية و سياسية جديدة،لما تملكه مثلها مثل الرجل من قدرات و كفاءات عديدة،مما يؤهلها بأن تقوم بأدوار فاعلة في مراكز النفوذ و الزعامة ،و بهذا تستطيع المرأة أن تحقق لنفسها وضعا جديدا في المجتمع و تكتسب قوة كتلك التي يتمتع بها الرجل في جميع المجالات و القطاعات،مما نتج عن ذلك من تغيير في سلم القيم و المراتب خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الزوجية و تغيير السلطة التقليدية للرجل و تقسيم الأدوار و الوظائف بين الجنسين،كما يمكن دراسة العلاقة المستمرة بين مكانة المرأة في المجتمع و الأدوار المنسوبة إليها في ظل التحولات الإقتصادية و الاجتماعية و ذلك بقصد التعرف على التغييرات التي طرأت على دورها و مكانتها ووظيفتها داخل الأسرة خاصة -المرأة العاملة خارج البيت- وانعكاسات ذلك على حياتها الأسرية،حيث يرى "روبرت ميرتون"أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصرا أو بناءا واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة،بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات،كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، و كذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة"^[1].

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة،فهي إذا تعمل خارج المنزل و داخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء و تدبير شؤون المنزل،كما أنه حسب "دوركايم" كل مؤسسة

⁽¹⁾أرفنج زالتن، *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع* -دراسة نقدية-، ط7،ترجمة: محمد عودة،إبراهيم عثمان، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998،ص:27.

تؤدي وظائفها و ذلك بالتكامل مع المؤسسات الأخرى كإرشاد و تربية الأطفال في مؤسسات الروضة أو عند الأهل يكمل ما تقدمه له الأم داخل الأسرة ، كما أن لكل هذا انعكاسات على حياة المرأة الأسرية مع العلم أن المرأة قيد الدراسة هي المرأة المتزوجة و التي لديها أطفال تتولى وظيفة إشرافية أو قيادية ، وهو ما يعني الحديث عن الدورين الأسري و المهني التي تقوم بهما الزوجة داخل البيت و خارجه ، وهي كلها عوامل قد تؤدي إلى بروز عدة ظواهر سوسولوجية مثل صراع الأدوار ، تضارب الأدوار ، و الإزدواج الوظيفي... الخ ، لذلك فإن كل علاقة سالبة من طرف الرجل (الزوج) تجاه المرأة (الزوجة) داخل الأسرة يؤدي بالضرورة إلى خلل وظيفي في النسق الأسري كما عبر عنه "بارسونز" و كل خلل وظيفي في الأسرة يؤدي لا محال إلى خلل وظيفي في المجتمع ككل .

مما يستدعي التطرق إلى دراسة ما يسمى **بنظرية " الدور الاجتماعي "** بما أن هذا المفهوم يعد عنصرا أساسيا في هذا البحث ، كما يحتل أهمية كبرى في التحليل السوسولوجي الواسع و الضيق ، و لهذا اقترح بعض الباحثين مثل " بارسونز " و "دهراندوف " إعتبار علاقات الدور عناصر أساسية تعتبر بالنسبة لعالم الاجتماع كما الجزئيات بالنسبة لعالم الفيزياء «^[1] ، وبما أن الفرد ينتمي إلى جماعات و مجموعات فإن ذلك يعني أن لكل فرد مكانة اجتماعية معينة داخل مجموعته ترتبط بها مجموعة من الأدوار التي يقوم بها ، إذ يمكن للفرد الواحد أن يؤدي عدة أدوار اجتماعية داخل المجتمع ، حسب جنسه و سنه و مهنته و حالته الاجتماعية متزوجا أو عازبا أو أبا ، و رغم تعدد النماذج السلوكية للفرد الواحد في تفاعله مع الأفراد الآخرين مهما اختلفت مكانتهم فإن ذلك لا يعني وجود التناقض في هذه الأدوار ، إذ يعتبر بعضهما مكملا للبعض الآخر ، في حين توجه بعض الأدوار الأخرى إلى مواقف اجتماعية معينة ، أو في جوانب أخرى من الحياة اليومية للفرد ، و كما يحدد الدور الاجتماعي سلوك الفرد الذي يتوقعه الآخرون ، فإنه يحدد سلوك الآخرين الذي يتوقعه الفرد بحكم قيامه بهذا الدور .

و من جهة أخرى فإنه كلما تعقدت الحياة و زادت مطالبها كلما أثر على طبيعة الأدوار التي يؤديها الفرد ، فإذا عدنا إلى المجتمعات التقليدية - نجد أنها تتميز بنظام بسيط لتقسيم العمل و تميل فيه الأدوار « لأن تكون تخصيصية - غامضة - غير محايدة عاطفيا و مفروضة ، في حين في المجتمعات الصناعية إنه بقدر ما تكون العقلنة أكثر بروزا بقدر ما تميل الأدوار إلى النمط الشمولي المحدد المحايد عاطفيا و لموجه نحو الإنجاز «^[2] ، كما أن هناك نتيجة أخرى لتعقد تقسيم العمل وهي

(1) (2) ريمون بودون ، فرانسوا بوريكو ، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ترجمة: سليم حداد ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الجزائر ، 1986 ، ص : 291 - 293 .

أنها تضاعف الأدوار التي تقع على لفرء؁ كما أن تعقد المكانة يسير جنباً إلى جنب مع تعقد الدور فبمقدار ما يكون على الفرد أن يؤمن أدواراً أكثر عدداً وأكثر تعقيداً ، تكون لديه فرصاً أكبر لأن يجد نفسه عرضة لمتطلبات معيارية متناقضة جزئياً .

و إذا كان الأمر هذا ينطبق على الأدوار جميعها أياً كانت ، فكيف سيكون الأمر على أكثر الأدوار حساسية في حياة الأفراد ، و نقصد بذلك أدوار الزوجة ، لما لها من أهمية و تأثير على الأسرة واستقرارها و حتى على شخصية الأطفال و حياتهم المستقبلية بما أن الوظيفة التربوية ملقاة على عاتقها فهي تعتبر ركيزة الأسرة لما تلعبه من دور بالغ الأهمية في أسرتها ، وكل ذلك مرتبط بمدى إدراكها لطبيعة الأدوار المنوطة بها فهي زوجة ، و أم و مربية وعاملة مسؤولة ... وما ينتج عن ذلك من توفيق و انسجام أو حدوث الإختلال نتيجة عدم التوازن بين أدوارها المتعددة ، خاصة مع التصور التقليدي السائد للأدوار بين الجنسين في الأسرة الجزائرية وحالة التغير الإجتماعي الثقافي السريع الذي يعرفه المجتمع .

إن واقع المرأة الجديد قد يخلق عندها مجموعة من الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها في الوقت الحاضر، إذ عليها أن تقوم بأدوارها التقليدية و المتوقعة منها، المتمثلة في دورها (كزوجة و أم و ربة بيت)، ودورها الاجتماعي مع الأهل و الأقارب و الجيران و الأصدقاء، بالإضافة إلى دورها القيادي الذي تؤديه في عملها.

تلك الأدوار المتعددة بعضها متداخل مع الآخر، و بعضها متضارب معه، فضلاً عن تعدد و تزامن و تعارض التوقعات المنتظرة منها في كل دور تقوم به، و هذه التوقعات قد تجعل هذه الزوجة تعيش حالة صراع الدور، على اعتبار أن كل دور يستنفذ طاقة و جهد و يتطلب شغل حيز من وقت المرأة العاملة في المواقع القيادية ، مما يجعلها تسعى لتحقيق التوازن بين دورها الأسري و المهني باتباع مهارات و استراتيجيات للتكيف مع تداعيات صراع الأدوار و التعامل الإيجابي مع هذه المهام .

كل ذلك سيوضح من خلال الدراسة النظرية و الميدانية المقدّمة، كما أشار إليه "ناصر قاسمي" أنه لا يوجد موقع محدد للمقاربة النظرية، بل هي موجودة في كل مراحل الدراسة^[1].

(1) ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص: 126.

8.1 الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة ضرورة منهجية لكل بحث علمي جاد لأهميتها في مساعدة الباحث على تكوين خلفية نظرية تمكنه من التوجيه والتحكم في موضوع بحثه، وكذلك لغرض التمكن من المقارنة والاستدلال ضمن بعض الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة واستخراج المتشابه منها والمختلف في سبيل البحث عن الموضوعية، وتحقيق أوسع للموضوع.

و بالنسبة لموضوع البحث الحالي استدعت عملية تحديد الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث الكثير من الجهد، وهذا نظرا لتداخل و تعدد المتغيرات المرتبطة بالموضوع المدروس ، فقد تم التركيز على أهم الدراسات التي تطرقت إلى موضوع البحث من قريب و من بعيد للإلمام بجميع أبعاده، الأمر الذي دعانا إلى تصنيف هذه الدراسات التي كانت أغلبها دراسات مشابهة لا مطابقة، مع مراعاة الترتيب من الأقدم إلى الأحدث تاريخيا على الشكل الآتي:

• أولا: دراسات خاصة بالمرأة في هيئة الأمم المتحدة و المنظمات الدولية ومشاركتها السياسية

كان لا يُمكن تحديد الدراسات السابقة القريبة من موضوع البحث و حصرها من دون التطرق إلى الدراسات السابقة الخاصة بالمرأة في هيئة الأمم المتحدة و المنظمات الدولية، التي لعبت دورا لا يُستهان به في وضع اللبنة التشريعية الدولية لتكريس وحماية مبدأ حقوق المرأة و المساواة بين الجنسين في ممارسة الحقوق عامة والسياسية منها خاصة، كل ذلك في سبيل تمكين المرأة من افتكاك حقها مثل الرجل في ممارسة حق الانتخاب، الترشح، تقلد الوظائف العامة و القيادية، وممارسة العمل الجمعي ، تكوين الأحزاب و وضع السياسة العامة للبلاد وتنفيذها و ذلك من خلال أجهزتها الرئيسية. وبهذا سنعرج على أهم الإتفاقيات و المؤتمرات الدولية للكشف عن مدى أهميتها في تكريس الحقوق السياسية للمرأة من جانبها التشريعي، وسنشرع بعرض الدراسة الأولى وهي:

الدراسة الأولى:

دراسة " نهى القاطرجي " وعبارة عن بحث حول " المرأة في منظومة الأمم المتحدة " (1)، و التي هدفت إلى التعريف بالمخططات الدولية التي تهتم بقضايا المرأة ، و التعرف على أهم المؤتمرات و الإتفاقيات المتعلقة بها و التي عقدت منذ عام 1975م وحتى عام 2000م، والتي سنلخصها على الشكل الآتي:

(1) نهى القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة - رؤية إسلامية، المؤسسة الجامعية مجد للدراسات و النشر و التوزيع، لبنان، 2006.

الإتفاقيات ذات الطابع الخاص و المؤتمرات الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً: الإتفاقيات ذات الطابع الخاص

زاد الإهتمام بحقوق المرأة مع تأسيس الأمم المتحدة، و عُقدت منذ تلك الفترة المؤتمرات و وُقعت الإتفاقيات في دساترها الدولية، وتمكن أهمية هذه الإتفاقيات في كونها ملزمة التنفيذ من قبل الدول التي وقعت عليها حتى لو كانت هذه الإتفاقيات تتعارض مع القوانين و الدساتير الداخلية لتلك الدول، ومن بينها الإتفاقيات الدولية ذات الطابع الخاص :

■ **إتفاقية الحقوق السياسية للمرأة:** عرضتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتصديق في 20 ديسمبر

1952، ودخلت حيز التنفيذ 07 جويلية 1954، وقد صرحت هذه الإتفاقية :

1- حق الإنتخابات في جميع الإنتخابات الرسمية.

2- أهليتها لأن تنتخب لعضوية أي من الهيئات المؤسسة على الإنتخاب بمقتضى القانون القومي.

3- حق تولي المناصب العامة و ممارسة الوظائف العامة.

■ الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة و صدر عام 1967م، و قد أقرته هيئة الأمم المتحدة مع توصية للحكومات و المنظمات غير الحكومية و الأفراد ببذل أقصى جهد لتنفيذ المبادئ الواردة فيه، و ينص الإعلان على « حق المرأة الدستوري في التصويت و المساواة مع الرجل أمام القانون، و على حقوقها في الزواج و التعليم و ميادين الحياة الإقتصادية و الاجتماعية مع الرجل بحد سواء».

■ **إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو):** وتعرف أيضا بالشرعية الدولية لحقوق المرأة سنة 1979م، وجاءت هذه الإتفاقية لأول مرة بصيغة ملزمة قانونيا للدول التي توافق عليها بتصديقها أو الإنضمام إليها، وقد بلغ عدد الدول التي انضمت إلى هذه الإتفاقية إلى ما قبل مؤتمر بكين عام 1995م مائة و ثلاثين دولة.

ثانياً: المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة

أقامت الأمم المتحدة المؤتمرات الخاصة بالمرأة ابتداء من عام 1975م، ووزعتها على القارات من مكسيكو في أمريكا الجنوبية، إلى كوبنهاغن في أوروبا، إلى نيروبي في إفريقيا ومن ثم بكين في آسيا.

■ **مؤتمر مكسيكو سيتي 1975 م:**

يعتبر عام 1975 م عاما مميزا بالنسبة إلى المرأة، فقد عُقد في هذا العام المؤتمر العالمي للمرأة حضرته 133 دولة، واعتمدت فيه خطة عالمية تبنتها جميع الدول المنظمة إلى هيئة الأمم المتحدة، و تتعلق بوضع المرأة على المستوى الحكومي و غير الحكومي في المجالات السياسية و الاجتماعية والتدريب و العمل على حماية الأسرة في سبيل تحقيق أهداف (المساواة و التنمية و السلم)، فالمساواة هنا لا تقتصر على المساواة القانونية فقط إنما تعني أيضا المساواة في الحقوق و المسؤوليات و الفرص

المتعلقة بإشراك المرأة في التنمية ووصولها إلى صنع القرار على كافة المستويات الإقتصادية و السياسية و العائلية.

▪ مؤتمر كوبنهاجن 1980:

عقد مؤتمر كوبنهاجن في الدانمارك جويلية 1980م تحت شعار: « الأمم المتحدة للمرأة العالمية المساواة، والتنمية والسلام»، و من أبرز ما جاء في هذا المؤتمر:

1 - إلغاء التمييز ضد النساء وتثبيت المساواة بين المرأة والرجل في الدساتير الوطنية والقانونية والتشريعات الأخرى.

3- إتخاذ التدابير اللازمة من قبل الحكومات من أجل تحسين فرص حصول المرأة على التعليم .

4- والتدريب وخدمات الصحة العامة، وبرامج التغذية ، ووضع برامج متكاملة لصحة الأسرة ورفاهها ، بما فيها الرعاية الصحية للأمهات والأطفال، وتنظيم الأسرة بما يمكن الأبوين من ممارسة حقهما في تقرير عدد الأطفال الذي يرغبان في إنجابهم ، المدة الفاصلة بين كل ولادة وأخرى، وينبغي دمج هذه البرامج حسب الاقتضاء في الخطط الوطنية .

5- تكمن أهمية هذا المؤتمر بالنسبة للمرأة هو معاهدة "كوبنهاجن" التي هدفها هو حمل جميع الأمم على تغيير تشريعاتها من أجل الوصول إلى المساواة المطلقة بين الرجل و المرأة.

▪ مؤتمر نيروبي 1985:

عقد مؤتمر نيروبي في مدينة نيروبي في كينيا، وقد شارك فيه (157) دولة، و ذلك لإستعراض الإنجازات التي حققت بعد مرور عقد المرأة العالمي، ولدراسة العقبات والمعوقات التي حالت دون تنفيذ الخطط الموضوعة تنفيذا كاملا.

وقد صدر عن المؤتمر ما يعرف باسم : استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة حتى عام 2000م، والتي ركزت على ثمانية مجالات ذات أهمية خاصة بالنسبة للمرأة وهي: (1) تقاسم السلطة، (2) المؤسسات والآليات الوطنية للنهوض بالمرأة، (3) الالتزام بحقوق المرأة، (4) الفقر، (5) المشاركة الإقتصادية، (6) الانتفاع من التعليم والخدمات الصحية والعمالة، (7) العنف ضد المرأة، (8)، آثار النزاعات المسلحة على المرأة.

▪ مؤتمر بكين 1995م:

انعقد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في " بيكين في سبتمبر 1995 م، وكان من أكبر التجمعات البشرية المهمة، بمشاركة (185) دولة بشكل رسمي، وجرى خلاله استعراض وتقييم النهوض بالمرأة في ضوء استراتيجيات نيروبي التطلعية و التي لم تتحقق واعتمد المؤتمر الذي تضمن أربع مجالات أخرى ذات أهمية أضيفت إلى المجالات الثمانية التي اشتملت عليها استراتيجيات نيروبي التطلعية، وتبني هذه الأهداف الإستراتيجية التي أصبح عددها 12 هدفا: 1- الفقر، 2 - التعليم والتدريب، 3 - الصحة، 4 -العنف ضد المرأة، 5- النزاع المسلح، 6- المرأة والإقتصاد، 7- السلطة وصنع القرار،

8 - الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة، 9- حقوق

الإنسان للمرأة، 10 - المرأة ووسائل الاعلام، 11 - المرأة والبيئة، 12- الطفلة.

ودعا منهاج العمل الحكومات والمجتمع الدولي والمدني بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص إلى إنجاز الإجراءات اللازمة لمعالجة هذه الإهتمامات والأهداف الإستراتيجية الإثني عشر.

الدراسة الثانية:

دراسة "منظمة العمل الدولية"⁽¹⁾ والتي جاءت بعنوان " المرأة في قطاع الأعمال والإدارة، اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا -تقرير إقليمي لمنظمة العمل الدولية لسنة 2016"، و هي عبارة عن تقرير يصف وضع المرأة في سوق العمل والأنشطة الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ويناقش هذا التقرير التحديات والفرص والتطورات المتعلقة بضرورة دخول المزيد من النساء في سوق العمل و المضي قدما كصاحبات أعمال ومديرات شركات .
يعتمد هذا التقرير على قواعد البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ومن عمليات المسح مثل مسح الشركات الذي نفذته منظمة العمل الدولية عام 2015، والدراسات التي أجريت من قبل مؤسسات عريقة ومصادر البيانات الرسمية من أجل رسم صورة عامة، حيث حاول هذا التقرير معرفة العوائق أمام تقدم المرأة بالإدارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لأنها تملك أدنى تمثيل على الصعيد العالمي في الإدارة ومراكز القيادة .

من النتائج التي توصل اليها هذا التقرير فيما يخص العوائق والحواجز أمام توظيف النساء وقيادتهن كما يلي :

- تواجه النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حواجز مماثلة للنساء في أجزاء أخرى من العالم التي تحيلها دون الوصول إلى المناصب العليا في مجال الأعمال والإدارة وهو ما يسمى بـ «السقف الزجاجي» ، هو كناية عن مقياس يستخدم لتحديد العقبات الخفية التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب العليا.

تواجه النساء في المنطقة تحديات إضافية من التمييز الثقافي، و عدم كفاية تصورها الذاتي، فبالإضافة إلى عبء مسؤوليات العمل ورعاية الأسرة المزدوج، والتشريعات المتميزة ضد المرأة، و محدودية فرص الحصول على التمويل والتشبيك، فإن الحواجز شاقة بالفعل. وعلاوة على ذلك، لقد وضعت خصوصيات الاقتصاد. وسوق العمل في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا النساء في نقطة انطلاق ضعيفة للحاق بالرجال من حيث التمثيل في قيادة الأعمال.

(1) منظمة العمل الدولية، المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - تقرير إقليمي ، منشورات مكتب العمل الدولي،بيروت،2016.

- تتمتع هذه العقبات بدرجات مختلفة من الأهمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نظرا لاختلاف مسارات التنمية بين الدول وخصائصها السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة، وعلاوة على ذلك، فإن العديد من الحواجز التي تجعل المرأة غير نشطة اقتصاديا تطارد النساء العاملات في حياتهن المهنية على حد سواء وتبطن تقدمهن. بعبارة أخرى، ما يعيق المرأة من دخول سوق العمل في المقام الأول هو أيضا ما يعيق نموها بشكل طبيعي في مراكز العمل والقيادة الإدارية.

- بشكل عام بدأت النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تحقق تقدما مُتَّبعةً بذلك الإتجاهات العالمية المماثلة من حيث تسلقها سَلَم الشركات، وفي حين أن عددا قليلا منهن اخترقن السقف الزجاجي الى أعلى المناصب الإدارية في القطاع العام والخاص.

الدراسة الثالثة:

دراسة "عباسة دربال صورية"⁽¹⁾ بعنوان "توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي أو إستجابة لمطلب دولي؟" تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الحديثة التي اهتمت بموضوع توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، حيث إنطلقت هذه الدراسة بطرح الإشكالية التالية: هل توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي أو إستجابة لمطلب دولي؟ بمعنى هل واقع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل هذه الإصلاحات التي أقدم عليها المؤسس الدستوري والقوانين العضوية المتعلقة بها وتقديم هذه الخطوة في ظل المواثيق والإعلانات والإتفاقيات الدولية ذات الصلة، و كذا الإصلاحات التي يمكن الإقدام عليها في سبيل ترقية أحسن لهذه الحقوق، وقد تبين من خلال نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- القانون الدولي من خلال منظمة الأمم المتحدة، له دور في إرساء دعائم المشاركة السياسية للمرأة ومساهمتها في التأطير القانون العام والخاص للحقوق السياسية للمرأة من خلال ميثاقها وإتفاقيات العامة على خدمات الحريات بشكل عام ودون تمييز بين الرجل والمرأة، حيث سعت إتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لعام 1952 إلى حماية المرأة في حقها في الإلتخاب بالإضافة إلى ضمان حقها في تولي المناصب العامة دون تمييز بينها وبين الرجل.

وقد إستجابت العديد من الدول لهذه الإتفاقية من بينها الجزائر التي صادقت عليها في حين لم تستجب بعض الدول من بينها السعودية التي حرمت المرأة من ممارسة حقها في الإلتخاب لغاية تغيير موقفها في سبتمبر 2011.

(1)عباسة دربال صورية ، "توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي أو إستجابة لمطلب دولي؟"، *المجلة الجزائرية للدراسات السياسية*، المجلد، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018.

- تعتبر إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام (1979) والتي دخلت حيز التنفيذ في (1981)، حيث أحدثت طفرة نوعية في التأكد على الحقوق السياسية للمرأة من خلال ضمان حقها في التصويت في جميع الإنتخابات والإستفتاءات وأهلية الإنتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالإقتراع العام والمشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذها وتقلد الوظائف العامة والمشاركة في التنظيمات والجمعيات غير الحكومية التي تهتم بسياسة البلاد العامة، وتقلد المناصب في الأسلاك الدبلوماسية أو القنصلية أو المنظمات الدولية إلى جانب إقرار هذه الإتفاقية نظام الحصص الذي أقدم المؤسسة الدستوري الجزائري على تبنيه.

- من الحلول التي جاءت بها الإتفاقية الدولية لمعالجة ضعف المشاركة السياسية للمرأة هي نظام الحصص أو الكوتا والذي نجده في أهم الوسائل التي تم النص عليها لتحقيق أفضل ترقية سياسية للمرأة.

- ساهمت الجزائر ولاسيما في السنوات الأخيرة بمجهودات لا يستهان بها في سبيل ضمان المشاركة سياسية فعالة وواسعة للمرأة وهذا ما تجسد من خلال إنضمامها للعديد من الإتفاقيات الدولية التي تعنتي بحقوق المرأة الأمر الذي تم إفراغه في القوانين الداخلية لتستجيب لهذه المطالبات الدولية القاضية بتحقيق مساواة فعلية للرجل والمرأة على مستوى المشاركة السياسية.

- وعليه سجلت في هذا الإطار أن هناك إستجابة دستورية لهذا المطلب الدولي القاضي بضرورة ترقية الحقوق السياسية للمرأة وهذا ما تجسد فعلا من خلال التعديل الدستوري الذي أعطى الأولوية في تجسيد هذا الهدف لنظام الحصص أو الكوتا كما سبق والذي لقي تأييدا من طرف مؤيدي هذا التعديل والذين ذهبوا إلى أن تبني هذا النظام نظام الحصص لإدماج النساء في مختلف مؤسسات الدولة لا يخلق أية مشاكل لأن ذلك فيه نحو ترسيخ الديمقراطية وتعزيز مبادئ الحكم الراشد التي تقوم أساسا على توسيع مشاركة المرأة في الحياة السياسية لأنه من معايير الديمقراطية.

- القانون العضوي (12/03) وهو من أهم القوانين التي تمت مناقشتها على مستوى البرلمان لأنه ساهم بحق في تحديد كيفية توسيع الحقوق السياسية بالنسبة للمرأة الجزائرية في سبيل تكريس مبدأ الديمقراطية التشاركية من جهة وكذا على الإلتزام الدائم للجزائر بالنسبة لإلتزاماتها الدولية من جهة أخرى.

- ولقد حظي هذا القانون بمباركة المجلس الدستوري لنظام الحصص بالتأسيس على نص المادة (31) مكررا) من التعديل الدستوري لسنة 2008 والتي تهدف إلى إزالة العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية في الحياة السياسية للجميع بالإضافة إلى ذهابه إلى مبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة 29 من الدستور لا يتعارض مع إمكانية إعتقاد المشرع على قواعد من شأنها ضمان هذه المساواة. وهذا من خلال نظام الحصص مثلا الذي يتميز بخصوصية معينة في الجزائر ولاسيما فيما يتعلق بتطبيقه على مستوى المجلس الشعبي الوطني والمجالس المحلية البلدية والولائية.

-رغم أن الإطار الدستوري والقانوني في الجزائر يكرس حق الترشح دون التمييز بين المرأة والرجل لإستناده على أهم المبادئ الدستورية وهو مبدأ المساواة لم يتحقق في جميع المستويات إلا أن المرأة عرفت محدودية في الممارسة لهذا الحق ومن ثم ترتب عنها محدودية في التمثيل على مستوى المجالس المنتخبة الوطنية منها والمحلية حيث سجل تطبيقه فقط على مستوى مجلس الأمة.

•ثانيا: الدراسات التي تناولت موضوع تبوؤ المرأة للمناصب القيادية وصراع الأدوار لديها

الدراسة الرابعة:

دراسة "أنعام عبد اللطيف الشهابي" و"موفق حديد محمد"⁽¹⁾، هي عبارة عن دراسة ميدانية بعنوان: مشكلات تبوؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية) تبرز أهمية هذا البحث في إلقاء الضوء على طبيعة مشاركة المرأة في المواقع القيادية وكيفية تبوؤها لهذه المواقع وما هي الدوافع التي تدفعها لاحتلال الموقع القيادي وما هي أهم المعوقات التي تصادفها وتبعدها عن الموقع القيادي. حيث اعتمد الباحثان على الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: تؤثر اتجاهات المرأة الوظيفة في تبوؤها للموقع القيادي. الفرضية الثانية: تؤثر المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة في تبوؤها للموقع القيادي و التي تتحدد كالآتي: 1-المشكلات التنظيمية، 2-المشكلات الشخصية، 3-المشكلات الإجتماعية، 4-المشكلات المادية.

مجالات وعينة البحث:

تضمنت مجالات البحث كافة النساء في المواقع القيادية في 15 وزارة من الوزارات العراقية (التعليم العالي، التربية، العمل، و الشؤون الاجتماعية، العدل الزراعة، الثقافة، الخارجية، الصحة، الصناعة المالية، النفط، الإسكان، النقل، التجارة، الأوقاف)، وقد تم توزيع استمارات الإستبيان بشكل مباشر و بواقع (20) استمارة لكل وزارة كعينة عشوائية طبقية إضافة إلى قيام الباحثة بإجراء المقابلات الشخصية مع العديد من النساء في المواقع القيادية. حيث بلغت عينة البحث (122) امرأة في مختلف المواقع القيادية، تم اختيارها بشكل عشوائي طبقي.

وقد أثبتت النتائج التي سنقوم بذكر أهمها:

1- أن معظم النساء القياديات تراوحت أعمارهن بين (36-45 سنة)، وأن غالبيةهن من حملة الشهادات

أنعام عبد اللطيف، موفق حديد محمد، مشكلات تبوؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية) الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع و آفاق التطوير، الشارقة، 15-16 أكتوبر سنة 2002.

التعليمية العليا و التخصصية وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال التي تؤكد على أن هذه الفئة العمرية توفر الخبرة و القدرة على تحمل أعباء المنصب الوظيفي للمرأة.

2-غالبية عينة البحث من المتزوجات وهذا مما يخلق الأعباء العائلية التي تتقل كاهل المرأة وتؤثر على مستوى أدائها.

3-أكدت الغالبية العظمى من النساء القياديات عن وجود مستوى عالي للطموح لتولي موقع قيادي متقدم وأن لديهن تطلعات نحو تبوء مختلف المواقع الأعلى.

4-تعتبر الدوافع إحدى أهم محاور السلوك التي تحفز المرأة و تدفعها لتبوء المواقع القيادية، حيث تسعى إلى تعزيز الطموح وتأكيد الذات، كما تستثمر الخبرة الوظيفية في مجال العمل ورغبتها و حرصها على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع، تعتبر من أهم الدوافع التي تدفعها لتبوء الموقع القيادي.

5-كما أكدت النتائج على تأثير المشكلات الشخصية التي تتعلق بالمرأة نفسها و التي قد تعيق عملية تبوءها للموقع القيادي، فالظروف العائلية و أعبائها الأسرية التي يلقيها الزوج على كاهلها، إضافة إلى عدم ثقتها بالنفس نتيجة الاجتماعية الذكورية التي تفسح المجال أمام الرجال للولوج في معترك الحياة منذ صغره و تقوية شخصيته و تعزيز الثقة و خوف العائلة على المرأة جعلها تفقد الثقة بالنفس، ويجعلها دائمة الخوف من الفشل الذي قد يعترضها و خاصة في مجال عملها.

6-و تبين أن المشكلات البيئية الاجتماعية كان لها دورا مؤثرا على النساء القياديات، فنظرة المجتمع لعمل المرأة القيادي الناشئ من القيم و العادات و التقاليد الذي يتسم بها ذلك المجتمع تجعل المرأة تتخوف و تتحذر من هذه النظرة المتدنية و الخاطئة، إضافة إلى تخوف الرجال من منافسة المرأة يجعل دورها ينحسر في مجال ضيق جدا.

الدراسة الخامسة:

دراسة "عزازة ليندة" بعنوان "صورة الزوجية الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية - دراسة ميدانية عن عينة من الإطارات بمدينة باتنة"، وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، بقسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة، نوقشت في الموسم الجامعي 2005/2004.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد الزوجة الإطار في أداء دورها الأسري والوظيفي والآثار المترتبة عن خروجها للعمل، وتحديد صورة الزوجة الإطار، وذلك من خلال تحديد دورها الأسري والوظيفي والعلاقة الموجودة بينهما، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف موضوع الدراسة، إضافة إلى المنهج الإحصائي في تركيب الجداول وتصنيف البيانات عن طريق نظام فئات التكرارات والنسب المئوية، وقدرت العينة بـ 30 زوجة إطار موزعة على مختلف القطاعات (التربية، الصحة، الخدمات الجامعية، مديرية البناء والتعمير).

تمحورت إشكالية الدراسة بطرح التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

[هل المستوى الثقافي والإقتصادي والاجتماعي الإطار، الدور في تغيير صورتها من خلال أداء دورها الأسري والوظيفي؟]

التساؤلات الفرعية:

1. هل للمستوى الثقافي والإقتصادي والاجتماعي للزوجة الإطار، دور في تغيير صورتها من خلال أداء دورها الأسري؟

2. هل للمستوى الثقافي والإقتصادي والاجتماعي للزوجة الإطار، دور في تغيير صورتها من خلال أداء دورها الوظيفي؟

3. هل طبيعة ازدواجية الدور لدى الزوجة الإطار، هي طبيعة منسجمة متكاملة أم مزدوجة متناقضة؟

ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن المستوى الثقافي والاجتماعي والإقتصادي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقوقها وبمقدراتها وأدوارها ومكانتها، من خلال ما تقوم به من أدوار عامة وخاصة، كما أن صورة الزوجة الإطار لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية وأن نجاحها في أداء هذه الأدوار مرهون بطبيعة المرأة في حد ذاتها وظروف العمل التي تعيشها الزوجة والظروف الأسرية للزوجة الإطار.

الدراسة السادسة :

دراسة "بوبر عائشة" بعنوان " العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة- دراسة ميدانية بوحداث صحية لمدينة طولقة "، وهي عبارة عن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، إشراف بوشاللق نادية، قسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، و نوقشت في الموسم الجامعي 2007/2008.

وتمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية :

1- هل هناك علاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة الطبية والزوجة العاملة الممرضة في صراع الأدوار؟

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في صراع الأدوار؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة الطبية والزوجة العاملة الممرضة في الضغط النفسي؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في الضغط النفسي؟

2 فرضيات الدراسة:

- 1- هناك علاقة بين صراع أدوار الزوجة العاملة (أم-ربة بيت-زوجة) والضغط النفسي لديها.
- 2- هناك فروق ذات إحصائيات بين الزوجة الطيبية والزوجة الممرضة في صراع الأدوار.
- 3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في صراع الأدوار.
- 4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة الطيبية والزوجة الممرضة في الضغط النفسي
- 5- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في الضغط النفسي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعلى تقنية الاستبيان كوسيلة لأجراء هذه الدراسة استخدام الطرق الإحصائية وشملت عينة البحث العينة القصدية ، حيث تم تحديد هذه الوحدات الصحية لمدينة طولقة وتتكون عينة البحث من (90) زوجة عاملة تختلف أعمالهن من طبيبات إلى ممرضات، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها:

- اتضح أن صراع الأدوار لدى الزوجة العاملة ينجم عن تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها وتزامن التوقعات المنتظرة منها، فتشعر هذه الزوجة بالتقصير وتأنيب الضمير هذا ما قد يضعها في حلقة من الضغط النفسي .

- اتضح أن الزوجة العاملة بالقطاع الصحي بمدينة طولقة، تتعرض لعدة أسباب ومصادر في شعورها بالضغط النفسي، حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى أن صراع الأدوار لا يسبب- بشكل مباشر وواضح - الضغط النفسي لدى هذه الزوجة، كما أن هذه الأخيرة تتعدى أدوارها جملة الأدوار المحددة في هذه الدراسة، إضافة إلى كونها زوجة ، أم ،ربة بيت فهي طبيبة أو ممرضة، كما أن لها علاقتها الاجتماعية المتعددة، فهي البنت و الأخت والزميلة والجاره . كما أن طبيعة العمل لا تؤثر على الزوجة العاملة في إحساسها بصراع أدوارها أو شعورها بالضغط النفسي، أما نوع الأسرة التي تقيم بها الزوجة العاملة فلها تأثير إلى ح ما في كل صراع الأدوار والضغط النفسي.

الدراسة السابعة:

دراسة" جميل يوسف صالح ناصيف"تحت عنوان " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي- دراسة ميدانية في محافظات شمال الضفة الغربية ، وهي عبارة عن رسالة ماجستير،كلية الصحة العامة، الصحة النفسية المجتمعية، جامعة القدس ، فلسطين،2010/ 2009.

بحثت هذه الدراسة مستوى صراع الأدوار ودرجة التوافق النفسي والعلاقة بينهما لدى المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية ، كذلك بحثت أثر متغيرات الدراسة (العمر، المستوى التعليمي، المستوى العلمي للزوج، عدد الأبناء، عدد سنوات الخبرة (العمل) ومدة الغياب على المنزل ، ونوع المؤسسة) على كل من مستوى صراع الأدوار ودرجة التوافق النفسي ، حيث تطرق الباحث الى هذه الدراسة نظرا للزيادة الملحوظة في حجم إسهام المرأة في العمل وما يترتب على ذلك من تعدد لأدوارها و تزايد أعبائها في الحياة، كذلك أهمية المرأة وصحتها النفسية وما لذلك من تأثير على استقرار الأسرة، وتمحورت إشكالية الدراسة بطرح التساؤلات التالية :

1. ما مستوى الأدوار لدى المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟
2. ما درجة التوافق النفسي عند المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟

3. ما مستوى العلاقة بين مستوى صراع الأدوار ودرجة التوافق النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟

4. ما أثر متغيرات الدراسة (العمر والمستوى العلمي و المستوى العلمي للزوج وعدد سنوات الخبرة (العمل) وعدد الأبناء ومدة الغياب عن المنزل ونوع المؤسسة) على صراع الأدوار عند المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته على عينة مكونة (818) امرأة عاملة في محافظات شمال الضفة الغربية، وقد اشتملت أدوات الدراسة على مقياسي صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، ومقياس التوافق النفسي للعالم هيومبل، كما تم معالجة البيانات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

و قد بينت نتائج الدراسة ما يلي:

1. تبين أن أكثر المشاكل التي تواجه المرأة العاملة بحيث يؤثر بشكل سلبي على التوافق النفسي لديها، كان المرتبة الأولى عدم تفهم الزوج و دعمه لزوجته و من ثم العوامل المرتبطة ببيئة العمل و طبيعته و المشاكل الإقتصادية و الاجتماعية و الصحية.

2. المشاكل التي يتسبب فيها شعور المرأة بصراع الأدوار كانت في المرتبة الأولى إعياء و إرهاق جسدي ، ثم في المرتبة الثانية أعراض نفسية كالعصبية و التوتر و سرعة افنفعال والغضب، ثم مشاكل أسرية مثل سوء العلاقة مع الزوج و ظهور سلوكيات غريبة لدى الطفل و صعوبات اجتماعية مثل عدم المقدرة على أداء الواجبات الاجتماعية.

3. أن مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية هو في المتوسط.

4. إن درجة سوء التوافق لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية هو في المتوسط.

5. أن مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية يتأثر بالعمر الزمني للمرأة و عدد البناء ونوع المؤسسة بعلاقة إيجابية.

الدراسة الثامنة:

دراسة "بيمون كلثوم" كانت بعنوان " النخبة النسوية والسلطة في الجزائر - دراسة ميدانية لعينة من النخبة الجزائرية المتمركزة في مواقع السلطة وأهم القطاعات بولاية الجزائر"، و هي عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، إشراف الأستاذ: محفوظ السماتي، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، و قد نوقشت في الموسم الجامعي: 2010/2011.

جاءت هذه الدراسة في شكل مقارنة وصفية هدفها الكشف عن التحولات الهامة التي يعرفها وضع المرأة الجزائرية بتوضيح طبيعة الأدوار التي تشغلها حاليا والمجالات المتنوعة التي إستطاعت إختراقها في المجتمع وتحديد العلاقة بين المرأة السلطة والنخب في المجتمع الجزائري. و أجريت الدراسة الميدانية في أهم مؤسسات الدولة مع نخبة من الإطارات الجزائرية رجالا ونساء. المنهج وأدوات البحث:

تضمنت دراسة الحالات بفضل المقابلات التي أجريت مع نماذج لنساء النخبة الجزائرية من بينهم (زهور ونيسي، نوارا سعدية جعفر ،نورية حفصي)، ولقد استعانت الباحثة أيضا بتقنية الملاحظة والمقابلة والإستمارة الوثائق والسجلات.

العينة: بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم إختيارها على مستوى الجزائر العاصمة فقد تم إختيار عينة الكرة الثلجية المتدرجة لعينة من النساء في مراكز السلطة والقرار ويمارسن النشاط السياسي في الجزائر في ست هيئات وهي المجلس الشعبي الوطني وخمس وزارات، لعينة حجمها (50) مفردة، كما إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج المسحي ودراسة الحالة.

الفروض:

الفرضية العامة:

يرتبط تفوق نساء النخبة في أداء الدور السلطوي بنوعية الرأسمال الشخصي الذي تتمتع به المرأة، وبخواص الظروف المجتمعية المحيطة بها والتي تأخذها بعين الإعتبار لتتجح فيأداء الدور السلطوي.

الفرضيات الجزئية:

1. يرتبط تفوق النخبة النسوية الجزائرية بطبيعة الرأسمال الشخصي المميز الذي تمتلكه المرأة الذي يعتبر نتاج مسار علمي، مهني ونضالي ذاتي المتأثر بخواص المحيط العائلي الذي تنتمي إليه.
2. تأخذ نساء النخبة بعين الاعتبار قيم النسق الثقافي المحددة لصورة المرأة في المجتمع أثناء أداء الدور السلطوي كي تمكن سلطتهن من النفاذ في المجتمع حيث تتفاعل معها دون ان تدوسها.

3. تعمل نساء النخبة على إعادة إنتاج مواقف النخبة المسيطرة ذات الطبيعة الذكورية في أغلب الأحيان لضمان قوتها وشرعية وجودها في المجال كشريك أساسي حتى تمرر مطالبها ومسايعها.

نتائج الدراسة:

- تساهم خواص المحيط الأسري المتمثلة في الأصل الاجتماعي والمستوى التعليمي للوالدين، إمتلاك إهتمامات ثقافية راقية، وجود تقاليد العمل النضالي، وجود نماذج قيادية داخل الأسرة بشكل كبير في توفير محيط أسري نوعي للفتاة الأمر الذي يدفعها لبناء رأسمال شخصي نوعي.

- تصل المرأة إلى السلطة بعد أن تثبت مسارا علميا ومهنيا ونضاليا نوعيا.
- تساعد الكفاءة العلمية، التجربة المهنية، وحتى النضالية المرأة في أداء الدور السلطوي بكفاءة وفعالية بعض القضايا الأساسية المحددة لصورتها في المجتمع والمتمثلة في:

• قيم المساواة بين الجنسين.

• أهمية الأدوار الأسرية.

• الأدوار المهنية المناسبة للمرأة.

• صورة المرأة الممارسة للسلطة في المجتمع.

إحترامها لقيم النسق الثقافي المحددة لصورتها في المجتمع والتي تأخذها بعين الإعتبار أثناء أدائها للدور السلطوي حيث تتفاعل معها في نفس الوقت تسعى لكي تقوم بدورها السلطوي بكل فعالية. لم تتحقق الفرضية الثالثة كليا بل تحققت جزئيا فقد توفرت جملة من النتائج التي أكدت:

- أن المرأة القائمة بالسلطة لا تعيد إنتاج الموقف الذكورية كليا بل تحترم مواقف زميلها الرجل وتعمل معه كشريك لتتجاوز الحواجز الثقافية التي تصر على عدم أهليتها بحيث تساهم عبر آرائها وقراراتها، وتتقادى التعامل معه كمنافس، كما تتجنب الدخول في صراعات وهو ما أكدته النتائج السابقة التي عرضت كيفية أدائها للسلطة، حيث لا تستعمل القوة والمواجهة المباشرة بل تبحث عن استراتيجيات مضادة، تدعم العمل الإشتراكي لتحقيق أهدافها وفرض شرعية سلطتها.

الدراسة التاسعة:

دراسة " غيات حياة" كانت تحت عنوان "الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية -دراسة ميدانية لدى عينة من القياديات، وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة وهران ، و نوقشت خلال العام الدراسي 2014/2013.

تناولت هذه الدراسة الكشف عن الضغوطات الثقافية والاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية، كما تهدف إلى معرفة صراع الأدوار التي تعاني منها المرأة القيادية. انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية:

هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار وبين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية؟

هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دور المرأة كربة بيت وبين قيامها بمهامها كقيادية؟
هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوطات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها المرأة وبين قيام المرأة بمهامها القيادية؟

وجاءت الفرضيات الإجرائية كما يلي:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار وبين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية.
هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دور المرأة كربة بيت وبين قيامها بمهامها كقيادية.
هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوطات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها المرأة وبين قيام المرأة بمهامها القيادية.

اقتصرت الدراسة على الموسم الدراسي 2013/2012، حيث شملت الدراسة عينة من النساء العاملات في المواقع القيادية بمختلف المجالات، وقدرت العينة بـ 200 امرأة عاملة قيادية، شملت مجموعة من المجالات منها (مديريات المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها، رئيسات أقسام المستشفيات، والإدارات، مديرات في مؤسسات صناعية وتجارية، رئيسات مصالح، مفتشات في الجمارك).

ومن أجل التحقق من الفرضيات، تم بناء مقياس الدراسة المتمثل في استبيان يدرس الضغوطات وصراع الأدوار عند المرأة القيادية انطلاقاً من دراسات سابقة.

وبعد التأكد من صدق وثبات الأداة تم تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية، وبعد استخراج النتائج اعتمدت الباحثة على أسلوب الإحصاء الوصفي من أجل حساب النسب المئوية، كما اعتمدت على أسلوب الإحصاء الاستدلالي باستعمال الرزم الإحصائية (SPSS) لحساب العلاقات الارتباطية والفرقية بين المتغيرات.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار وبين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية.
وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دور المرأة كربة بيت وبين قيامها بمهامها كقيادية.
وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوطات الثقافية والاجتماعية التي تواجهها المرأة وبين قيام المرأة بمهامها القيادية.

توجد فروق دالة إحصائياً بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة من حيث القيام بمهامها القيادية (لصالح المرأة غير المتزوجة).

الدراسة العاشرة:

دراسة للباحثتين "وفاء صالح ، وئام علي" ⁽¹⁾ كانت تحت عنوان "فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة من إدارة صراع الأدوار وعلاقتها بتحسين نوعية الحياة- دراسة ميدانية بمحافظة القاهرة. استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي و المنهج التجريبي لملاءمتها للدراسة، مستعينتان بتقنية الإستمارة و التي طبقها على عينة مكونة من (334) زوجة تم اختيارهن بطريقة مشروطة من العاملات لديهن طفل واحد على الأقل ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة من المقيمتات بمحافظة القاهرة الكبرى(القاهرة-الجيزة-القليوبية)، واعتمدا على مقياس إدارة صراع الأدوار للمرأة العاملة للتعرف على الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة في إدارة صراع الأدوار .

تكمن أهمية هذا البحث في الجهود المبذولة لفهم المتغيرات المؤثرة في تحسين نوعية الحياة ورفع كفاءة المرأة المعنية بالمرأة لوضع برامجها لرفع كفاءتها في إدارة صراع الأدوار حيث تتحدد مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مدى فاعلية تطبيق برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة من إدارة صراع الأدوار؟ ما هي أكثر الأدوار والأسباب المؤدية لصراع الادوار للمرأة العاملة؟ ما مستوى وممارسات صراع الادوار؟ ما مستوى نوعية الحياة للمرأة العاملة؟ هل توجد فروق في كل من إدارة صراع الأدوار ونوعية الحياة للمرأة العاملة عينة البحث الأساسية باختلاف بعض متغيرات المستوى الاجتماعي ومتغيرات العمل؟ هل توجد علاقة إرتباطية دالة بين إدارة صراع الادوار للمرأة العاملة بمراحلها وبين نوعية الحياة بأبعادها؟ ما هي أكثر العوامل تأثيرا وتفسيرا لنسبة التباين في تحسين نوعية الحياة للمرأة العاملة؟

أولا: فروض البحث

1.يوجد تباين دال إحصائيا في إدارة صراع الأدوار العاملة عينة الدراسة الأساسية باختلاف كل من (مدة الزواج- المستوى التعليمي والمهني للزوجين- سنوات خبرة الزوجة بالعمل - قرب مكان العمل من السكن- مستوى المنطقة السكنية للأسرة- حجم ودخل الأسرة).

2.يوجد تباين دال إحصائيا في نوعية الحياة للمرأة العاملة عينة الدراسة الأساسية باختلاف (مدة الزواج- المستوى التعليمي والمهني للزوجين- سنوات خبرة الزوجة بالعمل - قرب مكان العمل من السكن- مستوى المنطقة السكنية للأسرة- حجم ودخل الأسرة).

3.توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين إدارة صراع الأدوار للمرأة العاملة بمراحلها قبل الصراع (التخطيط الوقائي للصراع) أو أثناء الصراع أو ما بعد الصراع (تقويم الصراع) ونوعية الحياة للمرأة العاملة بمكوناتها (المادية - الصحية- الاجتماعية).

(1) وفاء صالح الصفتي، وئام علي ، "فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة في إدارة صراع الأدوار وعلاقتها بتحسين نوعية الحياة"، *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي* - العدد (31)، مصر، 2015.

5.توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة التجريبية في الوعي بإدارة صراع الادوار للمرأة العاملة قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

نتائج الدراسة:

- أكثر الأدوار المسببة للضغط أو الصراعات للمرأة العاملة هي دورها كزوجة حيث احتل الترتيب الأول بنسبة 30.14% يليه دورها كربة منزل بنسبة 25.80% ثم دورها كأم بنسبة 22.51% وأخيرا دورها كمرأة عاملة بنسبة 21.55%.

- أكثر الأسباب المؤدية لصراع الأدوار للمرأة العاملة هي غموض وعدم وضوح المهام المطلوب أدائها حيث إحتل الترتيب الأول بنسبة 31.23% يليه الصراعات القائمة في علاقتها مع الآخرين أثناء القيام بتلك الأدوار بنسبة 28.45% ثم تعارض الأدوار والمسؤوليات بنسبة 22.71% وأخيرا تعدد الأدوار والمسؤوليات بنسبة 12.61%.

- أن مستوى إدارة المرأة العاملة لصراع الأدوار متوسط ويأتي الإهتمام بممارسات تقويم صراع الأدوار في المرتبة الأولى، يليها ممارسات التخطيط للوقاية من الصراع وأخيرا أثناء مواجهة صراع الأدوار.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين أفراد عينة البحث التجريبية في متوسطات الوعي بإدارة صراع الأدوار للمرأة العاملة قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي المعد لصالح القياس البعدي.

الدراسة الحادية عشر:

دراسة "برني لطيفة و آخرون"⁽¹⁾ كانت تحت عنوان: التمكين بالجامعة وعلاقته بتولي الأستاذة جامعية للمناصب الإدارية بجامعة بسكرة ، حاولت هذه الدراسة ابراز أهم سبل وآليات تعزيز مكانة الأستاذة الجامعية في منظومة تنمية الموارد البشرية بالجامعة الجزائرية عن طريق التمكين الإداري وتشجيع الأستاذة على تولي المناصب الإدارية الى جانب التدريس على الرغم من كونه نوع من صراع الأدوار الاكاديمية العلمية، الأسرية، الاجتماعية خصوصا وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مفاده:

ما مستوى التمكين بالجامعة وما علاقته برغبة أستاذات الجامعة بتولي مناصب إدارية؟

وللإجابة على هذا التساؤل اعتمدت الدراسة على الفرضية الرئيسية لا ترتبط رغبة أستاذات الجامعة في تولي مناصب إدارية بأبعاد التمكين؟

أجريت الدراسة خلال أواخر شهر أكتوبر من سنة 2017،إعتمدت الدراسة اللجوء إلى الإستبيان لجمع البيانات المتعلقة بالموضوع مع تصميم الأداة حسب سلم ليكرت الخماسي لعينة من أستاذات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة بسكرة كعينة لوضف إتجاهات الأستاذة الجامعية.

(1) برني لطيفة، جايف شيراز، قالتها اليمين، " التمكين بالجامعة وعلاقته بتولي الأستاذة الجامعية للمناصب الإدارية بجامعة بسكرة "، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 32 (02)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2017.

حيث شملت عينة البحث (32)أستاذة، وتم معالجة جمع البيانات بإستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المسترجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V20) توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- طموح الأستاذة لتولي المناصب الإدارية يرتبط بمدى تمكينها نفسيا فكها مكنت الأستاذة نفسيا، حيث تشعر بالإستقلالية أكثر في عملها وأن لهذا الأخير معنا في حياتها المهنية أدى ذلك إلى مزيد من الطموح والرغبة أكثر في توليها للمناصب الإدارية والقيادية بالجامعة.
- إجراءات التمكين الإداري بالجامعة يلعب دورا مهما في تولي الأستاذة الجامعية للمناصب الإدارية فكلما اتخذت إجراءات إدارية بموجبها يتاح للأستاذة المشاركة في إتخاذ القرارات وتقويض أكثر للسلطات أدى ذلك إلى تعزيز طموحها وزيادة رغبتها أكثر في تولي المناصب الإدارية.
- التمكين بشكل عام يعد كاملا مهما في تولي أستاذات الجامعة للمناصب الإدارية فكلما كان مستوى التمكين بالجامعة أكثر وأكثر من أجل تقليدها المناصب الإدارية والقيادية رغم المثبطات.

مثالاً:دراسات تناولت السلطة الأسرية و توزيع الأدوار بين الزوجين بالنسبة لأسر الزوجات العاملات
الدراسة الثانية عشر:

دراسة "حورية بايق" وكانت تحت عنوان "توزيع الأدوار بين الزوجين في الأسرة النواتية الجزائرية - بين التصورات التقليدية والتغير الاجتماعي والثقافي-" ، وهي عبارة عن رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية ،جامعة الجزائر، و قد نوقشت بالموسم الدراسي:2002/2001. وهي دراسة بالجزائر العاصمة وضواحيها، بحيث حاولت الباحثة معرفة الكيفية التي تتوزع بها الأدوار بين الزوجين وطبيعة هذا التوزيع والعوامل المؤثرة فيه وذلك في الأسرة النواتية الجزائرية التي تمارس فيها الزوجة عملا خارج البيت.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- هل الأدوار الجديدة المكتسبة للزوجة والزوج تشير إلى أن هناك إعادة توزيع للأدوار بينهما بحيث لم يعد التوزيع التقليدي للأدوار الزوجية قائما كما كان عليه في الأسرة التقليدية؟
- وهل هذا التوزيع توزيع واعى ناتج عن سيرورة تطويرية داخلية للثقافة الجزائرية؟ وهل هو تغير داخلي
- إلى أي حد تؤثر التصورات التقليدية للأدوار الزوجية في إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين في الأسرة النواتية الجزائرية.

وقد جرت هذه الدراسة في مدن الجزائر العاصمة سنة 2002، والعينة كانت مكونة من 208 زوج وزوجة، وهذا من خلال الاعتماد على العينة التراكمية أو الكرة الثلجية، وقد استغرقت هذه الدراسة ظرف زمني طويل ابتداء من شهر نوفمبر سنة 2000، وقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية:

- إن إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين في الأسرة النووية تؤثر فيها بنسبة كبيرة الظروف المادية، بمعنى أن ممارسة الزوجة لدور جديد والمتمثل في العمل خارج البيت وكذا الإنفاق وأخذ القرار من جهة وتقبل الزوج لهذه الأدوار الجديدة التي تمارسها زوجته ومشاركته لها في أدوارها التقليدية كشؤون البيت وتربية الأطفال من جهة أخرى يتم تحت ضغط مادي مفروض على كل منهما.
- يساهم المستوى التعليمي إيجابيا في توزيع الأدوار بين الزوجين فكلما كان الزوجين أو أحدهما من مستويات تعليمية عالية كلما كان هناك تفاهم وتعاون بينهما، بحيث تمارس الزوجة أدوارها المكتسبة إلى جانب أدوارها الطبيعية والتقليدية ويتقبل الزوج ذلك ويشاركها في أدوارها المنزلية، إلا أن هذا التأثير يصبح نسبيا فيما يخص مساهمته في القيام بالأدوار المنزلية التي اعتبرت تقليديا من أدوار الزوجة (المرأة).
- تبقى التصورات التقليدية لأدوار الزوجية تؤثر ولكنها بشكل نسبي في ممارسة كل زوج لدوره وموقفه من دور الطرف الآخر، بحيث يتفق الزوجان على ضرورة المحافظة على الأدوار الطبيعية لهما، وأن مشاركة كل منهما للآخر لا يعني أن تتقلب الأدوار بينهما.

الدراسة الثالثة عشر:

دراسة " بلقاسم الحاج" جاءت تحت عنوان " المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي في الأسرة الجزائرية- دراسة ميدانية وصفية لأهم مظاهر التغير الاجتماعي في الوسط الحضري للعاصمة-" هي عبارة عن بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، إشراف الأستاذ عبد الرحمن بوزيدة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ،جامعة الجزائر يوسف بن خدة،و التي نوقشت في الموسم الجامعي: 2009/2008.

جاءت هذه الدراسة للكشف عن مدى تأثير كل عاملي تعليم المرأة وخروجها للعمل كمتغيرين مستقلين في ظاهرة النظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة، والكشف أيضا عن ظاهرة مكانة المرأة في الأسرة لما تكتسبه من أبعاد حضارية وتأثيرات على الحياة الاجتماعية بصفة عامة ومحاولة فهمها والتحكم في مسارها بالتعرف على أهم العوامل المؤثرة فيها، وبالنسبة لإشكالية الدراسة إنطلق الباحث على المعطيات التالية:

- أن النظام الأبوي السائد في المجتمع بمختلف أنساقه ما هو إلا إمتداد للنظام الأبوي السائد في الأسرة.
- أن المرأة تعتبر أحد المكونات البنائية الأساسية في النسق الأسري وأن الأسرة هي اللبنة الأولى في المجتمع حيث تمدّه بالطاقة البشرية اللازمة في مختلف المجالات.
- أن متطلبات التقدم الحضاري تفرض تغيير واقع المرأة المتدني في المجتمع والذي لا يتأتى إلا بإزاحة الأب رمزا للسلطة وتحرير المرأة قولاً وفعلاً من السلطة الإجبارية إنطاقاً من الأسرة بإعتبار أن المظاهر الأساسية لهذا النظام تظهر أول ما تظهر في الأسرة قبل أن تمتد إلى أي مؤسسة إجتماعية أخرى.

تأتي هذه الدراسة لتكشف عن طريق الوصف والتحليل والمقارنة، عن مستوى التغيير الذي عرفه النظام الأبوي الممارس ضد المرأة من طرف الرجل داخل الأسرة الجزائرية وأهم العوامل المتحكمة في هذه الظاهرة ومدى ارتباط التغيير الكيفي المتمثل في العلاقات الاجتماعية الأبوية التي مازال يكتنفها الغموض بالتغيير الكمي المتمثل في تقلص الأسرة إلى النمط النووي وذلك بالإجابة على الأسئلة التالية:

- هل أن التغيير الذي عرفه المجتمع الجزائري والذي على إثره إنتقلت الأسرة من النمط الممتد الواسع السائد غداة الإستقلال إلى النمط الزواجي الضيق السائد حاليا تبعه باضرورة تغيرا على مستوى العلاقات الأسرية الأبوية الممارسة مع المرأة في حدود أدوارها كزوجة أو كبنت؟
- هل بقيت الأسرة الزوجية في الوسط الحضري محافظة على أسلوب النظام الأبوي المتشدد الممارس على المرأة في الأسرة الممتدة من سلطة الرجل المطلقة والإلزامية، التمييز بين الجنسين في الحقوق والواجبات المشتركة وفي التنشئة الاجتماعية، حرية المرأة واستقلالها الذاتي داخل الأسرة اللاعدالة في توزيع الأدوار المنزلية؟
- إلى أي مدى أثر كل من عاملي تعليم المرأة وخروجها إلى العمل في تلاشي قيم ومظاهر النظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة؟ وكيف تنظر المرأة الجزائرية لواقعها المستقبلي؟

2. الفرضيات:

• الفرضية الأولى خاصة بوصف التغيير

حدث تغييرا اجتماعيا للنظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة من الجوانب التالية:

- تقلص ظاهرة التمييز بين الجنسين في الحقوق والواجبات المشتركة.
- تقلص ظاهرة سلطة الرجل على المرأة بمفهوم الهيمنة والتسلط.
- إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين داخل الأسرة.

• الفرضية الثانية خاصة بتفسير التغيير

حدث تغيرا اجتماعيا للنظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة تحت تأصير:

- العامل الثقافي في المستوى التعليمي للمرأة.
- العامل الإقتصادي المتمثل في خروج المرأة إلى ميدان العمل المأجور ومساهمتها في الدخل الأسري.

إعتمدت الدراسة على المنهج الدراسة التاريخية والدراسة الوصفية والمنهج المقارن وإستعملت الإستمارة كتقنية أساسية في جمع المعلومات الميدانية وأجريت على عينة شملت 200 من النساء المتزوجات اللاتي لديهن على الأقل ولد أو بنت وبنت في سن المدرسة على مستوى ولاية الجزائر. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- تقلص سلطة الرجل الإنفرادية والمطلقة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالإنجاب وتنظيم النسل أو المتعلقة بشؤون المنزل، وتحضير اللوائح وزيارة الأقارب... الخ.
- تغيير العلاقات الأسرية ولاسيما منها الزوجية حيث أصبح الزوج يهتم بآراء زوجته ويناقشها في مختلف القضايا، كما أصبحت طريقة معالجة الخلافات الزوجية تعتمد أكثر على أسلوب الحوار والمرضاة مع إنتشار الأساليب الديمقراطية في العقاب المنتهج من طرف الزوج تجاه زوجته.
- بروز اتجاه جديد للزوج يتمثل في الاهتمام بالعمل المنزلي حيث أصبح يساعد زوجته ويشاركها في الأعمال المنزلية غير ان هذه المساعدة تبقى مقتصرة على بعض الأعمال دون أخرى بل تكاد تقتصر على الأعمال الخفيفة والمحبة إليه.
- إن مختلف الوظائف الأسرية أصبحت مشتركة بين الزوجين سواء تعلق الأمر بمراقبة ومتابعة نشاطات الأطفال المنزلية والمدرسية أو في القيام بإقتناء الحاجيات الأسرية اليومية... إلخ
- هناك تغييرا كبيرا قد حصل في تقسيم الأدوار بين الزوجين من حيث العمل خارج البيت وداخله والإنفاق وأخذ القرار، مما يكشف عن محاولة تكييف هامة من كل طرف مع أدوار الطرف الآخر.
- إن خروج المرأة المرأة إلى العمل أثر إيجابا في طريقة إتخاذ مختلف القراران الأسرية ولاسيما منها المتعلقة بالإنجاب وتنظيم النسل أو تلك المتعلقة بشؤون المنزل من (تأثيث وترميم وكراء أو شراء) وكذا طريقة معالجة الخلافات الأسرية والتي أصبحت قائمة على أسس ديمقراطية على عكس ما كانت عليه في السابق.
- إن عمل المرأة يعتبر عاملا محفزا للرجل في الأعمال المنزلية وفي قيامه بمختلف الأدوار التربوية إلى جانب زوجته وهو ما من شأنه أن يؤثر على التوزيع التقليدي للأدوار الأسرية.
- إن الأسرة الجزائرية الحديثة على عكس الأسرة التقليدية تتجه نحو تعليم المرأة وتهيئتها للمستقبل دون إغفال دورها الأساسي المتمثل في واجباتها العائلية كما أن المرأة الجزائرية تحدها إرادة كبيرة لتغيير وضعها الحالي بتهيئة إبنتها للمستقبل وفق القيم الجديدة.
- إن المرأة المستقبلية ستكون أمام تحديان عما العمل المنزلي والمهني معا، مما قد يضعها أما عدة مشاكل نفسية صحية وإجتماعية ناتجة عن عبء الإزدواج الوظيفي لذلك فهي ستلجأ إلى حلول تنظيمية وبدائل وظيفية وفق الإمكانيات المتاحة لديها.
- إن المرأة الجزائرية تبحث عن الاستقرار الأسري والذي يرتبط بمدى تلقيها الإحترام اللازم من طرف أفراد أسرتها ومشاركتهم لها في إتخاذ مختلف القرارات الأسرية كما تطمح لأخذ كامل حقوقها المدنية كالتعليم والعمل وضرورة مشاركتها إلى جانب الرجل في مختلف الحالات.
- إن ارتفاع المستوى التعليمي للجيل الجديد من شأنه أن يرفع مدى إهتمام المرأة بمثل هذه الحقوق وبمجلل التشريع في الأسرة، لذلك نجد أن الهدف الأساسي للمرأة المعاصرة هو التعليم الذي أصبح يشكل الوسيلة الأساسية لتحررها.

- إن الرجل يبقى يشكل مركزا للسلطة داخل الأسرة ورمزا لها وهذا بإيعاز من المرأة في حد ذاتها.

الدراسة الرابعة عشر:

دراسة تسعديت حاند⁽¹⁾ جاءت تحت عنوان " تعدد الأدوار وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية -دراسة ميدانية".

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يتوافق مع هدف الدراسة والذي يسعى للكشف عن العلاقة بين تعدد الأدوار والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية، لعينة مكونة من (100) أستاذة جامعية على أن تكون متزوجة و منجبة، و شملت أستاذات جامعة الجزائر (2) و (3) ، جامعة البليدة، جامعة تيزي وزو ، المدرسة العليا للأستاذة لبوزريعة و القبلة، وتم توزيع عينة الدراسة حسب عوامل الشخصية كالسن، مدة الزواج ،عدد الأولاد، الاقدمية في العمل.

وللتحقق من فرضيات البحث تم اعتماد مقياسين لجمع المعلومات، مقياس مستوى أداء الأدوار من إعداد الباحثة ومقياس التوافق النفسي و الاجتماعي لزينب محمد شقير، و مقياس مستوى أداء تعدد

الأدوار، بعد القراءات النظرية في موضوع تعدد الأدوار وبعض المقاييس التي تقيس صراع الدور، ومقاييس مستوى الإلتزام بالأدوار العائلية و المهنية ، تم تصميم مقياس مستوى أداء الأدوار كما . تمارسه المرأة العاملة في البيئة الجزائرية و بتحديد الأستاذة الجامعية.

بعد تفرغ الاستبيانات تم تصنيف الإجابات الى ستة أدوار رئيسية و هي :

(دور الزوجة ، دور الأم ، دور اجتماعي ، دور مهني ، دور منزلي، دور شخصي) .

وتمحورت إشكالية الدراسة بطرح التساؤلات التالية :

1- ما هو مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة ؟

2- هل توجد علاقة بين مستوى أداء والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية ؟

الفرضيات :

1- يتميز مستوى أداء الأدوار لدى الأستاذة الجامعية بمستوى مرتفع .

2- توجد علاقة بين مستوى أداء الأدوار والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

هناك علاقة موجبة بين مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة والتوافق النفسي الذي يعد أهم

مظهر من مظاهر الصحة النفسية ولقد جاءت مستويات الأداء للأستاذة الجامعية لأدوارها مرتفعة ، مما

(1)حاند تسعديت ،" تعدد الأدوار وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية"، *مجلة دراسات في العلوم*

الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، المجلد 17، العدد 02، قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر

02 - أبو القاسم سعد الله، 2017.

يدل على أنها تعطي نفس الأهمية للأدوار الخاصة بها وهو ما تؤكدُه النسب المتقاربة المسجلة في أداء الأدوار، ومع ذلك تحتاج المرأة العاملة الى دعم ومساندة الاجتماعية سواء على مستوى عائلتها أو على مستوى المنظمات التي تعمل لها، وهي الإشكالية التي تطرحها الدراسات الحالية لإيجاد الاستراتيجيات أو ما يسمى السياسات التوافقية قصد تمكين المرأة العاملة من تطوير إمكانياتها وفرض نفسها كفرد مؤهل للمشاركة الفعالة في التنمية الشاملة .

• رابعا: دراسات تناولت موضوع عمل المرأة الجزائرية و العربية وآثار عملها على أفراد الأسرة و المجتمع

الدراسة الخامسة عشر:

دراسة الباحثة " زبيدة بن عويشة" كانت بعنوان "أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية" وهي عبارة عن رسالة ماجستير في علم الاجتماع، إشراف محمد السويدي، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1987.

تنطلق إشكالية البحث من نقطة أساسية تتمثل في مدى تأثير عمل المرأة المهني في تغيير وضعيتها خاصة، وبناء الأسرة عامة. وبناء على ذلك طرحت الفرضيتين التاليتين:

1- يعد عمل الزوجة الأم وسيلة هامة لترقيتها لما يكسبها من استقلالية ذاتية، وقوة الشخصية وحرية الإختيار والترف مما يجعلها تعيد النظر في أسس علاقتها الاجتماعية بالجنس الآخر إذ تعمل على تحقيق المساواة و الديمقراطية والاحترام المتبادل لأفراد الأسرة على أساس أن الأسرة التي تنتمي إليها عبارة عن منظومة اجتماعية تشكلت قاعدتها من شريكين يعملان على تحقيق إشباعات نفسية اجتماعية واقتصادية مشتركة ويسعيان لنفس الأهداف.

2- يؤدي عمل الزوجة الأم الذي يأخذ وقتها وجهدا الكثير وخاصة الزوجة ذات المستوى الثقافي المرتفع والتي ساهمت مدة تعليمها بقدر كبير في تأخر سن زواجها، وبالتالي إلى تقليص فترة إنجابها، إلى تنظيم وتحديد نسلها لما يحتاجه الأطفال من عناية وتربية تجعل التوفيق مستحيلا بين هذه المهام وعملها المهني هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن العدد القليل من الأطفال الذي أصبحت تطمح إليه الزوجة العاملة وخاصة المثقفة يسمح لها في التحكم أكثر في تربيتهم ورعايتهم وتلبية حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية ومراقبة نشاطاتهم والسهر على تفوقهم الدراسي وعيا منها بضرورة تنشئتهم أحسن تنشئة وتهيئتهم لإحتلال أفضل المراكز الاجتماعية مستقبلا ولاسيما بعد تغيير نظرة المجتمع خاصة في الوسط الخطر خاصة إلى قيمة الطفل، كما لم تصبح المرأة في حاجة إلى عددهم الكبير من ناحية أخرى لتحفظ بزواجها، أو لتحسن مكانتها الاجتماعية أو لحماية شيخوختها كما كان ذلك ساريا في ظل الأسرة التقليدية، ومن أجل التأكد من صحة الفرضيات المبنية على أسس نظرية تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من الزوجات الأمهات العاملات بقطاع التعليم، وقطاع الصحة والقطاع

الصناعي بغرض المقارنة واستخلاص النتائج محاولين قدر الإمكان التحكم في مختلف المتغيرات التي تمس الظاهرة محل الدراسة.

المنهج: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسة وتحليل الظاهرة موضوع البحث، مستعينة ب الملاحظة غير المباشرة للكشف على وضعية المبحوثات في أماكن تواجدهن أي مقر العمل لمعرفة طريقة تعاملهن مع أفراد الأسرة من خلال طريقة تعاملهن مع زملائهن في مكان العمل. استخدمت أداة الاستمارة لجمع المعلومات والمعطيات المتعلقة بعينات البحث والتي تقدر ب (50) مبحوثة.

وعلى إثر ذلك توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. إن العمل في حد ذاته لا يشكل العامل الأساسي في ترقية الزوجة الأم الجزائرية حيث اتضح أنه مرتبط أساساً بالمستوى التعليمي وبسبب خروجها إلى العمل على الرغم مما يحمله لها من استقلال مادي، والأغلبية الساحقة من الزوجات الأمهات العاملات يشكلن أسر زواجية ... وعموماً لا زال عبء الأعمال المنزلية يقع على عاتق الزوجة العاملة على الرغم من مساهمة الزوج في تأدية بعضها وأصبحت الديمقراطية التامة تسود الحياة الأسرية وتختلف مشاركة الزوجين في تنشئة أطفالهما باختلاف المستوى التعليمي للزوجين وسن الأطفال.

2. إن عمل الزوجة الأم لا يؤثر سلباً على الأطفال عموماً وتعتمد إلى تنظيم نسلها وتحديد عدد أطفالها، ولا سيما المتقفة منها.

الدراسة السادسة عشر:

دراسة "جهاد نيا ب الناقل (1) " الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل - دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق - ، وهي دراسة اجتماعية ميدانية جرت على النساء المتزوجات العاملات في القطاع الإداري حاولت التعرف ميدانياً على آثار عمل المرأة السورية المتزوجة على ذاتها وعلى زوجها وأطفالها ومعرفة المشكل التي تتجم عن عملها في مختلف القطاعات العمل وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبالنسبة للطريقة فقد تم الاعتماد في هذا البحث على طريقة المسح الاجتماعي بالعينة الطبقيّة العشوائية بلغ حجم العينة 350 امرأة عاملة متزوجة في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدماتية بمدينة دمشق واعتمدت الإستمارة أداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج المتعلقة بآثار عمل المرأة منها ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي وسنعرض بإيجاز:

(1) جهاد نيا ب الناقل، الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل - دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011.

الآثار الإيجابية:

- تبين أن ثمة نتائج إيجابية لعمل المرأة خارج المنزل منها انه ينمي ذاتها ويطورها ويطورها إذ يتيح لها العمل الحصول على بعض المكاسب الشخصية كأن يطور علاقتها الاجتماعية التي من الممكن أن تفتح أمامها أفاقا جديدة كما يكسبها الخبرة في مجال عملها وخبرة ترشيد الإستهلاك ويخلصها من وقت الفراغ.
- إن أكثر من نصف الزوجات العاملات يشعرون بالرضا نتيجة خروجهن إلى العمل.
- هناك علاقة بين عمل المرأة المتعلمة ومشاركتها في إتخاذ القرارات الأسرية.
- بينت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين إرتفاع مستوى التعليم الزوج ومساعدته لزوجته بالأعمال المنزلية.
- أظهرت الدراسة أن 51% من أفراد العينة يعتمد أبنائهم على أنفسهم.
- إرتفعت نسبة العاملات اللواتي يتعاملن بأساليب إيجابية مع أبنائهن كالحوار والإقناع بإرتفاع مستواهم التعليمي.
- اتضح أن معظم العاملات الدافع الأساسي لعملهن هو تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة.
- الغالبية العظمى من النساء العاملات ينفقن القسم الأكبر من دخلهن على سرهن ويسهمن بتحسين معيشتها ومساعدة الزوج .
- توصلت الدراسة أن ثمة علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وتنظيم الأسرة وأكدت على أن العمل يحد من إنجاب الأطفال. **النتائج السلبية:**
- توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الغالبية من افراد العينة ونسبتهم 89.4% يرين أن الزوجات العاملات لايستطعن التوفيق بين وأدوارهن في الأسرة.
- توصلت الدراسة بأن أكثر من نصف أفراد العينة يعانون من أمراض مزمنة مما يؤكد تأثير عمل المرأة بشكل سلبي على صحتها لاسيما في ظل ساعات العمل ونوعيته وسنوات الخدمة.
- توصلت الدراسة إلى أن نصف النساء العاملات لا يساعدن الزوج في الأعمال المنزلية.
- عدم مساعدة الزوج لزوجته العاملة يزيد من المشكلات الزوجية.
- أغلب العاملات يشعرون بالندم بسبب شعورهن بالتقصير بحق أنفسهن من ناحية إهمالهن لصحتهن وعدم قدرتهن على التفرغ للأبناء في بعض الأوقات الحاسمة التي تستلزم مزيدا من الرعاية والتواصل معهم.
- كلما ساءت ساعات عمل المرأة كلما انخفضت قدرتها على متابعة دراسة الأبناء .
- عمل المرأة يؤثر سلبا في التحصيل الدراسي لأبنائهم.

وهي دراسة اجتماعية ميدانية حاولت التعرف على الآثار المترتبة على خروج المرأة إلى العمل السلبية منها والإيجابية ومدى انعكاس هذه الآثار على شخصيتها وعلى أسرتها (زوجها، أطفالها) وعلى صعيد محيطها الاجتماعي ودورها في التنمية والتطور الاقتصادي والاجتماعي. وانطلقت الدراسة الميدانية من فرض عام: قد يؤدي عمل المرأة السورية المتزوجة في مدينة دمشق لظهور آثار سلبية وأخرى إيجابية تنعكس على المرأة العاملة نفسها وعلى زوجها وابناءها أو على الأسرة عموماً.

التعقيب على الدراسات السابقة:

قدمت الدراسات السابقة نتائج معرفية غنية شمل كل منها ناحية أو زاوية معينة من عمل المرأة و أدوارها الاجتماعية، منها من اهتمت بموضوع المرأة و دورها التنموي عربيا و عالميا وبرز ذلك من خلال الإتفاقيات و مؤتمرات المرأة المتعددة في هيئة الأمم المتحدة و المنظمات الدولية، و منها من درس عمل المرأة و تأثير عملها على أفراد أسرتها(الزوج،الأبناء) والمجتمع،و منها من تناول عمل المرأة و تأثيره على مكانتها و على السلطة الأسرية و توزيع الأدوار بين الزوجين، حيث اهتم البعض الآخر على تسليط الضوء على المرأة في المناصب القيادية و الإشرافية و مراكز صنع القرار والسلطة من زاوية دورها في قيادة التغيير، وإبراز صورتها ونوع الإتجاهات حول اعتلائها لهذه المناصب ، و أهم المعوقات التي تعترضها و تحد من تقدمها،و منها دراسات نفسية و اجتماعية ركزت في البحث عن تعدد و صراع الأدوار و الضغوطات لدى المرأة العاملة بشكل عام،و المرأة في المواقع الإدارية و القيادية.

بالنسبة لموقع الدراسة الحالية للدراسات السابقة لم تتناول بصفة مباشرة مستوى أداء المرأة للدور السلطوي و القيادي سواء في القطاعين العام و الخاص متجاهلة الحديث عن إشكالية العلاقة بين أدائها لدورها الإداري القيادي و أدوارها الأسرية خاصة ، و ما قد يقع من تعارض أو تضارب و اصطدام في الأدوار ، مما يجعلها تتعرض أو تعاني بما يسمى صراع الأدوار نتيجة أدوارها المتعددة المتوقعة منها و الموكلة إليها ، وكذلك أخذ البيانات من المرأة التي تتولى مناصب اقيادية نفسها بشكل مباشر،مما يعطي هذه الدراسة أهمية ،بالإضافة إلى فتح آفاق جديدة للبحث أمام باحثين آخرين في هذا المجال،وهو ما نسعى التركيز عليه.

قامت هذه الدراسات بتمكيننا من الخروج بجملة من الملاحظات الهامة و تتمثل في:

● إستفادت الباحثة في الفهم و التعمق بشكل أكبر في موضوع الدراسة و طريقة اختيار العينة ،ودعم الإشكالية و بنائها ،و كذلك فيما يخص تحديد المفاهيم والمتغيرات التي إعتدناها في الدراسة،بالإضافة

إلى التعرف على أساليب البحث المستخدمة في الدراسات السابقة، وإثراء البحث من الناحية المنهجية و النظرية و التطبيقية.

● لاقى موضوع عمل المرأة ووصولها لمناصب المسؤولية و السلطة و مواقع القيادة، وكذا دورها التنموي عربيا و عالميا وأقرت جميع الإتفاقيات و المواثيق و العهود الدولية بمبدأ المساواة بين الجنسين في جميع المجالات، وكان لهذا الإهتمام الدولي صدها في التوجهات الوطنية، لكن ما زالت الفجوة متسعة بين ما تقره هذه الاتفاقيات و ما تم تنفيذه على أرض الواقع.

● بينت الدراسات أن وضع المرأة متشابه، فالتمييز ضد المرأة التي تبوؤها مواقع قيادية موجود في معظم دول العالم، وبخاصة الدول العربية مما يوضح وجود جملة من الصعوبات و العراقيل الاجتماعية التي تحد من مساهمة المرأة في المراكز القيادية و الإشرافية و مواقع السلطة و القرار، مما يثبط و يبطئ تقدمها الوظيفي، و قد لاحظنا أن معظم الدراسات التي بحثت في موضوع تبوؤ المرأة للمناصب القيادية تحاول التعرف على المعوقات التي تحول دون وصولها، وكذا التعرف على مدى خبرتها و مدى تمكينها و نجاحها في أداء الدور القيادي داخل المؤسسات التي تعمل بها.

● اعتبرت الدراسات السابقة أن العوامل الشخصية و الأسرية لها أهمية بالنسبة للمرأة المتطلعة لتقدمها الوظيفي وحيازتها على مناصب أعلى، حتى تتمكن من تحقيق ذاتها و فرص قراراتها في أي مجال من المجالات، عكس المرأة التي تكون هي المعوق الأساسي في تقدمها، و ثقها بنفسها مازالت متدنية نتيجة التنشئة الاجتماعية، كما أنها تعتقد أنها غير قادرة على تحمل المسؤولية.

● بينت الدراسات أن الرجل هو صاحب القرار، وما زال يعتقد أن المرأة هي الأضعف ولا تستطيع اتخاذ القرارات، وعليها أن تهتم بأسرتها.

● اعتبرت الدراسات أن الدور الإيجابي للمرأة و المسؤوليات الأسرية من الدور التربوي و رعاية الطفل إضافة إلى الأعمال المنزلية، هي من العقبات أو الحواجز التي تطارد النساء العاملات في حياتهن المهنية و تبطئ تقدمهن في احتلال العمل و القيادة في المقام الأول.

● يؤدي عمل المرأة المتزوجة لظهور آثار سلبية و أخرى إيجابية تنعكس على المرأة العاملة نفسها و على زوجها و أبنائها.

● احتلال المرأة للمناصب القيادية يخلق عندها مجموعة من الصراعات و الضغوطات الناتجة عن تعدد أدوارها التي كلها مسؤوليات ينتج عنها شعورها الدائم بصراع الأدوار .

● أهم شروط النجاح الوظيفي للمرأة قدرتها على التوفيق بين العمل والأسرة.

● أهمية المساندة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة لمواجهة الضغوط النفسية و صراع الأدوار الذي تتعرضان لهما.

• أكدت الدراسات على أنه رغم المعوقات التي تواجه المرأة لإحتلالها مراكز قيادية، إلا أنها استطاعت أن تقتحمها وتثبت جدارتها، فالمرأة بشكل عام أصبحت تمتلك مؤهلات تعليمية عالية و مهارات قيادية كالقدرة على الإتصال، وفن الحوار، وقوة الشخصية، و المصداقية و الإلتزام ، مما يخولها لتكون قيادية متميزة .بالإضافة إلا أن تبوؤ المرأة للمناصب القيادية يرفع مكانتها و يحسن من مستواها الإقتصادي والاجتماعي لأسرتها والذي حقق لها نوع الرفاهية و الحرية و الإستقلالية ، وخفف من إحساسها بالتبعية للرجل .

• أكدت معظم الدراسات أن المرأة العاملة تساهم في الإنفاق على أسرتها، كما تساهم في اتخاذ القرارات الأسرية.

• عمل المرأة يؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين .

و في الأخير يسعنا القول بأن هذه الدراسات قدمت لنا أرضية معرفية هامة للبحث، شملت جوانب متفرقة، ليأتي البحث الحالي ليسد بعض الجوانب التي لم يتم التطرق إليها، إذ أن تولي المرأة الجزائرية للوظائف الإشرافية و القيادية له خصوصيته النابعة من الظروف الثقافية و الاجتماعية المحيطة بالمرأة.

1.9 صعوبات الدراسة:

ككل البحوث العلمية تتسم البحوث الاجتماعية منها بصعوبات أكثر تعقيدا، نظرا لما تتميز به هذه الأخيرة من ارتباط وثيق بالشخصية الإنسانية من خلال محاولة الكشف عن كثير من أسرارها وخبائرها، مما يخلق نوعا من الحساسية، تؤدي في كثير من الأحيان إلى عرقلة مسار البحث، وهو الأمر الذي واجهنا من خلال تناول هذا الموضوع لأن موضوع المرأة من المواضيع التي تتميز بالحساسية والتعقيد، وهو ما سبب في تعطيل العمل أحيانا.

ومجمل القول فيما يخص هذا الشأن أن الصعوبات تمحورت حول النقاط التالية:

■ صعوبات تتعلق بالموضوع بحد ذاته فموضوع (تولي المرأة للوظائف الاشرافية و القيادية و تأثيره على دورها الأسري) ،يعني أننا ركزنا على زاوية معينة وهي الجانب الأسري ومدى تأثره بدورها القيادي في المؤسسة ،فالصعوبة هنا تكمن في مدى صدق أجوبة المبحوثات بما أن الموضوع ينتمي إلى مواضيع *الطابو* في بعض النقاط الحساسة ،فالمرأة الجزائرية بصفة عامة ترفض التصريح بفسلها في أدائها لأدوارها الأسرية ،لأنها تعلم أن النظرة السائدة لتوزيع الأدوار لن تلتمس لها الأعذار كما تبين في الدراسة النظرية والميدانية فالتنشئة الأسرية وعوامل أخرى تقدر الدور الأسري الذي يعتبر من

خصوصيات المرأة، لهذا كان علينا بذل جهد في تقصي الحقيقة بأي طريقة مناسبة، كطرح الأسئلة بطريقة ذكية و مرنة الخ...

■ صعوبة الحصول على عينة البحث:

نظرا لخصوصية الميدان الذي جرت فيه الدراسة أي خصوصية المجال الجغرافي والبشري خاصة كان من الصعب الحصول هذه العينة الصغيرة الحجم لأن مجموعة البحث هذه لم تكن موجودة في مجال جغرافي واحد، وهذا راجع لمتغيرات المراقبة التي نلتزم بها في اختيار أفراد العينة، مما كان يضطرنا للتنقل الكثير خلال مدة طويلة.

■ صعوبة الحصول على المواعيد:

بما أن ميدان الدراسة يتعلق بفئة اجتماعية لها مركز مهني تحتم علينا غي غالب الأحيان الإتصال بهن و التأكيد على مقابلتهم بما أننا استعملنا تقنية المقابلة المباشرة، و ذلك بتحديد مواعيد مسبقة، وبعد موافقتهم يأتي مشكل الموعد بحيث كان غالبا الموعد يحدد للباحثة على الأقل بعد أسبوع أو أسبوعين، وكان غالبا ما يتم بعد انتظار طويل وبعد معاودة الاتصال بهن عدة مرات لتذكيرهن، بالإضافة إلى صعوبة إطالة المقابلة مع المبحوثات في بعض الحالات لإعطائنا تفاصيل أكثر لإثراء البحث، وذلك بالتحجج بوقتهن القليل وانشغالهن المستمرة بسبب كثرة الأعمال و المسؤوليات، وتنقلهن الكثير، وهذا ما يؤدي أحيانا إلى العودة المتكررة، أو استبدالهن بمبحوثات جدد، وهذا ما آخر نوعا ما الدراسة بحيث استغرقت الدراسة الميدانية مدة طويلة.

■ قلة الرصيد النظري حول الموضوع:

رغم كثرة الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع عمل المرأة بكل أشكاله وأسبابه وعوامله لكن بشكل عام، إلا أن تناول الموضوع لفئة خاصة وهي عمل المرأة في المواقع القيادية وعلاقته بالدور الأسري، وصراع الأدوار، فلا نجد الكثير من هذه الدراسات إلا مؤخرا وقليلة جدا خاصة الدراسات الجزائرية لأن موضوع عمل المرأة اليوم تغير شكله وظروفه بسبب التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

الفصل: الثاني

وضعية و مكانة المرأة تاريخيا واجتماعيا

تمهيد:

لا يمكننا الحديث عن مكانة و دور المرأة في الوقت الراهن دون التطرق إلى فهم وضعيتها الحقيقية ومكانتها التاريخية التي كانت تحتلها داخل سلم التنظيم الاجتماعي و الإقتصادي للأسرة و المجتمع ، و كذلك تتبع واستعراض التطور التاريخي لوضعها في المجتمع الإنساني واستعراض الدور والأدوار والوظائف المتنوعة التي فرضت عليها والتي قامت بها في حضارات ومجتمعات مختلفة،وكذا إلقاء الضوء على السيرورة التاريخية لمكانة ووضعيتها المرأة العربية قبل الإسلام وبعده،ومكانتها في عصر النهضة،ثم التركيز أكثر على وضعيتها ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري عبر كل مراحلها التاريخية، خاصة الدور الذي لعبته المرأة خلال الثورة التحريرية وبعد الإستقلال.

تعتبر المرأة من أهم أفراد الأسرة التي عاشت أدنى مستويات الحياة، حيث كانت محرومة من حقوقها الإنسانية في معظم المجتمعات، فلم تتحصل على حقوقها ومكانتها اللائقة، إلا بعد عدة مراحل تاريخية، وهذا ما سيتبين من خلال محتويات هذا الفصل.

1.2 مكانة المرأة عند الغربيين

1.1.2 مكانة المرأة في المجتمع اليوناني

تعد وضعيتها المرأة في المجتمعات الغربية قديما انعكاسا للوضعيتها التي كان يعيشها المجتمع الغربي آنذاك.

مع أن المجتمع الإغريقي كان متقدما فكريا، لأنه قام على أنقاض حضارات سابقة، إلا أن وضع المرأة لم يكن بأفضل مما هو عليه في الحضارات الأخرى، حيث كانت المرأة في نظر المجتمع اليوناني قاصر، وكانت الزوجة مجرد أداة لإنجاب الأطفال، تعاني كثير من سيطرة الرجل الذي سلب إرادتها وحرمها من حريتها، حيث أنها لم تكن تتمتع بأي حق ولو شكليا بسبب طبيعة البنية الاجتماعية بصفة عامة، والبنية الأسرية بصفة خاصة، والمتمثلة في النظام الأبوي المتسلط والرافض لأي مكانة اجتماعية للمرأة فهم "ينظرون إليها كمتاع تدخل ضمن ممتلكات ولي أمرها فهي قبل الزواج ملك لأبيها أو أخيها أو من يلي أمرها، وهي بعد الزواج ملك لزوجها، فمن حق الزوج على زوجته أن يعرضها في السوق للبيع والشراء"⁽¹⁾، وكانت تورث مع المتاع الذي يرثه الرجل من أبيه، حيث ورد أنه "من الوجهة القانونية فقد حرّمها القانون اليوناني حقها في الإرث

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص:17.

وسلبها الحرية فأصبحت لا قيمة لها في المجتمع من الناحية الاجتماعية والشرعية ولا يجوز لها أن تحصل على الطلاق بل تظل خادمة ومطبعة لسيدها ورب بيتها⁽¹⁾ وهذا ما يوضح على أن القانون اليوناني كان محدودا في نظرتة للمرأة اليونانية بل اضطهدتها منذ ولادتها إلى آخر أيامها، إذ أن من حق الرجل أن يعترف بابنته أو يرفضها، كما له الحق في تزويجها بمن يشاء من الرجال، ولا يسمح لها بمغادرة البيت، زيادة على ذلك حرمت من الميراث، وسلبت الحرية والمكانة في كل ما يرجع إلى حقوقها المدنية.

كما لم يتح لليونانيات حق التعليم والعمل إلا ما يتصل بعملها كزوجة وأم في المستقبل كالطبخ والحياسة، وهذا أدى إلى عدم تحررها ماديا، وبالتالي بقيت دائمة التبعية للرجل، ولم يكن لها أدنى قيمة لا من الناحية الاجتماعية ولا الشرعية، وقسمت النساء إلى أربع مراتب:

- الطبقة الأولى: ربات البيوت (الزوجات) ولهن الحظ من الاحترام لأنهن كن لا يخرجن ويتفرغن للاهتمام بالبيت والأسرة، وكان خروجهن للاحتفالات الدينية فقط.

- الطبقة الثانية: طبقة المحظيات (العشيقات) وهن مومسات لأفراد معينين ولكن ليس لجميع الرجال، وكان لهن حظ من التعليم والثقافة وكذلك الرقص والغناء، ولكن لم يكن لهن احترام في المجتمع.

- الطبقة الثالثة: طبقة المومسات من الأرامل والإماء، واللقيطات ولم يكن لهن حقوق بته.

- الطبقة الرابعة: الإماء وهن النساء اللاتي أسرن في الحرب، وعملهن في خدمة الأسر في البيوت في مهن الطبخ والتمريض وحياسة الملابس وغيرها، ولم يكن لهن أي حقوق.

ومن وجهة نظر كبار المفكرين لدور المرأة في هذه الحضارة اليونانية من بينهم سقراط، والذي قال: "إن الطبيعة لم تهب المرأة أي استعداد عقلي ولذلك ليس لها إلا أن تعرف شأن الأمومة وشأن الحضانة وشأن تدبير المنزل، وبعد ذلك يجب أن تعزل عن بقية التصرفات"⁽²⁾ وهذا ما أكده "أرسطو"، وهذا ما يدل على أن مفكري اليونان الأوائل وضعوا الرجل على رأس الأسرة لأن الطبيعة وهبته القوة الجسمانية والعقل الكامل فهو دعامة الأسرة وترجع إليه كل أعمالها، أما المرأة فهي في نظرتهم "أقل عقلا منه وأقل استعدادا والطبيعة لم تهيتها لمشاركة الرجل في الجندية وفي الإدارة

(1) باسمة الكيال، *تطور المرأة عبر التاريخ*، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، لبنان، 1981، ص:33.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، *مرجع سبق ذكره*، ص:17.

الحكم، لذلك يجب أن تقتصر وظيفتها الرئيسية على العناية بتربية الأولاد والأمور المنزلية وذلك يتم تحت إشراف الرجل وتوجيهه⁽¹⁾.

غير أن "أفلاطون" كان مختلفا كل الإختلاف في هذا الرأي فهو في نظريته المثالية ساوى بين الجنسين في الحقوق والواجبات، وتقلد الوظائف الاجتماعية العامة وتلقى العلم والفلسفة، وحتى إلى تقلد الحكم إذا أمكن، فهو كان معتمدا على مقولة أساسية تتمثل في أنه لا فرق بين المرأة والرجل فدعا إلى مساواة المرأة مع الرجل سواء بسواء حتى أنه دعا إلى "تربيتها تربية عسكرية أسوة بالنظام الإسبرطي"⁽²⁾ ويدل هذا السياق العام لتفكيره ودعوته لهذه المساواة المتطابقة بين الرجل والمرأة دليل على أنه يريد القضاء على كل تمييز بينهما، وأن تكتسب كل أوصاف الرجولية، وأن تكون العلاقات بينهما لا شخصية، وهي أشبه ما تكون بعلاقات الحيوانات التي يريد مربى الماشية تحسين نسلها، وعلى المرأة أن تقبل بالوضع الذي يجعل منها مجرد وسيلة لمكافأة الشجعان من المحاربين، فأنكر قدسية الزواج والمشاعر العائلية المألوفة بإلغاء نظام الأسرة⁽³⁾.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا المجال، أنه رغم المعاناة التي كانت تعيشها المرأة في جل أنحاء اليونان، إلا أن الوضع كان مختلفا في مدينة إسبرطة اليونانية، حيث أن المرأة الإسبرطية كانت تتمتع بشيء من الحرية الاستغلائية، وكذا أهليتها في التعاملات المختلفة للمجتمع، وكان هذا نتاجا للوضعية الحربية التي كانت تعيش فيها المدينة وبالتالي انصراف الرجال إلى الحرب، أدى إلى اشتغال المرأة بمختلف التعاملات داخل المجتمع، وقد أشارت إليه "باسمة الكيال" في بحثها فذكرت أنه: "... في إسبرطة منحت المرأة بعض الحقوق المدنية المتعلقة بالبائنة والإرث وأهلية التعامل مع المجتمع الذي تعيش فيه (...). بسبب وضع المدينة الحربي حيث شغف الرجال بخوض المعارك (...)"⁽⁴⁾ وكان الإسبرطيون يعلمون المرأة الرياضة البدنية والتمرينات العسكرية، لكن هذه الوضعية التي عاشتها المرأة الإسبرطية حيث كان وضعها أحسن من مثيلاتها في سائر اليونان، باكتسابها لأدوار جديدة، وتحسن وضعها القانوني والاجتماعي الذي لم يرق بالكثير من المفكرين وعلى رأسهم "سقراط" و "أرسطو" الذي أرجع سقوط إسبرطة في الإفراط في الحقوق

(1) هيفاء فوزي، المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره ، ص:31.

(2) نفس المرجع، ص: 30.

(3) فؤاد زكريا، دراسة لجمهورية أفلاطون، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1967، ص: 101-102.

(4) باسمة الكيال، مرجع سابق، ص: 33.

الممنوحة للمرأة إذ أنه: "اتهم أهل إسبرطة بتساهلهم مع النساء، ويرد سقوطها وانحلالها إلى هذه الحرية والإفراط في الحقوق الممنوحة للنساء"⁽¹⁾.

كما لا يمكن إنكار مساهمة المرأة في الحياة اليونانية عامة، فقد قامت في أثينا بدور كبير في المنزل من تربية ونسج صوف، وصناعة الملابس، مما يمكن الرجل الحر من أن يحيا حياة عقلية وثقافية رفيعة فأتاحت له من الفراغ ما جعله قادرا على الإنتاج الأدبي والفلسفي والعمل السياسي.

2.1.2 مكانة المرأة في المجتمع الروماني:

على غرار الحضارة اليونانية، فإن المرأة في الحضارة الرومانية لم تكن أحسن حال من اليونانية باستثناء حصولها على بعض حريتها في القانون الروماني "ويتمثل في حقها في الخروج للقيام بالزيارات ولشراء حاجياتها المنزلية بين الأسواق دون أن تتعرض لأي رقابة أو حراسة، وذلك بشرط أن تحصل على إذن مسبق من زوجها، أو من ولي أمرها، إذا كانت عزباء"⁽²⁾، لكن رغم كل هذا فإن المرأة في نظر الأعراف والقانون الروماني "ناقصة العقل لا أهلية لها في إمضاء العقود أو الوصية أو أداء الشهادة أو شغل الوظيفة"⁽³⁾، فهي في نظرهم قاصر مدى حياتها ومنحطة خاضعة لسلطات العائلة، لا حقوق تحميها من سيطرة الرجل عليها، إذ عليها أن تبق تحت سلطة أبيها الذي له الحق في رفضها عند ولادتها وعدم إلحاقها بأسرته، بل وصل الأمر عندهم "إذا كان المولود أنثى تركوه يموت جوعا وعطشا، وتأثرا من حرارة الشمس أو برودة الشتاء"⁽⁴⁾ ثم تنتقل السلطة بعد الأب إلى الزوج إذا كانت متزوجة، ثم لابنها "وتصل هذه السلطة إلى حق الحياة والموت، وحق إخراجها من الأسرة، وبيعها بيع الرقيق"⁽⁵⁾ ومنه فإن هذه (...) السلطة التي منحها القوانين الرومانية للرجل يمكن أن نعتبرها سلطة وجاهة لا حماية، وتحكم ذاتي من قبل الرجل في كافة النواحي الحياتية للمرأة (...) "⁽⁶⁾، وهذا ما يؤكد على أن المرأة الرومانية زوجة كانت أو ابنة محرومة من الحقوق، وهي مجرد رقيق تابع للرجل لا سلطان لها على أحد من أفراد الأسرة ولا حق

(1) مصطفى السباعي، *المرأة بين الفقه والقانون*، مطبعة جامعة دمشق، 1962، ص:14.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، *مرجع سبق ذكره*، ص:18.

(3) سامية محمد فهمي، *مشاركة المرأة في تنمية المجتمع*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص:27.

(4) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، *المرجع السابق*، ص:18.

(5) نفس المرجع، ص:19.

(6) باسم الكيال، *مرجع سبق ذكره*، ص:38.

لها في الملكية أو في حق من الحقوق المدنية، ذلك حسب اعتقادهم "أن الأوثنة كانت تعتبر أحد الأسباب الأساسية لانعدام الأهلية في القانون الروماني، مثلها في ذلك مثل الصغير والمجنون"⁽¹⁾. وقد استمرت هذه الوضعية إلى غاية اتساع رقعة الإمبراطورية الرومانية بزيادة مستعمراتها وراثتها، حيث أصبحت المرأة الرومانية تتمتع بالكثير من الحقوق وتحررت من بعض القيود التي فرضت عليها وهذا جراء انتقالها من الطبقة الدنيا إلى طبقة اجتماعية أعلى، نتيجة حصول أزواجهن على ثروات من خلال غزو الكثير من المستعمرات، وكذا حصولهن على عبيد يخدمهن، فتفرغن للكماليات والترف، لكن رغم كل هذا ولما كانت القوانين الأوروبية تمت بصلة إلى الرومان الأوائل "فإن القانون الإنجليزي حتى القرن التاسع عشر كان يبيح للرجل أن يبيع زوجته، ولم يتدخل القانون إلا في تقدير السعر الذي يمكن أن تباع به"⁽²⁾، ولم يكن للمرأة في أوروبا حتى فترة قصيرة حق الحضور أمام القضاء أو حق إبرام العقود ولا تملك الهبة بغير مشاركة زوجها في العقد بموافقة مكتوبة.

وعلى غرار هاتين الحضارتين العظيمتين (الحضارة اليونانية والرومانية)، أثناء تلك الحقبة، فإن وضعية النساء في مجتمعات غربية أخرى لا يمكن وصفها إلا بالسيئة والظالمة بسبب الأعراف والتقاليد التي تسيطر المجتمع، والتي تجسد من خلالها سلطة الرجل على المرأة في جميع الحالات.

3.1.2 مكانة المرأة عند الهندوس

كانت شريعة الهندوسية تؤمن أن "جد البشرية أورث النساء منزلة حقيرة تاعسة، مجردات عن الفضيلة وليست لهن نفوس خالدة"⁽³⁾ وكانوا ينظرون إلى المرأة بمجرد ولادتها نظرة تشاؤم واحتقار ويعتبرونها عارا يحل على الأسرة بأسرها "وربما يقدمها الأب قربانا على مذبح الآلهة، حرصا على إرضائها وطمعا في وجودها"⁽⁴⁾، وليس لها أي حق شخصي، وهي عبارة عن عنصر عرضي لا يقوم بذاته بل هي تابعة لزوجها أو لأبيها أو ابنها وهي مطالبة "بأن تظهر أمام زوجها بما يبرز التذلل والانكسار وليس لها حق في التعليم وحسب عقيدة "ساتي" حقها في الحياة ينتهي بانتهاء أجل زوجها الذي هو سيدها ومالكها فإذا رأت جثمانه يحرق ألفت بنفسها في نيرانه وإلا حاقت

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره ، ص:18.

(2) نفس المرجع، ص:20.

(3) عمر رضا كحالة، المرأة في القديم والحديث، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977، ص:189.

(4) مصطفى سباعي، مرجع سبق ذكره، ص:19.

عليها اللعنة الأبدية"⁽¹⁾ حتى منعها الإمبراطور "أكبر شاه" إذا كانت ضد رغبة المرأة، وعند أولئك الذين لا يحرقون المرأة كان على الأرملة عمل كل ما يحبه زوجها أثناء حياته، وأن لا تنتظر إلى الرجال بقية عمرها وتقتات الفواكه والأزهار ليضمّر جسمها.

كما حرمت المرأة الهندوسية حق الملكية والإرث (أسوة بالعبيد) واستمر هذا الوضع حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي عندما عدل قانون الأحوال الشخصية في الهند، عندما رأى بعض مثقفي الهند أن الإسلام قد أعطى المرأة حقوقا كاملة قبل 1400 قرن.

إلى كل ما سبق نستنتج من أن المجتمعات الغربية القديمة على اختلاف أشكالها، سواء كانت إمبراطوريات أم كانت مجتمعات صغيرة، لم تمنح المرأة شكل من أشكال الحقوق ولو بسيطة، وجسدت سيطرة الرجل على المرأة بكل احتقار ودونية، إلى غاية ظهور الدين المسيحي الذي كان له الأثر الكبير في جميع أنحاء المجتمعات الغربية، خاصة منها الإمبراطورية الرومانية.

4.1.2 مكانة المرأة عند المسيحيين

حظيت المرأة بمكانة لائقة ومحترمة بمجرد ظهور الديانة المسيحية التي اهتمت بحياة المرأة ودورها في الأسرة كأساس لبناء المجتمع السليم، حيث أن تعاليم هذه الديانة منحتها حقوقها الاجتماعية والاقتصادية وحررتها من قيود السيطرة والاضطهاد والتمييز "فقد دعا السيد المسيح عليه السلام إلى المساواة بين البشر لا فرق بين ذكر وأنثى، وكان عليه السلام برا بالنساء عطوفا عليهن"⁽²⁾.

غير أنه من الناحية التطبيقية، وتحريفا لنصوص هذا الدين وتأثيرا للمستوى الفكري والاجتماعي للمجتمع المسيحي، فإن الكنيسة كرسّت مبدأ التمييز بين الرجل والمرأة، وكذا إعطائه حق السلطة الكاملة لإخضاع المرأة والسيطرة المطلقة عليها وذلك من باب أنها غير أهلة لتسيير أمورها، ولذلك يتعين عليها أن تظل تحت الوصاية لأنها ليست من مستوى الرجل الذي هو سيد نفسه بل هي تابعة له مقيمة تحت سلطته وقد استمر هذا الوضع إلى حدود القرنين الماضيين في أوروبا، إذ أن المجتمعات الأوروبية التي تسيطر عليها الكنيسة احتقرت المرأة إلى أبعد الحدود "حيث عقد الفرنسيون في عام 586 للميلاد (...) مؤتمرا للبحث، هل تعد المرأة إنسانا أم غير إنسان؟ وأخيرا قرروا أنها إنسان خلقت لخدمة الرجل فحسب"⁽³⁾.

(1) نفس المرجع، ص: 224.

(2) حسين عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص: 21.

(3) مصطفى سباعي، مرجع سبق ذكره، ص: 20.

وعلى هذا الأساس فإن المرأة في المجتمع الأوروبي أثناء القرون الوسطى، وبسيطرة الكنيسة التي كانت تمثل السلطة القائمة آنذاك عملت على اضطهاد المرأة وخضوعها التام للرجل مدى حياتها، وجعلتها مصدرا للغواية والشر "حيث ركزت الثقافة الغربية بصفة عامة على الذكر وحطت من شأن الأنثى"⁽¹⁾ وجعلتها أشبه بجنس من المرتبة الثانية، يقتصر دورها في أداء الواجبات المنوطة بها كأم، وزوجة تخدم بيتها وأبنائها فقط.

وهكذا ظلت المرأة في المجتمعات الأوروبية عامة تعاني الاحتقار والظلم منذ القديين إلى غاية القرن الماضي أين منحها بعض الحقوق، والتي انتزعتها بعد نضال طويل.

2.2 مكانة المرأة العربية

مكانة المرأة العربية قبل الإسلام:

كان وضع المرأة العربية قبل ظهور الإسلام على العموم يختلف من فترة لأخرى ومن مجتمع لآخر، وحتى في المجتمع الواحد من فئة لأخرى ومن وحدة لأخرى مع الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي عاشتها المرأة في مرحلة ما قبل ظهور الإسلام أثر كبير فيما وصل إليه واقعا، وهذا ما سنبينه لاحقا.

1.2.2 مكانة المرأة في الحضارة المصرية القديمة

ربما كانت الحضارة المصرية القديمة، الحضارة الوحيدة التي حولت للمرأة "مركزا شرعيا" تعترف به الدولة والآمة، تنال به حقوق في الأسرة والمجتمع، تشبه حقوق الرجل فيها، وكان الاهتمام بالمرأة مرتبطا باهتمامهم بالنظام الأسري في دعم الحياة الاجتماعية، حيث حافظ المصريون القدماء على العلاقات الزوجية متينة وقوية "فكان الزواج عندهم فرديا، وكانت كلمة الأخت تطلق على الزوجة لبيان سمو مكانتها وارتباطها بزوجها ودرجة حبه لها"⁽²⁾.

وكان للمرأة أيضا نصيب كبير في تولي العرش، إذا كانت من الطبقة العليا حيث: "... كان الزوجان الرجل والمرأة يظهران في التماثيل في حجم واحد واقفين جنبا إلى جنب"⁽³⁾، مما يدل التماثل في الشرف والمكانة، ولكن لم تدم هذه الحال نتيجة لانتشار الفوضى التي أضعفت من تماسك الأسر.

(1) إمام عبد الفتاح إمام، *الفيلسوف المسيحي والمرأة*، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1996، ص:48.

(2) هيفاء فوزي، مرجع سبق ذكره، ص:28.

(3) سامية حسن فهمي، مرجع سبق ذكره، ص:13.

كما "حظيت المرأة بالتعليم إذ اهتم المصريون القدماء بتعليم الفتيات الصغيرات العقائد الدينية وآداب السلوك"⁽¹⁾ لأن هذه الركائز الأخلاقية تبرز أهمية دور المرأة في تحقيق المجتمع المستقر المرتبط باستقرار النظام الأسري من خلال مشاركتها في تحمل أعباء الحياة ومشاغها. وعملت المرأة من عامة الشعب فن النسيج والغزل وصناعة الملابس وعاملات الطب الطبيعي وعملت بالتجارة في الأسواق، وتولت مهن أخرى أرقى مثل: مديرة إدارة الأختام، وكيلة أملاك الحاكم وكذلك مدرسات، وكانت تشارك في رحلات الصيد والقنص مع أزواجهن.

2.2.2 مكانة المرأة في شبه الجزيرة العربية

أما عن وضع المرأة العربية في شبه الجزيرة العربية، فكان يختلف من قبيلة إلى قبيلة أخرى، ومن عائلة لأخرى، لكن رغم الاختلاف في أنماط الأسر داخل العشائر والقبائل التي كانت متناثرة، احتقر العرب في الجاهلية المرأة كغيرهم من الأمم بشكل عام، حيث "عانت المرأة من نظرة دونية لقدراتها وإمكاناتها ودورها في المجتمع بالرغم من الإسهامات الكثيرة التي كانت تشارك بها في الحياة الاقتصادية من خلال الصناعات الغذائية كطحن الحبوب، وصناعة الخبز والزبد والسمن والصناعات النسيجية كغزال الصوف والوبر والقطن ونسجها، بالإضافة إلى صنع الأواني الفخارية، ولم تقتصر على ذلك فقط، بل عملت في ميدان بعض الصناعات الطبية كتضميد الجروح بالإضافة إلى صناعة العطور، وبعض أنواع الأسلحة، كما عملت المرأة العربية بالكهانة والعرافة، وشاركت في ميدان التجارة بفعالية كبيرة.

وهكذا فإن هذه الفعالية الكبيرة التي مارستها المرأة في مرحلة التاريخ العربي قبل الإسلام، اعتمدت في الغالب على عملها فقط دون ملكيتها لوسائل الإنتاج، ولذلك لم تتل حظها من الاعتراف بحقوقها وقدراتها، لأن سيادة الرجل وملكيته المطلقة وخاصة لوسائل الإنتاج نتجت عنه قيم اجتماعية أسهمت في استغلال الرجل للمرأة أشد الاستغلال مما أدى إلى سيطرته عليها والتصرف بها وبحياتها كما يريد، فقد كان الزوج لا يرى لها أي حق عليه، وكانت إلى جانب هذا لا تستحق شيئاً من الميراث بل تورث مع المتاع "وتنقل بالميراث إلى رجل من عصابة الزوج الراحل"⁽²⁾، وكان يفصل بين مقامها ومقام الرجل، ويعطي لهذا الأخير المركز الأعلى لأنه الأقوى بنية وتفكيراً ونشاطاً، لذلك فهو صاحب السيادة في الأسرة والسلطة العليا في المجتمع، "أما المرأة فكانت لها

(1) حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص:14.

(2) نفس المرجع السابق، ص:25.

الوظيفة البيولوجية التي جعلت من مقامها الاجتماعي والثقافي في مقام حيوان بيولوجي⁽¹⁾ ليست لها إلا وظيفة استمرار النسل باعتباره من الأعمال الملتصقة بطبيعتها وتكوينها، والتي يمكن أن تسهم في إعطائها مكانة خاصة، إذا أنجبت ذكورا نظرا لأهميتهم في سعادة الأسرة والقبيلة وفخرها ولم تكن الحياة الزوجية قائمة بينهما على اعتراف بحقوق أو شركة متبادلة، وكانت الزوجة موضع اضطهاد تطلق لأتفه الأسباب، وتفقد معه حقوقها كلها.

إلى جانب المعاناة التي تعيشها المرأة من قسوة وذل وعدم الإرث، ووضعها في مصف السلع وحرمانها من كل حق، كانت في بعض قبائل الجزيرة تدفن حية خوفا من الفقر والعار لما كانت تتعرض له المرأة من سبي إثر الحروب التي كانت تحدث بين القبائل، وهذا كله يحدث تحت غطاء الأعراف والتقاليد والقوانين السائدة والتي تقر وتضمن هذا الوضع الظالم والحقير في حق المرأة.

لكن رغم كل هذا الاحتقار الذي عرفته المرأة العربية قبل الإسلام، إلا أنها كانت تتمتع ببعض الحق كالحماية المطلقة لأفراد عشيرتها لأنها موقع شرف العربي و فخره "بالإضافة إلى ذلك لعبت المرأة دورا هاما وفعالا في العلاقات السياسية بين القبائل في توثيق قوى السلام "كما تولت بعض النسوة الرئاسة وشاركن في الأمور العسكرية، وعملن في التحكيم بين المتخاصمين وفي إيجاد أحكام سليمة وجديدة للمجتمع"⁽²⁾.

وعلى الرغم من ذلك لم تنج المرأة مما تعرضت له من هدر كبير في مكانتها واستخفاف بطاقتها، فكان المجتمع حينها لا يير قيمة لما تقدمه من أعمال معتبرا إياها أضعف فكرا، وعملا وإنتاجا ونفعا من الرجل.

3.2.2 مكانة المرأة في المغرب العربي قبل ظهور الإسلام

أما عن وضعية المرأة في المغرب العربي قبيل الإسلام، فلم تكن واضحة جدا وذلك لما تعرضت له هذه الدول من الاستعمار بأشكاله المختلفة، فمثلا كانت المرأة المغربية في عهد الرومان ولوعة ومبالغة في ضرب الزينة والتجميل بأنواع الحلي.

(1) خليل أحمد خليل، *المرأة العربية وقضايا التغيير*، دار الطليعة، بيروت، دون سنة، ص:144.

(2) هيفاء فوزي، *مرجع سبق نكره*، ص:33.

وكان البربر منغلقيين على أنفسهم عن طريق العائلة الممتدة والمجتمع البربري آنذاك نواته الأساسية العائلة الأكناتية وهي مجموعة قائمة على العلاقة الأبوية، وعلى تعدد الزوجات، والأب يمارس السلطة المطلقة على أفراد عائلته الأكناتية، وعن وفاته يعوضه الأكبر سنا في هذه العائلة⁽¹⁾.
والمرأة هنا رغم وضعيتها الخاضعة للرجل، فهي التي تحافظ على القيم والعادات الاجتماعية وبعض المهن اليدوية⁽²⁾.

أما عن وضعيتها السياسية فأكبر دليل على مشاركتها في الحياة السياسية "الكاهنة"، وصمودها أمام الفتوحات الإسلامية.

4.2.2 مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية

ظلت المرأة تعاني من الاحتقار والاضطهاد والتفرقة المتعمدة بينها وبين الرجل في كل مكان من العالم في تلك الحقبة من الزمان حتى مجيء الإسلام الذي اعترف بكاملية إنسانيتها ورفع عنها ما كانت تعانيه عبر التاريخ وكفل لها من الحقوق ما لم يكفله أي تشريع من قبل حيث "نظم التشريع الإسلامي حياة المرأة ومنحها حقوقا إنسانية ومدنية واقتصادية واجتماعية متعددة، كما حملها من المسؤوليات ما يتناسب مع الحقوق التي حصلت عليها، فجعلها مسؤولة عن نفسها وأسرتها، وعن المجتمع الذي تعيش فيه"⁽³⁾.

انطلاقا من هذا سوف يتم التطرق إلى دور ومكانة المرأة في الإسلام كما جاءت في السور القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة.

- مكانة المرأة في القرآن الكريم

يعتبر القرآن الكريم المرأة العاكسة لصورة المرأة في الإسلام لذا كان من الواجب التطرق إلى جملة من العرض القرآني الذي ذكرت فيه المرأة في عدة سور قرآنية أشهرها سورة سميت بسورة "النساء الكبرى" وسورة الطلاق التي اشتهرت بسورة "النساء الصغرى"، وسورة البقرة، المائدة، الأحزاب، النور، الإسراء التحريم، وغيرها من السور الأخرى، وهذا ما يبين مدى اهتمام الإسلام بتحسين وضعيتها المرأة، وهذا المعنى ما يؤكد لنا الشيخ محمد شلتوت حيث يقول: "قرأت القرآن وتتبع أبرز

(1) Charles André Julien, *Histoire de L'Afrique du Nord, des Origines à été Arabe*, 2ème édition, S.N.E.D, Alger; 1978, Tom1, P:61-62.

(2) Ibid., P: 58.

(3) سامية محمد فهمي، مرجع سبق ذكره ، ص:30.

مواقفه في جانب المرأة، فوجدت أن القرآن وحده خير ما يصور للناس عناية الإسلام بالمرأة وحظوتها عنده، وليس بعد كلام الله كلام، ولا بعد تشريعه فهو الحكم الأعلى ومصدر التشريع الذي يحكم على غيره ولا يحكم الغير عليه⁽¹⁾.

فأول ما جاء به الإسلام من حقوق للمرأة كان حقها في الحياة، حيث حرم وأد البنات، بقوله عز وجل: ﴿ولا تقتلوا النفس التي حرم الله إلى بالحق ذلكم خير وصاكم به لعلكم تعقلون﴾⁽²⁾، والحث على الرحمة والعدل في حق البنات ﴿وإذا الموءودة سئلت، بأي ذنب قتلت﴾⁽³⁾، ونهى عن التشاؤم بهن وكراهيتهن في قوله تعالى: ﴿إذا بشر أحدكم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون﴾⁽⁴⁾.

كما توحى التعاليم الإسلامية بحسن معاملة الإناث كالذكور، وتنشئتهم تنشئة واحدة، فالرجل والمرأة في القرآن الكريم ينبئان من أصل واحد مما يعني أنهما متساويان في الأصل والنشأة، الطبيعة، الدور، والآية الكريمة تقول ﴿يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالا كثيرا ونساء، واتقوا الله الذين تساءلون به و الأرحام، إن الله كان عليكم رقيبا﴾⁽⁵⁾.

كما حفظ الإسلام للمرأة حقوقها المدنية من الشهادة فقال عز وجل ﴿واستشهدوا شهيدين من رجالكم فإن لم يكونا رجلين فرجل وامرأتان ممن ترضون من الشهداء أن تظل إحداهما فتذكرا إحداهما الأخرى﴾⁽⁶⁾ وأعطاهما أهلية التصرف في حيازة المال والانتفاع به والتصرف فيه سواء عن طريق الميراث أو العمل كالرجل، كما جاء في نص الآية: ﴿للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن﴾⁽⁷⁾، ولا يجوز للزوج أن يتصرف في أموالها إلا إذا أذنت له بذلك ووكلته بإجراء عقد لينوب عنها، ويمكن أن تلغي وكالته وتوكل غيره إن شاءت.

(1) محمد شلتوت، *القرآن الكريم والمرأة*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص:9.

(2) القرآن الكريم، *سورة الأنعام*، الآية: 151.

(3) القرآن الكريم، *سورة التكويد*، الآيتان: 8-9.

(4) القرآن الكريم، *سورة النحل*، الآيتان: 57-58.

(5) القرآن الكريم، *سورة النساء*، الآية: 1.

(6) القرآن الكريم، *سورة البقرة*، الآية: 232.

(7) القرآن الكريم، *سورة النساء*، الآية: 32.

وجعل حرية عمل المرأة كحرية عمل الرجل، لقوله تعالى: ﴿من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيته حياة طيبة ولنجزيهما أجورهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾ (1).

والمرأة في القرآن الكريم لها ذاتية مستقلة، فهي ليست عنصرا عرضيا تابعا، بل تتمتع بشخصيتها الذاتية، وهذا ما تبينه الآيتين الصريحتين في قوله تعالى: ﴿ضرب الله مثلا للذين كفروا امرأة نوح وامرأة لوط كانتا تحت عبدين من عبادنا صالحين فخانتاهما فلم يغنيا عنهما من الله شيئا، وقيل ادخل النار مع الداخلين، وضرب الله مثلا الذين آمنوا امرأة فرعون إذ قالت رب ابن لي عندك بيتا في الجنة ونجني من فرعون وعمله ونجني من القوم الظالمين﴾ (2)، هذا ما يبين على أن "المرأة في القرآن الكريم لا يؤثر عليها وهي صالحة فساد الرجل، ولا ينفعها وهي فاسدة صلاح الرجل وتقواه فإنها ذات مسؤولية مستقلة فيما يتعلق بشؤونها أمام الله" (3)، كما فرض الله عليها القيام القيام بالتكاليف الشرعية مثل الرجل لقوله تعالى: ﴿إن المسلمين والمسلمات، والمؤمنين والمؤمنات، والقانتين والقانتات، والصادقين والصادقات، والصابرين والصابرات والخاشعين والخاشعات، والمتصدقين والمتصدقات، والصائمين والصائمات، والحافظين فروجهم والحافظات والذاكرين الله كثيرا والذاكرات أعد لهم مغفرة وأجرا عظيما﴾ (4)، كما أقر الله تعالى حق المرأة حتى في المجادلة والحوار، وإلى الاستماع إليها واحترامها، عند قول الله تعالى: ﴿قد سمع الله قول التي تجادلك في زوجها وتشتكي إلى الله والله يسمع تحاوركما إن الله سميع بصير﴾ (5)، وفي ذلك إعلان صريح عن حق المرأة المساوي لحق الرجل في اختيار ما تحب والتعبير عما تكره" (6)، أما عن موضوع القوامة للرجال في الإسلام فقد جاء في قوله تعالى: ﴿ولهن مثل الذي عليهن بالمعروف وللرجال عليهن درجة والله عزيز حكيم﴾ (7)، وقوله تعالى: ﴿الرجال قوامون على النساء بما فضل الله

(1) القرآن الكريم، سورة النحل، الآية: 97.

(2) القرآن الكريم، سورة التحريم، الآية: 10-11.

(3) محمد شلتوت، مرجع سبق ذكره، ص: 12.

(4) القرآن الكريم، سورة الأحزاب، الآية: 35.

(5) القرآن الكريم، سورة المجادلة، الآية: 2-3.

(6) تغايد بيضون، المرأة والحياة الاجتماعية في الإسلام، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985،

ص: 59.

(7) القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية: 228.

بعضهم بعض وبما أنفقوا من أموالهم ﴿١﴾، فالقوامة هنا مستحقة بتفضيل الفطرة، ثم بما فرض على الرجل من واجب الإنفاق على المرأة (...). وليس هذا الامتياز خروج شرعية المساواة حين تقضي المساواة بين الحقوق والواجبات، وكل زيادة في الحق تقابلها زيادة مثلها في الواجب" (٢).

كما اهتم الشّرع الإسلامي بالزواج وعظمه وجعله نصف الدين ولاعتباره الدعامة الأساسية التي قوم عليها بناء الأسرة لهذا "اعتبر الإسلام الزواج واجبا اجتماعيا من وجهة نظر المجتمع وراحة بال وسكنا من وجهة نظر الفرد وسبل مودة ورحمة بين الرجال والنساء" (٣)، في قوله تعالى: ﴿هن لباس لكم وأنتن لباس لهن﴾ (٤)، وفي المقابل يبغض الإسلام الطلاق وينفر منه وذلك وذلك لما فيه من هدم بناء الأسرة وتشريد الأبناء بين الأبوين وحرمانهم من عطف الأبوة وحنان الأمومة، ويرسم السبل لحل الخلافات دون اللجوء إليه في قوله تعالى: ﴿ وإن امرأة خافت من بعلها نشوزا أو إعراضا فلا جناح عليهما أن يصلحا بينهما صلحا والصلح خير﴾ (٥).

وهكذا اهتم التشريع الإسلامي بالحياة الزوجية ووضع شروطا للزواج والطلاق كانت مجهولة من قبل، كما أتيح تعدد الزوجات عند الضرورات كزيادة عدد النساء على الرجال وعدم إنجاب الأولاد أو في حالة المرض، وكل ذلك مع ضمانات عديدة في حال التعدد كرضاء المرأة بذلك وموافقتها، وأكد على حقها في اختيار شريك حياتها بملء إرادتها وبرضاها دون ضغط أو إكراه.

كما حدد القرآن الكريم طريقا يحفظ كرامة المرأة، ويجعلها أهلا للتمتع بحقوقها، لهذا رسم لها ما يبغى أن تسلكه في ملبسها وزينتها وعلاقتها بالرجل في قوله تعالى: ﴿ يا أيها النبي قل لأزواجك وبناتك و نساء المؤمنين يدنين عليهن من جلابهن ذلك أدنى أن يعرفن فلا يؤذين و كان الله غفورا رحيماً ﴾ (٦) والقصد من هذا لتشريع حفظ كرامة المرأة وعدم إيذاها ممن لا يعرفون للفضيلة قيمة ولا للشرف وزنا، فهو في الحق تشريع للمرأة لا عليها وهو من أرفع المكانات التي منحها التشريع الإسلامي لها.

(١) القرآن الكريم، سورة النساء، الآية: 34.

(٢) عباس محمود العقاد، المرأة في القرآن، ط2، دار الكتاب العربي، بيروت، 1967، ص:162.

(٣) سامية محمد فهمي، مرجع سبق ذكره، ص:33.

(٤) القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية: 187.

(٥) القرآن الكريم، سورة النساء، الآية: 128.

(٦) القرآن الكريم، سورة الأحزاب، الآية: 09.

كما أخبرنا القرآن الكريم عن "تاريخ المرأة في الحياة ومواقفها من مشاكلها (...)" وأنها لم تكن في مواهبها الطبيعية بأقل من أخيها الرجل"⁽¹⁾، وتحدث عنها بكثير من هذا تحدث عنها بما يسجل لها قوة الفراسة وحسن الحيلة وبعد النظر في استجلاء الحقائق، وهذا ما تبين في قوله تعالى عن إحدى ابنتي شعيب في سورة القصص ﴿قالت إحداهما يا أبت استأجره، إن خير من استأجرت القوي الأمين﴾⁽²⁾، وكذلك في تدبير الملك وحسن السياسة على أساس الشورى وعدم الاستبداد في الرأي في قصة ملكة سبأ العظيمة وهذا ما جاء في سورة النمل ﴿قالت يا أيها الملأ إني ألقي إليّ كتاب كريم، إنه من سليمان وإنه بسم الله الرحمن الرحيم، ألا تملوا عليّ وأتوني مسلمين، يا أيها الملأ افتوني في أمري ما كنت قاطعة أمرا حتى تشهدون، قالوا نحن أولو قوة وأولو بأس شديد والأمر إليك فانظري ماذا تأمرين، قالت إن الملوك إذا دخلوا قرية أفسدوها وجعلوا أعزة أهلها أذلة وكذلك يفعلون، وإني مرسله إليهم بهدية فناظرة بم يرجع المرسلون﴾⁽³⁾.

ملخص صغير عن صورة المرأة في القرآن الكريم، والذي لم يذكر أكثر بكثير، وما يوجب قوله هو ما سبقنا إليه "محمود عباس العقاد" في كتابه "المرأة في القرآن" هو أن الله تعالى في كتابه الكريم ركز على معاملة الأدب في كلمتان تردد التوكيد عليها عدة مرات "بوجوب المعروف والحسنى، وإنكار الإساءة والإيذاء للمرأة"، "وشعور المعاملة القرآنية للمرأة هو دستور المرأة الخالدة في وظيفتها النوعية، ووظيفتها التي يصلح عليها البيت والمجتمع ما استقام نظام البيت ونظام المجتمع"⁽⁴⁾.

– مكانة المرأة في السنة النبوية والأحاديث الشريفة

شغلت المرأة موقعا رائدا وفعالا في حياة وحركة الأنبياء والمرسلين ودعواتهم أمثال إبراهيم، وموسى، وعيسى عليهم السلام، كما كان لها دورا أعظم في حياة النبي ﷺ ودعوته أيضا، فالذي يبحث في سيرة المصطفى ﷺ يجد في ثناياها أسماء لنساء لمعن في فنون كثيرة كالسرية والتنظيم والهجرة والجهاد والبيعة السياسية، والتجارة والعلم والدعوة والولاء...إلخ.

(1) محمود شلتوت مرجع سبق ذكره ، ص:15.

(2) القرآن الكريم، سورة القصص، الآية: 25.

(3) القرآن الكريم، سورة النمل، الآيات: 28-35.

(4) عباس محمود العقاد، مرجع سبق ذكره ، ص:163.

لذا كان لا بد من الوقوف عند صور أهمها، أن أول من آمن بالله ورسوله، وصدق بما جاء به كانت امرأة وهي السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها فكانت تثبته وتخفف عليه، وتبذل أموالها الطائلة لنصرة دعوته ولاقت معه صنوف الأذى والاضطهاد فقد جسدت الدور العقائدي الفريد، فكانت أعظم الشخصيات في تاريخ الإسلام، لذا سمي رسول الله ﷺ العام الذي توفيت فيه عام الحزن، كما كانت أول شهيدة في الإسلام هي سمية، وحافضة سر الهجرة النبوية هي السيدة أسماء بنت أبي بكر، أما السيدة عائشة رضي الله عنها فكانت تراجع علماء الفقه والحديث في علوم الدين، دون أن ننسى شجاعة أم عامرة التي دافعت عن الرسول في غزوة أحد وظلت تحارب مع جيش المسلمين حتى قطع ذراعها.

كما سارع العديد من النساء المستضعفين لتصديق النبي في بدء دعوته وتحملن الأذى والتعذيب والاضطهاد والهجرة.

أما عن منزلة المرأة في الأحاديث النبوية الشريفة، فقد أشار ﷺ إلى أن خير متاع الحياة الدنيا وزينتها هي المرأة الصالحة، فقد روي عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أن الرسول ﷺ قال: "الدنيا متاع وخير متاع الدنيا المرأة الصالحة" رواه مسلم⁽¹⁾.

كما أوصى النبي ﷺ بالنساء خيرا وكان المثل الأعلى في معاملة زوجاته وبناته وأوصى بهن في حجة الوداع فقال ﷺ: "استوصوا بالنساء خيرا (...)" متفق عليه⁽²⁾.

كما أشار ﷺ إلى حق المرأة في العلم والتعلم فقد قال: "أيا رجل كانت عنده أمة فعلمها فأدبها فأحسن فأحسن تأديبها و علمها فأحسن تعليمها (...)" فله أجران"، وكان الرسول ﷺ يجعل النساء يوما لبعضهن ويذكرهن ويأمرهن بطاعة الله تعالى.

وكان للمرأة حق اختيار الزوج، لا يجوز إجبارها على الاقتران برجل لا تريده فقد قال صلى الله عليه وسلم: "لا تتكح الأيم حتى تستأمر ولا تتكح البكر حتى تستأذن"، قالوا: يا رسول الله وكيف إذن؟ قال: "أن تسكت" رواه مسلم.

أما عن وضع الأم، فقد أمر الرسول ﷺ بحسن صحبتها حتى لو كانت مشركة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: "جاء رجل إلى رسول الله ﷺ فقال: "يا رسول الله من أحق الناس بحسن

(1) أبي زكريا يحيى بن شرف "الإمام النووي"، رياض الصالحين، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، بيروت، 2002، ص:85.

(2) نفس المرجع السابق، ص:83.

ثم كتابه "المُرشد الأمين لتعليم البنات والبنين" والذي نادى فيه بوجود تعليم الفتاة، وبين عدم تعارض التعليم مع التشريعات الإسلامية، كما دعى أيضا إلى عمل المرأة إذا اقتضت الضرورة حيث قال: "...). ويمكن المرأة عند اقتضاء الحال، أن تتعاطى من الأشغال والأعمال، ما يتعاطاه الرجل على قدر قوتها وطاقاتها (...). هذا من شأنه أن يشغل النساء عن البطالة، فإن فراغ أيديهن عن العمل يشغل ألسنتهن بالأباطيل، وقلوبهن بالأهواء وافتعال الأقاويل، فالعمل يصون المرأة ما لا يليق، ويقربها من الفضيلة"⁽¹⁾، كما ظهرت آراء مماثلة للشيخ "محمد عبده" و"أحمد فارس شدياق" الذي دعا آنذاك لتحرر المرأة وكان من بين المفكرين الذين زاروا أوربا ودرسوا فيها، لهذا نجده "قد قارن بين حياة المرأة الأوروبية، وحياة المرأة العربية، وعن موقف الرجل بين المرأة في كل المجتمعين، وطالب في جعل حياة المرأة أكثر إنسانية بتعليمها، وسوف يساعدها في رعاية شؤون أسرتها وتربية أطفالها"⁽²⁾.

لم يتوقف دفاع الرجل عن المرأة بنهاية القرن التاسع عشر، وإنما امتد في القرن العشرين بمجيء "قاسم أمين" الذي يعد بمثابة أب الحركة التحررية النسائية في ذلك الحين، وبداية النهضة النسائية بمصر، فقد ناضل من قضية المرأة نضالا مريرا، ونشر كتابيه "تحرير المرأة" و"المرأة الجديدة" ودافع فيهما عن تعليم البنات وحسن تنشئتهن، وتحريرهن من رق الجهل، فالمرأة في نظره "لا يمكن أن تدبر شؤون منزلها إلا بعد تحصيل مقدار معلوم من المعارف العقلية والأدبية، فيجب أن تتعلم كل ما يتعلمه الرجل حتى تتمكن من اختيار ما يوافق ذوقها، هذا ما يسمح لها بأن تكون مربية أجيال ناجحة (...)"⁽³⁾، كما ربط قاسم أمين ارتقاء المرأة بتقدم المجتمع، وانحطاط المرأة بانحطاط المجتمع، حيث أشار في بعض بحوثه إلى وضع المرأة الذي يشكل جزء من الوضع العام الذي يقوم بسيطرة القوي على الضعيف، وأشار إلى علاقة اضطهاد المرأة بأشكال الاضطهادات الأخرى فنبه بقوله: "أنظر إلى البلاد الشرقية تجد أن المرأة في رق الرجل والرجل في رق الحاكم، فهو ظالم في بيته مظلوم إذا خرج منه".

(1) عبد الرحمن الرافي، *تاريخ الحركة القومية وتطور نظام الحكم في مصر*، ط3، مكتبة النهضة، مصر، 1951، ص: 493-495.

(2) هيفاء فوزي، *مرجع سابق*، ص: 41.

(3) قاسم أمين، *تحرير المرأة*، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1990، ص: 55-48.

وأكد قاسم أمين على أن للنساء حرية السلوك المطلقة مدنيا وقانونيا واجتماعيا واقتصاديا مستدلا بذلك إلى الحرية وأصولها في التشريع الإسلامي حيث يقول: سبقت الشريعة الإسلامية كل شريعة أخرى في مساواة المرأة بالرجل فأعلن الإسلام حريتها واستقلالها يوم كانت في حضيض الانحطاط عند جميع الأمم ومنحها كل حقوق الإنسان، واعتبر لها كفاءة شرعية لا تنقص عن كفاءة الرجل وجميع الأحوال المدنية من غير أن يتوقف تصرفها على إذن أبيها أو زوجها وهذه المزايا لم تصل حتى الآن بعض النساء الغربيات⁽¹⁾.

ودعى قاسم أمين بتدريب النساء على بعض الأعمال ليستطعن كسب معاشهن بدلا من بقائهن عالة على الرجال، ويكون من أثر عملهن ازدياد للثروة العامة للأمة. بالرغم من الصعوبات التي استهدفت لها دعوات قاسم أمين غير أنها أصابت نجاحا وانتشرت في جميع ربوع الوطن العربي وأيدها رجال الفكر والسياسة، وأصبحت قضية المرأة هي قضية ذلك العصر.

وحدث في البلاد العربية نجد "الطاهر حداد" من تونس والذي قال "إننا مهما بالغنا في إنكار ما للمرأة من حق وما لنا في نهوضها من نعمة فإنها ذاهبة في تيار التطور الحديث بقوة لا تملك هي ولا نحن لها ردا"⁽²⁾، وهذا ما يدل على الإيمان الشديد بالتطور الحضاري العام في العقول والنفوس وتأثيره على المرأة اجتماعيا.

أما "عبد الرحمن الكواكبي" من سوريا فقد تحدث عن المرأة ودورها في التربية والمجتمع، ودعا إلى تحريرها من الجهل.

وما يجدر الإشارة إليه مما سبق قوله، بأن الرجال هم أول من تزعم حركات تحرير النساء ودعوا إلى تحسين أوضاعها من التخلف والانحطاط، وهذا ما أعطى كل الشجاعة والثقة في ظهور البوادر النسائية للدفاع عن حقوقهن، منذ أوائل القرن العشرين، وكان أول ظهور للكاتبة الاجتماعية والشاعرة "ملك خنفي ناصف" من مصر والتي اشتهرت باسم "باحثة البادية" وكانت على قدر كبير من الثقافة والعلم أثناءها، وكانت أول خطيبة جمعة النساء وخطبت فيهن لتوعيهن وتحثهن على

(1) قاسم أمين، مرجع سابق، ص: 62.

(2) طاهر حداد، الإيديولوجية والحداثة عند رواد الفكر السلفي، دار المعارف، د ت، تونس، بدون سنة،

ص: 210.

المطالبة بحقوقهن، ونادت بالتعليم الإلزامي في المرحلة الأولى وفتح آفاق العلم أمام الفتاة ومساواتها بالفتى.

كما كانت تناشد الرجال أن يعزفوا عن الأساليب الرجعية والجامدة في معاملة النساء حتى يستطيعن تنشئة أجيال دربت على الحرية.

وبعد وفاة باحثة البادية خلفتها "هدى الشعراوي" والتي ترعمت النهضة النسائية إلى أن توفيت سنة 1947، كانت تنادي بتعليم المرأة ومساواتها بالرجل خاصة في الحقوق السياسية و إتاحة الفرصة لها كي تعمل وتؤدي واجبها نحو الوطن، فاستطاعت إخراج مظاهرات نسائية عام 1919م لدعم الثورة والمطالبة بالاستقلال، وكانت أول مظاهرة نسائية في تاريخ العرب الحديث، بعدها تأسس أول تنظيم نسائي مستقل عام 1923م ثم تكاثرت التنظيمات النسائية عبر الأقطار العربية الأخرى، وكانت مطالبهن الأساسية تدور حول تعليم المرأة والمشاركة في العمل المأجور، وإعادة النظر في قانون الأسرة وخاصة المواد الخاصة بالطلاق وتعدد الزوجات وجاءت المطالبة بالمساواة على غرار مصر فقد شاركت المرأة اللبنانية أيضا في حركة الوعي النسائي عن طريق المثقفين، حيث شاركت في العديد من المؤتمرات التي عقدها المرأة في مناطق مختلفة مثل بيروت 1928، ومؤتمر دمشق 1933، حيث جاءت مطالبهم متنوعة "فالبعض منها كان نسائيا كالغاء الحجاب وحق الفتاة في الزواج وتعليمها ومطالب أخرى وطنية كتعلم اللغة العربية في المدارس وتدريس تاريخ العرب وغيرها من المطالب التي كان لها صبغة تنموية اقتصادية (...)(1).

وقد استمرت الحركة النسائية في لبنان في نشاطها بعد التحرر السياسي فتجاوزت النضال الكلاسيكي المتمثل في الغاية التربوية والتعليمية، فاتجهت إلى المطالبة إلى العمل من أجل الاعتراف بالمرأة العربية اللبنانية كشخص كامل الحقوق والواجبات، وقد كان ذلك مع بداية السبعينات، حسب قول "حفيظة الخطيب".

أما بالنسبة لدول الخليج العربي، فلم تعرف المرأة أشكالاً لعمل المرأة في الجمعيات أو النوادي إلا مؤخرا، كون هذه المجتمعات ظلت منغلقة على نفسها، ولم تسمح للمرأة الخليجية بالخروج إلى العمل، ولم تكسب استقلال اقتصادي، لهذا بقيت على ذمة الرجل اقتصاديا واجتماعيا.

(1) حفيظة الخطيب، تاريخ تطور الحركة النسائية في لبنان وارتباطها بالعالم العربي (1800-1975)، دار الحداثة، بيروت، 1984، ص:110.

ويعود السبب الثاني في عدم التحاق المرأة الخليجية بركب الجمعيات والحركات التي تنادي بتحرير المرأة، هو عدم احتكاكها بالمجتمعات الغربية سواء عن طريق البعثات العملية أو عن طريق الاستعمار، على عكس المرأة في مصر، لبنان، سوريا وبلدان المغرب العربي.

أما عن المرأة في المغرب العربي، وبسبب الانتشار الثقافي الواسع الذي كان له الأثر في حصول النساء "المغاريات على الوعي الثقافي من خلال البعثات العلمية، سواء إلى المشرق العربي مصر، سوريا العراق، ... إلخ، أو إلى البلدان الغربية مثل فرنسا، إيطاليا، بريطانيا (...)" إلخ⁽¹⁾.

فهذا التشبع الثقافي ناتج لما وصلت إليه المرأة العربية في المشرق وما توصلت إليه الغربية، "إضافة إلى الدور الهام الذي لعبته المرأة المغاربية في حركات التحرر دفع بالمرأة في المغرب العربي إنشاء حركات ومنظمات تدافع عن حقوقها سواء كانت هذه المنظمات حكومية أو مستقلة، هذه الأخيرة لم تظهر إلا مؤخراً"⁽²⁾، ومن بين هذه الدول المغاربية السبابة إلى هذا النوع من الحركات التي تدافع عن حقوق المرأة نجد دولة تونس والتي أصبحت تشريعاتها فيما بعد من التشريعات العربية أكثر تحرراً في مجال حقوق المرأة في العلاقات الأسرية، أو القانون المدني وبدرجة أقل نجد المملكة المغربية وليبيا.

أما عن المرأة الجزائرية فلم تكن بعيدة عن هذه التغيرات بحيث عرفت نفس المراحل التي مرت بالمرأة العربية بصفة عامة، فتأثرت بصيحات العلماء في المشرق العربي.

وبما أن وضع المرأة جزء لا يتجزأ من الوضع العام الذي يسود المجتمع الجزائري، فقد تأثر بعض العلماء للحالة التي كانت تعاني منها المرأة الجزائرية تحت نير الاستعمار فحاولوا النهوض بوضعها وكان أول من ندد بالوضعية السيئة التي كانت تعاني منها النساء الجزائريات هو "محمد بن مصطفى بن الخوجة" سنة 1897 في كتابه تحت عنوان "الاكتراث في حقوق الإناث" ويحتوي هذا الكتاب على نقد اجتماعي وتبدوا في محاولة لإصلاح المرأة وتحريرها"⁽³⁾.

كما ظهرت في الفترة الأولى العشرينيات والثلاثينيات "دعوة للنهوض بالمرأة تجلت على السنة بعض الكتاب والشعراء أمثال "سعد الدين الخمار" في قصيدته "الفتى والفتاة" و"الهادي السنوسي"

(1) كويحل فاروق، *نظرة المنخرطات في الجمعيات النسوية لقانون الأسرة الجزائري*، أطروحة ماجستير في علم الاجتماع العائلة والسكان، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص: 85.

(2) نفس المرجع السابق، ص: 85.

(3) أنيسة بركات درار، *نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص: 14.

في قصيدته "المرأة الجزائرية" يدعو فيها المرأة إلى نهضة علمية، و"محمد العيد آل خليفة" في قصيدته "نساء الجزائر"⁽¹⁾، والتي يقول فيها:

سرن سير الجزائر خلف ركب العشائر يا نساء الجزائر

سرن نحو الذي دعا للمعالي فاسمعا يا نساء الجزائر

قمن من رقدة الكسل وتحركن للعمل يا نساء الجزائر

عشن للصالح الحسن في حمى الله والوطن يا نساء الجزائر

كما دعا بعض الكتاب المرأة إلى التعليم والثقافة ليتكون التوافق بينها وبين الرجل أمثال الكاتب "رمضان محمد" وسنقدم بعض الفقرات من كتابه "بذور الحياة" يقول فيه "أول حجرة تضعها الأمة في بناء حريتها هو تهذيب المرأة وتثقيفها لأنها التربة التي ينبت الشعب كله منها ويتابع قائلاً (...): المرأة الجزائرية لا تزال على فطرة طاهرة تقية وإن كانت جاهلة فلنعلمها ما يهمها من ضروريات الحياة لا غير"⁽²⁾.

من الملاحظ أن هذه الدعوة إلى نهضة المرأة في هذه الفترة لم تنتشر ولم تدرس بعناية وجدية، وتلاشت واختفت بعد ذلك.

أما الفترة الثانية التي كانت ما بين 1936م إلى 1945م التي بدأ فيها اسم المرأة الجزائرية يظهر ويناقش في المجالات والجرائد والمؤتمرات، وهذا راجع إلى النهضة الفكرية التي ظهرت في الشرق العربي وعودة بعض الجزائريين إلى أرض الوطن بعدما أطلعوا على وضعية المرأة في بعض البلدان العربية والأوروبية كما اقترن الكفاح الوطني من أجل الحرية والاستقلال بالعمل على نشر التعليم وتوفيره للجزائريين ولكن في هذه الفترة تعرضت قضية تعليم المرأة على صعيد الحركة الإسلامية لجدال ونقاش حاد وأخذ ورد منذ ظهور المدارس الحرة.

وكان من بين الذين أيدوا تعليم الفتاة "ابن باديس" الذي حث على وجوب تعليم المرأة بشرط أن يكون هذا التعليم قائما على أساس الدين والقومية والأخلاق النسوية المحمودة.

أما الفترة الثالثة من سنة 1945 إلى 1954، حيث عرفت هذه المرحلة ميدانا آخر للفتيات غير ميدان التعليم بحيث أصبحت تشارك في بعض الحركات والمنظمات الوطنية، كما قامت بعض الطالبات والمعلمات من المدارس الحرة بتأسيس منظمة نسوية شهر جوان 1947.

(1) نفس المرجع، ص:15.

(2) أنيسة بركات درار، مرجع سبق ذكره، ص:16.

ومنه نجد أن لخروج الفتيات إلى ميدان التعليم أثرا ليقضتهن ووعيهن بالوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للبلاد، أين بدأت المرأة الجزائرية تعرف بعض التغيرات في وضعها الاجتماعي حيث التحقت بعض الفتيات بالتعليم وكونوا فئة مميزة عن باقي النساء ولعبن دورا هاما في الثورة التحريرية، وهذا ما سنتطرق إليه في المباحث اللاحقة.

3.2 مكانة المرأة في المجتمع الجزائري

1.3.2 مكانة المرأة الجزائرية قبل الإحتلال

عرف المجتمع الجزائري مراحل حاسمة في تاريخه الطويل، كان لها تأثيرها على كامل مظاهر الحياة الاجتماعية المختلفة وعلى الأسرة أيضا، وعلى هذا الأساس فإننا سنتطرق إلى دور المرأة ومكانتها في الأسرة والمجتمع الجزائري، قبل الفتح الإسلامي إلى غاية فترة ما بعد الاستقلال. تعرض المجتمع الجزائري قبل الفتوحات الإسلامية إلى عدة تقلبات تاريخية، إذ أنه تشبع بثقافات مختلف الشعوب لأنه تعرض لمختلف أشكال الإحتلال (البربر، الفينيقيون، الرومان، الوندال، البيزنطيون) مع العلم أنه لم تكن هناك حدود خاصة لبلاد اسمها الجزائر، بل كان هناك المغرب الأقصى الذي تمتد حدوده من ليبيا إلى المحيط الأطلسي، وإذ نخص بالذكر الجزائر فإننا نقصد المجتمع الذي كان يقطن هذه المنطقة سواء كانت عشائرا أو قبائل أو أشكال أخرى من التجمعات السكانية كانت تتمركز في منقطة الهضاب العليا والجبال القريبة من السواحل، وذلك تجنباً من الغزاة، هذه الوضعية دفعت بالبربر (Berbers) على الانطواء على أنفسهم لحماية أعرافهم وتقاليدهم و أسرهم.

حيث كانت وضعية المرأة في المجتمع الجزائري البربري آنذاك لا تختلف عن المجتمعات الأخرى التي كانت تحتقر النساء حيث نجد أن "الأب كان يمارس سلطة مطلقة على جميع أفراد العائلة الأكناتية خاصة النساء، حيث كان الأب يقوم ببيع بناته في المزاد العلني ويزوجهن كما يشاء، وكذلك الشأن بالنسبة للأبناء الذين يبقون تحت عبوديته"⁽¹⁾.

لكن رغم هذه الوضعية التي كانت تعيشها الأسرة الجزائرية البربرية نجد أن المرأة إضافة إلى دورها في إنجاب الأطفال، وتقوم بالعمل الفلاحي وتربية الحيوانات، ليس هذا فقط حيث نجد أن "المرأة رغم وضعها القائم على الخضوع والتبعية إزاء الرجل أسند لها دور هام، حيث تعتبر حامية القيم

⁽¹⁾ Catherine Decroix, *Espoirs et Réalité de la Femme Arabe – Algérie – Egypte*, Edition l'Harmattan, Paris, 1986, P38.

والتقاليد والعادات وهي المكلفة بإعادة تلقين وتعليم هذه العادات والتقاليد لأبنائها⁽¹⁾، وبالتالي فإنها لن تستطيع إلا إعادة تربية أبنائها على طاعة الرجل والخضوع له بما تمليه العادات والأعراف. وقد استمر هذا الوضع إلى غاية مجيء الإسلام ووصوله عن طريق الفاتحين، حيث أنشئ نظام إسلامي تبناه المجتمع الأصلي، ولهذا فالمرأة الجزائرية أثناء المراحل الأولى للوجود الإسلامي في الجزائر كانت "معتدة بنفسها، وتمسكة بشخصيتها الإسلامية، تتبوأ المركز الأساسي في الأسرة لأنها الخلية الاجتماعية التي تصلح بصلاح المرأة ووعيها"⁽²⁾.

وقد استمرت المرأة الجزائرية على هذا الحال طيلة الحكم الراشد، وكانت تهتم بشؤون البيت وتشارك الرجل في متاعب الحياة في مجالات متعددة خارج البيت كالزراعة والنسيج وصناعة الفخار وغيرها، ومنه فإن الاحترام المتبادل بين الرجل والمرأة أثناء العهود الأولى للإسلام، كان بمثابة الحركة التي تصون العلاقات والحقوق الزوجية.

لكن بمرور الوقت ومع خروج الخلافة الإسلامية من أيدي الخلفاء الراشدين، والتحاقها إلى نظام الحكم الوراثي، انعكس ذلك على جميع مجالات الحياة وأهمها الأسرة، حيث أن الأسرة الجزائرية بدأت في التقليل من حقوق المرأة الممنوحة لها من طرف الإسلام.

وعليه فإن هذه الوضعية التي أفرزتها البعد عن التعاليم الإسلامية من طرف الحكام وانصرافهم إلى حياة اللهو والترف أنتجت انصراف القبائل في الخلط بين ما هو من التقاليد وما هو من الدين، فأنتجت وضعية أسرية تتعامل تعامل خاص مع المرأة خاصة، حيث أجبرت على المكوث في البيت، وعدم إدراجها في الميراث، كما هو شائع في مناطق القبائل إلى يومنا هذا، وكذا إجبار البنت من الزواج بابن عمها أو بالأحرى أبناء عصبته.

نتيجة ذلك ضاعت حقوق كثيرة للمرأة، فلم تعد سوى ربة ربيت لا يجوز لها التصرف خارج حدوده تنحصر مهمتها في العمل البيتي والإنجاب فنجد أن "مصطفى بوتفنوشت" تكلم عن المرأة قبل الإحتلال من ناحية الوظيفة التي أوكلت إليها كجزء في البناء الأسري، حيث لم يتعهدى ذلك القيام بالأعمال المنزلية، خدمة الزوج وأهله، رعاية الأبناء، والقيام بوظيفة الإنجاب، كما أضاف أنها كانت تقوم بدور يمكن إعتباره إقتصاديا تسيير المدخرات الغذائية مع العلم أنه من أهم خصائص المجتمع الجزائري آنذاك كون المرأة كانت تجسد دائما فكرة الشرف في نظر الرجل الجزائري، فهي

(1) Ibid., P: 38.

(2) أنيسة بركات درار، مرجع سبق ذكره ، ص:9.

"شخص يجب إخضاعه، إنها شيء سري للرجل وتمثل بالنسبة إليه الشرف"⁽¹⁾، فقد إنحصر دورها في مجال الدار الكبيرة، وبالتالي فإن المجال بين الرجل والمرأة في المجتمع الجزائري في هذه الفترة، والتي كانت تعد فترة انحطاط كان مقسما بحيث كانت المرأة بعيدة عن المجال الخارجي، وليس لها أي سلطة في ذلك، فهي تنتقل من خدمة أهلها الأصليين إلى خدمة زوجها وأهله.

وقد يكون سبب هذه الوضعية إضافة إلى ما ذكرناه التقاليد التي تشبعت بها الأسرة والتي أصبحت تلقن عن طريق الأم للأبناء، وبالتالي ترويض الفتاة الجزائرية منذ ولادتها على تقاليد وأعراف المجتمع، ومنه فالمرأة الجزائرية وقتها أعادت إنتاج الوضعية التي تعيشها دون إحساس منها، حيث تلقن أبنائها منذ صغرهم على طاعة الرجل واحترامه وتفضيله عليهن،... إلخ من التقاليد التي تركز علو شأن الرجل عن المرأة.

مع العلم أن هذه الوضعية المتمثلة في عدم المساواة بين الرجل والمرأة في الوظائف والأدوار والمراكز، إلا أن الحياة كانت مستقرة حيث لم تطرح مشكلة المرأة إلا أثناء الاحتلال الفرنسي.

2.3.2 مكانة المرأة الجزائرية أثناء الاحتلال الفرنسي

كان وضع المرأة في هذه المرحلة مزرية خاصة قبل اندلاع الثورة حيث لم تكن تختلف وضعية المرأة كثيرا عن وضع أخيها الرجل، ويصح القول أن المجتمع الجزائري بجميع فئاته كان يعيش آنذاك ظروفًا قاسية جدا جعلته يتخبط في مشاكل لا حصر لها لأن الاحتلال الفرنسي أول ما لجأ إليه هو تجهيل أفراد المجتمع وذلك لتسهيل مهمته في السيطرة عليه، ومنه فقد عانى المجتمع الجزائري من حالة التخلف والأمية والجهل وسوء المعيشة خاصة بعد ما طرد الأهالي إلى مناطق ريفية أكثر فقرا وذات تربة غير خصبة، حيث نالت المرأة نصيبها الأوفر من هذا كله، إلا أن الكفاح ضد المستعمر كان من طرف الجزائريين والجزائريات، ففي مواجهة الثقافة والقيم الإستعمارية التي فرضت نفسها بقوة على المجتمع الجزائري سعت الأسرة للمحافظة على تقاليد وعاداتها ومبادئها الإسلامية من خلال التربية الأسرية لأفرادها لا سيما المرأة، حيث كانت مشاركتها في الإنتاج الاجتماعي هامشية بتأثير عامل المحافظة والدفاع عن الهوية والتقاليد الاجتماعية الجزائرية فقد "اعتقد الجزائريون من الرجال أن التمدن والتحديث والأفكار الفرنسية، تشكل تهديدا لوضعهم العام"⁽²⁾، إضافة إلى تأثير عامل التجهيل الذي مارسته السلطات الاستعمارية حيث أغلقت الكتابات

(1) مصطفى بوتفوشة، *العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة*، مرجع سبق ذكره، ص: 17.

(2) أحمد جمال مظهر، *المرأة في دول الخليج العربي*، مرجع سبق ذكره، ص: 31.

والمدارس وكل منابع العلم والثقافة أمام الجزائريين، إذ كان "التعليم محدودا بالنسبة لكل الجزائريين وأكثر تحديدا بالنسبة للنساء، كما أن حضور المرأة في الحياة العملية غير موجود عمليا"⁽¹⁾ لأن المستعمر كان يدرك أن المرأة هي الدعامة الأساسية للأسرة والمجتمع لهذا عمل على تجهيلها وتجميد عقلها بغية تجميد روح المجتمع من أساسه، وأبعدها عن دائرة الثقافة والعرفان، وأقعدتها خلف الجدران، الأمر الذي زادها تمسكا بالقيم الدينية والخلقية وأصرت على الحفاظ عليها، وجاء منطلق كفاحها من الدور الذي لعبته داخل الأسرة، والذي يتمثل في مقاومة كل تأثير استعماري يمسخ التربية التي غرستها في أبنائها.

كما كانت المرأة خلال هذه الفترة سندا قويا وعونا للأزواج والأبناء فأسند إليه مهمة إدارة شؤون الأسرة في حالة غياب الرجل وبانشغاله بالحرب ضد المستعمر بسبب الثورات الشعبية المتفرقة، أو في حالة سجنه أو هجرته إلى المدن للعمل في المصانع، أو في حالة وفاته وبالتالي لم يبق مجال لبقاء المرأة داخل المجال القديم فأصبحت تزرع الأرض، ترعى الأغنام وتسيير شؤون البيت، ومنه أصبح لها دور ثاني إضافة إلى دورها في البيت، كما شاركت المرأة الجزائرية مشاركة حاسمة وفعالة في حركة المقاومة الشعبية جنبا إلى جنب مع الرجل لبروز قائدات لمقاومات شعبية مثل مقاومة "اللا فاطمة نسومر" وما نستطيع قوله هنا هو أن تعرض المجتمع الجزائري للاحتلال الفرنسي عجل بظهور عدة تحولات في المكانات والأدوار داخل الأسرة، لا سيما دور المرأة الجديد. ونلاحظ في الفترة ما بين سنة 1936 - 1945 لعبت المرأة دورا هاما في التعبئة السياسية والاجتماعية، وهذا بمشاركتها في المنظمات الاجتماعية، ونشير أنه أثناء هذه المرحلة زاد الاهتمام بقضية المرأة، كون وضعية المرأة الجزائرية هي صورة مصغرة لما يسود المجتمع من قهر واحتقار، ومع ظهور الحركة القومية الوطنية دفع ذلك بالعلماء والمتقنون للتكلم عن الحالة التي تعاني منها المرأة وبالتالي التفكير في كيفية إخراجها من دائرة التخلف، لأن إهمالها هو إهمال لأهم جزء فعال في بنية المجتمع حيث فتحت مدارس لتعليم الفتاة إضافة إلى طرح مشكلة المرأة للبحث في مؤتمر (طلبة شمال إفريقيا) حيث تم إعداد نقاش حول قضية المرأة الجزائرية، فأكد المؤتمر على وجوب تعليم المرأة وتنقيفها من ثم اتخاذ حرفة لها تستعملها عند الحاجة، ويعتبر الشيخ عبد الحميد بن باديس أحد أهم الإصلاحيين الأوائل الذين دعوا إلى إخراج المرأة الجزائرية مما تعانيه منذ أمد،

(1) عبد القادر جغلول وآخرون، *المرأة الجزائرية*، دار الحداثة، بيروت، 1984، ص: 126.

حيث دعا إلى التحاق الفتاة بالمدارس القرآنية للتعلم والحصول على ثقافة معرفية ودينية، تساعدها على التحرر من الأمية، وبالتالي إدراكها لدورها في تربية وتنشئة أفراد المجتمع الجزائري. وبفضل تأسيس المدارس الحرة لتعليم البنات المسلمات اللغة العربية، وبفضل معلماتها وال طالبات الجزائريات برز أول تنظيم نسوي في الجزائر عام 1947م تحت اسم منظمة النساء المسلمات الجزائريات "وبهذا احتلت المرأة الجزائرية مركز أساسي في صون الأسرة من عوامل الفساد ووضع الأجيال الصالحة وذلك بأدائها لوظيفتها في نطاق الأسرة والمجتمع"⁽¹⁾.

3.3.2 مكانة ودور المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية

تعتبر الثورة التحريرية بداية لعهد آخر من الفترات الإستعمارية حيث إرتبط بها المجتمع الجزائري بأكمله إرتباطا ماديا ومعنويا جعله يتابع أخبارها ويتطلع من ورائها لنيل الإستقلال الوطني ليحرره من حالة اللإستقرار التي عاشها طيلة قرن كامل، فضلا عن الظلم والقهر والفقر وغيرها، لهذا كان لها الأثر البالغ والملموس على تغيير الأوضاع الاجتماعية للأسرة الجزائرية، على حد قول مالك بن نبي "أن الثورة لا تستطيع الوصول إلى أهدافها إذا لم يتغير الإنسان بطريقة لا رجعة فيها من حيث سلوكه وأفكاره"⁽²⁾ فإندلاع الثورة كان بمثابة المحاولة الفعلية لتغيير الأوضاع، ومنه تغيير أوضاع و مكانات وأدوار أفرادها، لهذا كان على الشعب الجزائري بنسائه المشاركة في الثورة (...). وهكذا نجد أن الثورة قد دفعت النساء إلى الأمام"⁽³⁾ لكن ذلك لم يكن سهلا نظرا للقيم السائدة آنذاك "فقرار إدخال النساء كعنصر فعال في الثورة الجزائرية لم يؤخذ ببساطة"⁽⁴⁾ بل جاء بإصرار منها وبفرض نفسها (...). فأخذت المرأة تحتل مكانة مهمة أكثر فأكثر في الحركة الثورية بتطوير شخصيتها وباكشافها للمجال العظيم للمسؤولية، وهكذا كانت المرأة الجزائرية قد قامت بصمود وبنجاح مظاهر الثورة"⁽⁵⁾، وهذا ما أحدث ثورة غير مباشرة في البداية داخل البناء الأسري الجزائري لأن عادات وتقاليد العائلات الجزائرية نجدها عادات لا تقبل حتى اختلاط النساء بالرجال من العائلة الواحدة، لذلك فقد لقين اعتراضا كبيرا في بداية الأمر سواء من طرف المجاهدين أنفسهم أو من طرف عائلتهن، وهذا الاعتراض كان نتاج لخوفهم من استغلال المستعمر لهذه القضية، وجر

(1) عبد القادر جغلول وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص:23.

(2) مالك بن نبي، بين الرشاد والتهيه، ط2، دار الفكر للطباعة، دمشق، 1988، ص:54.

(3) نفس المرجع، ص:75.

(4) Frantz Fanon, *Sociologie d'une révolution : L'an V de la révolution algérienne*, Maspero, Paris, 1968, P:93.

(5) *Ibid.*, P:37.

الأسر الجزائرية للانسلاخ عن ثقافتهم، ومنه جر المرأة الجزائرية نحو العادات والتقاليد الفرنسية كون المرأة هي حامية التقاليد واستمرارها في الأسرة، ومن خلال السيطرة على المرأة الجزائرية يمكن لها السيطرة على الأسرة، وبالتالي طمس ثقافة المجتمع الجزائري في الثقافة الفرنسية، لهذا فإن الاعتراض على مشاركة المرأة في الثورة كان لنقل التقاليد والعادات التي بنيت عليها الهوية الوطنية الجزائرية، غير أن هذا الاعتراض لم يدم طويلا حيث التحقت المرأة بالثورة مع حلول سنة 1956م، مع العلم أنها كانت تشارك من قبل في إيواء ونقل الأسلحة بالإضافة إلى جمع الأموال لجيش التحرير وتزويدهم بالأكل والملابس وكذا إخفاء المجاهدين ونقل الرسائل ووضع القنابل في الأماكن الخاصة بالمعمرين كالمقاهي ودور السينما، لكن سنة 1956م كان الالتحاق بمعقل الثوار في الجبال أي الابتعاد عن العائلة والالتحاق بأناس غرباء عنها فعملت مسبلة ومجاهدة وفدائية وشاركت في تنظيم أكبر المظاهرات في المدن وهكذا "قالمرأة لم تكن تخرج إلا بصحبة أفراد العائلة أو أحد المحارم، وجدت نفسها وقد أوكلت إليها مهمات خطيرة تنتقل من شرق البلاد إلى غربها بمفردها و لأيام عديدة"⁽¹⁾، وإضافة إلى هذا فقد تم زواج العديد من المجاهدين والمجاهدات في الجبال دون خطبتهن من الأهل، إذ يقوم قائد في الثورة مقام الأهل في ذلك.

أما بالنسبة للمرأة الجزائرية التي لم تلتحق بالعمل المسلح سواء كانت في الأرياف أو المدن، قد استطاعت بدورها أن تكتسب دورا جديدا في نظام تسيير الأسرة، حيث أصبحت تتكفل بالموارد الاقتصادية لأسرتها، ذلك لغياب الزوج المتواجد سواء في السجون أو في الجبال، وعليه فإن الوضعية التي أوجدتها الثورة الجزائرية أجبرتها على تحمل مسؤوليات لم تألفها من قبل فمنهن من كانت "تتصل بالسجون والمحتشدات بحثا عن الأقارب ومساعدتهم"⁽²⁾ هذا ما جعلها تعاني الأمرين فبالإضافة إلى المضايقات اليومية من جراء التفتيش الذي تتعرض له من قبل المستعمر، فقد قاست من القمع، ذلك أنه "عديدات من النساء اللواتي قتلن أو عنفن وأحيانا عذبن حتى في بيوتهن بواسطة أجهزة تعذيب كهربائية محمولة"⁽³⁾.

وصفوة القول أن المرأة الجزائرية استطاعت من خلال مساهمتها الفعالة في الثورة التحريرية تحقيق قدر معين من الاستقلالية حيث أظهرت كفاءتها وبرهنت على قدرتها على تحمل أعباء أسرتها

(1) Juliette Minces, *La Femme Dans le Monde Arabe*, Éditions Mazarines, Paris, 1980, P:118.

(2) Frantz Fanon, *Op. cit.*, P:34.

(3) عبد القادر جغلول وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 131.

ومسؤوليتها المعنوية (التماسك والتضامن الأسري) والمادية، كما استطاعت الاندماج أكثر في المجتمع من خلال العلاقات الاجتماعية الجديدة التي كونتها، سواء مع المجاهدين أو مع أسرهم، وبالتالي تغيرت النظرة المهمشة للمرأة باعتبارها عنصر مساهم وفعال، لذا فقد لاقت المرأة التأييد من طرف جبهة وجيش التحرير الوطنيين، واعترف بها كعضو فعال في الثورة وقد تؤكد هذا في أول مؤتمر لجبهة التحرير الوطني الذي انعقد بتاريخ 20 أوت 1956 بواد الصومام، والذي جاء في إحدى فقرات الوثيقة المنبثقة عنه ما يلي: "توجد في الحركة النسائية إمكانات واسعة تزداد وتكثر باضطراد وإننا نحیی بإعجاب وتقدير ذلك المثل البار الذي ضربته جميع إخواننا المجاهدين اللائي يشاركن بنشاط كبير في الكفاح المقدس من أجل تحرير الوطن"⁽¹⁾.

ومن خلال ما ذكرناه سابقا يمكن القول أن الثورة التحريرية فجرت البنية العائلية الجزائرية، وداست على التقاليد والأعراف العريقة للمجتمع الجزائري، حيث أصبحت المرأة تلعب دورا جديدا أملتته الظروف التاريخية.

ومن جهة أخرى فقد استغل الاستعمار الوضعية الدولية للمرأة في العائلة والمجتمع ودعاها للثورة ضدها، لهذا قامت الإدارة الفرنسية بأخذ مهمة الدفاع عن وضعية المرأة الجزائرية على عاتقها لكسب تعاطف النساء معها واتخذت الإجراءات التالية:

- 1- على المستوى السياسي: أصدرت قانون 1958 الذي ينص على إعطاء المرأة الجزائرية حق التصويت رغم وجود قانون 1947 الذي ينص على نفس الغرض ولكنه لم يطبق.
- 2- على المستوى الاقتصادي: أصدرت قانون 17 مارس 1956 الذي نص على إدماج 193 امرأة في الوظيف العمومي، تتمتع بنفس الحقوق والامتيازات الاجتماعية التي تتمتع بها الأوربيات.
- 3- على المستوى التعليمي: فرض إجبارية التعليم بقرار 1958/02/20 على الفتيات من ستة (06) إلى أربعة عشر (14) سنة، كما أصدرت قانون قبل ذلك في 1955/10/27م ينص على إيجاد مراكز اجتماعية بهدف إعطاء تربية قاعدة للجنسين وتكوينهم مهنيا في أعمال التربية والصحة والصناعات الحرفية"⁽²⁾ وتنوعت وسائل فرنسا، إلا أنها فشلت في ذلك المسعى، وزاد تمسك المرأة بشخصيتها الوطنية من خلال مشاركتها في الثورة التحريرية حيث وضعت أسسا جديدة لمكانتها داخل البنية العائلية، وبالتالي قد أحدثت انتقالا ملموسا في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة.

(1) مسلم سعاد هالي، "المرأة الجزائرية نضال وعمل"، مجلة الشرطة، العدد 34، جويلية، 1987، ص:48.

(2) Cadi Mustapha, *l'Image de la Femme Algérienne Pendant la Guerre 1954 -1962*, Thèse de DEA, Alger, 1978, P:47.

ومنه تجاوزت المبادئ الضيقة للتقاليد والعادات دون أن تحدث تصدعا في المبادئ الأساسية للتقاليد المبنية على الشرف والعفة وبالتالي الحفاظ على بعدها الحضاري الإسلامي.

ورغم أن الكثير من المظاهر والقيم التي تراجعت وانتهت بعد الاستقلال كمبيت المرأة خارج بيت أهلها، وكثرة الاختلاط وغيرها، لكن ذلك لم يمنع تأثيرها الذي استمر بعد الاستقلال في أشكال معلنة وخفية فلا شك أن هناك تغير نسبي فيما يتعلق بمكانة المرأة وأشكال الحوار والنقاش أخذ القرار وفتح الأسرة والأکید أن هذا التأثير وجد لدى سكان المدن أكثر من الأرياف الذي بقوا متمسكين إلى حد كبير بالنظام الاجتماعي التقليدي.

وهكذا فالثورة التحريرية كانت عاملا إيجابيا في تغير بعض المفاهيم والأفكار، وساهمت في إيجاد قيم أخرى لم تكن معروفة مبنية على علاقات جديدة بين الجنسين في الأسرة، وتحسن مكانة المرأة، هذه الأخيرة التي فرضت عليها متطلبات الحياة ما بعد الاستقلال أن تلعب أدوار أخرى كمنحها لمجالات جديدة للعمل.

4.3.2 مكانة المرأة الجزائرية بعد الإستقلال

من المعلوم أن خروج المجتمع بأكمله من حالة استعمارية دامت 132 سنة بكل ما تحمله من دمار وخراب وتحطيم للبنيات التحتية والفوقية للمجتمع ستظهر آثاره لا محال بعد الاستقلال الوطني، حيث شرع في عملية البناء والتعمير فلحقت بالمجتمع الجزائري عدة تغيرات شملت مختلف الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية... إلخ، وفي هذه الأوضاع الجديدة وجدت المرأة الجزائرية نفسها مرة أخرى محصورة في مجال البيت وأعبائه، كما أن تحررها واستقلالها النسبي بشخصيتها أثناء الثورة، لم يكن سوى فترة مرحلية انتهت بانتهاء الثورة بينما أكد الجميع و "الكثير من الملاحظين أن ساعة تحرر الجزائريات قد دق أخيرا"⁽¹⁾، إلا أن ذلك لم يحدث فعلا "لم تتحرر النساء من الاحتلال الفرنسي إلا لتقع في شكل جديد من العبودية باسم التقاليد المقدسة"⁽²⁾، وهذا ما تؤكد "زينب الأعوج" أن المرأة ساهمت بكل ما لديها من أجل تحرير البلاد لم يعد ينظر إليها بنفس المنظار، إلا في بعض الحالات النادرة (...). فالذهنيات لم تتغير على مستوى الواقع الاجتماعي خصوصا عندما يتعلق الأمر بالمرأة"⁽³⁾، "قبعد زواجهن سجننت النساء في البيت من

(1) Mahfoud Bennoune, *Les Algériennes Victimes de la Société Néopatriarcale*, Marinooor, Alger, 1999, P:134.

(2) *Ibid.*, P:134.

(3) زينب الأعوج، *دفاتر نسائية*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ص:31.

طرف أزواجهن وبمساعدة أهلهم ولم يكن ذلك إلا بدافع الغيرة و حب التملك والسيطرة (...). فتشهد إحداهن بقولها "حتى الشاب الذي كنت أناضل معه شجع زوجي في حبسي ومنعي من الخروج"⁽¹⁾. إن اختفاء التقاليد لم يكن إذن إلا لحقبة معينة في ظروف محددة وهي الحرب، فتعود ككل مرة لتحل الصدارة في مبادئ الحياة الاجتماعية وفي حياة المرأة العربية عامة والجزائر خاصة، ومن المظاهر التي تؤكد على ذلك هي ظاهرة ميلاد البنت في العائلة الجزائرية التقليدية، الذي يستقبل بمشاعر الإحباط وخيبة الأمل رغم أن ديننا الإسلامي قد نهى عن ذلك خاصة إذا كان ميلاد البنت قد سبقها إلى الوجود في عائلتها أخت أو أكثر، فيكون اليوم يوم حزن، وتكون المرأة هي المسؤولة عن ذلك، وأحيانا يكون إنجاب أكثر من بنت نذير شؤم للأُم وليس من المستبعد أن تستبدل بزوجة أخرى تتحب الصبيان الذكور، وكثيرا ما كانت تلجأ المرأة إلى استعمال الطرق السحرية في حالة عدم الإنجاب، فإنجاب الذكور له دور كبير في تحديد مكانة المرأة داخل العائلة، وهذا كله ما هو إلا نتاج سيطرة العادات والتقاليد، وكذا البعد الديني للمجتمع أثر بدوره على عقلية الفرد الجزائري، وبالتالي نجد أن المرأة لا زالت سجينه البنية الأبوية للمجتمع التقليدي، رغم تحديث البنية السياسية والاقتصادية والإيديولوجية، فقضية المرأة لم تساير هذا التحديث، وبقيت حبيسة ميزان التقاليد الذي يركز على تقسيم الأدوار والوظائف بين الجنسين أي التقسيم الجنسي للأدوار، وبهذا نجد أن الأسرة تعمل على توجيه الفتاة منذ طفولتها لدورها المستقبلي كربة بيت، وتعلم قيم الصبر، التحمل والخضوع وبعد بلوغها تتحول من شخص دون هوية لتصبح ذات قيمة اجتماعية متبادلة بين أسرتين أما الذكر فيعلم منذ صغره الاعتماد على النفس، والقوة والشجاعة خاصة في وقت الأزمات. فالتربية الأسرية تميل نحول الإضطهاد الذي يعبر عنه "هشام شرابي" بأنه ثلاث أنواع: إضطهاد الفقير، إضطهاد الطفل، إضطهاد المرأة"⁽²⁾، أو ما يسمه حليم بركات "دونية النساء ودونية الصغار"⁽³⁾ فالمرأة مظلومة من قبل الوضع الاقتصادي، الاجتماعي والثقافي، ومظلومة من طرف الرجل، أما الأطفال فالبنية التراتبية للأسرة تجعلهم صغارا، عليهم طاعة الكبار والامتثال لأوامرهم، هذا ما ساد على العموم عن مكانة المرأة في العائلة الجزائرية التقليدية بعد الاستقلال، والجدير بالذكر أنه لا يمكن أن نتكلم عن مكانة واحدة بالنسبة للمرأة في المجتمع الجزائري التقليدي، لأن وضعيتها كانت تختلف من منطقة لأخرى فمثلا عند "التوارق" نجد المرأة مثقفة أكثر من الرجل في

(1) Mostefa Bouteffnouchet, *Système Social et Changement Social en Algérie*, OPU, Alger, 1985, P:141.

(2) هشام شرابي، *النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي*، ترجمة: محمود شريح، مركز دراسات الوحدة العربية، 1992، ص: 160.

(3) حليم بركات، مرجع سابق، ص: 370.

مكانة أرفع منه مستقلة عنه، أما في منطقة "القبائل الكبرى" فالمرأة ليس لها أي حق تطالب به وفي وقت من الأوقات كانت تحرم من الميراث.

بيد أن الأوضاع لم تبق على حالها خصوصا مع التغيرات السوسيوثقافية والاقتصادية التي ما فتئت الجزائر تعيشها سنوات بعد الاستقلال أثرت كثيرا على الأسرة، فتغيرت نسبيا المكانات والأدوار، ووعى كل من الشاب والفتاة بعد أن تلقوا قسطا من التعليم، وفي هذه المرحلة برزت قيم اجتماعية، اقتصادية وسياسية جديدة داخل المجتمع مما ساعد المرأة أن تساهم في كل القطاعات المختلفة لكن بنسبة قليلة نظرا لحالة الأمية التي كانت تعيش عليها الكثيرات من النساء الجزائريات "لكن بانتشار التعليم ووصول المرأة إلى مستوى تعليم عالي أعطاها هذا الأخير مكانة خاصة إلى جانب الرجل في مساعدة الأسرة والمجتمع إلى جانب التعديلات التي لحقت بالقوانين، والتشريعات الرسمية التي انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال إذ يعترف الدستور للمرأة الجزائرية بنفس حقوق الرجل في المادة 12 إذ تنص على أن "الدستور يضمن جميع الحقوق السياسية والاقتصادية والثقافية للمرأة الجزائرية، كما أكد الميثاق الوطني على "ضرورة أن تستوعب الثورة بمسيرتها ملايين النساء الجزائريات اللواتي تشكلن قوة تغيير هائلة في المجتمع"⁽¹⁾، حيث أن الميثاق الوطني لم يهمل وجود المرأة باعتبارها جزءا لا يستهان به من السكان النشطين يمكن أن تساهم في بناء لإقتصاد، وإحداث التطور الاجتماعي حيث جاء فيه أيضا أن "الدولة تشجع المرأة على شغل المناصب التي تتناسب إستعدادها وكفاءتها وتكثر، وبالتالي من مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة، كما يجب أن يحاط تشغيل المرأة بقوانين صارمة"⁽²⁾، وهذا ما أكد عليه أيضا ميثاق 1986 في الصفحة 87.

وبتوفر الظروف والعوامل المساعدة على تعلم الفتاة كمجانية التعليم وفتح المؤسسات التعليمية أمام الجنسين بالسواء، ارتفعت نسبة الإناث المسجلات في مختلف المراحل والأطوار التعليمية، فقد عرفت نسبة الطالبات الجامعيات زيادة ملحوظة باعتبار التعليم الجامعية كمقياس لمدى اقتحام المرأة للحياة العامة، وارتقائها للسلم الاجتماعي حيث "أن نسبة الإناث كانت تقدر في عام 1975/1974 بالمقارنة بالمجموع العام بـ 23.60%، كما أن نسبة الذكور للمجموع العام كانت تقدر 76.40%"، لترتفع نسبة المسجلات في التعليم العالي سنة 1994/1993 إلى 42.7%، لتصل سنة 2017/2016 أكثر من 53% جامعيات.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، 1976، ص:19.

(2) نفس المرجع السابق، ص:213.

فالمستوى التعليمي الذي وصلت إليه المرأة الجزائرية ساعدها في تحقيق المكانة التي تود الحصول ولو على شيء منها في أوساط مجتمعها، وبالتالي أصبحت المرأة تقوم بأدوار أخرى غير التنشئة الاجتماعية إذ باتت تشارك في التنمية وضمن لها خروجها للعمل واستقلالها المادي الذي مكنها من اتخاذ القرارات والتحكم في ميزانية الأسرة، وحاجاتها وزيادة على ذلك أصبح لديها حرية اتخاذ القرار في الزواج، وبفضل ارتفاع مستواها الثقافي أصبحت تشارك الرجل وتنافس في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

فالمرأة الجزائرية قد استطاعت أن تحسن من مكانتها في أسرتها وبالتالي في المجتمع، بعد خطوات عدة قطعتها، إلا أن تغير مكانة المرأة ولو نسبيا لم يغير من مكانة الرجل الذي بقي صاحب السلطة والقرار غير أن الشيء المتغير هو أنه أصبح يمارس هذه الأدوار بأكثر ليونة ويخضع قراراته للنقاش حتى وإن بدا هو صاحب القرار الأخير.

فالأسرة الجزائرية رغم مقاومتها لبعض القيم والسلوكات التي فرضها التغير الاجتماعي والثقافي وخاصة في العشرينين الأخيرتين لم يمنعها من تغيير أسلوبها في تربية النشئ نحو تنشئة أفضل للجنسين على حد سواء، وإعطائهما هامشا من الحرية في اختيار المهن والمكانة والدور الذي يلعبانه في الوسط الذي يوجدان به، بل الأكثر من ذلك فإن المرأة الجزائرية (الأم) سعت إلى تغيير صورتها من خلال ابنتها وذلك بتشجيعها على العلم والعمل والاختيار الأفضل في الزواج، وأن تبحث بنفسها عن مكانات وأدوار جديدة تحقق بها ذاتها، وهو ما جعل عددا من الملاحظين يؤكد بأن هناك صعودا اجتماعيا للمرأة يترجم بالعديد من

الأدوار و المكانات الجديدة ويعتبر قبول الأسر بعمل المرأة دليلا كافيا بعد أن أصبحت عضوا فعالا في اقتصاد الأسرة.

حيث أننا نجد كذلك بعض الرجال الذين أصبحوا يشجعون زوجاتهم وبناتهم وأخواتهم على العمل تحقيقا للذات أو من أجل مكانة اجتماعية أفضل، تجعله يتباهى بها في محيطه، إذ يرى هؤلاء أن العمل نهاية منطقية لمشوار علمي طويل، ولعل أكبر دليل على هذا التغير دخول المرأة إلى مجالي القضاء والعدالة والعمل السياسي، واحتلال مناصب قيادية في تسيير المؤسسات والإدارات، الذين كانوا لأسباب عديدة خاصين بالرجال فقط.⁽⁺⁾

وهذا ما يثبت من وجهة نظر سوسيولوجية أكبر شاهد على التغيرات الأساسية التي مست العائلة التقليدية وتوزيع الأدوار و المكانات بالنسبة للجنسين.

(+) سوف نتطرق إليها بالتفصيل في المباحث اللاحقة.

خلاصة الفصل:

تسود المجتمعات درجات متباينة لمكانة المرأة وأشكال متعددة لممارستها أدوارها في المجتمع فبالنسبة لوضعية المرأة في معظم المجتمعات الغربية القديمة قد كانت مهضومة الحقوق والمكانات فوضعها كان قائماً على عدم الإعتراف بأية أهلية حقوقية لها، حيث لم يعترف بالمرأة كإنسان من طرف الغربيين - و مورس عليها كل أشكال القهر النفسي و الاجتماعي عبر الحقب التاريخية المظلمة بسبب الخرافات و الأفكار الظالمة التي نسجت حولها- إلا في حدود القرن الخامس الميلادي، ومنه فإن سيطرة الرجل في الغرب على المرأة واحتقارها بلغت ذروتها حتى في وقت قريب.

ومع مرور الزمن و بفضل التحولات الكبرى التي غيرت الأنظمة الإقتصادية والسياسية، والثقافية، بالإضافة إلى الرسائل السماوية التي أعلنت من شأن المرأة ورفعت من منزلتها وأعدت لها حقوقها المسلوبة،و ألزمت الرجل باحترامها، أثبت الواقع أن المرأة تمتلك قدرات و مؤهلات لا تقل عن قدرات شقيقها الرجل.

وبظهور الدولة كتجمع سياسي،و تنظيم إقتصادي و ثقافي التي تعبر عن مرحلة متطورة جدا في تاريخ البشرية، بدأ الإهتمام بالمرأة كطرف فاعل في المجتمع،وفي هذه اللحظة بدأت فعلا النظرة تتغير نحو المرأة،وبات الإعتراف بحقوق المرأة أمراً حتمياً لا مفر منه.

أما عن وضعية المرأة في المجتمع العربي قبل الإسلام لم يكن إلا كشكل من أشكال الاضطهاد والتمييز الجنسي، حيث اعتبرت المرأة شراً وعارا كبيرين يحرص أوليائها على التخلص منها إلى درجة وأدائها حية ساعة ولادتها، حتى مجيء الإسلام حيث حظيت المرأة بمكانة خاصة في التشريع الإسلامي الذي اعترف بكاملية إنسانيتها ورفع عنها ما كانت تعانيه عبر التاريخ وكفل لها الحقوق ما لم يكفله أي تشريع، إلا أن ذلك لم يستمر بسبب تعرض الأمة العربية في مرحلة التخلف والانحطاط لظروف سياسية، اقتصادية اجتماعية صعبة انعكست معطياتها على أوضاع المرأة وحرفت الكثير مما جاء به الإسلام، وانغمست في التقاليد التي استحدثت مع مرور الزمن، فكان بعدها ظهور بعض الدعوات والصيحات الفكرية التي دعت للنهوض بواقع المرأة في أواخر القرن التاسع عشر (عصر النهضة) لتأكيد ضرورة تحرير المرأة وتحسن وضعها وأهمية دورها في تطور المجتمع وتحرره.

وفيما يخص وضعية المرأة في الجزائر، فعلى غرار كل الشعوب ومن خلال احتكاكها بمختلف الحضارات في القديم تأثر المجتمع الجزائري بهذه الثقافات وكان الرجل هو المصدر الدائم للسلطة كبقية المجتمعات العربية الأخرى حيث يتولى فيها العنصر الذكري الدرجة الأولى، أما مكانة المرأة فتكون هامشية وضيقة لا تحصل عليها إلا إذا نجحت في القيام ببعض الأدوار الرئيسية التي تركز خاصة في دورها البيولوجي المتعلق بالإنجاب أي إنجاب الذكور بالدرجة الأولى.

لكن التغيرات أو بالأحرى العوامل التي ساعدت على تغيير وضعية المرأة الجزائرية خاصة في الأربعينيات ومشاركتها في الحرب التحريرية مشاركة فعالة وناجحة حيث استطاعت المرأة في فترة قصيرة أن تنتقل من امرأة مجالها البيت وما يتبعه من أشغال إلى مجال آخر كان مخصصا للرجال وهو التعليم العمل ثم الكفاح المسلح، أدت إلى تحسن مكانتها التي فرضت عليها متطلبات الحياة بعد الاستقلال، لتلعب أدوارا أخرى كمنحها لمجالات جديدة للعمل.

الفصل الثالث

التنشئة الاجتماعية للفتاة داخل العائلة الجزائرية
التقليدية

تمهيد:

تمثل الأسرة الوحدة الأولى التي يتصل بها الفرد وهي بذلك تعتبر أهم دعامة يقوى عليها كل مجتمع وأهم ركيزة يستند عليها الأفراد في أداء وظائفهم الاجتماعية كما أنها تعمل على استمرار النوع البشري والمحافظة عليه حيث تقوم برعاية الفرد من جميع النواحي الصحية والأخلاقية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية.

وفي هذا الفصل سنحاول التعرض بداية إلى مفهوم الأسرة الجزائرية وتناول أهم مراحلها التاريخية إلى جانب دورها في عملية التنشئة الاجتماعية للفتاة داخل العائلة التقليدية، إضافة إلى أدوار المرأة داخل الأسرة، ثم التطرق إلى صورة المرأة في المجتمع التقليدي من زاوية المكانة المخصصة لها إضافة إلى مكانتها في الثقافة التقليدية والأمثال الشعبية الجزائرية.

1.3 تاريخية الأسرة الجزائرية

1.1.3 تعريف الأسرة الجزائرية

تبقى العائلة أو الأسرة مهما اختلفت في طرق أدائها لأدوارها أهم الجماعات الإنسانية وأعظمها تأثيرا في حياة الأفراد حيث يسعى المجتمع إلى البحث عن أسباب الاستقرار والإطمئنان وكذا إعادة إنتاج نفسه من خلالها، حيث تحتل الأسرة مكانة خاصة في كامل النظم الاجتماعية لكل المجتمعات، مما يجعلها ترقى إلى اتفاق واضح لدى مختلف العلماء والباحثين باعتبارها الوحدة الأولى والأساسية في المجتمع، وفضلا عن تحقيق الراحة النفسية للزوجين وتهيئة جو سليم ينشأ فيه الأطفال فإنها تساعد الزوجين والأهل والأقارب في إقامة علاقات اجتماعية سليمة وواضحة قائمة على الحب والتضامن من جهة وتحقيق التعاون بين الزوجين بما يضمن التكامل بين مسؤولياتهما وأدوارهما من جهة أخرى وتحقق أهداف عدة للفرد والمجتمع. بناء على ما يقوم به كل عضو فيها من أدوار محددة تتماشى وظروف الأسرة المتغيرة وفق نظم المجتمع وقيمه.

ولا تختلف الأسرة الجزائرية عن هذه المعاني الكبرى للأسرة الإنسانية، حيث ارتأينا أن نلخصها في تعريف "مصطفى بوتقنوش" الذي جاء في كتابه «النسق الاجتماعي والتغير الاجتماعي» «إن العائلة الجزائرية مؤسسة أساسية (...) بل هي سواء بالأمس أو اليوم الخلية الأساسية لمجتمعنا عوض القبيلة أو العشيرة»⁽¹⁾ وهي في منشئها وجوهرها قد انطبعت بالطابع الإسلامي، فالمجتمع الجزائري تمكن من إنتاج بعض العادات والتقاليد الاجتماعية انطلاقا من قوة انتمائه العريق والقوي للحضارة العربية الإسلامية، كما اتبعت الأسر الجزائرية في أحكامها

(1) Mostefa Boutefnouchet, *Système Social et changement social en Algérie*, Op.cit., P: 36.

المذهب المالكي لمؤسسه " مالك بن أنس " و هي من حيث النموذج و النمط أسرة ممتدة و تقليدية في أصلها تتشكل من عدد كبير من الأفراد يعيش في أحضانها عدة أسر زواجية تحت سقف واحد و إن « العائلة الجزائرية في نطاق المجتمع الجزائري تتكون من الأفراد المشكلين للكيان الاجتماعي و الاقتصادي »⁽¹⁾ إذ يتولى تسيير شؤونهم ولي أمر واحد هو رب العائلة الذي غالب الأحيان متمثلا في شخصية الأب أو الإبن الأكبر فشكل العائلة الجزائرية هو ذلك الشكل الذي يشمل الأب وأبنائه المتزوجين بحيث « يكون النسب فيها و السكن أبويا و سلطة الأب فيها مطلقة »⁽²⁾ .

إن استعمالنا لمصطلح " العائلة " دون الأسرة جاء عمدا و ذلك لاجتناب الخلط الذي تقع فيه نظرا لتركيبه و مضمون المؤسسة حيث يشاع في المغرب العربي عموما و الجزائر خاصة استعمال مفهوم العائلة أكثر من تداول مفهوم الأسرة ، نظرا لعدم وجود مفهوم موحد متفق عليه ، و هذا راجع لعدم التفريق بين المفهومين حيث يطلق مفهوم العائلة على الأسر الزوجية و الممتدة في نفس الوقت، كما تؤكد عدد من الدراسات على أن العائلة الجزائرية ليست ممتدة و لا نووية ، و هذا راجع بالدرجة الأولى إلى استمرارية النمط التقليدي و إلى تمسكها بالعادات التي بدورها تعمل على إبقاء الحياة الجماعية ، و إعطاء الأولوية للمصلحة الجماعية على المصلحة الفردية و بناء على هذا ، ولمزيد من التوضيح نجد إن الأسرة الممتدة هي وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأسر الزوجية ، و التي تشكل من الأبناء و الأحفاد الذين يعيشون تحت سقف واحد فهي تضم من جيل إلى ثلاثة أجيال و لكن تأخذ في التقلص بمرور الوقت و تغير أوضاع أبنائها (الاقتصادية) ، و هي تمتاز بطغيان روح الجماعة فيها على الفرد بحيث إن الفرد يبرز بعائلته الكبيرة و ليس العكس ، على سبيل المثال يشار إلى عائلة ما " بيت فلان أو دار فلان " ، و لتحديد هوية الفرد يتطلب الرجوع دائما إلى اسم عائلته و بالتحديد إلى اسم أبيه إذ يقال دائما بالعامية " وليد فلان " مما يستدعي الحفاظ على مصالحتها قبل المصالح الشخصية ، و إن حاول الخروج عن هذا النطاق فإنه سيواجه جملة من المعايير ، و القيم الاجتماعية التي تجسد ما يعرف " بالضبط الاجتماعي " و تمتاز الأسرة الممتدة بالتقارب المكاني بين أفرادها « و ما ينتج هذا التقارب من فرص أكثر لرؤية بعضهم لبعض و يسهل لأفراد معينين في الأسرة (كالجدة أو الأب) مراقبة الأفراد الآخرين »⁽³⁾ .

(1) Mostefa Boutefnouchet, *La Famille Algérienne, Evolution et caractéristiques, récentes*, SNED, 2em édition, Alger, 1982, P : 38.

(2) Ibid., P:38.

(3) مسعودة كسال، " مفهوم الأسرة في المجتمع الجزائري " مجلة علم الاجتماع، العدد 5، الجزائر، 1993، ص: 44.

أما الأسرة الزوجية فتتكون من الزوج و الزوجة و أبنائهما و تعتبر الأسرة النووية أسرة استهلاكية أكثر منها إنتاجية تعتمد في مداخليها على العمل المأجور الذي يمارسه رب العائلة و هي تتصف عموما بضعف الروابط القرابية مقارنة مع العائلة التقليدية الممتدة ، كما تتميز بالاختيار الحر نسبيا في الزواج و تتمتع هذه الأسرة بالاستقلالية في المعيشة و المسكن و ما يترتب عنه من استقلالية في حقوق الملكية ، و الأفكار و اتخاذ القرارات المرتبطة بحياتهم و تربية أولادهم ... الخ . و هي تمتاز بطغيان روح الفرد فيها عن الجماعة .

و يمكن الإشارة إلى أن وجود هذان الصنفان (الممتدة و النووية أو الزوجية) يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية ، حيث « يغلب وجود الشكل الأسري الممتد في البيئة الريفية ، بينما يغلب وجود الشكل الأسري الزوجي في البيئة الحضرية » (1) .

إضافة أن العائلة الجزائرية تتمتع بجملة من الخصائص أهمها : أنها عائلة ذات طابع ممتد تضم مجموعة من الأسر الزوجية يعيشون تحت سقف واحد ، بحيث تضمّ من عشرين إلى ستين فرد داخل العائلة الكبيرة عند الحضر أو الخيمة الكبيرة عند القبائل الرحل « (2) كما تمتاز بالنظام الأبوي بحيث يعرف نظاما صارما يمارس رب العائلة من خلاله سلطة مطلقة على جميع أفراد الأسرة الذين يتوجب عليهم الخضوع له في تسيير شؤون الأسرة و اتخاذ المواقف الخاصة بها ، كما أن جميع الأفراد يشاركون في نشاطها الاجتماعي و الاقتصادي تحت رعايته و إشرافه » و إليه يعود النسب و يسمى الأطفال باسمه العائلي و هو رمز هذه الأسرة و الدعامة الأساسية في وحدتها و استقرارها « (3) كما يحتل الذكر مكانة عالية « لكونه يحافظ على اسم الأسرة و ممتلكاتها و يمثل مصدرا اقتصاديا و يرى فيه الأب رفيقا في العمل و وصيا على أمه و إخوته بعد موته » (4) على عكس الإناث اللائي لهن مكانة أدنى كما أنهن يتركن منزل العائلة بمجرد الزواج أما « الأم فهي تحتل مركزا ثانويا رغم أنها تتمتع بسلطة إدارة الشؤون المنزلية ، كما لم تكن لها صلاحية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الأسرة حيث كان الرجل ينفرد بهذه المهمة » (5) ، و تتمتع العائلة الجزائرية بخصائص قرابية قوية متماسكة و متضامنة ، تتمظهر أكثر أثناء المناسبات الاحتفالية أو المناسبات الجنائزية و خاصة عند المناسبات الدينية ، حيث يبدي جميع أفراد و عناصر هذه الأسرة أشكالا و أوجها متعددة من التضامن و التأزر و التماسك

(1) مسعودة كسال، المرجع السابق، ص:43.

(2) Mostefa Boutefnouchet , Op.cit., P:19 .

(3) مسعودة كسال ، مشكلة الطلاق في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1986 ، ص :21.

(4) Pierre Bourdieu , *Sociologie de l'Algérie*, PUF ,Paris,ed ,1987 , p:15.

(5) Ibid., P :12-13.

مما يدل على أن العائلة الجزائرية « وحدة اجتماعية مركزية و توجيهية تتميز بتقاليد خاصة بها تقوم على تقديس نظام القرابة التقليدي الذي يتجاوز الحدود الضيقة لیتسع قصد استوعاب الأجداد و الأعمام و العمات و الأخوال والخالات ، و لا تعطي أهمية تذكر لاختلاف الأجيال من حيث الاحترام و يتلاقى هؤلاء جميعا في تربية واحدة تلقنهم نفس الأخلاق و نفس القيم و العادات و نفس طرق الحياة و التعامل »⁽¹⁾، و لكن هذا لا يعني أن العائلة لم تتغير و بقيت هي نفسها خاصة بعد الثورة كأهم عنصر احدث التغيرات التي عرفتها العائلة الجزائرية « إن العائلة الجزائرية لم تتأثر بالسياسة الاستعمارية أكثر مما تأثرت بالحرب التحريرية سواء في بنيتها أو في وظائفها أو في نمط العلاقات فيها »⁽²⁾ فبينما كانت العائلة مجتمعة حول اقتصاد الفلاحة انتقلت بعد الاستقلال إلى المدينة لمختلف الأسباب كالدراصة العمل... الخ ، و الواقع يثبت إلى حد كبير وجود تغيرات كبيرة على بنية الأسرة الجزائرية ، حيث ظهر شكل جديد يعرف بالأسرة النووية ، فبعدما كانت العائلة ممتدة أصبحت اليوم تتسم بصغر الحجم فالريف الجزائري الذي كان يمثل طابع الحياة التقليدية أصبح اليوم يتجه تدريجيا نحو الانكماش و هذا طبعا حتى في حجم الأسرة »⁽³⁾ فبدأت العائلة تتغير فعلا و بالتالي أدخلت عليها قيم جديدة ، بحيث تغيرت العلاقات القائمة داخل العائلة و بالتالي تغيرت وضعية المرأة ، و لأهمية هذه النقطة سوف نعود إليها في المباحث الآتية و سنكتفي بالقول إن « أثناء الحرب (...) فقد النسق القيمي السائد في العائلة مصداقيته و أصبح كل فرد يبحث لنفسه عن نسق قيمي خاص به »⁽⁴⁾ ، و في نفس الوقت و رغم هذا بقيت العائلة الجزائرية متمسكة بعاداتها و تقاليدها ، و ظلت وفيه لكل ما هو قديم ، فالتطورات الحاصلة عليها هي في الحقيقة تطورات حاصلة على مستوى الشكل أكثر منها في الجوهر الوظيفي لها و نمط الأدوار و العلاقات داخلها ' فالأسرة النووية أو الأسرة الزوجية تتميز في الأخير بكثرة العدد و التماسك على أساس البطريقية و كذا بقاء و استمرارية الخضوع لسلطة القيم و الشرف و الجماعة و التضامن العائلي ، و ربما هذا الذي أتاح الفرصة لظهور نموذج أسري جيد يعرف اليوم بالأسرة المركبة و التي تشمل عادة على الزوج و الزوجة و أولادهما مع وجود الجد و الجدة أو احدهما و تكون كبيرة العدد مقارنة بالأسرة النووية الزوجية و هي تخضع لسلطة و رئاسة الأب ، و يلاحظ أنها متسعة الحجم تتخذ بنية عمودية تقوم على أساس الأقارب الجانبيين و هي أساسا النشاط الاجتماعي و الاقتصادي المبني على أساس التعاون و الإلتزام المتبادل »⁽⁵⁾ .

(1) محمد السويدي ، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ، د.م.ج ، الجزائر ، 1990 ، ص: 88.

(2) Frantz Fanon , sociologie d'une révolution (l'an V de la révolution algérienne , Op.cit., P:100.

(3) محمد السويدي ، المرجع السابق ، ص: 89 .

(4) Frantz Fanon , Op. cit., P: 100.

2.1.3 الأسرة الجزائرية قبل الاستعمار

يعتبر المجتمع الجزائري في بنيته التقليدية ، مجتمع مبني على أساس العشائرية و القبيلية بحيث تتشكل العائلة الجزائرية التقليدية من مجموع أسر تتشكل في النهاية النواة الأولى للعشيرة ، و لهذا يعتبر " الهواري عدي " أن « الهوية الاجتماعية للمجتمعات المغاربية ما قبل الاستعمار لها مستويان : الأول و هو العشيرة التي تحافظ على الروابط الاجتماعية للجماعة الكلية و الثاني هو الأسرة التي تشكل العشيرة »⁽¹⁾ حيث تعتبر العشيرة الإمتداد الأول و الطبيعي للأسرة الجزائرية ، فالنظام العشائري هو الذي يحدد الانتماء و النسب و هو الذي يزوج و يطلق و يورث و يعاقب ، لهذا نجد الوحدة الاجتماعية في هذا النظام لا تبنى على أساس الفردانية و إنما على أساس القرابة خاصة أبناء العموم و يعلنون انتسابهم المشترك لنفس الجد المكون و المؤسس للعرش الذي ينتسبون إليه »⁽²⁾ ، من هنا اكتسبت العائلة التقليدية مميزات خاصة جعلت منها وحدة قوية غير قابلة للتفكك و الانقسام ، فالعائلة الجزائرية التقليدية تعتبر نواة التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي فهي وحدة اجتماعية إنتاجية تتميز بلاإنقسامية الإرث تتمتع بحياة جماعية واسعة الحيز الزماني و المكاني ، تسودها علاقات التكافل و التعاون و الود ، يميزها خضوعها للنظام الأبوي و الذي يظهر في تمركز السلطة و المسؤوليات و الامتيازات و الإنتساب في يد الأب أو الجد فهو رب الأسرة و ركيزتها التي بواسطتها تحافظ على تماسكها و استقرارها ، و هو القائد الروحي للجماعة العائلية ، بحيث يحتل رأس الهرم و « يتمتع بمكانة راقية و متميزة جدا تقوم على أساس الهيبة و الطاعة المطلقة »⁽³⁾ ، بإمكانه اتخاذ إجراءات حاسمة و قاسية من اجل الحفاظ على وحدة العائلة ، و يتوقع من أفراد عائلته الطاعة و الامتثال ، و لكن هذا لا يعني إهمال أدوار و مكانة الأفراد الآخرين ، فالمرأة لها عالمها الخاص ، و هي سيدة البيت و هي الأعم بشؤونه و خباياه و إليها ترجع وظيفة ترتيبه و تحديد حاجياته و عليها تقع مسؤولية تربية الأولاد و تنشئتهم على قيم المجتمع و تخضع المرأة لعالم الرجال فهي تعيش تحت وصاية الأب أو الزوج أو الجد أو الأخ الأكبر و لا تجتمع معهم في مائدة واحدة ، كما تتخذ العائلة التقليدية الأبوية المرأة كمحور أساسي تدور حوله قضايا الشرف و هي المسؤولة عن شرف العائلة و التي تتمثل في طهارتها ، و بما أن شرف الرجال لا يتعلق بسلوكهم فقط و إنما يتعلق بسلوك زوجاتهم أو بناتهم أو أمهاتهم، لذا كان على الجميع مهمة الحرص على نساء العائلة أين يكون شرفهم ، لذا كان على الجميع مهمة محافظة و تعزيز هذا الرأس المال الرمزي " الشرف " ، و ذلك بالتمسك بالقيم

(1) حليم بركات ، المجتمع العربي المعاصر ، ط 5، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1985،ص: 175 .

(2) Lahouari Addi, *Les mutations de la société Algérienne , Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, ed, La découverte, Paris, 1999: P 42.

(3) مصطفى بوتقنوش، العائلة الجزائرية التصورات و الخصائص الجديدة ، مرجع سبق ذكره ،ص: 25 .

التي تمثل بدورها هوية الجماعة و سمعة العائلة ، لكن هذا لم ينفى على إن المرأة الجزائرية في هذه الفترة كانت لها مكانة في المجتمع باعتبارها المدبرة في كل شيء سواء داخل المنزل أو خارجه كمشاركتها في الزراعة و الحرب و معظم النشاط الاقتصادي و الاجتماعي .

و تسكن العائلة الجزائرية التقليدية باختلاف مناطق البلاد (شرق، غرب، وسط ، جنوب) في منازل تسمى "الدار الكبيرة" التي تبقى خاضعة لاحتمال توسيعها، و تبنى بعيدا عن الطرقات التي يسلكها الناس و تحاط بسور عال يجعل من بالداخل معزولا عن الأنظار ، و تتميز بالمدخل المشترك ، كما تترك مكانا للإلتقاء بين أفراد الجماعة العائلية الواحدة في معاملاتهم اليومية و يكون معاكسا لباب الدخول بحيث توجد " الدار الكبيرة " بكثرة في الأرياف و بشكل اقل في المدن ، و رغم أن العائلة التقليدية نجدها بتسميات عديدة حسب المناطق : العايلة بالعربية، آخام الامازيغية و الخيمة في البدو، إلا أنها تحقق نفس الهدف ، حيث تكون على شكل أسر موسعة خاضعة للنظام الأبوي « فلإنقسامية الإرث المشترك الخوف من الأب و احترامه تقديس الجد الأول الارتباط بالانحدار الأبوي أو لخط الأب و للتماسك الموجود يعطي للجماعة العائلة الجزائرية ، ما قبل الاستعمار سمات الأبوية كما عرفها الأثروبولوجيين »⁽¹⁾ فالأفراد ينتمون إلى نفس الضمير الجماعي و يمثلون روح الجماعة و يتكونون بشكل جماعات اجتماعية منسجمة و يخضعون لنفس القوانين المطروحة «⁽²⁾ ففي العائلات التقليدية تأتي الأدوار جماعية و لا يكون فيها الفرد ضروري بإسمه الخاص لان « الفرد عائلته التقليدية لا يخاطر و لا يبادر بل يكتفي بتمثيل جماعته العائلية و ما هذه الجماعة الصغيرة إلا جزء من المجتمع »⁽³⁾ بهذا تتفوق مصلحة الجماعة و بكثير على مصلحة الفرد ، و هذا يجعله يتمسك بجماعته حيث يجد الحماية و الاستقرار .

أما بالنسبة للبنية الاقتصادية للعائلة التقليدية الجزائرية فهي تتميز بوحدة الإرث والملكية ، ولا شك في أن شكل الإرث يتمثل خاصة في أرض العائلة الممتدة ، و لهذا يصف علماء الاجتماع و الأثروبولوجيون العائلة التقليدية بأنها إنتاجية استهلاكية ، تقوم على خدمة الأرض و الحصول على خيراتها لتوفير الحاجة الغذائية لأفرادها ، فهي مكتفية ذاتيا ، و لهذا فإن أهم خصائص النشاط الاقتصادي للعائلة الجزائرية ما قبل الاستعمار تمثل في فلاحه الأرض و خاصة زراعة الحبوب و غرس الأشجار المثمرة كشجر الزيتون في بلاد القبائل ، و النخيل في الجنوب ، و أنواع أخرى في بقية المناطق إضافة إلى تربية المواشي سواء كان ذلك في السهول أو في الهضاب العليا

(1) Lahouari Addi. Op.cit., P: 13

(2) Mostefa Boutefnouchet , Op.cit., P:106.

(3) IBID., P: 30.

أو الصحراء ، أو بالنسبة لأهل البدو فكانوا يلجؤون إلى الاستفادة من جلود و صوف المواشي لصناعة الملابس ، و من لحومها في المآكل ، كما تمثل موردا ماليا من خلال عملية التجارة ، و لذلك فهم دائما في رحلات ذهاب و إياب بحثا عن الكلا و المرعى للمواشي ، كما تعرف العائلة الجزائرية التقليدية بالحيطة والحذر من الأزمات الاقتصادية التي تتعرض لها ، لذا تلجأ لنظام الإدخار الذي يأخذ أشكالا عديدة و حسب المناطق و هو ما يسمى بـ: " المظمورة " أو " القلعة " أو " المخزن " (1) و لهذا فهي توجه فكر أفرادها نحو الإنتاج دائما . و منه فالبنية الاقتصادية للمجتمع الجزائري ما قبل الاستعمار كانت مرتبطة إلى حد بعيد بالبنية الاجتماعية و القانونية له ، فكلها تشكل وحدة موحدة .

3.1.3 الأسرة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي

لقد كان لدخول الاحتلال الفرنسي للجزائر ، بمختلف مراحل و أساليبه تأثير عميق على مختلف المؤسسات الاجتماعية أولها العائلة « فوجود العنصر الأوروبي منذ (1830) بالجزائر جلب توترات و تناقضات كان لها صدى مؤثر على التنظيم الاجتماعي كالذي طرأ و استمر داخل العائلة » (2) لكن الانسجام القوي داخل العائلة آنذاك كان بمثابة وسيلة فعالة للدفاع و بقاء مضامينها « مصدر الانسجام العائلي اليوم في بلدنا هو انسجام الجماعة و انسجام العائلة الكبيرة التي كانت موجودة قبل الاحتلال » (3) بحيث استطاعت العائلة أن تحافظ على روابطها التقليدية في بنيتها و وظيفتها متعلقة بقضايا الدين و الشرف و العادات و متصلة أكثر بالأرض خلال الفترة الإستعمارية و ربما يعود ذلك إلى انطواء العائلة التقليدية على نفسها خاصة في المناطق الريفية ، قصد مواجهة التحديات الثقافية و الاجتماعية التي فرضها الاحتلال ، من خلال سياسة استيطانية لمحاولة تحطيم العائلة الجزائرية .

حيث كانت البنية الاجتماعية للعائلة الجزائرية في سنوات الإحتلال الفرنسي لا تختلف عما كانت عليه قبل الإستعمار ، بحيث كانت تمثل وحدة اجتماعية اقتصادية ، فهي تضم إلى جانب الأب و الأم و أبنائهم و بناتهم غير المتزوجين و أبنائهم الذكور مع زوجاتهم و أطفالهم و أيضا بعض الأقارب ، كالعمة والعمة و الأرملة ...، إذن فالنمط السائد آنذاك هو الأسرة الممتدة التي تتميز كما رأينا بكثرة أفرادها يصلون إلى حوالي ستين (60) و سبعين (70) فردا، و يمثلون عدة أجيال تعيش تحت سقف واحد يسمى "الدار الكبيرة" و يعتبر الأب الزعيم الروحي للعائلة و الساهر على تماسكها و وحدتها و تنظيمها « بيده السلطة الاقتصادية يملك و يدير تراث العائلة

(1) مصطفى بوتفوشة، *العائلة الجزائرية- التطور و الخصائص الحديثة-*، مرجع سابق ، ص: 48-50.

(2) Mahfoud Bennoune, *Les Algériennes Victimes de la Société Néopatriarcale*, Op.cit., P:01.

(3) Mostefa Boutefnouchet , Op.cit., P: 35.

المشترك و يقسم المهام على أفرادها «⁽¹⁾ و يلي الأب من حيث الأهمية و المكانة الذكور ، حسب ترتيبهم العمري ، ثم في المرتبة الأخيرة النساء و الأطفال و نظرا للظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي مر بها المجتمع في مسيرته التاريخية ، فقد كان تأثيرها على العائلة إذا اكتسبت حيث عمد المستعمر منذ البداية على ضرب العائلة الجزائرية الممتدة في عمقها القائم على الوحدة بعض الخصائص الجديدة و فقدت أخرى ، و كان الاستعمار الفرنسي عاملا هاما في إحداث هزة عنيفة للعائلة الجزائرية ، و كل هذا لتغير ملامح المجتمع الجزائري على مستويين المستوى الأول : و هو المستوى الهيكلي عن طريق اخذ الأراضي من أصحابها و إقامة الملكية الفرنسية الخاصة و التماسك ، و قام بتشتيتها و تقسيمها عن طريق فصلها عن احد أهم مقومات أسباب وجودها ، و ذلك بانتزاع الأرض من هذه العائلات أو تجزئتها على الأقل كمحاولة لتشتيت أفراد الأسرة الواحدة ، و ضرب بنيتها في الصميم لأن الأرض هي النواة الأساسية و المحورية التي تلتقي فيها العائلة و ذلك « بسن قوانين التي تسمح ببيع أراضي المؤسسات الدينية الإسلامية و تشجيع رجال الأعمال للحصول على أراضي القبائل و العائلات »⁽²⁾ إذ تعددت أشكال السلب بين فرض الحراسة و المصادرة أو البيع الاختياري ، أدى تفجير العائلة الجزائرية حيث تقلصت أراضي الفلاحين و طردوا من السهول الخضراء إلى الهضاب الجافة و الأراضي البور ، حيث ترتب عن خروج الملكية الزراعية من أيدي الجزائريين إلى ظهور هجرة داخلية نحو الجبال و المناطق الوعرة ، و هجرة خارجية إما نحو فرنسا أو بلد أجنبي آخر ، و كذا ممارسة العمل المأجور لدى النظام الاقتصادي (المعمرين) " كخماسين " مع انتشار الفقر و البطالة .

المستوى الثاني : المستوى الإيديولوجي عن طريق الحملات التبشيرية لمحاولة إدخال قيم دينية جديدة و عن طريق فتح المدارس الفرنسية الأسطورة البربرية ... الخ ، حيث انشأ المستعمر مباشرة بعد احتلاله للجزائر سنة 1830 جريدة المبشر المسيحية ، كما تم تحويل المساجد إلى كنائس ، و إلى أغراض أخرى و قد كتب الكولونيل " موريسيو " سنة 1834 م يقول « إن الحرب عمل تبشيري ضد قوم لا ينفع معهم الكلام المعقول إلا إذا كان معززا بالحرب »⁽³⁾ و هذا ما يدل على أن احتلال الجزائر كان فرصة لسياسة التنصير ، و محو أثر الدين الإسلامي الذي كانت تعاليمه و مبادئه مصدرا للنسق القيمي الذي يحكم الأسرة الجزائرية ، لكن العائلة الجزائرية ظلت صامدة و متصدية لهذه الحملات التبشيرية و متمسكة بالدين الإسلامي رغم استمرار هذه الحملات حتى

(1) مصطفى بوتفوشة، المرجع السابق ذكره، ص:37.

(2) محمد السويدي ، مرجع سابق ، ص: 75 .

(3) مصطفى الأشرف ، الجزائر، الأمة و المجتمع ، ترجمة: حنفي بن عيسى ، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الجزائر، 1983، ص: 265 .

آخر يوم للإستعمار في الجزائر ، و أخذت أشكالا متنوعة من التبشير المباشر في الكنائس إلى استغلال الأعمال الخيرية التي كان يقوم بها الرهبان و الراهبات .

كما حاولت فرنسا القضاء على الشخصية الجزائرية تطبيقا لسياسة التجهيل الهادفة إلى العربية و حث الجزائريين على تجنيسهم بالجنسية الفرنسية عن طريق سياسة الإدماج الفرنسية و نشر الأمية ، بعد أن أغلقت الزوايا و الكتاتيب التي كانت تقوم بتعليم القرآن الكريم ، و قامت بفتح المدرسة الفرنسية لتعليم أبناء الأهالي الجزائريين قصد بث أفكارها و قيمها و القضاء على اللغة فهي لم تكتف بذلك فزيادة على سياسية القمع و السلب و الترهيب و سفك الدماء التي مارستها فرنسا منذ أن وطأت أقدامها الجزائر ، قامت أيضا بنشر الخرافات و الأكاذيب عن طريق عملاء لها قامت بينهم وسط الشعب و في الزوايا التي كانت تمثل حتى ذلك الوقت معلما ثقافيا و دينيا ، كما حاولت أيضا تفريق المجتمع بسياسة " فرق تسد " من خلال بث الفرقة بين السكان على أساس عرقي و هو ما يسمى بالأسطورة البربرية و مفادها أن العرب مغتصبون و محتلون ، و أن البربر من أصل سامي و لا يمدون بصلة للعرب ، قصد القضاء على روح الأخوة و التلاحم بين السكان و تفريق المجتمع الجزائري في سياقه التلاحمي و في قدرته على المقاومة و الصمود .

و من الناحية السياسية فقد سعى الإستعمار إلى تحطيم البنية الاجتماعية و الاقتصادية التي تميز بها المجتمع الجزائري بما أنها لم تخدم مصالح فرنسا التي اعتبرتها تقليدية جدا ، و قامت باستبدالها بمؤسسات فرنسية فعمدت في البداية إلى التجنيد الإجباري للأهالي سنة 1840 بهدف جباية الضرائب من الأهالي بواسطة هؤلاء المجندين ، و من جهة أخرى بغرض إيجاد هوية بين المقاومة الشعبية و بين الشعب في حد ذاته ، كما لجأت إلى استبدال مجلس الجماعة " بمحاكم فرنسية جديدة و وضعت تقسيما إداريا جديدا ثم على إثره جمع الأهالي في تجمعات سكانية محددة ، كما قامت بإنشاء ما يسمى " المكاتب العربية " و التي يشرف عليها ضباط يقومون بمراقبة الأهالي ، و تنصيب المحاكم الظالمة و جباية الضرائب ... الخ .

و ظلت الأسرة الجزائرية طيلة الفترة الاستعمارية تحت هذا الانطواء بسبب عوامل التجهيل و التقفير و الترشيح المرّ الذي فرضته السلطات الاستعمارية على الجزائريين مما أوقعها في الفقر و الجهل و الأمية و هذا ما زاد معاناة الأسرة الجزائرية ، غير أن ما هددها من الخارج جعلها تتساند وتتلاحم أكثر فيما بينها بحيث استقطبت مصلحة الأسرة جهود جميع أفرادها سعيا للحفاظ على مميزاتا و عاداتها و عدم الاندماج في المجتمع الفرنسي و عاداته و قد كانت المرأة آنذاك حريصة على الالتزام بالتقاليد و العادات ، حيث كانت ترتدي ما يسمى " الحايك " أو " اللحاف " عند خروجها من المنزل ، إلى أن جاءت الثورة التحريرية لتكون عاملا آخر يضاف إلى أن تأخذ الأسرة أشكالا أخرى و تتبنى قيما جديدة لم تكن سائدة من قبل .

لقد حققت الثورة التلاحم و الوحدة بين أفراد الشعب ، و ساعدت في توطيد العلاقات الاجتماعية الأسرية ، و من جهة أخرى أدت إلى ظهور بعض القيم المتمثلة في خروج المرأة إلى العمل لإعالة أسرتها التي تركها زوجها أو والدها ، كما استطاعت المرأة الجزائرية إبراز قدراتها من خلال الالتحاق بصفوف الثورة و الكفاح في الجبال و المدن على حد سواء ، كل هذا كان له أثر على الأسرة بعد الاستقلال⁽⁺⁾ خاصة في المدن الكبرى أين بدأت العائلة الممتدة تفقد بعضا من وجودها و وظيفتها و بعض معالم بنيتها التقليدية و هذا ما سوف يتجلى أكثر في مرحلة ما بعد الإستقلال أين ستأخذ الأسرة الجزائرية حقها من التنمية و التحديث .

2.3 التنشئة الاجتماعية للفتاة داخل العائلة التقليدية

1.2.3 التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالعائلة

1- تعريف التنشئة الاجتماعية :

تعتبر التنشئة الاجتماعية العملية التي من خلالها يهيأ الفرد للإندماج في المجتمع عن طريق تلقينه القيم والمعايير وأنماط السلوك ، فهي عملية تعليم وتعلم عن طريق التلقين المباشر أو التفاعل الاجتماعي وتبدأ من ولادة الفرد وتستمر مدى الحياة .

وقد اخترنا بعض التعاريف التي تناولت موضوع التنشئة الاجتماعية منها تعريف " Guy Rocher" « هي عملية يتعلم من خلالها الفرد طول حياته الاجتماعية على استنباط العناصر السوسيوثقافية لمحيطه ودمجها مع بنية شخصيته تحت تأثير الخبرات والعوامل الاجتماعية المهمة ومن هنا يتأقلم مع محيطه الاجتماعي أين يجب عليه العيش »⁽¹⁾ .

ويرى "محمد عاطف غيث" أن التنشئة الاجتماعية : « هي ذلك النوع من التعليم يسهم في قدرة المرء على أداء الأدوار الاجتماعية فهي تعليم ذو توجيه وكيفية خاصة وهو مرغوب فيه ، وصادق عند بعض النظم »⁽²⁾ ، كما يستخدم علماء الاجتماع التنشئة الاجتماعية للإشارة إلى : « العمليات التي يتم من خلالها إعداد الطفل ليأخذ مكانة في الجماعة التي ولد فيها »⁽³⁾ ، والتنشئة الاجتماعية من هذا المنظور هي عملية تعليم عادات وتقاليد الجماعة ، وقيمها والتكيف معها ، فهي العملية التي تحدث تلقائيا خلال سياق التفاعل مع الأشخاص ، وتمثل الوظيفة والهدف في مساعدة الأفراد على النمو بالشكل الذي يجعل سلوكهم مقبولا في المجتمع وأكثر فعالية في المحافظة على الذات كعضو في الأسرة والمجتمع .

⁽⁺⁾ سنتطرق إليها في المباحث اللاحقة .

⁽¹⁾ Guy Rocher, *l'action Sociale*, T1ed,HMH,Paris,1970, p:32 .

⁽²⁾ محمد عاطف غيث *دراسات في علم الاجتماع التطبيقي*، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت،ص:123 .

⁽³⁾ محي الدين مختار ، *التنشئة الاجتماعية، المفهوم و الأهداف* ، مرجع سبق ذكره ،ص:180.

2- علاقة التنشئة الإجتماعية بالعائلة :

إن العائلة هي أول هيئة تتولى التنشئة الإجتماعية ، حيث تقوم من خلال عملية التربية بإعداد الفرد وبناء شخصيته وإشباع حاجاته خاصة في سنواته الأولى أين تتعدد حاجاته النفسية البيولوجية والعاطفية ثم تأتي بعدها الهيئات الأخرى ، ولهذا جاء تعريف "عبد الغني مغربي" عن تحليله لأهم مراحل التنشئة الإجتماعية كما يلي : « يمر الطفل في مراحل حياته بسيرورة التنشئة الإجتماعية التي تبدأ أولاً بالعائلة أي الأم ثم المدرسة والثانوية ثم ميدان العمل ويمكن إضافة إلى ذلك مراحل الحضانه ، حدائق الأطفال والجامعة »⁽¹⁾ ، فكل ما يتلقاه الفرد أثناء حياته موجه له مباشرة أو يصادفه أثناء حياته، يدخل ضمن عملية التنشئة الإجتماعية ابتداء من تعامله مع أولى الأشخاص داخل العائلة الكبيرة (الأم، الأب، الجد، الإخوة...) إلى غاية توغله في مجالات الحياة بشساعتها .

فالأسرة بالإضافة إلى تحقيق الإشباع العاطفي له ، تقوم في نفس الوقت بتلقيه القيم التي يبنني عليها النظام الإجتماعي العام لتسهل عليه عملية الاندماج في المجتمع بحيث تعزز لدى الأفراد قيم التضامن والشرف ، والنيف والكرامة إضافة إلى قيم الطاعة والخضوع ، فينشأ الأفراد « وقد منحهم حسب- درجة المساهمة في الدخل ، الجنس ، العمر - مكانات وأدوار »⁽²⁾ وتحدد هذه الأبعاد الثلاث السلم الترتيبي لهم ، كما تحدد الحقوق والواجبات ، كما ورد عن "مصطفى الأشرف" عند تناوله العائلة التقليدية بأن : «التنشئة التقليدية التي يتلقاها الفرد في العائلة لا تقتصر على كسب عاطفته فقط بل تعمل على امتلاك فكره»⁽³⁾ ، لذا فالفرد يشعر ، يفكر ويتصرف وفقاً لما يمليه النظام الإجتماعي فهو مجبر للتنازل عن معظم رغباته ليذوب في الأدوار التي هيأت له ، ويكون بذلك عضواً أكثر منه فرداً مستقلاً لأن العلاقات هنا هي علاقات بين أعضاء وأدوار فرضها تقسيم العمل ، ولهذه الأدوار والوظائف المتنوعة تسميات هي الأب، الأم ، الزوج، الزوجة، الأخ، الأخت، الأهل، الصغار، الكبار، الذكور، الإناث...»⁽⁴⁾ ، ولهذا تعمل العائلة التقليدية على تقسيم الرجال والنساء إلى عالمين منفصلين داخل وخارج البيت وهذا التقسيم يعتبره "مصطفى بوتقنوش" موجهاً إلى خارج العائلة بإبعاد الأجنبي عنها ، هذا العنصر الذي يمكن أن

(1) ABDEL GHANI MEGHERBI, *Culture et personnalité Algériennes de Massinissa à nos jours*, ENAL- OPU, Alger, 1996, p:14.

(2) Souad Khodja, *Acomme Algérienne*, ENAL, Alger, 1991, p:29.

(3) مصطفى الأشرف ، مرجع سبق ذكره ، ص: 318 .

(4) حلليم بركات، *المجتمع في القرن العشرين ، بحث في تغير الأحوال والعلاقات* ، مركز دراسات الوحدة العربية،

2000، ص: 363 .

يؤدي إلى مشكل أخلاقي»⁽¹⁾، إلا أنه إضافة إلى ذلك هناك تفريق حتى في تلقين أهمية القيمة الواحدة لكل من الذكر والأنثى من نفس الأسرة ، ومنذ الصغر يواجه كل من الذكر والأنثى نحو أدوارهما الإجتماعية المستقبلية، وتستعمل كل الأساليب لتأكيد ذلك حتى من خلال اللعب والألعاب فيتم تلقين قيم القوة والسلطة للذكر ، وقيم الإحترام والطاعة والإحتشام للفتاة ، ومن تقسيم هذا المجال يتضح توزيع الأدوار قصد تنظيم الحياة الجماعية .

2.2.3 أدوار المرأة داخل العائلة التقليدية

تركز التنشئة الإجتماعية للبنات في المجتمع التقليدي الجزائري على تدريبها منذ صغرها على احترام مبادئ المجتمع الذي تنتمي إليه وتتعامل مع أفرادها ، وأول من تتولى تلك المهمة هي الأم لأن « تربية الفتاة تتجه نحو الداخل وتربية الولد تتجه نحو الخارج ، لهذا تقتنع الأم لضرورة حراسة ابنتها وحمايتها مما هو خارجي ويشكل خطرا على ابنتها»⁽²⁾ .
فأدوار المرأة تتحدد من خلال عملية التربية الأسرية كما يلي :

1- دور الإنجاب :

إن الدور الرئيسي للمرأة التقليدية هو الإنجاب ، أي يجب عليها أن تكون كثيرة الذرية ، لضمان استمرار نسل العائلة والمحافظة على اسمها وثروتها ، لذا فالمنتظر منها هو إنجاب الأطفال الذكور ، لكونهم العنصر الوحيد الذي يقوم بتلك المهمة على أساس أن العائلة ذات نظام أبوي ، الذي يمنح كل المكانة والسلطة للذكر ، وإلا فالزوجة التي لا تتجب إلا البنات تبقى مهددة دائما إما بزوجة ثانية أو بالطلاق .

2- خدمة الزوج وتسيير شؤون البيت :

على المرأة أن تكون على معرفة جيدة وممتقنة للشؤون المنزلية ، ويطلب منها أن تكون خادمة ماهرة مطيعة ، عليها أن تضمن السير الحسن ، والإعتناء بالمنزل الكبير الذي يعيش فيه عدد كبير من الأفراد قد يصل عددهم إلى ستين شخصا»⁽³⁾ ، وتعتبر الأمثال الشعبية عن أهمية المهارة في الخدمة المنزلية بالنسبة للمرأة فيقولون "بنت فلان نار وشرار وقلبها حامي" أي أنها سريعة في العمل ، ويقولون "لقمة الراجل مقمرة ما تأكلها إلا المشمرة" وتعد هذه القيمة أي المهارة (أو الشطارة) من بين «أهم الصفات المرغوبة في الأنثى التحلي بها والتي تعمد غرسها في الأنثى

(1) مصطفى بوتقنوش، *العائلة الجزائرية التطور والخصائص*، مرجع سابق، ص: 274.

(2) Soumaya Naamane-Guessous, *Au-delà de toute pudeur: la sexualité féminine au Maroc*, Eddif, Maroc, 1980, p:20.

(3) مصطفى بوتقنوش، مرجع سبق، ص: 78 .

منذ طفولتها حتى تصبح عضوا قادرا على أداء جميع الأنشطة»⁽¹⁾ وتأتي بعد المهارة في قائمة الصفات المرغوب فيها في المرأة ، الأخلاق الفاضلة مثل الطاعة والهدوء والوداعة ، وهذه الصفات ذات قيمة عالية لدى الرجل ، وبما أنها تأتي في المرتبة الثانية بعد الرجل ، فهي تساهم في خلق الشعور لدى الزوج بأنه هو صاحب السلطة والقرار ، والأجدر بالمسؤولية فتسارع لتلبية حاجاته وتوفير الراحة له ، ولا يمكن إتخاذ القرارات أو التدخل في الشؤون العائلية .

3- تربية الأطفال :

بالإضافة إلى دور المرأة في إنجاب الأطفال وتربيتهم والإعتناء بهم أسند إليها دور الحفاظ على تقاليد العائلة وغرسها في الأجيال الناشئة حيث تقوم بإعداد إنتاج نفس القيم والأفكار وتلقينها للأطفال حسب جنسهم (ولد ، بنت) ، وبالنسبة لتربية الأم للولد ما هي إلا استمرار لدورها اتجاه عائلتها ، فالفتى هو حامل أعباء الحياة ، ويعتبر كحماية للأسرة وحامل إسمها ، لذا يمنح الولد تربية مخالفة كل الإختلاف عن تربية البنت ، فعالبا ما كان يستقبل المولود الذكر بالزغاريد إثر ولادته والتي تهلل بمقدم هذا الوافد الجديد والمرغوب فيه عكس ميلاد الأنثى وهي إحدى مظاهر بداية التمييز بين الجنسين ، الذي تفرضه عادات المجتمع الجزائري ، فيتمسك بها أفراد أشد التمسك ، «فكل المناسبات تذكر بهذا التمييز وذلك بالإحتفالات التي تقام في كل مراحل حياته الأساسية (ولادته، قص الشعر للطفل أول مرة، ذهابه إلى السوق للمرة الأولى من حياته ، وختانه (...))»⁽²⁾ وفي مراحل النمو المتوالية يتلقى الذكر معاملة مختلفة وقد تبدو هذه المعاملة في إعلاء مكانة وشأن جنس (الذكر) على حساب مكانة وشأن جنس (الأنثى) ، وذلك أن التمييز بين كلا الجنسين ، ينسج في إطار العلاقات الإجتماعية وبالممارسات الإجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع التقليدي تحدد قواعد للسلوك وفق عادات وتقاليد المجتمع المتفق عليها ، وقد تقوم الأم وكل المحيطين بالأبناء على غرس مفهومي الذكورة (مكانة عالية) والأنوثة (مكانة متدنية) على مسمعهم في سن مبكرة ، حتى قبل أن يعي الأبناء معنى جنسهم ، فشخصية الفرد الجزائري كما يؤكد "عبد الغني مغربي" معروفة بخصائص مهمة كالشرف والنيف والبركة والسلطة للذكر ، حيث يتم ترسيخ النظام الأبوي يمنح كل المكانة والسلطة فنجد النساء في العائلة التقليدية هن اللواتي يربين الأولاد خاصة الأم ، فدورها يتمثل في العناية بالولد أكثر من تربيته لأنها « ستحيطه بالحب والحنان ، وتسمع لأسراره ، وتشاركه مشاكله وتعمل على تحقيق رغباته وتقدم له كل ما بحوزتها لإرضائه، وستكون بمثابة

(1) محمد الجوهري وآخرون ، *الطفل . التنشئة الإجتماعية* ، دار المعرفة ، الإسكندرية ، 1994 ، ص: 2 .

(2) Pierre Bourdieu , *Sociologie de l'Algérie* , Op.cit.,p:13 .

المحامي أمام الأب كلما استدعى الأمر»⁽¹⁾ وبتدليله وتفضيله على البنت تخلق علاقة خاصة بين الأم وابنها ، يظهر ذلك طوال الوقت وفي شتى المناسبات وبمختلف الطرق ، فالولد هو الذي يمنح لأمه مكانة مميزة داخل العائلة وداخل المجتمع وهو الذي سيتبنى دور الأب يوما ما . بالإضافة إلى أن الولد لا يشكل أي خطر على شرف العائلة لأن تصرفات الذكر غير قابلة للحكم لأنه رجل وما يفعله يخصه وحده ، وبإختلاف نوعية التركيبة الجسدية لكل من الولد والبنت « يكبر الطفل في جو من الطمأنينة ، بينما تكبر الفتاة في جو من الخوف »⁽²⁾ ولهذا السبب يبدأ اختلاف معاملة الولد عن معاملة البنت فيصبح الولد وهو صغير الحارس لأخته والمسؤول عن تصرفاتها كما أنه « سيكتشف أكثر فأكثر أثناء تنشئته قيمته ووضعيته كولد وانتمائه للمجتمع الذكوري سيشعره باختلافه عن البنت بتمتعه بكل أنواع الحرية فتصبح له سلطة على أخته التي لا ينبغي أن تخالفه الرأي»⁽³⁾ فيصدر عن كل هذا الإختلاف والتفرقة بين الذكر والأنثى ، أي التمييز بينهما كتمهيد لنوع العلاقات التي ستجمع بين الرجل والمرأة .

4- الدور الإقتصادي للمرأة :

تقوم النساء بدور فعال وبارز في رفع اقتصاديات العائلة خاصة في المناطق الريفية ، فهن عاملات ومشرفات ومدبرات و مسؤولات عن جعل البيت في حالة مستديمة وثابتة من الإكتفاء الذاتي لا ينقصه شيء من المؤونة والمدخرات الغذائية (العولة) والمتمثلة أساسا في تخزين بعض المواد الغذائية كالحبوب والدقيق ...الخ) والمطالب التي تحتاجها الأسرة على مر فصول السنة ، بالإضافة إلى قيامها بعدة نشاطات كصناعة الفخار والخياطة ، الغزل والنسيج ، والطرز بأنواعه ، وقيامها أيضا ببعض الأعمال الزراعية وتربية بعض الحيوانات للإفادة من نتاجها ولحومها وصنع مستخرجات الألبان ، كما كانت تقوم أيضا بجمع الحطب وجلب الماء من الينابيع ... الخ، وهي أعمال تضطلع المرأة بها وفق ما تمليه التقاليد .

وإذا كان رب العائلة يمارس في بيته صناعة من الصناعات التي تعد من اختصاص الرجال أساسا فإن زوجته وبناته كن في حالات كثيرة يساعده في العمليات السهلة التي يستطعن القيام بها .

فالمرأة في أي مرحلة من مراحل حياتها التي تستطيع فيها العمل بأي شكل وعلى أي صورة

(1) Carmel Camilleri jeumssse, *famille et développement(essai sur le changement socioculturel dans un pays du tiers monde,(Tunisie)*, CNRS, paris, 1973, p:23.

(2) Slimane Medhar, *Tradition contre développement*, EN.AP .Alger, 1992, p:12.

(3) Carmel camilleri, op. cit. , p:243 .

خادمة البيت سواء كان ذلك في بيت والدها أو بيت زوجها ، وحتى في حالة ترميلها أو طلاقها ، فإنها تعود إلى بيت أبيها لتخدم فيه مهما كان سنها ،ومهما كان عدد أطفالها ، فهي تربي وتنشئ متشربة بهذه القيم والأفكار .

3.2.3 تربية البنت في العائلة التقليدية

1- إستقبال الفتاة في الأسرة الجزائرية التقليدية :

إن استقبال الفتاة عموما داخل الأسرة الجزائرية التقليدية (ميلادها) يعد كخيبة أمل الجميع ، لأن لم يكن في محله وغير مرغوب فيه ، وأول خيبة ستمس الأم بميلاد الأنثى خاصة إذ اكان الميلاد متكررا (إناث) قد تفقد مكانتها والعكس إذا كان المولود ذكرا وهذا يدل على أن « ميلاد البنت في العائلة التقليدية يتم في سكون تام فالأب عندما لا يسمع الزغاريد التي تعلن عن ولادة الذكر ، يتوجه غالبا إلى المقهى ليعزى ⁽¹⁾ وتذكر هذه المظاهر بما جاء في القرآن الكريم في قوله تعالى « وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم ⁽²⁾ وهذا ما يدل على أن الأنثى ستواجه « مجتمعا رافضا لوجودها يلقاها متجهما حزينا يمارس من خلال رفضه لها عنفه على كل أنثى مدركة ⁽³⁾ وأول الإناث المدركات هي الأم التي بدورها تتمنى أن يكون مولودها ذكرا ، وتخشى ميلاد الأنثى «إن هذه المظاهر لا تعدوا أن تكون وأدا مقنعا فالمرأة فيما مضى كانت تتعرض لوأد جسدي (طبعاً في العصر الجاهلي) بغية التخلص من العار الذي قد يلحق بأهلها ، ولكن باستعراض وضع أو مكانة المولودة في المجتمع الجزائري التقليدي نجدها تتعرض لوأد معنوي (أو لفظي : لما ذا بنت وليس ذكر ؟) فبماذا يفسر التهجم والحزن الذي يخيم على البيت بميلادها والفرح والسعادة عند ميلاد الذكر ، وفي هذا الجو التفاضلي تبدأ بوادر التمييز بين الجنسين (ذكر،أنثى) ⁽⁴⁾ لتتبع مساراً معيناً أثناء عملية التنشئة الإجتماعية .

2- تربية البنت في الأسرة الجزائرية التقليدية :

أ- التربية الخلقية والدينية (الحياء ،الطاعة،العفة،الحجبة) :

تركز تنشئة وتربية الفتاة على مجموعة من القيم والمعايير الأخلاقية والدينية السائدة في المجتمع ، والتي تفرض على الفتاة أنماطا من السلوكيات والتصرفات تسير وفقها لتكون شخصيتها

⁽¹⁾Camille Lacoste- Dujardin . *Des Mères Contre Les Femmes,(maternité et patriarcat au - Maghreb)*,bouchéne,Alger,1990,p:58.

⁽²⁾ القرآن الكريم ،سورة النحل،الآية :58 .

⁽³⁾ محمد حمداوي، وضعية المرأة والعنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري ، *مجلة إنسانيات* ، وهران CRASC ، العدد10جانفي 2000،ص: 18 .

⁽⁴⁾ فتيحة بن فرحات، *صورة المرأة من خلال الأمثال الشعبية الجزائرية . تحليل محتوى الأمثال الشعبية الخاصة بالمرأة* ،مذكرة ماجستيرفي علم الاجتماع الثقافي ،كلية العلوم الإجتماعية ،جامعة الجزائر ،2003/2004 ،ص:144 .

الأنثوية التي تجعل منها شخصية « وديعة ،خجولة ،مطبعة ، بدون أي فضول نحو الخارج وتعود على الإحتمال ، وذلك إعدادا لها اليوم الذي ستجد فيه نفسها محرومة من الحنان الأبوين في بيت غريب»⁽¹⁾ اكتسابها نوع معين من المواقف وتجسيد عدد من المفاهيم كالحشمة ، الطاعة والإحترام، « فالحياء والحشمة يجعلانها تهتم لأي تصرف يبدر منها ، وتشير الأمثال الشعبية إلى هذه القيم بشكل مكثف ، فهي تهاجم وتستهجن .

كما تعلم العائلة الجزائرية التقليدية على بث قيمة الحياء والإحترام في سلوك وتصرف الفتاة منذ الصغر ، فالحياء يعد أهم القيم التي تتمسك بها العائلة لأنها مستمدة من القيم الدينية " الحيا من الدين "وفي ذلك يقول ﷺ : « (...) والحياء شعبة من الإيمان »⁽²⁾ متفق عليه ، وباستنادها لأساس ديني عدت : « أهم القيم المرغوب فيها ،ولذلك يعمد الوسط الإجتماعي إلى يتصرف دون حياء وحشمة فتبرز مكانة المرأة التي تتخلى عن حيائها حسب هذا المثلّ المرأة بلا حياء كالطعام بلا ملح »⁽³⁾ فالمرأة التي لا تستحي ينظر إليها بنظرة شك وارتياب ، وقد تفقد مكانتها ولا يحترمها أحد.

كما تتعلم الفتاة منذ نعومة أظافرها أسلوب الإحترام والطاعة ، بحيث تلبى مطالب أفراد عائلتها دون اعتراض ، وهي بذلك تحاكي تصرفات أمها ،التي تربت على الخضوع و الإمتثال لأوامر الآخرين ،خاصة أوامر الأب ،لأن الطاعة تمثل الخضوع المطلق للسلطة الأبوية ، ويتم تلقينها قيمة الطاعة بأساليب مختلفة بين شدة الحزم و الإنضباط الذين تربي عليها الفتاة بحيث « (...) تكيف عقليا خلال الطفولة والبلوغ على أن تظهر دائما الخضوع والطاعة وفقا لتعريف دور الأنثى التقليدي وهكذا فإن التنشئة الإجتماعية القائمة على التبعية عند المرأة تعوق تحقيق الذات »⁽⁴⁾ وعليه فإن تلقين الفتاة مبدأ الطاعة أو الإحترام وحتى الصبر ، يعتبر أهم عملية تقوم بها العائلة لأن هذه القيم تعدها للحياة المستقبلية حياة الزوجة المطيعة والخاضعة لزوجها ولأهل زوجها. إضافة إلى الطاعة و الإحترام على الفتاة أن تضبط سلوكها بحيث لا تكون كثيرة الكلام،أو ترفع صوتها كالرجل ،فهذه الأوصاف تعد خروجاً عن المألوف ،« فإذا قررت كالرجل ،أو كان كلامها جادا ومرتفعا كالرجل اعتبرت خارجة عن حدود القالب الأنثوي ووسمت بالمسترجلة عيشة راجلٌ وبالتالي فإن المجتمع يطالبها بالرزانة في التصرف »⁽⁵⁾ وهكذا فالمرأة تظل دائما خاضعة

(1) Camille Lacoste –Dujardin, OP.CIT., P:63.

(2) أبي زكريا النووي ، رياض الصالحين ، مرجع سابق، ص: 173 .

(3) فتيحة بن فرحات، مرجع سبق ذكره، ص: 151.

(4) سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية ، مرجع سبق ذكره ، ص: 248.

(5) علياء شكري وآخرون ،المرأة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية ،مصر 1998، ص:252.

لمراقبة شديدة لسلوكاتها ،وكل ذلك من أجل أن تسير في خط ما تمليه العادات والتقاليد الإجتماعية.

كما تتضمن قيمة الشرف والعفة صون العرض والطهارة التي طالما كان التشدد في تربية الفتاة يهدف إلى ذلك ، وخاصة وأنها تعد من القيم التي يحث عليها الدين الإسلامي ،وبالتالي فهي تكتسي أهمية بالغة في المجتمع الجزائري تخص المرأة أكثر من الرجل ، لأن مفهوم الشرف عند المرأة يرتبط « بمفهوم العفة ، أي ارتباطه بالمعنى الفيزيقي ،وهنا يبرز مفهوم " العذرية" أي يجب أن تظل " عذراء " أو "بكرًا"إلى حين أن تتزوج(1)» وهكذا فإن شرف وعفة الفتاة يعني حماية عذريتها إلى حين أن تتزوج ، فلا تمرغ سمعة العائلة في التراب لتصبح على كل الألسنة (القليل والقال) ،حيث تعتبر البنت العبء الثقيل والمخلوق الضعيف الذي لا بدّ من مراقبته حتى لا يجلب العار ، كما لا تجد الأم حرجا في وضعيتها الدونية في الأسرة والمجتمع ،لهذا تبدأ الأم بتقديم الدروس لإبنتها بشتى الأساليب ، بغية تحسيسها لأهمية وخطورة جسمها فكل التربية التي تتلاقها البنت تهدف إلى منحها الإحساس بالخوف أي من الخطر الذي يطاردها ويطارد عائلتها ،والمتمثل في فقدان الحشمة أي « **تحميرة الوجه**، بمعنى الإفتخار و الإحتفاظ بالشرف السليم كما تسميه نفيسة زردومي»⁽²⁾ وفي مقابل هذا يعتبر الدفاع عن هذا الشرف أهم أدوار الرجل الذي يكمل مسؤولية الأم نحو العائلة في تأمين سمعتها وهو ما يفسّر " **بجرائم الشرف** " التي ترتكب بحق المرأة أكثر من الرجل باعتبار شرفها يقترن بشرف الأب والأخ .

وعند فقدان الأب في العائلة تتضاعف مهام الأم بتضاعف أدوارها حيث « تقوم المرأة بأداء دور الأب إذا أصبحت مطلقة أو أرملة ، فعليها أن تحمي عذرية بناتها وحرمة بيتها»⁽³⁾ فكل ما تبذله العائلة من جهود أثناء تربية البنت و كل القلق والخوف الذي تحمله الأم قبل زواج ابنتها ما هو إلا الخوف على غشاء بكرتها الذي يعد أول وأهم شرط عند زواجها وهو حدث رئيسي في حياة البنت وكل العائلة فبسلامته يسلم شرف الرجال وتبرهن الأم عن نجاح تربيته .

لذا نجد الفتاة داخل العائلة لا يسمح لها بالخروج كثيرا وإن خرجت البنت من البيت كان ذلك بمراقبة رجل من العائلة للمراقبة والحرص للوقاية من العار «فالرجل المغربي لا يترك مكان للنساء دون مراقبة (...) فوجودهن فقط في مكان معين قد يكون مصدر للفضيحة»⁽⁴⁾ وهكذا تربي البنت وتتلقى المحرمات التي حددها المجتمع أو لها الحفاظ على جسدها وحماية عضوها الجنسي أكثر

(1) Nefissa Zerdoumi , *Enfants d'hier* ,ed,François Maspéro, paris, 1982,p :18 .

(2) Mahfoud Bennoune, OP,CIT., p:192.

(3) (S). Naamane Guessous, OP,CIT., p:137.

(4) الطاهر حداد ،*مرآتنا في الشريعة والمجتمع*، الدار التونسية للنشر،تونس،1985،ص: 130 .

من أي شيء ، ويرى الولد باستوعابه بأن العالم الخارجي تهديد دائم على الأنثى والوقاية من خطورته ضرورة ، هكذا تبدأ البنت في الشعور بالنقص أمام الولد ، فالترقة بين الجنسين تبدأ دون شك داخل العائلة ، وذلك حسب توزيعها لأدوار كلا الجنسين ، فتشكل تلك القيم والتعليمات ومقاييس التربية التقليدية التي تتلقاها البنت فتحضرها للمصير الوحيد وهو أن تصبح زوجة وأم .

ب- التربية المنزلية :

إضافة إلى المبادئ السابقة الذكر فإن الفتاة تربي على ضرورة «القيام بشؤون المنزل ، عمل وتلقين تدريب بهما الأمهات فتياتهن على معرفة تلك الشؤون من طهي وغسل وتنظيف وترتيب (...)»⁽¹⁾ بجعلها منذ الصغر مؤهلة وجديرة بالأعمال المنزلية ، فتشارك النساء في مختلف النشاطات لتتعلم الأعمال المنزلية من غسل وتنظيف ، وطهي، وغزل صوف، اقتصاد وتدبير منزلي وإدخار ، وتوفير الأغذية ، وتتعلم ذلك بالمشاهدة وأيضا بما يلقي لها من الآخرين خاصة الأم ، وأهم ما تتلقاه وتتعلمه المهارة وإتقان الأعمال المنزلية ، لأن سلوكياتها دائمة المراقبة لاسيما بعد زواجها فتربي على ضرورة الإقتصاد و التعاون والعمل المتقن ، كالمهارة وعدم التكاثر أو التواكل لكي تتعود على الأعمال المنزلية منذ الصغر ، وكل ذلك من أجل الحياة المستقبلية ، حياة الزوجة الكثيرة الإنشغالات الزوجة المتعاونة ، الماهرة النشيطة، والمقتصدة أما فيما يخص الجانب المادي لتهيئة الفتاة للزواج ، فيتمثل في تحضير جهاز العروس "Trousseau de Marice" " شورة" منذ صغر سن الفتاة ، حيث يعد مظهرها يسود في المجتمع الجزائري تفره العادات والتقاليد الإجتماعية ، فهو إحدى الحلقات المتواصلة في إعداد الفتاة للحياة الزوجية منذ الصغر وعادة ما تستند هذه المهمة إلى الأم التي تساهم في إعداد الجهاز ، مكلفة بإدخار ما يمكن أن يكون جزءا من الجهاز حتى قبل أن تظهر بوادر النضج على الفتاة « فالأم تظل دائما وأبدا الحاملة لعبء ابنتها مشغولة البال طوال الوقت بتحضير ما يلزم البنت ، فتتحمل همّ تجهيزها حيث يقول المثل الطفلة ولا خبات قولوا لأمها واش خبات »⁽²⁾ فنجد الأم تدخر لإبنتها ما يليق من ملابس ، أفرشة ، أغطية، حلي من الذهب وأدوات الزينة... الخ هذا الجهاز الذي ستقله يوما من بيت أبيها إلى بيت زوجها ، ولذلك «نجده يمثل أهمية كبيرة في المجتمع الجزائري التقليدي ، إنه يعتبر جزءا من مدخرات العروس ومصدرا لتفاخر وتباهي الأم أمام النساء الأخريات أثناء عرض ما جهزت به العروس ، وقد يدل علو شأن العروس وعلو شأن أهلها »⁽³⁾ .

(1) فتية بن فرحات، مرجع سبق ذكره، ص: 169.

(2) (3) نفس المرجع.

3.3 المرأة الجزائرية والمجتمع التقليدي

1.3.3.1. وضعية المرأة في المجتمع التقليدي

تتعلم المرأة العربية منذ نعومة أظافرها مثلما تعبر عنه " مانس جوليات"Minces Juliette"⁽¹⁾ كيفية الخضوع حيث لايسمح لها في أن تعبر عن شخصيتها ولا يمكن أن تكون نفسها لا مكانة لها ليس لها الحق في التعبير عن أفكارها، أحلامها، طموحاتها غير مباحة، إلا التي يسمح بها أولياءها لتصبح كما يريدون أن تكون ليس لها أي وجود بمعنى الكلمة وجودها لن يكون إلا عن طريق أوليائها، يملون عليها تصرفاتها فتظهر سمات البنت الصالحة .

فرغم أن الإسلام كان بمثابة الخطوة العملاقة في التغيير الجذري للأوضاع، ساء توظيفه في الحياة اليومية، وجعل التقاليد القديمة تحتل المرتبة الأولى في النسق الاجتماعي، لتقل من شأن المرأة حتى وإن كان ذلك منافيا لنصوص ديننا الحنيف .

فالمرأة العربية على العموم ورغم تميز الواحدة عن الأخرى فهي في مجملها تستحمل أعباء مضاعفة داخل البيت وخارجه تحت ظروف اجتماعية سيئة نفسها تحرمها من كثير من الحقوق التي يتمتع بها الرجل⁽²⁾ « وإن كان ذلك من الغريب حيث نجد المرأة نفسها تتشاطر الرجل فيما يخص نقصها بإمكاننا ملاحظة هذا من خلال أقوالها وردود أفعالها وأفكارها التي تنقلها لأولادها ، نقصد هنا بطبيعة الحال المرأة العربية عامة والمرأة الجزائرية خاصة .

فرغم المجهودات والمقاومات الكبيرة التي بذلت لتحسين وضع المرأة داخل المجتمع ، إذا جاء في النصوص القانونية خاصة بعد الإستقلال ضرورة إدماجها في مختلف القطاعات ابتداء بضرورة تعليمها إلا أنه كان ولا زال يبق من الصعب لمجتمع تقليدي ، كمجتمعنا التخلي عن مبادئه التقليدية إلغاء أفكاره، وتغيير نظرتة وموقفه إتجاه المرأة دفعة واحدة لذلك لايزال مجتمعنا يطالب « بضرورة خضوع المرأة وبضرورة إقناعها أن حياتها خاضعة للممنوعات ولا يحق لها أن تشتكي⁽³⁾ « يبدأ ذلك الخضوع باندماجها الجسدي والمتضمن في التزامها لكل السلوكات المشروطة والمفروضة من المجتمع « ذلك المجتمع الذي قيّد المرأة لأسباب عنده⁽⁴⁾ « وأهم شرط دون شك هو الزواج الذي وحده سيمنح للمرأة مكانة داخل المجتمع ويجنبها تسليط الأضواء عليها .

لكن رغم كل هذا نستطيع أن نجد تقاليد أخرى مختلفة كل الإختلاف وبعيدة كل البعد عن التقاليد التي نعرفها ونعيشها نحن، وهي تلك التقاليد المعمول بها عند التوارق لا يزال الرجال لايرثون و يتحجبون على عكس النساء ، حتى في بعض القبائل التي اعتنقت الإسلام منذ زمن ،

(1) Minces Juliette, *la femme voilée, (l'islam au féminin)*, Calmann-Lévy, paris, 1990, p:48.

(2) Mahfoud Bennoune, Op.cit. , p: 47 .

(3) نوال السعداوي ، مرجع سبق ذكره ، ص:42.

(4) NAAMANE GUESSOUS, Op.cit., P: 183.

وهذا ما يدل على إمكانية وجود تقاليد تختلف كل الإختلاف والبعد عن التقاليد الغالبة والتي عودتنا العيش في جَوِّ ومراقبة كبيرة وتسلط عليها الأنظار ،تتعرض أصغر تحركاتها إلى التحليل ، مما يجعل المرأة تخطط لأبسط تصرفاتها خوفا من أقوال الناس ، وإن لم يكن بعد لها زوج فيتكفل المجتمع مهمّة صيانة شرفها ، وما نستخلصه هو مدى تفوق التقاليد على جميع الإعتبارات الأخرى حتّى وإن كان الإسلام ديننا الواضح في تشريعاته ،التي تنظم حياة الجنسين بأكمل عدل و مساواة ودون أي ضغط اجتماعي إلا أن درجة وعي وثقافة أفراد العديد من الأسر والعائلات الجزائرية ما زالت تتكر حق المرأة ، تحت تأثير مفاهيم وأعراف وتقاليد يشترك الجميع في إنشائها .

وهذا ما يؤكد على أن المرأة هي الضحية نتيجة كل هذا ،فهي تصطدم منذ نشأتها وحتى عندما تكبر بممنوعات و محضورات ، دون أن تعي أهميتها في حفظ كرامتها كإنسانة لها شخصيتها المستقلة حيث « لا ينبغي أن تخرج بمفردها بل تخرج مع الجماعة أو مع أفراد العائلة أو مع الزوج أو مع الإبن الأكبر فهو نوع من عدم الثقة نحوها وعن ما حولها »⁽¹⁾ ،وقد يكون ذلك مجرد عدم الإتكال عليها وكيف يتكّل عليها وهي لا تعرف الكثير عن العالم الخارجي الخاص بالرجال إذا كان على هؤلاء مرافقتها ،وإن تعذر عليهم ذلك اصطحبت المرأة بامرأة أخرى أكبرها سنا أو غير ذلك ، المهم لا تتعدى عتبة البيت دون مرافقة ، وما هذا إلا صورة مصغرة أين تكون المرأة ضحية العائلة التقليدية بل لكّل النظام التقليدي .

إلا أن هذا لا يعني أنها غير مسؤولة وإلى حدّ بعيد عن تلك الوضعية أو عن استمرارها ، فهي أيضا المعلمة والناقلة الأولى لنفس التقاليد وهذا ما توضح أثناء التنشئة الإجتماعية « حيث لا تزال المرأة تحتفظ بنفس القيم التقليدية »⁽²⁾ فهي تنقل نفس التقاليد التي كانت ضحيتها لأولادها ، فتطبقها على بناتها أو بنات عائلتها ، وبهذا تكون المرأة أكثر من ناقلة تقاليد « وإنما الحارسة للعادات العائلية والتقليدية »⁽³⁾ ،ويمكن الإعتماد عليها للقيام بذلك خاصة إذا كانت كبيرة في السن كالأم والجدّة ،فتكون بذلك الناسخة لنفس العادات التي حرمتها الكثير « بالفعل كل الحقوق انتزعت من المرأة كانت بإسم التقاليد »⁽⁴⁾.

2.3.3 علاقة المرأة بأفراد أسرتها في المجتمع التقليدي

1- علاقة البنت بالأم :

يظهر من هذه العلاقة أن الأم تلعب دورا رئيسيا في تربية وتنشئة البنت وإعدادها للحياة المستقبلية ،باعتبارها مرافقة للبنت في معظم الأوقات ،فهي التي تضبط سلوكياتها ،وهي المشرفة الأولى على كل ما يبدر من البنت ،تحرص الأم على نقل مختلف العادات والقيم والمعايير الإجتماعية ، لأنها

(1) (Soumaya)Naâmane Guessous, Op.cit.,p:183.

(2) Mostefa Boutefnouchet, op. cit.,p: 25.

(3) Ibid., P:253.

(4) Souad Khodja,Acomme Algérienne, Op.cit., p:72.

في احتكاك دائم مع البنت ، وفي علاقة البنت بأمتها نجد أن الفتاة هي رفيقة أمتها ، والأم تحب ابنتها ، وتعد خير وبركة

ومعونة لها ، وهي امتداد لأمتها تنطبع بسلوكاتها وتشبهها إلى حد كبير لأنها تطبع وتربي ابنتها على طريقتها وتصرفها «⁽¹⁾ ، وبالنسبة للإتصال بين البنت وأمتها ، يتبين أن الأم هي حارسة أسرار ابنتها فالعلاقة التي تجمعها هي «علاقة صادقة أولا ، لأن الأم تمثل مصدر حماية البنت ، والبنت تمثل السند والمعين لها ، فأسرار البنت لا تعلمها إلا الأم مثلما يشير هذا المثل " أسرار العروسة عند أمتها مدسوسة "

ويلاحظ أن الأم تعمل على إعداد البنت للدور المستقبلي كزوجة ، فعند خطبتها أو في معرض مدح ابنتها ستكون سباقا إلى ذكر محاسنها ومهارتها مهما كانت العيوب لأنها حريصة على سعادتها وفرحتها «⁽²⁾ ، أما عن اهتمام البنت بالأم نجد البنت تهتم بشقاء الأم اليومي و مشاكلها فتكون السباقا في مساعدة أمتها ، كما أن أول ما تفكر به البنت عندما تشتد عليها الأمور هي الأم ، لأنها هي الملاذ ، ولأن الأم تهتمها مصلحة ابنتها دائما وهي التي ترعاها وتغمرها بالحب ، فعلاقتها علاقة احتكاك واتصال دائم فهي تسعى إلى تلقين وتربية ابنتها مختلف المبادئ والأصول التربوية النابعة من عادات وتقاليد المجتمع الجزائري التقليدي .

2- علاقة البنت بالأب :

تظهر علاقة الأب بابنته بشكل جلي أثناء صغرها فتتسم بتبادل المشاعر والعطف والحنان ، تتعلق البنت بالأب ، وكلما تدرجت في العمر إلى النضج تتقلص العلاقة ويتقلص الإتصال لتظهر الفتاة من خلال التربية التي تتلقاها الخضوع والطاعة والإحترام التام الأب ، كما تظهر أمامه بسلوك محتشم ومستقيم وعندما تحدثه يمتلكها الحياء ، مع العلم أن الأب له دور أساسي في تأمين عيش أفراد عائلته بحيث «يحتل قمة السلطة في العائلة فيتوجه إلى أفرادها بالأوامر والنصائح والإرشادات والتهديدات ، بينما يتوجهون إليه هم بالإستجابة والتأكيد على الطاعة والإحترام وبالتقارير والطلبات والتوسلات «⁽³⁾ ، ولذلك يخضع له الجميع الزوجة والأبناء لاسيما الفتاة ، أما بالنسبة لنوعية العلاقة التي تجمع الأب بابنته ، هو أن الأب المعيل الأول للبنت وهو من يحميها ويحفظها ، ويخشى عليها من كل سوء ، كما أن البنت تعيش في ظل والدها معززة بكرامة ، أما إذا غاب فإنها قد تتعرض للهوان والظلم ، فهي بحاجة ماسة إلى حمايته وإعالتة لها ، كما يقول

(1) فتحة بن فرحات، مرجع سابق، ص: 161 .

(2) نفس المرجع، ص: 162 .

(3) حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مرجع سبق ذكره ، ص: 180.

المثل " عز البنت مع بوها وإذا غاب عيشها يمرار " أما بالنسبة لعلاقة البنت لأبيها فتبرز في درجة المحبة التي تكنها البنت لوالدها حيث يقول المثل "لي خلى البنات ما مات فهي أكثر وفاء لذكرى والدها حتى وإن مات ، إنها لا تحتمل فراقه ، وقد تظهر أكثر جزعا إذا أصابه مكروه ، بينما في موته فهي الأكثر حزنا وألما «⁽¹⁾ ، كما أنها تذكره دوما وتعدد محاسنه ، وأعماله ، وما ترك من خيرات،تذكر أفضاله وتربينه لها .

3- علاقة البنت بالأخ :

للأخ سلطة ثانية بعد الأب ، كما أنه يمثل أهمية كبيرة لأخته ، فعلاقة الأخت والأخ علاقة جيدة تجمعهما صلة الرّحم ، رغم المعاملة التي تختلف باختلاف جنسهما ، وتفضيله عليها ، بحيث أن الأخ يمارس سلطة

ثانية على أخته بعد الأب مهما كان سنه ، ففي غالب الأحيان يمثل الأخ « (...) صورة طبق الأصل عن الأب ، فيمارس السلطة على أخواته ،حتى وإن كان أصغر منهن سنًا ،أليس هو الذكر ؟ فهو يراقبهن ويسهل عليه ذلك أكثر من الأب ، لأنه يتقاسم الحياة مع النساء في البيت ، وفي الكثير من الأحيان يعوض الأب ... «⁽²⁾ ، ولتعويضه هذا المكان فقد يكون في نفس مقامه ، فهو سند الأخت ومعينها والحامي لها قبل الزواج وبعد الزواج إن اقتضت الضرورة، إلا أنه لن يعوض مكان الأب كليًا ، كما أن الأخت أكثر وفاء ومحبة لأخيها ، لأنها تشبعت أثناء تنشئتها أهمية الأخ خاصة من جانب الأم التي تلقي على مسامعها

ما يمثله الأخ ، وبذلك تتعود على احترامه ومحبته وطاعته مهما كان سنه ، فمكانته ومعزته مثل مكانة ومعزة الأب ، فهذه العلاقة الرحيمة تعد من أعمق العلاقات خاصة من جانب الأخت لأنها عطوفة وحنونة لكن درجة هذه العلاقة قد يصيبها بعض التذبذب بعد كبرهما خاصة إذا كان الأخ متزوجا ، فاهتمامه سيرتكز على زوجته وقد لاتهمه أخته ، ويمكن لزوجته أن تشكل عقبة أمام الأخت ، فإذا كانت علاقتها بزوجة الأخ جيدة ، تحسنت علاقتها بأخيها أو العكس ، بالرغم من ذلك فإن علاقتها بالأخ هي علاقة مساندة وحماية مهما كانت الظروف .

4- علاقة الزوجة بزوجها :

بالنسبة لعلاقة الزوجة بالزوج داخل الوسط العائلي فيرجع إلى كلّ ما لقنته في هذا الوسط من تحضيرات للعلاقات التي جمعتها مع الرجل ، بحيث يجبرها هذا التلقين على الإحترام ويدفعها إلى

(1) (Soumaya)Naâmane Guessous, Op.cit.,p. 30.

(2) Ibid., P:30.

الخوف من الرجال (الوالد، الأخ، العم... الخ) لأنه على «النساء أن تحترم الرجال واعية بتفوقهم عليها»⁽¹⁾ فتصبح علاقة المرأة بالرجل مزيجا من الإحترام، الخوف، الخضوع، المهم هو أنها «أمام رجال العائلة تتصرف بأسلوب محتشم باختيارها للعبارات اللازمة إذا تحدثت»⁽²⁾، أما عن إرادتها فقد تنعدم أو تزول خوفا من العواقب السلبية «فهي تعلم أنها تحت تصرف الرجل وأي محاولة للتغيير أو المطالبة بالمساواة يعتبر خروج عن الأخلاق»⁽³⁾.

فمجتمعنا التقليدي أبوي، وإن كان حديث فهو يبق تقليدي يخضع الرجل فيه لنفس النمط التقليدي مثله مثل المرأة، لكن الرجل يبق المستفيد الأول، أما المرأة فوجودها في المجتمع لن يكون إذن إلا بوجود الرجل الذي يمنحها الحماية، الكرامة والمكانة اللازمة، على هذا النحو تقام علاقة الرجل بالمرأة في المجتمع التقليدي.

لكن هذا لا يعني بالضرورة أن المرأة لم تفعل شيئا، وإنما على العكس، لكن ذلك لا يظهر إلا بعد تحليل دقيق للأوضاع، فإن تظاهرت المرأة بالإستسلام أمام الرجل سواء زوجها أو غيره، فهي غير مستسلمة في داخلها، وإن بدت أمام الجميع كضحية للتقاليد، فهي قد توظف نفس التقاليد لصالحها وهذا ما عبرت عنه "مانس جوليات" في قولها «رغم كل ضغوطات المجتمع الذي يسيطر فيه الرجال استطاعت النساء توظيف كل الإستراتيجيات سمحت لها بالتخفيض من تلك السيطرة»⁽⁴⁾ بطريقتهن الخاصة.

3.3.3 المرأة والزواج في المجتمع التقليدي

يعتبر الزواج من أقدم النظم الإجتماعية التي عرفت البشرية ويختلف حسب معتقدات وتقاليد كل مجتمع، والعائلة الجزائرية التقليدية عرفت في البداية ما يسمى بزواج الأقارب تشجيعا لوحدة العائلة وعدم انقسام الإرث، وعادة ما كان يتم دون استشارة الفتاة، حيث يتولى الأب أو الجد مراسم كل شيء، فالزواج بالنسبة للعائلة الجزائرية شيء مقدس «إذ على الرجل أن يقوم ببناء أسرة جديدة بمجرد بلوغه، حتى وإن لم يكن قادرا على النفقة أو تحمل مسؤولياتها، لأن العائلة الكبيرة هي التي تتولى كل شيء وينتظر من الشاب القبول بالفتاة المختارة له وإنجاب وتقوية النسل، فهو أيضا ليس له الإختيار والمناقشة» وهذا ما سمعناه ورواه لنا العديد من الكبار حول الزواج عندنا في الجزائر قديما، حيث كانت الأسرة هي التي تتكفل بتزويج ابنها فهو لا يرى أو يعرف شيئا عن

⁽¹⁾ Sonia Ramzi- Abadir, *La femme arabe au Machrek et au Maghreb (fiction et réalité)*, ENAL, Alger, 1986, p:60.

⁽²⁾ Mostefa Boutefnouchet, Op.cit., P:60.

⁽³⁾ Mahfoud Bannoune, Op.cit.,p:127.

⁽⁴⁾ Juliette Minces, Op.cit.,p: 73.

الزوجة، إلا يوم العرس، حيث قال البعض بأنهم فوجئوا باكتشاف مثلًا أن الزوجة تكبرهم سنا أو لها عاهة ما... الخ»⁽¹⁾، و هذا ما ينطبق على الزوجة أيضا .

حيث تهيأ الفتاة في المجتمع التقليدي منذ الصغر لهدف واحد هو الزواج وإنجاب الأطفال بحيث تغرس في ذهن البنت منذ الصغر قيمة الزواج بإعتباره (المستقبل) الذي ينتظرها، والذي يجب أن تعدّ له مبكرا لتعيش جزءا كبيرا. من طفولتها في البيت بين النساء اللواتي يقمن بإعدادها لهذا الدور محملة بعدة مبادئ وأصول وقيم تربوية تتعلق أساسا بقيم الطاعة والخضوع، المهارة، وإجادة مختلف النشاطات، والحفاظ على السمعة والشرف إلى أن يتم زواجها، « فالزواج بالنسبة للمرأة هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق أو احتلال مكانة معتبرة »⁽²⁾ فهو يمثل العلاقة الوحيدة التي تضمن سترها وانتقالها من وضع اجتماعي إلى وضع آخر " فالزواج سترة " حسب ما يقوله المثل الشعبي، فهو يحقق لها الإستقلالية عن عائلتها، فالعادات والتقاليد الإجتماعية تضي على الزواج أهمية كبيرة لتنتقل إلى الفتاة مختلف الأفكار المتعلقة بأهمية الزواج فهي محصورة في إطار الإعداد للزواج

منذ الصغر فإن لم تحقق هذا الهدف ستعيش أجواء من الصراع النفسي و الإجتماعي، بل والإقصاء الإجتماعي إذا تعرضت لعنوسة مؤبدة »⁽³⁾، بحيث أن الفتاة الجزائرية لا تتزوج تضع نفسها في إطار غير عادي »⁽⁴⁾ نتيجة لما يوليه المجتمع من أهمية للزواج لأن الزواج يعتبر «المصير الوحيد لها اجتماعيا، إن المرأة لا تختار بين الزواج أو عدم الزواج، ولكنها يجب أن تتزوج، وإلا فإن المجتمع لا يقبلها ولا يحترمها وفق ذلك لا يعتبرها امرأة طبيعية»⁽⁵⁾ وقد يتجسد جزء من عدم الإحترام في طريقة المعاملة التي قد تتعرض لها في بيت أهلها - خاصة - تتعرض للسخرية والنبذ وكثير من المشاكل المتعلقة بوضعها الإجتماعي الذي لا يتقبله الأهل لأنه يجلب لهم سخرية المجتمع عامّة فضغط المجتمع على عائلة الفتاة التي يتجاوزها سن الزواج يجعلهم هم بدورهم يضغطون عليها في طريقة التعامل معها، فالقيم التي يحملها المجتمع والموجهة إلى الفتاة تدعم بشكل كبير فكرة أن المرأة المتزوجة في وضع أحسن من المرأة العازبة، وهكذا فإن « الزواج وحده يسمح للمرأة الخروج من البيت و التمسح دون خوف »⁽⁶⁾ وبالتالي فإن الفتاة تعيش

(1) جمال معتوق، صفحات مشرقة من الفكر التربوي عند المسلمين، الكتاب الأول، الجزائر، 2004، ص:134.

(2) Camille Lacoste- Dujardin, *Le Conte kabyle*, Librairie François Maspero, paris, 1970, p:34.

(3) فتيحة بن فرحات، مرجع سابق، ص: 183.

(4) Frantz fanon, op.cit., p:48.

(5) نوال السعداوي، المرأة والجنس، مرجع سبق ذكره، ص:267.

(6) Carmel camilleri, op.cit., p:265.

هاجسا نفسيا واجتماعيا مقلقا إذا ما جاوزت السن المتفق عليه اجتماعيا للزواج ، وإذا كان الزواج يمثل قيمة اجتماعية يرغب فيها المجتمع ويدعو إلى ضرورة إلّتها ، فإن المرأة عند تأخر زواجها تعتبر دون فائدة ، أو تمس مكانتها في الصميم فتلقب بالعانس أو (البائرة) طيلة مدة بقائها دون زواج ، وقد يلجأ الأهل إلى تدارك الوضع بمحاولة تزويج الفتاة التي جاوزت سن الزواج لأول عارض الزواج منها حتى وإن كان كبيرا في السن ، أو أرمل وله أطفال... الخ ، وفي كثير من الأحيان يفشل هذا الزواج الذي لم يكن يتوقعه الأهل بعد فوات الأوان ويندمون على ذلك .

لذا كان إقتران المرأة بالرجل رسميا وشرعيا ضرورة اجتماعية وشخصية لأن الزواج وحده ينجي المرأة من الأمور القبيحة والمفزعة ، وينجي كلّ محيطها من المخاوف اللامتناهية ، لذلك تهيأ الفتاة للزواج منذ الصغر وما تصل إن إلى سن البلوغ حتى تتجنب الظهور أمام والدها ، ويبدأ التفكير في تزويجها لأن بقاءها في البيت يثير القلق والحزن وخاصة عند والديها ، فوجود امرأة غير متزوجة هو وجود لفرد دون هوية شخصية فالرجل متمثلا في صورة الأب و الأخ هو هويتها قبل البلوغ ، وزوجها هويتها بعد الزواج ، لهذا نجد " فرانس فانون " يعطي تفسيراً للزواج المبكر في الجزائر فيقول بأنه ليس رغبة في إنقاص عدد الأفواه المطلوب إطعامها ، ولكنه حرفيا الإهتمام بعدم الإبقاء على امرأة جديدة بدون هوية شخصية «⁽¹⁾ كما لا يوجد في العائلة الجزائرية فاصل زمني بين مرحلة الطفولة والزواج :

بالنسبة للفتاة فهي تكون طفلة ثم بعد البلوغ تزف إلى زوجها ، ولهذا يعتبر " فرانس فانون " أن حياة المرأة الجزائرية لا تتطور بحسب المراحل الثلاث المعروفة في الغرب : طفولة، بلوغ، زواج والفتاة الشابة الجزائرية لا تعرف سوى مرحلتين : طفولة، بلوغ فزواج «⁽²⁾ وعندما تتزوج الفتاة وتنتقل للعيش مع أهل زوجها تكون في بداية الأمر دخيلة غريبة عن العائلة الجديدة ، تخضع لأوامر الحماية فهي لا تملك سوى جهدها العضلي الذي تسخره لأداء الأعمال المنزلية ، وتتقطع عن زيارة أهلها إلا في مناسبات محددة ، ولا تتغير مكانتها داخل هذه العائلة إلا بعد أن تتجرب الذكور وتكبر في السن حيث تصبح بدورها حماة ويتغير دورها لتصبح هي المسؤولة عن العائلة ، أما إذا لم تتجرب فستبقى ذات مكانة دونية ضمن العائلة .

كما أن الزواج في العائلة الجزائرية التقليدية يعتبر عقدا بين عائلتين وليس بين شخصين ، لذا فرأيهما لا يهم في الزواج ، ومنه يعتبر الزواج في المجتمع التقليدي بالنسبة للمرأة ضرورة ماسة لها ولكل عائلتها فهو يعتبر آخر انتقال مجبر يمنحها مكانة محترمة في المجتمع .

(1) Frantz fanon , op.cit.,p: 105 .

(2) IBID., p:106.

خلاصة الفصل

لقد عرفت الأسرة الجزائرية تغيرات كبيرة على مدى المراحل التي مرت بها قبل الإستقلال أين كانت تمثل وحدة إجتماعية واقتصادية وسياسية ، إلى المرحلة الإستعمارية التي حاولت ضربها في العمق وتفكيك وحدتها وتماسكها لتسهل عليها السيطرة على المجتمع كله ، أين مارست كل أنواع التأثير و الإستلاب ، ومع ذلك فقد ظلت الأسرة صامدة لتحافظ على قيمها وثقافتها ، حيث تعتبر العائلة التقليدية المؤسسة الأولى التي تقوم بمهمة تنشئة الأجيال وإعدادهم للإندماج في المجتمع فهي تعمل على تقسيم الرجال والنساء إلى عالمين منفصلين داخل وخارج البيت ، إلا أنه إضافة إلى ذلك هناك تفريق حتى في تلقين أهمية القيمة الواحدة لكل من الذكر والأنثى من نفس الأسرة ويتجلى بوضوح في التربية الأسرية ففي مراحل النمو المتوالية يتلقى الذكر معاملة مختلفة وقد تبدو هذه المعاملة في إعلاء مكانة وشأن جنس (الذكر) على حساب وشأن جنس (الأنثى) وذلك أن التمييز بين الجنسين ينسج في إطار العلاقات الإجتماعية وبالممارسات الإجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع التقليدي ، حيث تعمد العائلة إلى بث تلك الفوارق عن طريق عملية التنشئة الإجتماعية التي تتلقاها الفتاة في مختلف مراحلها العمرية وتلعب الأم دورا رئيسيا في تربيتها وتنشئتها وإعدادها للحياة المستقبلية ، فتلزم الفتاة بمجموعة من القيم والمعايير والمبادئ التربوية المستندة لأساس ثقافي واجتماعي يسير وفق العادات والتقاليد الإجتماعية التي نقلتها عن أسلافها ، حيث تكون الفتاة منذ نعومة أظافرها محلّ مراقبة دائمة ، وطريقة تربيتها تخضع للتشدد والصرامة والضبط الإجتماعي من أجل أن تقبل مختلف الأوامر والنواهي المتعلقة بالقيم و المعايير التي يرتضيها المجتمع التقليدي ومن بينها قيمة الطاعة ، الإحترام ، الشرف والحرمة والعفة الجنسية الإحتشام ، ضبط السلوك وإتقان مختلف الأعمال والنشاطات .

الفصل الرابع

مراحل التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري ومظاهر
تغير المكانة الاجتماعية للمرأة

تمهيد :

تُسهّم في إحداث التغير الإجتماعي جملة من العوامل المترابطة، إلا أنه لا يكون له نفس الآثار في كل المجتمعات ، فهي تختلف باختلاف الظروف الخاصة والتاريخية لكل مجتمع كما يتناول هذا التغير مختلف النظم السائدة في المجتمع سياسية ،اقتصادية،وثقافية و اجتماعية . وعليه فقد شهد المجتمع الجزائري عدة تغيرات اجتماعية وثقافية واقتصادية مسّت مختلف بناءاته المكونة له ، والتي تعتبر امتدادا وتراكما لعدة سنوات ، وتعد الأسرة إحدى هذه البناءات الأساسية التي تأثرت بمختلف التحولات على مستوياتها البنوية والوظيفية نتيجة التحولات السريعة داخل المجتمع وكذلك كنتيجة للسياسات التنموية المسطرة بعد فترة الإستقلال .

حيث عُرف التطور النوعي للعمل النسوي في المجتمع الجزائري تحولاً تدريجياً انتقل فيه من نشاط فلاحى وحرفى ضعيف الأجر أو دون أجر يرتبط من حيث التنظيم بالإنتاج المنزلى ،إلى عمل حضري منفصل عن العمل في المنزل يستدعي تأهيلا علميا وعمليا ويقابله أجر ، وهذا التوسع للعمل الحضري مهم جدا من زاوية مكانة المرأة في علاقاتها الإجتماعية سواء داخل الأسرة وخارجها .

حيث ساهمت الثورة التحريرية في إخراج المرأة الجزائرية من عزلتها إلى العالم الخارجى ومشاركتها في النضال من أجل إخراج المستعمر من أرض الوطن ،وبعد الإستقلال مباشرة حاولت الدولة الرفع من مكانة المرأة وذلك بمشاركتها في عملية التنمية الوطنية ، إلا أن اشتغال المرأة كان في بدايته ضعيفا ويقتصر على ميادين معينة ، بسبب جملة التقاليد والعادات الإجتماعية ، لكن بفضل تعلم ووعي المرأة استطاعت أن تصل إلى وظائف سامية في عدة مجالات.

سنحاول في هذا الفصل الكشف عن علاقة المرأة بنوعية هذه التغيرات الطارئة على الأسرة الجزائرية وذلك من خلال تحديد مفهوم التغير الإجتماعى وتناول أهم مراحله بالنسبة للمجتمع الجزائري ، ثم التطرق إلى أهم مظاهر التغير التي مسّت البنية الأسرية من حيث حجمها والأدوار والمكانة التي يحتلها كل فرد فيها وطبيعة العلاقات بداخلها ، وكذلك نظام الزواج داخلها ، وأخيرا التطرق إلى مظاهر تغير المرأة الجزائرية من حيث أدوارها ومكانتها داخل الأسرة والمجتمع والعوامل التي ساهمت في هذا التغيير و التطرق إلى أهم مراحل العمل النسوي في المجتمع الجزائري.

1.4 مراحل التغير الإجتماعى بالجزائر

1.1.4 تعريف التغير الإجتماع

يعتبر التغيير الإجتماعي ظاهرة تطراً على جميع المجتمعات وعبر كل الأزمنة وتختلف باختلاف الأحداث ، حيث يشير "مالك بن نبي" على أن التغيير الإجتماعي « معناه تتابع الأحداث من حيث كونه عملية تطور ، كما أن الواقع الإجتماعي هو مصدر لتلك الأحداث وتطورها» (1) و هو حقيقة واقعة في كل المجتمعات مهما كانت ثقافتها وطريقتها في التمسك بالقيم السائدة ، فهو يشمل كل مظاهر الحياة الإجتماعية للأفراد والجماعات ، إلا أنه يختلف من حيث الدرجة فقط ، ونظراً لأهمية هذه الظاهرة عرفت دراستها اهتماماً كبيراً من طرف علماء الاجتماع أو الأنثروبولوجيين الذين انصببت اهتماماتهم على هذه الظاهرة المهمة .

ومن بين التعاريف المتناولة للتغيير الإجتماعي ، نجد تعريف "عاطف غيث" إذ يعتبر أن «التغيير يشير في العادة إلى نمط من العلاقات الإجتماعية في وضع اجتماعي معين ويظهر عليه التغيير خلال فترة محدّدة من الزمن» (2) أي أنه عبارة عن تغيير في بناء النسق الإجتماعي المراكز والأدوار .

أما "غي روشي Guy Rocher" فهو يرى التغيير على أنه «ظاهرة جماعية (...) وأنه كل تحول ملحوظ في الزمن يؤثر بطريقة دائمة ومستمرة على بنية ووظيفة النظام الإجتماعي لجماعة معينة» (3) فهو إذن كل تحول في الشكل أو المضمون أو الوظيفة . كما أن "Guy Rocher" (4) يرجع التغيير الإجتماعي إلى تفاعل جملة من العوامل منها العامل التقني ، الديموغرافي ، الثقافي والإيديولوجي ، وتأثير تلك العوامل على الجماعات يكون نسبياً في إطار ظرفي معين سواء بالنسبة للجماعات أو بالنسبة للمجتمع ككل فهو مجموعة من التحولات الملحوظة في مراحل قصيرة من الزمن ، بحيث يمكن أن يتبع الملاحظ تطورها، إذ أنها ظاهرة شاملة وتمس مجموعة من أفراد أو ظروف معينة ، بحيث يحدث التغيير على النظام الإجتماعي بأكمله أو في بعض مكوناته فقط كما أن للتغيير الإجتماعي تأثيراً على الإتجاه التاريخي للمجتمعات ، فبينما شرح "ابن خلدون" التغيير الإجتماعي بمراحل تكوين السلطة بدافع العصبية واستمرارية الدول بانتقال البدو إلى الحضر... الخ ، أصبح التغيير الإجتماعي يتناول بالتطرق إلى جميع جوانب الحياة للمجتمعات منها الإقتصادية والإجتماعية ، والسياسية وحتى الأخلاقية بينما نجد "أوغست كونت Auguste Comte" (5) مثلاً عند تقسيمه للدراسة السوسيولوجية قسمها إلى السوسيولوجية الستاتيكية والتي

(1) مالك بن نبي ، *مشكلة الثقافة*، ترجمة، شاهين عبد الصبور، ط2، دار الفكر، دمشق، 1962، ص:27.

(2) محمد عاطف غيث ، *التغيير الإجتماعي والتخطيط* ، دار المعارف، الإسكندرية، 1962، ص:17-18.

(3) Guy Rocher, *l'action Sociale*, Op.Cit., p:32 .

(4) Guy Rocher, *Le changement Social*, Editions HMH, paris ,1968, p:17.

(5) Guy Rocher, *Le changement Social*, Op.Cit., p:03.

أراد من خلالها إظهار ما سماه بالنظام العضوي والسوسولوجية الديناميكية التي تهتم بالتقدم حسب قانون الأحوال الثلاثة مستندا على تطور الفكر البشري .

أما " كارل ماركس Karl Marx " وكما هو معروف في دراسته المعمقة لهذا الموضوع اعتمدت دراسته على الجانب الإقتصادي كعامل أصلي وأساسي لمراحل التطور لما لهذا العنصر من فعالية عظيمة في إحداث الحركات الثورية والتحويلات في البنية الإجتماعية ، بل يبق العامل الإقتصادي هو العامل الحتمي والمحفز الأول للتغيرات الإجتماعية بوجود صراع الطبقات الذي بدوره يوجه العلاقات الإجتماعية وهذا دون إهمال الجانب الثقافي باعتبار « أن نفس الأفراد المقيمين للعلاقات الإجتماعية طبقا لإنتاجهم المادي ينتجون أيضا مبادئ الأفكار والفئات طبقا لعلاقاتهم الإجتماعية »⁽¹⁾ وقد يكون الجانب الإقتصادي أهم دوافع تغيير الجوانب الفكرية والإجتماعية وإعادة تشكيل البناء الثقافي للمجتمعات في كل مرحلة من المراحل التاريخية يجعلها غير ثابتة وغير مستقرة مهما كان نوعها ومهما طال استمرارها .

لكن التغير الثقافي مهما كانت أسبابه الداخلية نابعة من المجتمع نفسه فهو يعود أيضا إلى أسباب خارجية أي لمجتمعات أخرى .

وبالتالي فإن التركيز على جانب دون آخر مهما كانت أهميته يعتبر أمر مجحف في حق العوامل الأخرى ، لأن «التغير الإجتماعي هو تفاعل جدلي بين التغيرات الإجتماعية التي تحدث على المستوى الكلي والذي يؤثر على المستوى الإجتماعي الجزئي»⁽²⁾ فالعوامل مهما كانت أهميتها أو أوليتها ، لإحداث التغير فهي ليست مستقلة بذاتها بل مترابطة ومهما كان بروز عامل دون الآخر ، فلا بد من ربطه مع بقية العوامل الإجتماعية الأخرى ، فتتصل بعضها البعض لتسير وفق عامل مشترك ألا وهو عامل الزمن أي العامل التاريخي والموازي لكل التغيرات أو لكل عوامل التغير ، لهذا طريقة دراسة التغير الإجتماعي تختلف من زمن لآخر ومن مجتمع لآخر ، كما لا ينبغي تطبيق نفس النظرية على كل المجتمعات وعبر كل المراحل التاريخية خاصة وإن تعلق الأمر بالجانب الثقافي للمجتمعات ، لذا ذكر "برهان غليون" أنه عندما ندرس نسق ثقافي نسعى في الواقع إلى تفسير وجوه حركة التاريخ الإجتماعي التي طوّرت البنية الثقافية أحد مجاريها الأساسية»⁽³⁾ إلا أنه في نفس الوقت وبشكل عام يعتبر أن الثقافة مهما كانت أهميتها فهي تخضع

(1) karl Marx , «*Introduction à la critique de l'économie politique*», in Guy Rocher, Éd. Soc, Paris, 1977, p:03.

(2) برهان غليون، *إغتيال العقل*، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1990، ص:37.

(3) نفس المرجع، ص:89.

للكثير من العوامل الأخرى ، حيث يقول أنه « ليس بإمكان توليد ثقافة أو إيداع نمط ثقافي جديد مهما يرغب الفرد في ذلك أو تقرره الجماعات ، فنشوء ثقافة حية خاضعة لعوامل متعددة ومتبدلة تاريخية واجتماعية واقتصادية وسياسية وعسكرية قد تتوفر في مجتمع ولا تتوفر في مجتمع ولا تتوفر في آخر ، وقد تتوفر في حقبة زمنية معينة وتفتقر إليها حقبة أخرى »⁽¹⁾، لهذا فإن التغيير الاجتماعي كأحد أهم المواضيع لدراسة المجتمعات ليس بالإمكان إرجاعه إلى عامل واحد لتحليله أو تفسيره ، وحتى وإن أخذ عامل الإقتصاد حصة الأسد ويأتي بعده العامل الثقافي ، إلا أن هناك عوامل أخرى مهمة لا ينبغي تجاهلها لأن « التغيير الاجتماعي يجمع إحداثه جملة العوامل والشروط ، كالعامل الديموغرافي التكنولوجي،القيمي،الإقتصادي،الثقافي،الإيديولوجي،الصراعات والتناقضات .. الخ »⁽²⁾ ويحدد بهذا أربع خصائص للتغيير الاجتماعي وهي:

- التغيير الاجتماعي يجب أن يكون ظاهرة جماعية .
- يجب أن يؤثر على طرق وأسلوب الحياة أي يمكن ملاحظة تغيراته على النظام الاجتماعي ككل أو على بعض عناصره الأساسية .
- لكي يكون التغيير في البنية يجب على كل تغير اجتماعي يحدث في المجتمع أن يتصف بالإستمرار⁽³⁾ كما يشمل التغيير الاجتماعي كل مقومات الحياة الاجتماعية والنظم والعلاقات الإنسانية التي تتفاعل وتترابط وتتكامل فيما بينها في كل حالات التغيير، وكثيرا ما يذهب علماء الاجتماع إلى الحديث عن البعد السلوكي للتغيير⁽⁴⁾، وهو الذي يكون مصحوبا بتغيير في قيم الناس واتجاهاتهم وعاداتهم السلوكية بما يتوافق مع النسق الاجتماعي الجديد إضافة إلى كل ما يطرأ من تغير في بنية الأسرة وما ينتج عنه من تغير في المراتب الاجتماعية والعلاقات الداخلية بين الجماعات وتصورات الناس عن بعضهم البعض و عن أنفسهم وتقابل عملية التغيير الاجتماعي عملية أخرى هي «عملية الضبط الاجتماعي»⁽⁵⁾،وهي العملية التي تحاول بها الجماعة أو الاجتماعي،فهو أكثر قوة من التغيير في التوازن إذ يحدث تأثيرات في داخل وخارج النظام الاجتماعي وفي طبيعة النظام الاجتماعي ككل «⁽⁶⁾»،وما يهمننا في هذا الصدد هو دراسة التغيير الحاصل في البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يؤثر على طريقة تأدية النسق الاجتماعي لوظائفه،وتشير بعض الدراسات إلى أن أهم التغيرات البنائية ما يتعلق منها ب :

(1) (2) برهان غليون، مرجع سابق،ص:89.

(3) Guy Rocher, *Le changement Social*, Op.Cit., p:17.

(4) Ibid.,p: 20.

(5) محي الدين مختار،محاضرات في علم النفس الاجتماعي،ط2، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة،1998،ص:262-263.

(6) Guy Rocher, Op.Cit., pp:222-223.

- التغير في القيم الإجتماعية: وهي أكثر التغيرات البنائية أهمية إذ تؤثر بطريقة مباشرة في مضمون الأدوار الإجتماعية والتفاعل الإجتماعي .

- تغير النظام :ويعني التغير في البناءات المحددة مثل صور التنظيم ،الأدوار ومضمون الدور ومهما كانت هذه التغيرات نسبية ، فإن انتشارها فيما بعد يؤدي إلى تغيرات هامة في البناء الإجتماعي بأسره .

- التغير في مراكز الأشخاص : بحيث يحدث أحيانا التغير في مراكز أشخاص بالذات ،يقومون بأدوار معينة في النسق الإجتماعي ،ومن ثم فإن تغير مراكز الناس والتغير في قدراتهم واتجاهاتهم قد يكون سببا مباشرا في التغير البنائي .

2.1.4 التغير الإجتماعي بالجزائر

عرف المجتمع الجزائري جملة من التطورات والتغيرات البنوية خلال التطور التاريخي له ،في فترات الإستعمار الفرنسي ،وأثناء الثورة الجزائرية وبعد الإستقلال ،حيث شملت هذه التغيرات وظائف الأسرة الجزائرية وحجمها ،وتوزيع الأدوار والوظائف و المكانات بين أفرادها متأثرة في ذلك بعدة أسباب وعوامل تخضع في مجملها للرغبة الملحة في العصرية والتكيف مع التغيرات الإجتماعية السياسية والإقتصادية الحاصلة في الدولة الجزائرية المستقلة.

إن أهم التغيرات التي عرفها النظام الإجتماعي في الجزائر ناتجة عن الإستعمار حيث «اتبعت فرنسا في الجزائر سياسة استعمارية خاصة ،استهدفت في جميع مراحل تفكيك البنية الإجتماعية والإقتصادية والسياسية السابقة وعمدت على تحقيق هذه الأهداف من خلال تدمير نظام الملكية وتفكيك النظام القبلي والقضاء على المؤسسات التعليمية والدينية»⁽¹⁾ ، «فقد ترتب على خروج الملكية الزراعية من أيدي الجزائريين انتشار الفقر ،والبطالة بينهم بحيث بلغ عدد العاطلين عن العمل قبل اندلاع الثورة عام 1954 91%»⁽²⁾ وفي الميدان الصناعي حارب المستعمر كل أشكال الصناعة الجزائرية إلى أن جاءت الحرب العالمية الثانية ، ووقعت فرنسا في أيدي الألمان سنة 1944، فاضطرت الحكومة الفرنسية للسماح بقيام بعض الصناعات الخفيفة في الجزائر أما في المجال الإجتماعي ،فإن المجتمع آنذاك قسم إلى فئتين : أولهما : تتكون من الأقلية الفرنسية والجاليات الأخرى التي سيطرت على أهم النشاطات في البلاد منها الإدارية ،الإقتصادية والزراعية واحتلت بذلك مركزا إجتماعيا مرموقا . ثانيهما فئات من الشعب الجزائري الذي أبعد عن كل النشاطات المهمة في البلاد خصوصا الإدارية منها قصد تذليله وقهره وتصنيفه في أدنى السلم الإجتماعي ،ومن حيث الوضع الثقافي سعت السلطات الإستعمارية إلى جانب الغزو العسكري إلى

(1) مصطفى الأشرف ،الجزائر الأمة والمجتمع، مرجع سبق ذكره ،ص:144.

(2) مصطفى زايد، التنمية الإجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر(62-80) ،د.م.ج.ج.،1986،ص:105.

إيجاد مختلف السبل قصد إحداث غزو ثقافي فكري، من خلال إبعاد اللغة عن الإدارة ومنع استعمالها في المدارس ومعاهد التعليم كما حاول المستعمر نشر الدين المسيحي من خلال تبني تربية الأطفال في الجمعيات المسيحية ، وإغلاق المساجد واستبدالها بالكنائس والدير مما أدى إلى تفشي ظاهرة الأمية بين أفراد الشعب الجزائري ، «وأما القلة التي أتاحت لها التعليم والثقافة فلم تتجاوز نسبتها 5.1% من الرجال و2.6% من النساء»⁽¹⁾ « وما لاشك فيه أن خطة الإستعمار في الجزائر لم تكن تهدف إلى فرض سيطرة سياسية واقتصادية فحسب وإنما كانت تهدف إلى فرض سيطرة فكرية ثقافية ضمن تراثنا الفكري والروحي»⁽²⁾ ، فالثورة التي اندلعت نتيجة القمع والإستبداد الفرنسي كانت من أهم العوامل لحدوث التغيير، خصوصا بعد التحاق الرجال بالثورة مما اضطرت البنات ، الأم الزوجة التي تركت أسرتها من دون معيل إلى الخروج لمواجهة الحياة العامة سواء بالعمل المأجور، أو الإنضمام إلى صفوف المجاهدين ، وبما أن مشاركة المرأة الجزائرية في الكفاح ضد المستعمر جزء من المحيط العام الذي عرف تغيرات عميقة في تركيبته الإجتماعية بحيث اكتسبت المجاهدة بعض الحقوق فرضتها الظروف الإجتماعية والسياسية لتلك المرحلة فيما يتمثل الحقوق ، لم تكن حياة المجاهدات في المدينة، الجبل، السجن سهلة بل اعترضتها مشاكل عديدة سواء من جانب المجاهدين ، أو من جانب الإدارة الفرنسية ، ولقد كانت لهذه المشاركة نتائج متعددة على صعيد العلاقات بين النساء والرجال ، التي عرفت تغيرات جذرية في هذه المرحلة والتي أدت بدورها إلى تغيير في مكانة المرأة ووضعيتها داخل الأسرة ، وهذا ما يدل على أن التغيرات الإجتماعية والنفسية العميقة التي عرفتها الجزائر لم تكن نتيجة للإحتلال فقط ، وإنما هي أيضا نتيجة مقاومات التي خاضها الشعب الجزائري بنسائه ورجاله ضد الإحتلال .

فتأثير السياسة الإستعمارية لم ينحصر في المدة التي وجد فيها الإحتلال ومسائل كثيرة توضح ذلك خاصة وأن الإستعمار لم يكن يهدف إلى إلغاء المؤسسات الجزائرية فقط بل كان يهدف إلى إلغاء جميع القيم المكونة للشخصية الجزائرية «ارتبط النزوح الريفي في الجزائر بفترة الإحتلال الفرنسي الذي إتخذ سياسة الإستيطان الذي يقوم على انتزاع أراضي الفلاحين الجزائريين، وبعد الإستقلال استمر النزوح الريفي»⁽³⁾ الذي أدى إلى اضطرابات أعمق من تلك التي كانت تحت الإستعمار ، حيث نزح بعد الإستقلال مئات الآلاف من القرويين نحو التجمعات السكانية في المدينة ، وشغلوا السكنات التي تركها المعمرون وأدى هذا التنقل للمواطنين إلى تحولات سوسولوجية لدرجة يهياً فيها للملاحظ أنه أمام عملية ميلاد لمجتمع جديد حسب ما يذهب إليه بعض الباحثين، وهذا

(1) مصطفى زايد، مرجع سبق ذكره ،ص:106.

(2) محمد السويدي، مرجع سبق ذكره ،ص:44.

(3) نفس المرجع السابق،ص:86.

ناجم عن السياسة التنموية التي تمثلت في "المخططات الكبرى" على سياسة تنمية الريف بتطبيق الثورة الزراعية وكذا بناء القرى الفلاحية، وتنمية المدن من خلال التركيز على التصنيع، خصوصا بعد سنة 1966م في المدن الكبرى، وهذا ما أدى إلى توفر عوامل الجذب لليد العاملة، وبالتالي ظهور حركة سكانية تمثلت في بروز ظاهرة الهجرة الداخلية وهذا ما أدى بدوره إلى الانتقال من الحرف التقليدية إلى القطاعات الصناعية الكبرى، بالإضافة إلى الزيادة الملحوظة في كثافة السكان، وظهور تقسيم عمل جديد، وقد أدى كل هذا إلى حدوث تغير على الجانب الأسري، فقد تغير شكل الأسرة الجزائرية الذي اتجه نحو شكل الأسرة النووية خصوصا في المناطق الحضرية. ومنه نجد أن البناء الذي كان سائدا والمتمثل في النمط الموسع وجد نفسه يتلاشى شيئا فشيئا تاركا المجال لنوع جديد من البناء وهو الأسرة النواتية، مما أدى إلى تقلص حجمها، فبعدما كانت العائلة الجزائرية ممتدة حيث يكثر فيها أفراد كبار السن، وتكثر فيها المراقبة أصبحت عائلة نووية (أسرة) تنقص فيها المراقبة ومن هذا « يلاحظ انتقال الضغط الجماعي داخل العائلة نحو الحرية الفردية »⁽¹⁾ مما خفف الأعباء على الأسرة الممتدة، خاصة مع المكانة الجديدة للأبناء الكبار الذين لهم القدرة على الكسب وتحمل مسؤولية أنفسهم المادية⁽²⁾ وكان لهذا العامل أيضا تأثيرا آخر في تعزيز سلطة الأم أمام ضعف سلطة الأب، وبدأ تدخل الأم في التسيير واضحا، إضافة إلى مشاركتها في اتخاذ القرارات المهمة مثل الزواج، الطلاق، شراء اللوازم.... وغيرها.

وهكذا فالثقافة الأبوية لم تعد نفسها ولم تعد غاية في حد ذاتها « فازدياد سلطة الأم في الحياة اليومية للأسرة يعتبر تلاشيا للثقافة الأبوية وتديلا في الأدوار »⁽³⁾ بالإضافة إلى أن « العلاقات الأسرية شهدت تغيرات على مستوى دور المرأة التي أصبحت من حقها الانتخاب والعمل والتعليم وتقلد المناصب السياسية »⁽⁴⁾ وفي نفس الوقت ظهر في المجتمع طرح إيديولوجي تحرري تبنته الحركات التحررية النسوية والتي كانت تهدف إلى تغيير مكانة المرأة الدونية بالمطالبة بالمساواة وترقية مكانة المرأة اجتماعيا واقتصاديا وحتى ثقافيا، مستندين إلى ازدياد مشاركتها في الإنتاج وفي الخدمات، كما أن انتشار التعليم لدى الجنسين وفي مختلف فئات المجتمع وشرائحه ساهم في رفع المستوى الثقافي العام ودرجة الوعي لدى المجتمع وبدأت الثقافة المحلية التي لا يمكن عزلها عن الثقافات العالمية أين تلعب وسائل الإعلام دور الوسيط وخاصة مع انتشار الوسائل والآلات العصرية

(1) Mostefa Boutefnouchet, Op.cit. , P:201.

(2)(3) Lahouari Addi, les mutations ..., op.cit.,p:13.

(4) محمد السويدي، مرجع سبق ذكره، ص:102.

(كالإعلام الآلي ،الهوائيات المقعرة ، وسائل الإعلام المختلفة) وما تحمله نحو ازدياد ميول المجتمع للتفتح على التعليم بصفة عامة ،وعلى المرأة وعملها بصفة خاصة ، وتغيير أساليب التنشئة المنتهجة إتجاه الأبناء من الجنسين وغيرها .

أدت كل هذه العوامل المشتركة إلى اعتراف المجتمع بالمرأة ككائن بشري له الحق في الحصول على المكانات والمراتب التي يحضى بها الرجل اجتماعيا ، وكذا بإمكانها القيام بأدوار أكثر فعالية في الحياة الإجتماعية ،ولكنه اعتراف حذر ،أو تقدير تتبعه سلوكات مناقضة له تمثلت في توجيه المرأة نحو مجالات محددة من العمل دون غيرها كالتعليم والإدارة والصحة والتي تعني "الداخل"نسبيا كما أنها مهن تتناسب وطبيعتها الأنثوية ،بهذا المعنى فإننا نتواجد أمام ثنائية تقليد/حدثاثة، وفي مجتمع لا تزال تسود فيه فكرة تحديد مجال تحرك المرأة لإعتبارات اجتماعية رمزية تقوم في أساسها على فكرة التميز الجنسي ، ومن ثم رفض كل عنصر خارجي ناجم عن تبني أي تغيير يمكن أن يشكل خطرا على الرمز الثقافي للمجتمع ،وهذا ما يدل على أن عمليات تحديث المجتمع لا تتوقف على البعد الإقتصادي والمادي أو دون أن ننفي أهمية التحولات السارية على هذين المستويين لكن دون أن يرافقها التغيير في المستوى الفكري أو الثقافي وهو ما يمكن أن يشكل عائقا أمام تحقيق تغيير حقيقي .

لكن مع ذلك لا يمكن أن نتجاهل بأن هناك انفتاح وإن كان نسبيا بفضل عمليات تحديث المجتمع الجزائري (التغيرات الإقتصادية) التي زادت من فرص إلتقاء الرجل والمرأة في فضاءات واحدة كالمدارس، الجامعات،العمل (المؤسسات الإقتصادية المختلفة ، مراكز الخدمات العمومية ...) وهو عامل يمكن أن يدل على التراجع النسبي للأفكار السابقة التي تميز المجتمع التقليدي ، وقد ساهمت في ذلك المدرسة (التعليم) الأسرة ، والمؤسسة . بالإضافة إلى تأثير الأزمة الإقتصادية على الأسرة ، فمنذ منتصف الثمانينات تقريبا وخلال التسعينات جعلتها تدفع بجميع أعضائها إلى البحث عن العمل ، فلم يعد دخلا واحدا يكفي لسد حاجياتها ،حتى الأم خرجت أيضا إلى العمل ، وأصبحت المرأة تشتترط مواصلة عملها بعد الزواج سعيا منها إلى توفير عناصر الراحة والرفاهية المادية لحياتها الزوجية المستقبلية وهو الإنطباع ذاته تقريبا الذي نجده عند بعض الشباب الذين يطمحون في أن تمارس زوجاتهم المستقبلية عملا مهنيا يساعده على تلبية حاجيات البيت طبعا دون أن ننسى الأبعاد الثقافية لذلك .

2.4 أهم مظاهر التغير في المجتمع الجزائري

1.2.4 تحولات البنية الأسرية في المجتمع الجزائري

تصدت الأسرة الجزائرية إلى مختلف أشكال التأثير المادي والمعنوي الذي مارسه الإستعمار بهدف إضعافها بما أنها مصدر الوحدة والتماسك ، ومع ذلك فقد تعرضت إلى تغيير نسبي في نظامها الإجتماعي والقيمي وبعد الإستقلال تعمقت التحولات وتواصل تحطيم البنيات الإجتماعية الريفية المقسمة تحت الإستعمار ، وهو ما يذهب إليه "الهوري عدي" ⁽¹⁾ معتبرا أن العائلة التقليدية الممتدة تحولت إلى أسرة موسعة تجمع في بيت واحد أسر نواتية متعددة ، أين تستمر القيم الأبوية في بيئة اجتماعية تتميز بالتبادل التجاري، التمدن ونظام الأجر، والنزوح الريفي ، وفقدت بذلك العائلة التقليدية انسجامها بسبب تقسيم مصادر الرزق ، بحيث أصبح أفرادها يتحصلون على مداخيل معينة ، مما جعل الوحدات النواتية المشكلة للأسرة الموسعة تحس بشيء من الإستقلالية والفردانية حيث بدت آثار التحولات الإقتصادية والتغيرات الحضرية على الأسرة بأنماطها المختلفة واضحة خلال العشرية الأخيرة ، فتغير نمط الأسرة من الموسع الذي تقلص مع الوقت فاسحا المجال لظهور نمط آخر جديد في البناء الإجتماعي، هو الأسرة النواتية أو الزوجية « خفف الأعباء على الأسرة الممتدة ، خاصة مع المكانة الجديدة للأبناء الذين لهم القدرة على الكسب وتحمل مسؤولية أنفسهم المادية » ⁽²⁾ فالوضع الإقتصادي العام كان له آثاره في انحلال تماسك الأسرة، لأن استقلالية الأفراد الإقتصادية سيكون لها على الأغلب إنعكاسات مهمة على إستقلالية الأفراد الإجتماعية وميلهم نحو الحرية وحق الإختيار بعيدا عن تدخل الأسرة ، ويذهب "مصطفى بوتقنوش" في الدراسة حول العائلة الجزائرية إلى اعتبار العامل الإقتصادي يتحكم بشكل واسع في الوضعية العائلية وبنيتها، وبمجرد ما يتجسد الإستقلال الإقتصادي في بيت جديد يحدث تغيير جذري في الوضعية العائلية ويكون تحررها أكيدا ⁽³⁾ وساعد هذا التغير على تقلص حجمها ، فبعدها كانت العائلة الجزائرية ممتدة حيث يكثر فيها أفراد كبار السن وتكثر فيها المراقبة أصبحت عائلة نووية(أسرة) تنقص فيها المراقبة ومن هنا نلاحظ انتقال الضغط الجماعي داخل العائلة نحو الحرية الفردية ، و رغم أن التحولات في البنية الأسرية تعد بطيئة في الريف الجزائري مقارنة مع

⁽¹⁾⁽²⁾ Lahouari Addi, op.cit.,p:13

⁽³⁾ مصطفى بوتقنوش، *العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة* ، مرجع سبق ذكره،ص: 222.

البيئة الحضرية للمجتمع الجزائري إلا أن « تنامي وتوسع الإتجاه العام للبنية الأسرية في الجزائر نحو الأسرة النووية ولا يعني أبدا أنها تمثل العصرية والتطور بقدر ما هي انفجار وتوالد الأسرة الممتدة (...) فالأسرة النووية لم تتقطع في تفكيرها عن الأنماط والعادات الجزائرية في التضامن والإلتحام والتماسك الإجتماعي»⁽¹⁾ .

الذي حدث في البناء الأسري ،هو تغير في الحجم وليس في الجوهر ، بناء على عملية التأثير المتبادل بين وحدة الأسرة والمجتمع الذي يؤدي بدوره إلى تغيير القيم والمعايير المعتمدة من جانبها بمعنى أنه على المجتمع أن يتحمل جزءا من مسؤوليته بإعادة النظر في بنائه القيمي والأسري وكل ما يترتب عن ذلك من تأثيرات أساسية وجانبية ، فما يحدث الآن ما هو إلا انتقال من نمط موسع إلى نمط نووي ، « فالتحولات السريعة التي عرفتها العائلة الجزائرية كانت بمثابة الصدمة على مستوى الذهنيات ،انفجرت التقاليد ، تغير معنى الإحترام أخذت أشكال العلاقات في تغيير بين الكبار والصغار ، بين النساء والرجال ، بين الشباب والشيخوخة (...) سواء داخل العائلة أو خارجها»⁽²⁾ ، فبعدما تغير نمط المعيشة وتغيرت وظائف الأفراد وعلاقاتهم ببعض البعض، تغيرت بعض العادات «حتى الأوساط الريفية الوفية لتقاليدها دخلتها عناصر قوية بدأت تحطم بنيتها العائلية»⁽³⁾ سواء ذلك بالريف أو بالحضر .

كما تغيرت مكانة كل فرد في الأسرة بما في ذلك الزوجة ،مما وسع من سلطتها أمام تلاميذ وضعف سلطة الأب، وأصبح مركز الأم في الأسرة واضحا يمنحها السلطة الكافية ، وحق إتخاذ القرار ، وتسيير شؤون الأسرة في كافة النواحي بتحملها لكل أنواع المسؤوليات داخل الأسرة و خارجها وزيادة مشاركتها في كافة القطاعات وتدخلها في كل المسائل التي تعني بتنظيم أسرتها ، مثل الزواج، الطلاق، تعدد الزوجات ... الخ، وهكذا لم تعد السلطة الأبوية بما تحمله من قيم ثقافية واجتماعية غاية في حد ذاتها .

لكن رغم إتجاه الأفراد نحو الفردانية واهتمامهم المتزايد بكل ما هو جديد ومعاصر ، موازاة مع بناء الأسرة المتغيرة « فالفرد ما زال يعيش تحت الضغط بين الظروف السوسيوولوجية للفردانية والأسرة النواتية أين يمكنه الحصول على أجر وسكن مستقل في الوسط الحضري ، وبين خياله

(1) طاهر حسين، تحولات البنية الأسرية في الجزائر، رسالة الأسرة، مجلة تصدر عن الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، العدد صفر، جانفي، 2004، الجزائر، ص: 14.

(2) نفس المرجع : ص: 17.

(3) Mostefa Boutefnouchet , Op.cit., P:43.

الإجتماعي المطبوع بالثقافة الأبوية والتعصب للنسب»⁽¹⁾ فحاجة الأفراد إلى الإنسجام مع الواقع الإجتماعي المعاصر يتطلب ضرورة تكيف الأفراد مع كل ما هو حديث وعصري ، وذلك يفرض بدوره استقلاليتهم وتخليهم عن بعض القيم والعادات الموروثة مع تمسكهم بكل ما هو أصيل في ظل مسابرتهم لكل ما هو جديد تماشيا مع التحولات الحاصلة في البناء الإجتماعي حيث « تبرز أهمية التغيير الثقافي في عملية التنمية بمعناها الإجتماعي الواسع ، الذي يضع إلى جانب المفهوم الإقتصادي الموارد والطاقت الروحية والأخلاقية والثقافية ، وهي الطاقات المحركة لقوى التغيير إذ كلما تعمقت جذور التغيير الثقافي إلى الأدوار والوظائف اتسعت أبعاده إلى أنماط وأشكال و مظاهر في العلاقات الإجتماعية استطاع أن يكون أداة فعالة للتطور والتقدم»⁽²⁾ .

وبقي أن نشير في الأخير إلى محدد هام أثناء الحديث عن بنية الأسرة الجزائرية ، ويتمثل في نمط السكن الذي كثيرا ما كان عاملا مهما في الأشكال التي تأخذها الأسرة ، حيث « بلغ عدد العائلات الجزائرية (3.2 مليون) عائلة خلال إحصاء سنة 1987 ، وعدد الأسر نحو 4 ملايين أسرة ، وفي عام 1998 م بلغ عدد العائلات 4.5 مليون»⁽³⁾ .

العائلة الكبيرة من بين خمس عائلات تتشكل من أسرتين أو أكثر مما يفسر جزئيا ارتفاع معدل حجم العائلة الكبيرة⁽⁴⁾ أكثر من سبع أفراد أما بالنسبة لنوعية السكن المنتشر في المدن و الأرياف ، نلاحظ أن الوسط الريفي عرف بعض التطور في نمط السكن من حيث الهندسة المعمارية ،(فيلا مساكن فردية وتقليدية) بنسبة 91.43%⁽⁵⁾، لكنه لا يزال يحافظ على خصائصه الإجتماعية خاصة كبر مساحة و عدد الغرف ،لتشمل أكبر من أفراد الأسرة،وتضمن عدم استقلاليتهم السكنية، في حين نمط العمارات وهو النمط السائد عالميا وتعمل به الجزائر كغيرها من الدول ، فهو يبدا أكثر في المدن تماشيا مع متطلبات التحضر والعصرية ، ففي إحصاء لسنة 1696 أثبت أنه منذ 1987 النمط الأكثر انتشارا في المدن هو العمارات حيث ارتفعت ارتفاعا محسوسا بين سنتي 1987-1995 وذلك بنسبة 8.21 % في حين تراجع السكن التقليدي لنفس الفترة بنسبة 2.9% ، لكن هل يتوافق بناء الشقق والعمارات وبنية الأسرة الجزائرية ؟.

لاشك أن المتأمل في هذا يدرك أنه لا علاقة بين طبيعة المسكن وطبيعة الأسرة الجزائرية ، إذ لا يزال عدد كبير من الأفراد أو الأسر النواتية يسكن شقة واحدة مما أدى إلى الكثير من

(1) Ibid. ,p:76.

(2) Lahouari Addi , op.cit.,p:17-18.

(3) محمد السويدي، مرجع سبق ذكره، ص:42.

(4) طاهر حسين، مرجع سبق ذكره ،ص:12.

(5) ONS, collection N°224.1995.P:01.

الصراعات والمشاكل و الإنحراف وتشرد الأطفال ، فوجود أسر عديدة في مسكن واحد لا يعني أنه برغبة منهم إذ أكدت العديد من الدراسات أن الأزواج الجدد خاصة الشباب منهم ، يتطلع للإقامة في منازل مستقلة عن الأهل ، وهكذا يبدو أن السياسة الإسكانية في الجزائر لم تلبى بعد حاجة الأفراد السكنية في ظلّ الرغبة المتزايدة في الحصول على سكنات خاصة لكل فرد ، وهو ما يفسر تأخر سن الزواج بسبب الأزمة الاقتصادية المزوجة البطالة وأزمة السكن .

2.2.4 تغير العلاقات الداخلية في الأسرة المعاصرة

تحدد العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة المتغيرة ، بناء على تغير بعض مظاهر السلطة « بعد أن كانت السلطة داخل العائلة سلطة أبوية فإنها الآن أخذت بإتجاه السلطة الديمقراطية المشتركة ، حيث يشارك الزوج والزوجة والأولاد في أخذ القرارات التي تهتم العائلة وعلى ما يبدو فإن المستوى الثقافي للزوجين ذو تأثير كبير على إسهام الزوجة في إدارة شؤون العائلة ⁽¹⁾ إذ يظل المستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة الجزائرية المعاصرة له تأثير كبير في إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين ، لاسيما فيما يتعلق برئاسة الأسرة ، حيث يلعب عنصر الكفاءة بين الجنسين عاملا حاسما وفعالا في تغير العلاقات الاجتماعية والمحافظة على انسجام الأسرة واستقرارها بهدف ترقيتها من خلال ما يؤديه من أدوار ذلك ولأن طبيعة الأسرة تركز على العلاقة الزوجية ، ونجاح الأسرة أو فشلها يتوقف على مدى تفاهم الزوجين وفي مدى استقرار العلاقة بينهما ، وفي مقدرة كل منهما على رئاسة الأسرة ، حيث نلمح أن غالبية الأزواج خاصة في الفئات الحضرية « يؤكدون مشاركة زوجاتهم لهم في رئاسة الأسرة حتى وإن كانت الزوجة غير عاملة ، وهذا يرجع إلى ارتفاع مستواهم الثقافي وتغير نظرتهم إلى الحياة » ⁽²⁾ وهو ما لا تفرسه وتقره عادة القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري ، خاصة في المجتمعات الريفية أين يسود فيها النظام التقليدي والذي يمنح حق الرئاسة المطلقة للأسرة باعتبار أن ذلك شيئا منطقيا ، وهذا ما نلمحه وبصورة كبيرة لدى هذه المجتمعات نتيجة انخفاض المستوى الثقافي أحيانا أين تتواجد نسبة ضئيلة من الزوجات العاملات وباقي الزوجات يعتمد على أزواجهن فيما يتعلق بإعالة أسرهن وبالتالي فإن قرار الأسرة مرتبط أساسا في الفئات الحضرية أو الريفية سواء كانت الزوجة عاملة أو غير عاملة بالقيم والتقاليد المتعارف عليها اجتماعيا والتي تمنح الرجل الرئاسة المطلقة للأسرة مع

(1) محمد عبد الهادي دكلة وآخرون ، **المجتمع الريفي**، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، 1979، ص: 194.

(2) خيري خليل الجميلي، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1993، ص: 58.

منح الزوجات حق اتخاذ القرار في غالبية الأسر ، من أجل الحفاظ على وحدة الأسرة وبقائها . أما بالنسبة للعلاقات بين الزوجين فقد أدى التحضر إلى تغير نسبي في مكانة ودور كل من الزوج والزوجة، وأصبح لكل منهما إمكانية القيام ببعض أنشطة الآخر « (1)، لكن وضع الزوجة في بيتها من حيث قيامها بواجباتها الأسرية لم يتغير من ناحية احترام الزوج وطاقته وخدمته، لكن انفراد الزوجين في مسكن واحد ، ضاعف من فرص التعاون بينهما ، حيث أخذ اهتمام الزوج بالزوجة يظهر حديثا ، ولم تعد العلاقة التي تربط بالزوجين تتسم بالبرودة واللامبالاة ، وإصدار الأوامر والتنفيذ فقط، لكن مع انتقال الأسرة عن المسكن الكبير أو العائلي ازدادت فرص إظهار الحب والمودة والإحترام المتبادل بوجودهما منفردين لعدم تدخل العائلة أو الأهل في حياة الزوجين الأسرية ، ذلك ما دفع بالكثير من الأزواج إلى أنهم يقفون اليوم في صف زوجاتهم إذ ما شبَّ خلاف في الأسرة خاصة بين الزوجة وأم الزوج "الحماة"حفاظا منه على استقرار بيت الزوجية التي أسسها بنفسه، والذي أصبح اليوم ظاهرة بادية على العيان من أن الأزواج أصبحوا ينقادون إلى زوجاتهم ، لكن هذا لا يمنع من وقوع صراعات داخل الأسرة بين الزوج والزوجة ، إذ تشكل اليوم الخلافات الأسرية بين الزوجين نسبة مرتفعة عما كانت عليه في الماضي مما جعل نسبة الطلاق في تزايد مستمر .

كما تغير مركز كل من الزوج والزوجة نتيجة لتغير الأساس الإقتصادي الذي تقوم عليه الأسرة خاصة بعد أن أصبح من الممكن للزوجة أن تصبح مستقلة اقتصاديا عن الرجل وبالتالي مكنها من المساهمة في إعالة الأسرة ماديا وتحقيق متطلبات أفرادها داخليا وخارجيا فهي إلى جانب تحملها لمسؤولية تربية الأولاد وتنشئتهم فهي لا تزال اليوم وفي ظل ممارستها لمهنة تتحمل مسؤولية تسيير شؤون بيتها والعناية بأطفالها إلى جانب ما تقوم به من وظائف خارج المنزل ، لذا فإننا « لا نستطيع أن ننكر أن العلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت في الصراع بين الزوجين على السيادة ، والميزانية و الإدخار معاملة الأطفال وإن كانت نتائج ذلك تختلف من فئة لأخرى ويعكس هذا الإختلاف المستويات الإقتصادية والثقافية والميول الشخصية» (2).

أما العلاقات الوالدية فقد أدى تغير الأسرة واستقلالها عن العائلة الكبيرة ، وذلك في ظل اشتراك الزوجين والأولاد في السلطة التي أصبحت تسيير في إتجاه « الديمقراطية في معاملة الأبناء داخل الأسرة النووية وظهر التشاور محل صفة الأمر من الآباء للأبناء ، و أصبحت سلطة الأب أقل بالنسبة لسلوكيات الإبن ، ومنحت الفتاة قدرا من التحرر للتصرف في شؤونها الخاصة في حدود

(1) عبد الرؤوف الضبع، علم الإجتماع العائلي، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003، ص:159.

(2) خيرى خليل الجميلي، الإتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة ، مرجع سبق ذكره، ص:62.

السلطة الأبوية»⁽¹⁾ وأصبح للأبناء حق إتخاذ القرارات التي تهم الأسرة ، وبارتفاع المستوى الثقافي للزوجين زادت صلة الأولاد بوالديهم المباشرين ، وأصبح الوالد مثلا بالنسبة لابنه أبا بيولوجيا وسوسولوجيا في نفس الوقت ومع أن أهداف التدريب الإجتماعي لم تختلف كثيرا عن ذي قبل خصوصا في التأكيد على الإحترام والطاعة للوالدين ، ولكبار السن عامة ، إلا أن قيم التربية وقيم السلوك التي تغرس في الأطفال تتغير وتحل محلها قيم تحمل طابع الفردية «⁽²⁾ بحيث أصبح للأبناء مكانة بارزة لكل شخصيته المتميزة بما يتناسب ميوله .أما في مجال علاقات الإخوة فقد تغيرت بشكل نسبي علاقة الأخ الأصغر بأخيه الأكبر ولم تعد كما كانت عليه من ممارسة الأخ سلطته على أخته وهذا ليس بصفة عامة، لأن لعامل السن والجنس دور مهم في جعل العلاقة التي تربط بين أفراد الأسرة يسودها الإحترام المتبادل بين فئات السن المختلفة فالمطلوب من الأخ الأصغر أن يحترم الأخ الأكبر ، كما يجب على الإناث طاعة واحترام أخواتهم من الذكور و التي تزداد قيمتهم وأهميتهم عند زواج البنت ودخولها في علاقات اجتماعية جديدة مع أسرة الزوج ، إذ تزداد علاقة البنت وتتوطد علاقتها الإجتماعية بإخواتها الذكور ، باعتبارهم مركز الحماية فهم أقرب الأفراد إليها ، وهم بمثابة السند الذي تتوكأ عليه البنت ، إذا ما شبَّ بينها وبين زوجها خلاف أو بينها وبين أسرة الزوج ، فهي تحمى بهم بعد زواجها ،لتحتل مركزا محترما عند أقارب زوجها وأسرته.

3.2.4 الزواج في المجتمع الجزائري الحديث

عرف نظام الزواج في الأسرة الجزائرية تغيرات كثيرة ، عما كان عليه قبل الإستقلال وسنوات تلتها وخاصة في الأسر النووية، حيث أصبح يقوم على أساس عائلي أو حر حيث يتم الأول باختيار من الأهل ثم تعطى للشباب والشابة فرصة للتعارف ، أو يتعارف المعنيان أولا ثم يعطيان فرصة القبول أو الرفض للوالدين ، أما الأساس الثاني للزواج فيتم باختيار من الطرفين من خلال فرص اللقاء المتاحة سواء في العمل أو الدراسة وأحيانا حتى من خلال بعض الأماكن والمساحات العمومية المشتركة ولا يجدان معارضة من الوالدين « فالحديث عن الزواج كان بمثابة خرق لمبدأ من مبادئ الإحترام و الإحتشام من الأبناء اتجاه الأولياء ، أما في العائلة الحديثة ، نجد نوع من الحرية حلت بين الآباء و الأبناء في مناقشة المواضيع كاختيار شريك أو شريكة الحياة »⁽³⁾.وقد

(1) عبد الرؤوف الضبع، مرجع سبق ذكره، ص:160 .

(2) محمد عاطف غيث، دراسات في علم الإجتماع القروي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1997، ص:169.

(3) Mostefa Boutefnouchet , Op.cit., P:221.

أثبت العديد من الباحثين أن أسلوب الزواج قد تغير بفعل عوامل عديدة منها ارتفاع المستوى التعليمي للأفراد، إتساع فرص الإحتكاك المباشر في العمل الجامعة، الشارع، وسائل الإعلام، تنوع وسائل الإتصال ، حيث تؤدي هذه العوامل المشتركة إلى أن يصبح الزواج مسألة تعني الشريكين بالدرجة الأولى إذ ما يتم التعارف بينهما قبل الزواج ، مع الأخذ بعين الإعتبار بعض المعايير التي يحبذها الوالدين والمحيط الإجتماعي ، حتى لا يقع في صدام معهم فالإختيار للزواج لم يعد يتم بالطريقة القديمة فهذا يكون أحيانا « مصدر لتوترات عائلية شديدة ،هذه التوترات تترجم آمال أجيال جديدة للعيش وفق نماذج جديدة ووفق مصالح غير تلك التي سادت استراتيجيات الحقوق الزوجية عند العائلة الكبيرة التقليدية ،فزواج الأقارب تجاوزته الأحداث ، واختيار الزوج تجاوز حدود العائلة»⁽¹⁾ إلا أن العادات والحفلات المصاحبة للزواج قد حافظت عموما على أشكالها التقليدية .

كما أصبحت الأسر تشجع بدورها الأبناء وخاصة الفتيات على مواصلة الدراسة وترفض زواجهن المبكر لأنه يعيقهن على ذلك ، كما تفضل هذه الأسر إنفصال إبنها بعد زواجه بسكن مستقل ،أين تتمتع الزوجة الجديدة بحياتها بعيدة عن سلطة الحماية، وتصبح المسؤولة الأولى والوحيدة عن شؤونها المنزلية وتتلقى أحيانا المساعدة من طرف زوجها الذي تحرر هو الآخر من سلطة الأهل والقيود الإجتماعية المختلفة التي تفرضها العادات والتقاليد ويتمتع بحرية الشخصية ليحقق من خلال طموحاته ومشاريعه ومن ثم نجده يسعى لتأسيس أسرة مصغرة تتسع له ولأولاده بعيدا عن الأهل .

كما يسعى الفرد من خلال الزواج أيضا إلى المحافظة على المكانة الإجتماعية التي يحتلها في التنظيم أو يسعى لتحسينها من خلال الإرتباط بزوجة ذات مكانة مرموقة أو مستوى تعليمي عال أو وظيفة مهمة كما يفضل بعض الشباب الزواج من فتاة عاملة حتى تشاركه ماديا في تحمل أعباء الأسرة»⁽²⁾، ولعل هذه الخاصية الأخيرة هي ناتجة عن الوضعية المزرية التي تعيشها الأسرة الجزائرية والتي تجعل دخل الزوج لوحده لا يكفي .

وباختصار فإن نظام الزواج في الأسرة الجزائرية عرف تغيرات كثيرة نتيجة حتمية للعوامل التي سبق ذكرها ، لكن في نفس الوقت نجد عدة آثار وانعكاسات لهذه التغيرات كبروز ظاهرة الزواج المتأخر والعنوسة النهائية ، الطلاق، ومدى انتكاساتهم على تطور الأسرة .

⁽¹⁾Mouhamed Kouidri, "le mariage ", la lettre du CENEAP,n°11, Op.cit , P:2.

⁽²⁾ سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، مرجع سبق ذكره ، ص:217.

3.4 مظاهر تغير المكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية

1.3.4 تغير مكانة و دور المرأة في الأسرة و المجتمع

رأينا سابقا كيف كان لمرحلتى الإحتلال والثورة تأثيرا على الوضعيات الإجتماعية على العائلة وعلى المرأة، وهذا لا ينطبق فقط على الجزائر وإنما على كل البلدان العربية التي مرت بنفس المراحل، حيث كانت الثورات التحريرية من المستعمر في البلدان العربية البوابة التي فتحت مصراعيها للمرأة لإثبات وجودها إذ سمحت لها بالخروج والخوض في مجال جديد عليها، حيث استطاعت أن تتال وتسترجع « كامل حقوقها بفضل مساهمتها القوية ومشاركتها الفعالة في كفاح شعبها طوال سنوات حرب التحرير التي استمرت سبع سنوات ونصف (1954-1962) ضد الإحتلال الفرنسي وقدمت الكثير من التضحيات والشهيدات في ميادين الشرف»⁽¹⁾ لذا كان لعامل الثورة دور كبير في إخراج المرأة الجزائرية عن عزلتها ومن الوضع الذي كانت تعيشه كربة بيت وخادمة مطيعة للزوج تقوم بجميع الأعمال المنزلية من طبخ وغسل وكنس إضافة إلى وقوفها بجانب زوجها في كل أعماله، وهذا راجع إلى تشبع المرأة الجزائرية بمبادئ الوطنية أثناء الثورة التحريرية والتي استشعرتها من خلال التنشئة داخل العائلة الجزائرية، وكذا حصولها على نوع الثقافة العلمية خاصة في المدن الكبرى « أين كان الإحتكاك المباشر مع المجتمع الأوروبي قد اكتسبت نوع من الحرية خلال خروجها للتعليم، وكذا العمل إذا اقتضت الضرورة سواء في بيوت الإحتلال أو في المستشفيات والمدارس، ومنه فإن هذه الحرية سمحت لها بإتخاذ مواقف خاصة بشخصيتها ومبادئها وأكسبتها وعيا وإحساسا بواجبها إتجاه أمنها، ومنه المشاركة في الثورة التحريرية»⁽²⁾ وهذا ما أحدث ثورة غير مباشرة داخل البناء الأسري الجزائري فإذا نظرنا إلى عادات وتقاليد العائلة الواحدة، فالأب الذي كان يتحكم في كل الأمور المتعلقة بأفراد العائلة يتنازل ويسمح لإبنته الإلتحاق بالثورة، وبدل الخوف من العار، أصبح يخاف من أن يلقي عليها القبض أو تموت، فقد أحدثت الثورة تغيرات سواء في ذهن الفتيات أو في ذهن الآباء، فهذه الفئة من الفتيات لعبت دورا هاما في الحرب التحريرية التي أفرزت أدوارا ومجالات جديدة للمرأة في المجتمع الجزائري، وبذلك أحدثت قطيعة بين الفتاة التقليدية والفتاة المجاهدة التي استطاعت أن تحطم كل القيود التي نسجت لها وتتحدى أعظم قوة في العالم.

من خلال ما سبق نستنتج أن المرأة الجزائرية أثناء مشاركتها في الثورة التحريرية وضعت أسسا

(1) إبراهيم العسكري، *لمحات من مسيرة الثورة التحريرية ودور القاعدة الشرفية*، دار البعث، الجزائر، 1992، ص 317-318.

(2) فاروق كويحل، مرجع سبق ذكره، ص: 94.

جديدة لمكانتها داخل البنية العائلية وبالتالي فقد أحدثت انتقالا ملموسا في مكانتها وأدوارها داخل البنية العائلية وبالتالي فقد أحدثت انتقالا ملموسا في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة ، وبذلك تجاوزت المبادئ الضيقة للتقاليد والعادات دون أن تحدث تصدعا في المبادئ الأساسية للتقاليد المبنية على الشرف والعفة وبالتالي الحفاظ على بعدها الديني.

أما بعد الإستقلال فقد كان لعملية النزوح الريفي أثر كبير في تغيير وضع المرأة نتيجة تغير شكل الأسرة من ممتدة إلى نواة مما كان له أثر بالغ الأهمية في تقليص حجم الأسرة الذي تطلب شكل جديد للسلطة الأبوية إلى سلطة مشتركة بين الزوجين مما رفع من قيمة المرأة فتغير دورها من ربة بيت إلى المسؤولة الثانية بعد الرجل ، وأصبحت تتمتع بحرية الرأي والتشاور والإختيار في ظل قوامة الرجل حسب ديننا الحنيف، وذلك بتكليف الرجل واجب صيانة المرأة وحماية حقوقها «ورعايتها والإنفاق عليها وأبنائها وبناتها ،وهو مطالب بحسن معاملتها وإشراكها في القرارات المنزلية، وهي لها الحق في اختيار زوجها، ولها الحق في أخذ المهر لقوله تعالى « وآتوا النساء صدقاتهن نحلة » وهذه القوامة هي القيادة والرئاسة وهي كما يقرر علماء الإجتماع أحد الضروريات الإجتماعية داخل أي جماعة اجتماعية «⁽¹⁾ كما كان لعامل التصنيع أثر كبير في خروج المرأة إلى العمل ،و بفضل التعليم الإجباري المجاني الذي فرضته الدولة الجزائرية على جميع أبنائها على اختلاف الجنس من ذكر وأنثى ، واستنادا على بعض النصوص و القوانين المؤيدة للمساواة بين الجنسين في الفرص التعليمية ،وعليه فقد نصت المادة 42 من دستور الجمهورية الجزائرية بخصوص حقوق المرأة سنة 1976 ما يلي : « يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية » بحيث « يكفل الدستور الجزائري المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تفرقة أو تمييز من أي نوع كان وهكذا ،فمن الناحية السياسية يحق للمرأة الإنتخاب والترشح للمناصب السياسية مثلها في ذلك مثل الرجل سواء تعلق الأمر بالدستور أو بقانون الإنتخابات و كذلك الشأن بالنسبة للتعليم والعمل والضمان الإجتماعي والخدمات الصحية والإجتماعية المختلفة فلا يقبل القانون الجزائري أي نوع من التمييز على أي أساس كان «⁽²⁾ وقد سمح هذا الوضع المبدئي للمرأة بأن تتبوأ مكان الصدارة في عدة قطاعات مرموقة مثل التعليم والصحة والعدالة والمالية ...الخ. حيث أصبحت المرأة اليوم واعية تطالب بكامل حقوقها الأسرية والإجتماعية فكان لتوعيتها عاملا مساهما وإيجابيا في خروجها من قيود الجهل والأمية ،لتدرك مالها من حقوق وما عليها من واجبات نحو نفسها ونحو الأسرة والمجتمع، كقيامها بواجب الطاعة وحصولها على حق العمل والتعليم ، مما غير ذلك من مكانتها

(1) عبد الفتاح مرسي، البناء الإجتماعي للأسرة، المكتب العلمي للنشر والتوزيع،الإسكندرية،1998،ص: 70.

(2) عاشور فني،ترقية المرأة في الجزائر،رسالة الأسرة،العدد صفر،جانفي 2004، مرجع سبق ذكره ،ص:35.

وزاد من قيمتها كفرد اجتماعي ، كما كان خروجها للعمل دافعا قويا في تحملها لروح المسؤولية ومنحها حرية الرأي والتعبير وحق التملك والتصرف في قضاياها واقتسامها الأدوار والوظائف ومختلف الأعمال إلى جانب مشاركتها في السلطة مع زوجها وأبنائها في إدارة شؤون المنزل ورعاية الأولاد ،وحسن إتخاذ القرار من أجل استقرار الأسرة وتماسك العلاقات بداخلها وذلك لإشتغالها في مختلف الوظائف الإدارية والتعليمية كمربية وعاملة وكسيدة مجتمع .أما اليوم ونظرا لتغير الأوضاع الإجتماعية والتحولت السارية في البناء الإجتماعي أصبحت المرأة بفضل وعيها ونضالها المستمر شأنها شأن الرجل تقوم بمختلف الوظائف وتحتل أعلى المناصب على اختلاف المستويات وتعدد المكانات الأسرية والإجتماعية، وهي بفضل ما حقته من انتصارات وما نالته من مراكز ،أصبحت قضاياها مجال للنقاش نظرا لأهميتها ووزنها في المجتمع ، حيث تناول العديد من الباحثين قضايا المرأة والمختصين الإجتماعيين والمفكرين على تعدد النواحي و التي أصبحت تمثل الرابط بين المجتمعات القديمة والحديثة وتشغل موضع حساس باعتبارها موضع اهتمام في كل المجتمعات على اختلاف عاداتها ونظمها وتقاليدها وأعرافها وقوانينها السائدة في البناء الإجتماعي ، وعلى العموم فإن مكانة المرأة ما فتأت تتحسن من فترة لأخرى ابتداء من الثورة التحريرية التي كانت ثورة على الجهل أيضا والتسلط والخضوع،إلى التحاقها بالتعليم والعمل ثم إتاحة فرص الإختيار للزواج وغيرها،وإن كانت نسبية،كل هذه التغيرات أدت إلى تغيير المكانة الإجتماعية للمرأة حيث أصبحت تحتل مكانة أرقى وأكثر احتراما مما كانت عليه في الأسرة والمجتمع ،وفي الحقيقة فإن هذه المكانة ليست خاصة بالمرأة العاملة فقط بل استقادت منها المرأة الماكثة في البيت، ومنه نجد أن التغير الذي عرفه المجتمع أثر بصفة مباشرة على وضعية المرأة ،فقد تغيرت المكانة التي تحتلها المرأة والزوجة في السلم التراتبي للأسرة الجزائرية فلم تعد ذلك المخلوق الضعيف نفسيا وبدنيا والمعزول اجتماعيا و على العكس تماما من هذا . أصبحت المرأة اليوم تمارس أدوارا اجتماعية أكثر أهمية وكل هذا لم تتمكن منه إلا بعد تعليمها ودخولها إلى المدارس .

2.3.4 تطور الوضع التعليمي المرأة الجزائرية

يمكن إبراز مظاهر النهوض بالمكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية من خلال وضعها التعليمي،وتطور التشريعات و القوانين المرتبطة بها،حيث يعتبر التعليم كمجال للعلم والمعرفة من أهم العوامل التي أخرجت المرأة من نظام القيم التقليدي وفتح أمامها آفاقا جديدة غير التي كانت تعيشها مسبقا ، فالتعليم يعتبر أمرا أساسيا لتكوين المرأة ،تدرج بخطى بطيئة وواجه عدة مواجهات ، حيث بدأ التعليم الإبتدائي للمرأة و الذي كان مقبولا إلا أن التعليم الثانوي والعالي لم تحصل عليه إلا بعد اجتياز عدة صعوبات كانت قائمة «على فكرة سائدة وقائلة أن تعليم الفتاة غير ضروري بل ينظر إليه حسب العقلية الرجعية كحاجة ثانوية في حياة الفتاة بإعتبار أن مآلها البيت وأن زوجها

هو القائم عليها إذا التعلّم أمر شكلي»⁽¹⁾، بالإضافة إلى القيم التقليدية خصوصا في الريف والتي تجعل خروج المرأة من المنزل إلى أماكن التعليم والعمل أمر غير لائق ويتعارض مع حرمة الأسرة وشرفها، لكن التعليم مكّن المرأة من خروجها عن عزلتها ومن سيطرة نظام القيم التقليدي، بحيث تمكنت المرأة الجزائرية في الكثير من المناطق الريفية والحضرية من تجاوز وضعيتها التقليدية باعتبارها لآفاق مستقبلية جديدة غير التي كانت تعيشها في عهد الإحتلال ، فالتعليم هو بمثابة القاعدة النموذجية التي هيأت المرأة لإعادة تشكيل شخصيتها و الإرتقاء بمنزلتها باحتلالها مناصب عمل ملائمة لم تشغلها من قبل وبسموها الفكري وتغير نظرتها للحياة وبتفتحها على مختلف الميادين الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والدينية والقانونية والثقافية ، أصبحت قادرة على التصرف في قضاياها وفي تسيير شؤونها الشخصية دون اللجوء إلى الأب أو الزوج، بعدما كانت محرومة من كثير من الحقوق لاسيما حق مواصلة التعليم و إتخاذ القرارات ، فالفتاة التي اقتحمت ميدان التعلّم بقوة لم تكنف بالمستويات التعليمية المنخفضة بل تابعت دراستها المتخصصة والعليا وحققت التفوق فيه في كثير من التخصصات .

لتطور الوضع التعليمي للمرأة، أولت الجزائر اهتماما بالغا للتعليم و يتجلى ذلك من خلال مجانيته و ديموقراطيته وكذا إلزاميته في المراحل الدراسية الأولى، بالإضافة إلى المساواة بين الجنسين في طلبه، وقد مكنت هذه الجهود المعتمدة من رفع نسبة تدرّس الإناث في التعليم. فإذا رجعنا إلى نسب الفتيات الملتحقات بالمدرسة في مرحلة الإستقلال نجدها في تزايد مستمر من سنة لأخرى ، فبعدما كان في الأول يتم تفضيل تعلم الذكور على الإناث خاصة في الأرياف ولدى الأسر الفقيرة والنائية، ظهر مع مرور الوقت توجه عام لدى الأسر الجزائرية نحو تعليم الجنسين على حد سواء «فإذا أردنا المقارنة يمكن الرجوع إلى بداية مرحلة تطبيق السياسة التعليمية الوطنية في السبعينات حيث لم تكن نسبة مشاركة الفتيات في التعليم بطوريه الأول والثاني تتجاوز 37.35% في الموسم الدراسي 1970/1969 ثم ارتفعت إلى 41.64% في الموسم الدراسي 1990/1989 ، ووصلت إلى 46.65% في الموسم الدراسي 1999/1998، أما سنة 2002 فقد بلغت النسبة 46.98% أي أنها أصبحت تقارب النصف في حين كانت نسبة الفتيات في التعليم الأساسي لا تتجاوز الثلث إلا قليلا»⁽²⁾، و في سنة 2008 ارتفعت إلى نسبة 94.31% . أما بالنسبة للتعليم الجامعي لسنوات 1974 إلى 1979 فلم تتجاوز نسبة 24.61%⁽³⁾ .

(1) علياء شكري وآخرون ، *المرأة والمجتمع*، مرجع سبق ذكره ،ص: 45.

(2) المرأة الجزائرية على عتبة الألفية الجديدة، رسالة الأسرة، العدد واحد، مارس، 2004. مرجع سبق ذكره ،ص: 8.

(3) ONS, Op.cit.,P:30.

فإذا قارنا هذه النسب بالسنوات الأخيرة حيث تشير الإحصائيات أن نسبة الإناث في التعليم الثانوي تعدت نسبة الذكور وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم(02): الإناث كنسبة مئوية في إجمالي المسجلين في التعليم الثانوي لسنوات مختارة

السنوات	2000	2003	2005	2011	2012	2013	2014	2015
الإناث %	56.15	56.73	57.72	57.56	57.27	57.57	58.22	58.48

المصدر: من إعدادنا اعتمادا على : وزارة التربية الوطنية والديوان الوطني للإحصائيات

- O.N.S L'algérie en quelques chiffres,2003,2009,2013,2014

أن هذا الحضور المعبر للفتيات في جميع أطوار التعليم ليس فقط فهو نوعيا أيضا ويتضح ذلك من خلال نسبة النجاح في البكالوريا وهذا ما يؤكد الجدول التالي:

الجدول رقم (03): تطور نسبة النجاح في البكالوريا حسب الجنس للفترة (2000 - 2018)

السنوات	الذكور %	الإناث %	السنوات	الذكور %	الإناث %	السنوات	الذكور %	الإناث %
2000	41.18	58.82	2009	42.18	57.82	2014	38.33	61.67
2004	33.92	64.08	2010	35.77	64.73	2015	31.68	68.32
2006	37.40	62.86	2011	34.65	65.35	2016	33.79	66.21
2007	36.01	63.99	2012	34.62	65.38	2017	34.97	65.03
2008	33.00	67.00	2013	36.01	63.99	2018	34.71	65.29

المصدر: نقلا عن مصادر لوزارة التربية لسنة 2018.

من خلال هذه الأرقام يتبين تفوق الإناث : حيث حقق نسب نجاح عالية مقارنة بالذكور في العشر سنوات الأخيرة ، وهذا ما اعتبر في نظر المختصين مؤشرا قويا على تفوق الإناث دراسيا في ظاهرة فسرها أكاديميون بأنها نتيجة منطقية لما تظهره الفتيات من انضباط واجتهاد وتمسك بالمسار الدراسي .

فيما تذهب التفسيرات النفسية والاجتماعية لجملة من الأسباب والعوامل من بينها أن الشهادات الجامعية هي السبيل الأنجع للتخلص من القيود الاجتماعية، كونها تمنح الفتاة إستقلالية مالية تجعل الأسرة المحيط يغير معاملته لها وينقلها من مرتبة العبيء الى العنصر الفعال والمشارك في صناعة القرار .

بالإضافة إلى نظرة المجتمع الإيجابية للمرأة المثقفة خلقت دافعا قويا لها ،وجعلت الفتاة تثبت جدارتها بالتعليم والتفوق لتصبح فاعلة في المجتمع وينظر إليها بنظرة إيجابية ، كما تفكر بأن النجاح في الدراسة هو المخرج الوحيد الذي يضمن لها مكانة ومستقبل أفضل.

و لاننسى دور التنشئة الإجتماعية التي كانت عاملا ساعد الفتيات على التوفيق ، فإذا نظرنا إلى الدور الذي تلعبه الأسرة والتي أصبحت أكثر حرصا على تعليم البنات وعلى تشجيعها على النجاح ودعمها ماديا ومعنويا لمواصلة مشوارها الدراسي ، كما أن ثقة الأولياء التي أصبحت تزرع في الإناث أكثر من الذكور نظرا لطموحهن وكذا قدرة الأولياء على احتوائهن والسيطرة على سلوكياتهن عكس الذكور الذين لم يعد بإمكانهم التحكم فيه بالشكل اللازم، فالذكور يتميزون بسرعة الغضب وعدم الخضوع للأوامر والتصرف بطريقة سلبية مع الأباء بإعتبار أنه يسيطر عليهم أهاجيس الخروج للشارع والضجر من البقاء في البيت وتخصيص قدر من الوقت في الترفيه عن النفس وفي التجمعات الرياضية وغيرها...)

في المقابل تخصص البنات القسط الأكبر من يومها في المذاكرة والمراجعة ، ما جعل التفاوت بين الجنسين جدا واضح من خلال نتائج إمتحانات شهادة الباكلوريا. هذا التباين من حيث النتائج ستكون له تداعيات مستقبلا في عالم الشغل من خلال إتساع تواجد المرأة في مختلف المناصب كمناصب المسؤولية والقيادية والقطاعات التي تشترط الحصول على شهادات عليا.

يبقى التعليم القطاع الذي حققت فيه المرأة إنجازات عديدة لا ينكرها أحد والتي كانت وراء كل النجاحات التي حققتها المرأة في الجزائر، سواء لتحقيق ذاتها والطموح لإحتلال مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع، وفي نفس الوقت لتحقيق التقدم الاجتماعي والإقتصادي لأن التعليم من الناحية النفسية يمثل الحافز القوي للبنات من أجل مواصلة مشوار الحياة وتحقيق النجاح وإثبات القدرات الذاتية في المحيط الأسري المباشر أو المحيط الخارجي، ذلك ولأن المرأة المتعلمة تكون أقدر من غيرها على فهم المحيط الاجتماعي إذ يكون باستطاعتها توظيف التعليم والثقافة العلمية والدينية في التعامل مع الزوج وتبادل وجهات النظر حول مواضيع مختلفة واحترام رأي غيرها « وانتقاء الكتب والبرامج التلفزيونية والإذاعية لأبنائها ،وقراءة الرسائل التي تأتي إلى البيت أو قراءة وصفات الدواء .. »⁽¹⁾ ،وإذا كان واقع المرأة المعاش يتطلب المعرفة والحاجة إلى التعلم، فإن النصوص الشرعية قد ألحّت على ضرورة تعليم الجنسين لاسيما المرأة ، وذلك في العديد من النصوص والآيات القرآنية التي أكدت حق المرأة في طلب العلم والحث عليه ، وقد امتدح الرسول الكريم نساء الأنصار لحرصهن على العلم وإقبالهن على التفقه في الدين فقال : « نعم النساء نساء

(1) جمال معتوق ، صفحات مشرقة من الفكر التربوي عند المسلمين ، مرجع سبق ذكره ،ص: 133 .

الأنصار لم يمنعن الحياء أن يتقهن في الدين « رواه البخاري ، والتاريخ الإسلامي في عصور الإزدهار حافل بأسماء كثير من المسلمات النابغات في علوم القرآن والسنة والفقه واللغة والأدب والطب، وغير ذلك من العلوم والفنون.

فعملية غرس القيم والعادات و السلوكات السليمة في الأبناء جيل بعد جيل لم تتشأ من فراغ وإنما بتعليم المرأة تعاليم ديننا الحنيف وأخذها من العادات والقيم السوية ،بانقائها ما هو أصلح ونافع في حياة الأفراد الإجتماعية ، فالأم هي المدرسة الأولى لأبنائها وصدق الشاعر "حافظ إبراهيم" إذ قال :

الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعبا طيب الأعراق

" فكم من عظيم بنت عظامته امرأة " ، أو كما يقال : "وراء كل رجل عظيم امرأة " .

أما من الناحية الإقتصادية فإن مواصلة التعليم يضمن للفتاة تأهيلا يتيح لها إمكانية الدخول إلى سوق العمل بمؤهلات تعليمية رفيعة، كما يؤهلها ذلك لإحتلال وظائف ومناصب كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال فقط»⁽¹⁾.

3.3.4 تطور الوضع المهني للمرأة الجزائرية

يعتبر خروج المرأة إلى سوق العمل اليوم، من أهم مظاهر التغير ،والذي أصبح مقبولا لدى فئة كبيرة من المجتمع وضرورة ملحة لعملية التنمية الإجتماعية و الإقتصادية ،حيث « يكاد يجمع أغلب الباحثين على دور العمل في التعبير عن مكانة المرأة في المجتمع، فالمرأة العاملة حسبهم هي أكثر أهمية وأكثر امتيازات من المرأة الماكثة في البيت ،فعمل المرأة و مساهمتها في النشاط الإقتصادي و الحياة العامة أصبح أكثر من ضرورة بل حتمية لا بد منها »⁽²⁾.

فبعدها كان المال المقتضى من طرف البنات أو من طرف المرأة مالا محرّما وفكرة ركوبها الحافلة جد مرعبة ، نظرا للتخوف الشديد من أقوال الناس ،أصبح عمل المرأة اليوم ضرورة وفي بعض الأحيان ضرورة ملحة ،وإن كان ذلك في السنوات الماضية لا ينطبق إلا على النساء التي ليس في حياتهن رجل « فإن النساء من غير رجال أي العازبات أو المطلقات والأرامل يشكلن أكبر عدد العاملات (...) أما عن العازبات اللواتي تتراوح أعمارهن بين (20) و (29) سنة فهن يعملن في أغليبتهن في انتظار الزوج»⁽³⁾ و إن كان ذلك نسبيا في وقتنا الحالي نظرا لما طرأ من تغيرات على مجتمعنا في جميع الميادين .

(1) المرأة الجزائرية على عتبة الألفية الجديدة ، رسالة الأسرة ،مرجع سبق ذكره ، ص:10.

(2) بلقاسم الحاج، المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية،دراسة ميدانية وصفية تحليلية لأهم

مظاهر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري،دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع،الجزائر،2013،ص:90.

(3) Mahfoud bennoune, Op.cit.,P:99.

فبعدما أصبح عمل المرأة جدّ مقبول من طرف العائلة ، وذلك لتتكفل بنفسها ماديا ولتساعد عائلتها لم يكن مقبولا من طرف الأزواج ، فغالبا ما يشترط الزوج على خطيبته أو مباشرة بعد زواجها التوقف عن العمل « تشير إحصائيات 1979 على أن أكبر نسبة النساء العاملات يتراوح سنهن بين 20 و24 وابتداء من 24 سنة ،العمر المتوسط لزواج البنات تأخذ نسبة العاملات في الإنخفاض »⁽¹⁾ ما عدا بعض الإستثناءات نظرا للظروف المادية وبتفهم الزوج و عائلته ، أو النساء « اللواتي يجدن أنفسهن في ظروف ماديّة صعبة »⁽²⁾ كان هذا بالأمس القريب ،أما اليوم بسبب غلاء المعيشة وبرغبة من الأهل أو من الزوج ،ولتحسين المستوى المعيشي أصبحت أغلب النساء اللاتي باستطاعتهن العمل لا تتلقى صعوبات « (...) لسبب أو لآخر أصبح عمل المرأة جد مقبول من طرف الزوج »⁽³⁾ ،حيث نجد في بعض الأحيان الرجال (الأب،الزوج،الأخ) يقومون بتشجيع زوجاتهم وبناتهم وأخواتهم على العمل ،وفي بعض الأحيان يساعدونهم في البحث عن عمل ،سواء كان ذلك لتحقيق الذات أو من أجل مكانة اجتماعية أفضل تجعلهم يتباهون بها في محيطهم خاصة إذا كان العمل في مركز مرموق اجتماعيا ، فإذا كان ذلك التغير عائد إلى ضرورة اقتصادية بالدرجة الأولى فهو يعود كذلك إلى عوامل أخرى كارتفاع نسبة المتعلمات وبالتالي تشجيعهن للعمل ،إذ يرى هؤلاء أن العمل نهاية منطقية لمشوار علمي طويل،إضافة إلى طموحات المرأة التي «كونت لنفسها دور ومكانة عصرية بدافع التطور وبرغبة منها في نفس الوقت »⁽⁴⁾ حتى تتحصل على شكل من الحرية كان على المرأة أن تدرس وتكسب الشهادات اللازمة لتمارس الوظائف المختلفة ،وهكذا شيئا فشيئا تغير المجتمع الجزائري بتغير صورة المرأة « حيث خرجت من البيت لتدرس ثم لتعمل وتستفيد من أوقات فراغها (...) فإن عاد الزوج أو الإبن إلى البيت ولم يجدها يدخل ذلك في إطار الأمور العادية »⁽⁵⁾ .

فبفضل التكوين والعمل المأجور أصبحت النساء تتحمل أدوار خارجية كانت خاصة بالرجال فقط ، فتغيرت الأشياء واختفت العادات وتحطمت الكثير من المبادئ ،فلم تعد المرأة بحاجة في انتظار أن تصبح جدة ،حماة أو أرملة ليكون لها الحق في الخروج أو الإدلاء عن آرائها أو اتخاذ القرارات . فهي اليوم تمارس مهنا على درجة عالية من التقنية والأهمية ، ولها الحق في الترشح للانتخابات و تقلد مناصب قيادية وتنفيذية و تشريعية و المساهمة في اتخاذ و صنع القرار ، وهي

(1) Mahfoud bennoune, Op.cit.,P:90.

(2) Ibid. ,p:101.

(3) Ibid .,p:109.

(4) Mostefa Boutefnouchet, Op.cit. , P240.

(5)Ibid.,p:159.

مناصب لم تشغلها من قبل كانت حكرًا على الرجل، دون أن تتخلى عن تقاليدها وقيمها، وهذه الممارسة إنما تتم عن تطور في الذهنيات والعقليات التي أصبحت تنظر للمرأة كشريك في الإنتاج الإقتصادي والمعرفي، وأصبحت المرأة نفسها تحس باستقلالية ذاتية وحرية لم تكن تتمتع بها من قبل، مما هيا لها فرصة المشاركة في إتخاذ القرار، حتى وإن كان هذا يختلف باختلاف المناطق والمدن والأرياف، إلا أنه مرتبط خاصة بممارسة المرأة لعمل ذي أجر، وربما هذا ما يجعل الرجل ينظر إلى عمل المرأة بتحفظ لأنه قد يحد من سلطته في البيت ويمكن الزوجة من أن تعيد بنفسها تحديد الأدوار والمكانات التي حدّدت لها اجتماعيا من قبل .

4.4 مراحل تطور العمل النسوي في المجتمع الجزائري

1.4.4 العمل النسوي في المجتمع الجزائري قبل وأثناء الإحتلال الفرنسي

1.1.4.4 مرحلة ما قبل الإستعمار

إن تاريخ خروج المرأة الجزائرية إلى ميدان العمل كمثيلاتها في الدول العربية الأخرى، لم يكن وليد فترة زمنية معينة، بل كان منذ أزمنة بعيدة أي منذ القديم، أين كانت المرأة تقوم بعدة نشاطات داخل بيتها وخارجه، وذلك حسب نمط الأسرة الذي كان سائدا وقتها ونوع العلاقات والأدوار الإجتماعية داخلها وكذا تقسيم العمل، حيث تميزت البنية الإقتصادية الجزائرية (قبل فترة الإستعمار) بالإعتماد أساسا على الزراعة التي يمارسها جميع أفراد العائلة وتشارك فيها النساء أيضا، كما أشرنا إليه سابقا عند تطرقنا إلى الخصائص الإقتصادية للنظام التقليدي داخل العائلة الجزائرية التقليدية والذي كان يتميز بجماعية وسائل الإنتاج، إذ كان الأب يلعب دور المسير الرئيسي وهو الذي يقوم بتوزيع الأدوار والمهام⁽¹⁾.

فقد عرفت النساء وقتها وضعا دونيا في مجال العمل ففي الوقت الذي يشغل الرجل مهامها ووظائف معتبرة في البناء الإجتماعي العام تقوم المرأة بتدبير شؤون البيت، وأحيانا تساهم في الإقتصاد العائلي من خلال الأعمال الفلاحية والصناعات التقليدية التي تمكنها من مزاوله عملها وهي في بيتها، أو في أرض العائلة دون أن تحصل مقابل ذلك على المكانة أو القيمة الإجتماعية المعتبرة، بحيث يقوم الرجل في النهاية بتسويق المنتج بما فيه منتج المرأة ويتسلم مقابله المادي ثم ينفقه دون استشارتها في غالب الأحيان مما يدعم سلطته في الأسرة بعكس الزوجة .

إن البيئة الإجتماعية التي عاشت فيها المرأة في ذلك الوقت، وتمسك الأسرة بالقيم وعادات

⁽¹⁾Souad Khodja, Op.cit. , P:54.

وتقاليد المجتمع، تعمل على تنشأتها تنشئة خاصة، حيث تهيئ منذ الصغر لتقبل وظائف محددة كان منها الزواج، الإنجاب، القيام بالأعمال المنزلية وطاعة الزوج، فهي خاضعة لتلقى الأوامر بحكم عزلتها عن العالم الخارجي، وبذلك لا تستطيع اللحاق بزوجها لأنها لا تملك إلا معرفة بسيطة عن العالم الخارجي الذي يحيط بزوجها .

وفي إطار هذه الحياة الاجتماعية في هذه الفترة، فإن العمل النسوي كان ينحصر أساسا في القيام بكل الأعمال المنزلية غير المأجورة من صنع الأواني الفخارية، وصنع الزرابي، وكل الأعمال اليدوية المنتجة من الطبيعة، بالإضافة إلى تربية الأولاد وإعداد الطعام، ترتيب المنزل، كما ساهمت المرأة-خاصة الريفية- الإشتراك في العمل داخل الحقول رغم الظروف القاسية خاصة في المناطق الجبلية، كما هو الحال في المناطق القبائلية وغيرها، بحيث تجاوزت المشاركة النسائية المجال الداخلي للبيت، فقامت بجني لثمار، وعلى سبيل المثال جني الزيتون وعصره للحصول على الزيت من الحقول، كذلك حمل الحطب وجلب الماء، رعي الغنم والإهتمام بها، الحياكة وبعض الصناعات الفخارية كالأواني المنزلية،

أما في المدن كان عمل المرأة مقصورا على الأعمال التقليدية كالنسيج، الخياطة، والخزف... الخ، حيث كان عمل النساء ضعيفا وشبه معدوم إلا فيما سبق ذكره .

2.1.4.4 مرحلة الإستعمار الفرنسي

عمل الإستعمار الفرنسي على استغلال المرأة في العمل باعتبارها يدا رخيصة يمكنها القيام بأكبر قدر من الأشغال مقابل أجر زهيد، فبفضل اعتماد الإحتلال الفرنسي لسياسة التغيير من خلال نزع ملكية الأراضي للأهالي، اضطرت المرأة الجزائرية للعمل خارج البيت، رغم أن النظام الإجتماعي الجزائري ما قبل الإستعمار وحتى أثناءه كرس دور الأمومة ورسخه في عقليات الجنسين، إلا أن ظروف الأسرة الاجتماعية والإقتصادية غداة الثورة التحريية دفعت بالمرأة للخروج إلى العمل لإعالة أبنائها بعد وفاة زوجها أو إلتحاقه بصفوف الجيش، وكان يتمثل ذلك في العديد من الأعمال داخل البيت وخارجه في المناطق التي يسود فيها الإقتصاد الإكتفائي مثل الأوراس والهقار ومناطق القبائل، كما عملت في بيوت المعمرين والمصانع التي أقامها الإستعمار في ظلّ التعسف وهضم حقوقها أو إعطائها أجرا زهيدا جدا، في حين كانت المرأة في الريف تمارس النشاط الفلاحي والحرف التقليدية ويقوم الرجل بتسويق إنتاجها ونادرا ما تخرج الزوجة الشابة للعمل خارج البيت إلا في حالة اضطرارية قصوى.

ومنه يتبين أن خروج المرأة للعمل في بداياته لم يكن سوى تلبية لمطالب اقتصادية أملتتها الظروف القائمة آنذاك نظرا لإنخفاض المستوى المعيشي للجزائريين والإستغلال البشع الذي كان يعاني منه العمال الجزائريين مما دفع النساء إلى القيام بعمل ذي دخل سواء داخل البيت أو خارجه .

ويمكن تصنيف العمل النسوي في الوسط الحضري إلى أربع فئات⁽¹⁾:
الفئة الأولى: تتمثل في الشغالات أو الخادمتات في بيوت المعمرين أو بيوت الأغنياء من الجزائريين.

الفئة الثانية: تتمثل في النساء المطلقات اللاتي يعشن حياة حرة أو يمارسن البغاء .
الفئة الثالثة: وتتمثل في آلاف النساء اللواتي يعشن في الأحياء الشعبية ويعملن في الخياطة والطرز وصنع الكسكسي ومختلف الأعمال اليدوية البسيطة.
الفئة الرابعة: عاملات في بعض المصانع الصغيرة كمنظفات لسلات الخضر أو تنظيف السردين ووضعه في العلب .

والملاحظ من هذا التقسيم أن العمل الذي كانت تقوم به النساء الجزائريات بسيط جدا نظرا للمستوى التعليمي الضعيف الذي لم يكن يسمح لهن بالعمل في ميادين أخرى .
وما يمكن الإشارة إليه أيضا أنه كان الدافع الأساسي لخروج النساء الجزائريات ، سواء كن زوجات أو أمهات إلى العمل هو تلبية للحاجة المادية فقط، فمرد ذلك إلى القيم الإجتماعية السائدة التي تعيد العمل خارج البيت للرجل ،فهو القادر على تحمل مصاعب الحياة وفلاحة الأرض و مواجهة المشاكل،لهذا يربى على أن يكون قويا وشجاعا ليدافع عن أرضه وعرضه وأهله،لأنه المسؤول الأول على إعالة الأسرة والإنفاق عليها لدرجة يعتبر فيها ممارسة الزوجة لعمل خارج البيت مآ بشرف الرجل وكرامته وإنقاصا من رجولته ، أضف إلى ذلك أن ممارستها للعمل وخاصة بمقابل مادي يهدد سلطته في البيت .

3.1.4.4 مشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية

أولا: مشاركتها في المقاومات الشعبية:

لم يقتصر عمل المرأة أثناء الإستعمار الفرنسي بخروجها إلى العمل مقابل أجر لسد حاجياتها الإقتصادية، ولكنه تعدى ذلك ، فقد شاركت المرأة الجزائرية أيضا في الحرب، وقبل ثورة التحرير فكثير من الحقائق التاريخية تشهد بأن المرأة لعبت دورا نضاليا أثناء الثورات والانتفاضات الشعبية ضد المستعمر منذ 1830 .

فقد برزت في بعض الفترات من التاريخ ،رغم الكبت والحرمان وحالة التدهور التي كانت تقاسي منها المرأة ، وعلى سبيل المثال نذكر البطلة الجزائرية "لالا فاطمة انسومر" التي ظهرت في قبيلة "إيثلي" جرجرة سنة 1857م ، و قادت هذه المرأة المجاهدين و انتصرت في عدة مرات على القوات

⁽¹⁾ Saadia- et lakhdar, *l' aliénation colonialiste et la résistance de la famille Algérienne* ,édition la cité,1961.p:97.

لا تبقى مغمضي الأعين أمام خطر الفرنسيين الذي يهددنا ويتربص بنا ، فخطرهم يزداد يوما بعد يوم لأن الوقت لصالحهم ، فهم يزودون رجالهم بالعتاد والسلاح ، وحين يشعرون أنهم أقوىاء الفرنسية (*)، حيث كانت تدعو للجهد وتقنع الرجال بضرورة مهاجمة العدو، ومن أقوالها "علينا أن سياهجمون (...). لقد احتلوا أرضنا بالسلاح، وعلينا إخراجهم بالسلاح أيضا (...)"⁽¹⁾ ، وبالفعل اضطر الحاكم والجنرال "راندون" بتجهيز حملة عسكرية ضخمة وخرج لمواجهة بنفسه على رأس قواته، وتمكن بعد عدة معارك دامية أن يهزم الثوار "بأربعاء نايت إيراثن " في ماي 1875"⁽²⁾ .

من بين المعارك التي انتصرت فيها "لالا فاطمة نسومر" معركةً تاشكريت التي دامت يومين كاملين (18-19 جويلية 1845) أسفرت عن انتصار ساحق للالا فاطمة نسومر وأخيها محمد الطيب، وكانت خسائر العدو كبيرة بلغت 800 قتيل وما يفوق 371 جريح.

وكانت من أبرز سمات هذه الثورة أو المقاومة هو الوعي النسوي من خلال مشاركة المرأة الجزائرية في حركة المقاومة الشعبية جنبا إلى جنب مع الرجل ، وكذلك كقائدات لمقاومات شعبية مثل مقاومة "لالا فاطمة نسومر" .

ثانيا: مشاركة المرأة الجزائرية في المنظمات النسائية :

حاولت المرأة أيضا بالمطالبة بحقوق وطنها قبل الإستقلال ، وذلك عن طريق بعض المنظمات النسائية التي كانت موجودة قبل اندلاع الثورة وأهمها : الإتحاد الفرنكو-إسلامي لنساء الجزائر الذي شكل سنة 1944م وكان يضم في صفوفه نساء جزائريات حاملات للثقافة الفرنكوفونية ، وقد وصل مجموع النساء المنخرطات في هذه الهيئة 36 امرأة وهو تمثيل بالتناسق بين الأوربيات والمسلمات اللواتي يعتبرن أكثر تفوقا من الناحية الفكرية ، وقد طرح التنظيم في السنوات الأولى بغض القضايا كالنظافة للحفاظ على الصحة ، وقام بنشاطات ثقافية كتتنظيم محاضرات وأسواق وأعمال خيرية خلال سنوات 1944-1947م .

كذلك إتحاد النساء الجزائريات ، الذي كان يعمل تحت إشراف الحزب الشيوعي ، إلا أنه لم يلق الإقبال الكبير لأن جل عناصره من الفرنسيين والنساء الذين يؤمن بالتوجه الشيوعي ، وقد استقر هذا التنظيم نظريا إلى عام 1955 ، ثم انحل نهائيا سنة 1954م.

ومن أهم الجمعيات التي لاقت قبولا شعبيا سواء عند الرجال أو النساء هي جمعية النساء المسلمات الجزائريات ، وربما يعود ذلك لسبب البعد الحضاري للمجتمع الجزائري ، حيث أنشأ هذا

(1) سليمة كبير ، *لالا فاطمة نسومر (حواء الجزائر وفارسة جرجرة)*، المكتبة الخضراء للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص ص: 22-24.

(2) نفس المرجع ص: 25.

التنظيم في جويلية 1947 تحت الإشراف السياسي لحركة من أجل انتصار الحريات الديمقراطية (M.T.L.D) بعد هذا التاريخ أصبح نضال المرأة الجزائرية سواء للدفاع عن حقوقها أو قضية أمنها ينتظم ويتطور ، حيث أصبحت تحضر المؤتمرات هذا رغم الإعتراض الذي لقيته من طرف أفراد المجتمع ، حيث اقتصرت مشاركتهن على نساء الطبقة البرجوازية ، أو النسوة المنحدرات من عائلات قاطنة في المدن الكبرى وربما نساء المثقفين وأهل العلم إضافة إلى نساء مؤسسي الحركات الوطنية⁽¹⁾.

إن مشاركة المرأة في الحركة الوطنية وكذا حضور تأسيس بل إنشاء بعض الجمعيات منحها نوع من الإستعداد لدخول مرحلة جديدة من الكفاح و النضال على جبهتين ،الأولى تتمثل في حقوقها وعملية الرقي بالمرأة ،والثانية تتعلق بمصير أمتها .

على هذا الأساس عملت المرأة على التحسيس جنبا إلى جنب بالقضية الجزائرية ، حيث كان الرجل يقوم بذلك خارج البيت وهي تتكفل بذلك في البيوت لتوعية النساء وإعدادهن لمرحلة قادمة قد تكون أشد قهرا واضطهادا .

ثالثا مشاركة المرأة في الحرب التحريرية

كانت لمشاركة المرأة الجزائرية في الكفاح ضد الإستعمار جزء من المحيط العام الذي عرف تغيرات عميقة في تركيباته الإجتماعية بحيث اكتسبت المرأة بعض الحقوق والحرية فرضتها الظروف الإجتماعية والسياسية لتلك المرحلة ، فقد ساعد خروجها إلى كل من المدرسة والعمل بالإضافة إلى التنشئة التي تلقتها في العائلة الجزائرية التي كانت تغمرها الوطنية ،حيث ساهمت على تأثرها بما كان يجري في البلاد ومع تشبعها بمبادئ اكتسبتها من خلال نضالها في الحركة الوطنية والجمعيات التي كانت موجودة قبل الثورة ،ومنه فإن المرأة الجزائرية عند اندلاع الثورة التحريرية كان «المناخ الإجتماعي الذي تعيشه متشعبا بالإستعداد للتفاعل والحركة والعطاء»⁽²⁾، وهو الشيء الذي أدى إلى المشاركة في الحرب التحريرية .

وإذا كانت النساء قد شاركن في الحرب التحريرية فإن قرار إشراكهن لم يكن بالشيء السهل نظرا للعادات والتقاليد والذهنية السائدة آنذاك والتي تمنع المرأة من الخروج من البيت دون سبب، فقط بعض العائلات نجدها تسمح لبناتها من الإلتحاق بالتعليم أو العمل إذا اقتضت الضرورة سواء في بيوت الإحتلال أو في المصانع والمستشفيات... نظرا للوضعية السيئة التي تعيشها . لكن نظرا لصعوبة المعركة ،وتنقل المجاهدين في العاصمة تم في بداية الأمر الإلتصال بالنساء المتزوجات المعروف أزواجهن وأهلهم بالوطنيين .

(1) فاروق كويحل ، مرجع سبق ذكره ، ص:94.

(2) بسام العسلي ،المجاهدة الجزائرية ، ط2، دار النفائس، بيروت، 1986، ص:30.

ونظرا للحماس المتزايد لدى الفتيات الجزائريات أجبر القلة السياسيين على قبولهن والإعتماد عليهن في بعض المهام « فكانت بدايتهن من خلال نقل الرسائل وإجراء الاتصالات وتقديم المساعدات للأسرة المحتاجة وخاصة أسر الشهداء، وهذه المرحلة الأولى تكون لتعزيز الثقة، ثقة الثورة في هذه المناضلة أو ذاتها، بعدها كانت التدريبات على حمل السلاح والقنابل وتفجيرها وأمور أخرى كثيرة »⁽¹⁾ .

لم تكتشف الإدارة الفرنسية مشاركة المرأة في الثورة إلا في سنة 1956، أين أُلقت القبض على ثلاث ممرضات في الجبل إثر اشتباك وقع بين الفرنسيين والمجاهدين، فسنة 1956 كانت مرحلة إلتحاق الفتيات بمعامل الثوار في الجبال أي الإبتعاد عن العائلة والإلتحاق بجيش التحرير، سواء كان السبب هربا من العذاب الذي سوف تتعرض له بعد اكتشافها من طرف الإدارة الفرنسية ، أو انتقاما لأب أو أخ قتل أو وعيا منها لا بد أن تشارك في الكفاح المسلح لأنه واجبها ، فكلها أسباب متعددة أدت إلى التحاق المرأة بالثورة التحريرية ، رغم الإعتراض على مشاركتها في الثورة بسبب الوزن الثقيل للتقاليد العريقة للمجتمع الجزائري ، غير أن هذا الاعتراض لم يدم طويلا ، وبالتالي فان الثورة التحريرية ، فجرت البنية العائلية الجزائرية ، حيث أصبحت المرأة تلعب دورا جديدا ولدته الظروف التاريخية و السياسية .

و من بين المجاهدات اللاتي ناضلن في صفوف جبهة التحرير الوطني "زهرة ظريف ،حسيبة بن بوعلي جميلة بوحيرد" و أخريات ، فمنهم من اعتقلت في السجون الفرنسية بعد اكتشافهن ،حيث مورس عليهن التعذيب الذي يعجز اللسان عن وصفه سواء نفسيا أو بدنيا أمثال "جميلة بوحيرد " و غيرها ، منهن من استشهدن .

لقد كانت مشاركة المرأة في حرب التحرير محدودة و صعبة أما عن الأدوار وأنواع النشاطات للمناضلات والعسكريات كانت طيلة سبع سنوات ونصف كالتالي: مسؤولة المأوى والتموين ، مسؤولة الإتصال ، مسؤولة عن جمع العتاد والمالية والأدوية ،ممرضات ، طباحة وغسالة ،فدائية ،خياطة كاتبة، محافظة سياسة ،جنديّة... الخ .

« ومع أنه من الصعب تحديد عدد المناضلات سواء المدنيات أو العسكريات فإن مشاركتهن العددية ضعيفة ، كما أن مراتب المسؤولية كانت محدودة جدا وتعتبر مرتبة المحافظ السياسي أعلى رتبة تحصلت عليها المرأة أثناء الكفاح المسلح باستثناء ما هو موجود ضمن التنظيم النسائي ، أو أثناء بعثات الوفود النسائية إلى الخارج لتمثيل المرأة الجزائرية وشرح القضية الوطنية في الهيئات

(1) وجوه و مواقف ،رسالة الأسرة، عدد خاص 8 مارس، سنة 2005 ، مرجع سبق ذكره ،ص: 5.

والمحافل الدولية ، هذا دون أن ننسى العدد الهائل من المعتقلات والشهيدات «⁽¹⁾ .
إن مشاركة المرأة الجزائرية في الثورة سواء من خلال المظاهرات التي كانت تنظم في شوارع المدن الكبرى أو من خلال إلتحاقها بالعمل المسلح ، أو من خلال إمدادها الثورة بفلذة كبدها وسواء كان ذلك بالنسبة لأولئك اللواتي كن مناضلات في جمعيات نسوية، أو الحركة الوطنية عامة فإن هذا الشكل من النضال أو ذلك يعبر عن الوعي والحس المدني لدى المرأة الجزائرية سواء بشعور منها أو بدونه وبالتالي فقد أحرزت على أحد أهم الحقوق ، وهو مساواتها مع الرجل في تحمل المسؤولية بالمعنى الكامل للكلمة .

2.4.4 العمل النسوي في المجتمع الجزائري بعد الإستقلال

1.2.4.4 مشاركة المرأة في عملية التنمية الوطنية

عقب مشاركة المرأة الجزائرية في عملية الكفاح والتحرير ضد المستعمر الفرنسي ،سعت بعد الإستقلال لدخول سوق الشغل ،خاصة بعد أن منحها الدستور ذلك الحق ، حيث عملت الدولة الجزائرية آنذاك بالحديث عن أهمية مشاركة المرأة في التنمية الإقتصادية داخل المخططات والبرامج التنموية الوطنية ، وابتداءا من ميثاق طرابلس 1962 ،الذي أكد على أهمية إدماج المرأة في الحياة العامة ، مشيرا في نفس الوقت إلى ضرورة تجاوز الممارسات والقيم التقليدية التي من شأنها أن تعيقها عن المشاركة الفعلية في المسار التقدمي للبلاد حيث جاء فيه « أن مشاركة المرأة في الكفاح خلقت ظروفًا سامحة لتخطيم القيود التقليدية التي أثقلت كاهلها ولا بدّ من إشراكها وبصفة كاملة في إدارة الشؤون العامة وفي تطوير البلاد »⁽²⁾ .

تقطنت القيادة السياسية للبلاد غداة الإستقلال إذن للعراقيل الإجتماعية في وجه عمل المرأة ولهذا جاء تأكيد ميثاق طرابلس على ضرورة المساواة بين الرجل واقعيا،لكن هل حدث هذا فعلا ؟ .

إن الحقيقة التي يمكن استنتاجها سنوات بعد الإستقلال ،أن تلك النصوص لم تتجاوز إطارها النظري « فالملاحظ على أرض الواقع أن القوانين متقدمة كثيرا على الذهنيات »⁽³⁾ ولم تتمكن المرأة من مواجهة هذا الواقع والإفلات من قيوده ،مما أثر على نسبة إقبالها على العمل ، فقد كانت النساء الأراامل بعد الإستقلال إلى جانب المطلقات و حتى المتزوجات هن الأوائل اللاتي دخلن

⁽¹⁾ حورية سعدو ،*الوضعية الإجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الإستقلال دراسة ميدانية لعينة مجاهدات القاطنات بالجزائر العاصمة* ،رسالة ماجستير في علم الإجتماع العائلي ،معهد علم الإجتماع ، جامعة الجزائر 1994-1995. ص: 58.

⁽²⁾ *Annuaire d'Afrique du nord* , " document sur l' Algérie pour la réalisations des taches économiques et Sociales de la révolution démocratique et populaire " 1992.p:70.

⁽³⁾ Juliette Minces , *la femme dans le monde Arabe* ,ed Mazarine, Paris,1980,p:107.

سوق العمل ، خاصة و أنهن خرجن قبل الإستقلال للدراسة فكن الأوائل من تحدي النظرة التقليدية المعادية لعمل المرأة ، لكن الجو العائلي العام بما يمثله من قيم وسلوكات لم يسمح لهن بذلك حيث بقيت مشاركتهن ضئيلة ، رغم اعتراف النصوص القانونية بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل .

إن موضوع تشغيل المرأة يرتبط ارتباطا وثيقا بمسألة تحررها الإقتصادي والثقافي والإجتماعي... الخ، يعني جعلها منتجة وليست مستهلكة فقط تستطيع فرض وجودها الإقتصادي بسبب حصولها على الأجر وبالتالي رفع مستواها الثقافي الذي يسمح لها بتكوين تصورات نحو نفسها ، أدوارها ووضعيتها وهو في نفس الوقت وسيلة للتحرر من قيود العائلة ، ومنه فالعمل المأجور قد أقلب القاعدة التي كانت مرسومة من قبل (الداخل/الخارج) ، الداخلة للنساء والخارج للرجال .

فلم يكن من السهل طبعا أن يقتنع الرجل بضرورة مشاركة المرأة له في العمل خارج البيت وهو غالبا ما يكون رئيسها في العمل وزميل لها، فهو لم يتقبل في البداية هذه المنافسة ، فمكان المرأة الطبيعي البيت ودورها التقليدي الأمومة والإنجاب وخدمة الزوج والأبناء...، لهذا كان إقبال المرأة على العمل في بدايته ضعيفا ويقتصر على مناصب بسيطة في حين بقي الرجل محتكرا للمناصب الهامة في مختلف الميادين ورغم أن العمل في الحقول وبعض الصناعات التقليدية النسوية في الأوساط الريفية والحضرية كان أمرا مقبولا ، إلا أن العمل بالشهادة يعتبر مرفوضا خاصة إذا تطلب ذلك السفر والإختلاط، ولهذا عندما تفتح المجتمع على عمل المرأة تم توجيهها نحو ممارسة مهن ووظائف معينة كالتعليم والتمريض والإدارة التي كادت تصبح منها نسوية نظرا للتصورات الإجتماعية التي تظهرها أكثر ملاءمة ، لأنها تخضع لقواعد تنظم العلاقات الإجتماعية فيها ، أما إذا جئنا إلى تحليل أعمق لتقسيم العمل بين الجنسين فإننا نكتشف التحدي الكبير الذي قامت به الأسر والأزواج الذين سمحوا لبناتهم بالعمل وتحدي من طرف المرأة بذاتها لأن التقسيم التقليدي للعمل كما أشرنا إليه سابقا « يقوم على التفرقة التي توجه الطفلين ذكر وأنثى يجعل الفتاة تمارس الأشغال المنزلية في السن التي يسمح فيها الذكر باللّهو واللّعب »⁽¹⁾ لهذا دخلت المرأة في البداية في صراع مع مجموع العادات والتقاليد التي تمنعها من تحقيق ذاتها ، وهو ما دفع المشرع القانوني إلى محاولة تدعيم مكانتها في العمل من خلال تخصيصها ببعض الفصول والمواد الخاصة بتشريعات العمل وزادت بذلك نسبة طالبات العمل ، حيث ارتفعت من 3.99% سنة 1966 إلى 4.80 سنة 1977 وذلك بغض النظر عن غير المسجلات في مكاتب التشغيل الرسمية ، إلا أن نسبة البطالة التي عانى منها الجنسين على السواء ، كانت في ارتفاع كل سنة ، أما إذا توفرت فالرجل أولى بها، وهذا ما يدل أيضا على أن العادات والتقاليد ليست السبب الوحيد في انخفاض مشاركة المرأة في القوة العاملة ، إذ نجدها في النهاية مرتبطة أيضا بحركة العمل العامّة .

⁽¹⁾Souad Khodja, Op.cit., P:33.

فكيف يمكن للمرأة أن تفرض وجودها وتتميّ شخصيتها في مجتمع تكثر فيه البطالة وتقل فرص العمل فيه ؟ وحتى إن عملت فنوع العمل الذي تؤديه النساء خاضع للمقاييس الاجتماعية التقليدية التي توجه نحو أنواع المهن ذات طابع الخدمات .

وحتى عمل النساء في بعض الحالات لا يعبر عن إرادتهن في العمل فقد تضطر الكثير من الزوجات إلى الخروج للبحث عن عمل نتيجة عدة ظروف منها عدم كفاية دخل الزوج، أو نتيجة مرضه أو وفاته أو انفصاله عن الأسرة ، وهو ما يبرز خروجهن للعمل بدافع الحاجة الاقتصادية بما فيها من كسب قوتهن ورفع المستوى المادي الأسرة .

إلا أن التوجه العام السائد نحو عمل المرأة ، بدأ يتلاشى أمام مجموع الظروف التي جدت على الأسرة الجزائرية وأثرت على دخلها ، وأمام تطلعات المرأة لأخذ زمام شؤونها بنفسها خاصة بعد حصولها على التأهيل المهني المناسب في مراكز التكوين أو حصولها على الشهادات الجامعية العليا مكنها من تحسين وضعيتها كي تصبح طرفا اجتماعيا فعالا في الحياة العامة وفي النشاطات المهنية والاجتماعية .

رغم أن القيود السوسيوثقافية قد أعاقت المرأة من الدخول المبكر لسوق العمل التي تشمل واجب المرأة بالبيت، وتحملها الأعباء والأعمال المنزلية وتربية الأطفال ورعايتهم خاصة في سن مبكرة ، إلا أن إصرار المرأة على تحسين وضعيتها حاولت إيجاد صيغ توفيقية بين عملها الوظيفي ودورها كزوجة وأم سواء عن طريق ترك الأبناء عند أهل الزوج أو أهلها ، أو دور الحضانة أو المربية . ومنذ الثمانينات زاد إقبال المرأة على العمل وأصبحت مختلف برامج التنمية الاجتماعية و الإقتصادية تتنبأ بتصاعد مهم للفئة النسوية العاملة بسبب طموحها وإرادتها في المساهمة في مداخل البيت وتحسين ظروف المعيشة .

وبعيدا عن الأسباب الإقتصادية التي تحتم على المرأة الخروج للعمل فإن هناك عوامل أخرى جاءت في أجوبة المبحوثات في تحقيق ميداني قام به بعض الباحثين ، حيث ينظرون إلى العمل كوسيلة لتأكيد الذات ضمان الإستقلالية وحماية في حالة الطلاق أو الترميل ، أما بالنسبة لذوات التعليم الجامعي ، فهو تتويج منطقي لمشوارهن الطويل في ميدان الدراسة ويسمح لهن باعتلاء مكانة اجتماعية أرقى تجاوز دور إنتاج وتربية الأطفال ، أما بالنسبة للرجال فقد أثبتت الدراسة أن موقفهم من عمل المرأة مرتبط بالظروف الاجتماعية والإقتصادية للأسرة الجزائرية «⁽¹⁾ .

وهكذا فقد حقق المجتمع تحولا حقيقيا ولكنه نسبي خاصة في العشريتين الأوليتين بعد الإستقلال ، فيما يخص نظرته وموقفه من تقسيم العمل بين الجنسين ، ويبقى هذا من وجهة نظر

⁽¹⁾ Elhadji Makboul, Avis et Attitude à l' égard de l'emploi de la femme, *la lettre du CENEAP*, n°26, septembre, 2000, p:2.

سوسيولوجية أكبر شاهد على التغيرات الأساسية التي مست العائلة التقليدية وتوزيع الأدوار . ومن نتائج عمل المرأة على نفسها ، نجد أن خروجها للعمل أدى إلى ظهور إزدواجية في السلطة والأدوار فقد أصبحت زيادة على دورها في التنشئة الإجتماعية للأبناء رعاية البيت، تساهم في التنمية ، كما مكنها ذلك من الإستقلال ماديا ، مما سمح لها بالمشاركة في إتخاذ القرارات فيما يخص الميزانية الأسرية والتكفل بما يحتاج إليه البيت كما أدى استقلالها الإقتصادي إلى تغيير مفهومها لذاتها هذا الإحساس بالذات القوية و بالإستقلال جعلها تستطيع أن تكيف حياتها من حيث اختيارها للشريك، ومن حيث تحديد أسلوب حياتها بالطريقة التي تفضلها ، كل هذه العوامل من شأنها أن تخفف مشاعر التبعية لدى المرأة ، وهذا بدوره قد غير من إتجاه المرأة نحو الرجل ونظرتها له ، « فبعد أن كان سيدا مسيطرا تطورت العلاقة بينهما وانتقلت من التبعية المطلقة إلى مستوى الزمالة والمشاركة »⁽¹⁾ خاصة وأن الزوج قد أصبح يثق في المرأة كعضو فعال له دور في الحياة العامة .

وعلاوة على ذلك كله فالمستوى التعليمي الذي وصلت إليه أكسبها مكانة جديدة في الأسرة ، حيث نجد الرجل قد فقد العديد من الأدوار والسلطة الخاصة به ، واكتسبت المرأة أدوارا جديدة جعلتها تنافسه في جميع الأصعدة الإجتماعية و الإقتصادية والسياسية وتشاركه فيها ، ولعل أكبر دليل إختراق المرأة جميع المجالات الفنية والرياضية والعلمية ، وأيضاً القيادة في الحركات الوطنية والتنظيمات السياسية وفي ميادين الخدمة العامة مثل التعليم ، والصحة والخدمات الإجتماعية وفي ميادين المجالات الثقافية والفنية كالصحافة والإذاعة والتلفزيون والنقابات المهنية ، وفي مجالات الصناعة و القطاع الزراعي أيضا لرفع مستوى المعيشة ، وخاضت ميادين أخرى جديدة كتقلدها لمناصب هامة مثل القضاء ، العدالة، العمل السياسي ، ومراكز إتخاذ السلطة والقرار ، وغيرها من المراكز الهامة في الدولة .

وفي صدد دراستنا لموضوع المرأة العاملة في الوظائف الإشرافية و القيادية ومحيطها الأسري والإجتماعي هذا التواجد الذي صنعه لم يكن سهلا بالنسبة لها والشيء الذي ساعدها كثيرا هو المستوى التعليمي الذي وصلت إليه وإرادتها القوية وثقتها بنفسها لنيل وتحقيق أهدافها .

(1) كاميليا عبد الفتاح، *سكولوجية المرأة العاملة*، مرجع سبق ذكره، ص: 292 .

2.2.4.4 بنية تطور العمل النسوي في الجزائر

لا شك أن هناك تطورا وزيادة ملحوظة في نسب تشغيل المرأة وممارستها لنشاطات مختلفة داخل قطاعات عديدة مثل التعليم، الصحة، القطاع الصناعي أو الإقتصادي عامة، وغيرها من القطاعات التي اقتحمتها المرأة وأصبحت تحتل ضمنها موقعا ومكانا بارزا كاحتلالها لمناصب عليا ومتنوعة كانت من قبل حكرا على الرجل فقط، وقد سجلت المرأة خلال سنوات ما بعد الإستقلال من أواخر السبعينات زيادة مهمة تتفاوت نسبيا من قطاع إلى آخر، إلا أن نسبة العمل النسوي في الجزائر تبقى ضئيلة مقارنة بالنسبة المسجلة في بلدان مماثلة. والجدول الآتي يمثل نسب تطور العمل النسوي في الجزائر بداية من سنة 1966م إلى غاية 2003، مع العلم أن نسب عمل المرأة تتزايد ببطء، وتبقى ضئيلة حتى سنة 2003 إذ تشكل 19.5 % .

جدول رقم (04): تطور معدل النشاط النسوي

السنة	1966	1977	1987	1992	1996	2003 ⁽²⁾
المعدل	1.82	2.6	4.4	8.8	11.9	19.5

⁽¹⁾ CENEAP, *la femme Algérienne à travers les chiffres*, 1996, p:20

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة المشتغلات في الفترة الممتدة بين 1966 و 1977، ضئيلة جدا وهذا راجع للخصائص الثقافية والإجتماعية للمجتمع الجزائري آنذاك، إضافة إلى ضعف الجهاز الإنتاجي الذي يسهل من دخول المرأة مجال العمل، لكن بداية من سنة 1977 إلى غاية 2003، فقد ارتفعت نسبة المشتغلات عما كانت عليه، إذ بلغت 11.9% سنة 1996 وقفزت إلى 19.5% سنة 2003، وهي زيادة مهمة تتفاوت نسبيا من قطاع إلى آخر كما يوضحه الجدول الآتي :

⁽²⁾ المرأة والعمل في الجزائر، رسالة الأسرة، العدد واحد، مارس 2004، مرجع سبق ذكره، ص: 16 .

جدول رقم (05) : يمثل تطور بنية عمل المرأة حسب القطاع (%) (1)

القطاع	1977	1982	1991	1996	2003
الزراعة	7.2	3.4	2.2	1.8	11.0
الصناعة	18.7	14	11.4	7.4	24.2
البناء والأشغال العمومية	2.7	1.5	2.0	1.9	1.0
نقل ومواصلات	4.2	3.3	2.2	4.6	2.9
التجارة	23.2	12.9	11.9	23.0	12.5
الإدارة	44	64.9	70.3	61.0	48.4
المجموع	100	100	100	100	100

(1) Femmes par les chiffres, rissalat el ousra , Op.cit. , P:24.

يتبين من خلال هذا الجدول أن الإدارة تبقى هي الأكثر استخداما للنساء بنسبة 48.4 سنة 2003 من مجموع النساء العاملات و 80 % من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية والتعليم ، في حين أصبح قطاع الصناعة يستوعب عددا أكبر من النساء مقارنة بالسنوات الماضية ، حيث كان 7.4 فقط من النساء العاملات يعملن في قطاع الصناعة سنة 1996م وارتفعت هذه النسبة إلى 24.2% في 2003، ويبقى تواجد النساء ضعيف في قطاع التعمير والأشغال العمومية مقارنة مع القطاعات الأخرى ، كذلك بالنسبة لعملها في قطاع النقل والمواصلات فالنسبة لم تتعدى 2.9% وهي ضئيلة ،بينما قطاع الفلاحة الذي كان يشغل أقل من 2% من النساء سنة 1996 وصلت النسبة إلى 11% سنة 2003، مما سمح لظهور نساء مقاولات أو مستخدمات يملكن المؤسسات ويعرضن مناصب العمل .

الجدول رقم(06) : تطور نسبة العمالة النسوية في الجزائر لسنوات مختارة

السنوات	1966	2000	2010	2011	2014	2015
النسبة %	2.0	12.89	14.00	14.2	14.9	18.25

المصدر: تقرير المجلس الإقتصادي والإجتماعي لسنة 2015.

رغم تحسن معدل النمو الإقتصادي بداية العقد الماضي، ورغم التقدم الذي شهدته الجزائر في السنوات الاخيرة في تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل ورغم تفوق الإناث في التعليم مقارنة بالذكور، فإن نسبة عالية من النساء العاملات مازلن يواجهن ضغوطات تعيق دخولهن سوق العمل والإندماج فيه، حيث مازالت تحتل جزء هاماً من القطاع غير الرسمي، وهذا بسبب الظروف الإقتصادية الصعبة وعدم توفر فرص عمل أخرى» فجزء كبير من النساء العاملات خاصة في الفلاحة المساعدات العائلية العاملات بالبيت لا يصرحن بأنهن عاملات «⁽¹⁾ كما يعد التشغيل النسوي في غالب الأحيان حضريا يتقاضين مقابله راتبا.

الجدول رقم(07): مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي في الجزائر

السنوات	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإناث %	12.4	14.2	16.26	15.8	16.6	16.4	19.4
الذكور %	69.19	68.9	65.3	67.8	69.5	66.8	/

المصدر : مختلف منشورات الديوان الوطني للإحصاء

من خلال الجدول نلاحظ مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي سجل نوع من التحسن ، حيث ارتفع من 12.4% سنة 2005 الى 16.6% سنة 2013 كما تميزت نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي خلال سبتمبر 2015 بأرتفاع 19.5% بعد التراجع المسجل خلال سنة 2014 بنسبة 16.4%، حيث بلغت نسبة هذا التزايد 4.2% ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479000 شخصا، وهذه الزيادة أساسا إلى ارتفاع حجم الفئة المشتغلة و فئة الباحثين عن العمل في آن واحد.

و بالنسبة لمعدل تشغيل النساء حسب المستوى التعليمي يُعد "هيكل أعمال تأهيل التشغيل النسوي جدّ إيجابي خاصة في الإدارة، حيث بلغت نسبة النساء العاملات 66% موزعة إلى 26% مستوى ثانوي، و 40% مستوى التعليم العالي، ويبلغ حجم النساء الإطارات السامية 40% من التعداد النسوي المشغول على أن سلك الإطار المتوسط يمثل 37%"⁽²⁾.

و تُعد هذه النسب معتبرة بالنظر إلى توظيف العنصر النسوي بصورة قوية في عدد من الوظائف ذات التأهيل العالي، كتلك المرتبطة بالتعليم، الصحة، القضاء"⁽³⁾

تظل الإدارة القطاع المفضل للتشغيل النسوي مع 63% من النساء، حيث أعلن الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2018 عن آخر البيانات التي تخص نسبة العاملين سواء بالقطاع الخاص و القطاع العام، حيث بلغت نسبة العاملين بالقطاع الخاص بالجزائر نسبة تصل إلى 63%، أي ما

(1) المرأة والعمل في الجزائر، *مسألة الأسرة* ، مرجع سبق ذكره ، ص:16.

(2) عائشة قوادري، بلوغ النساء مناصب إتخاذ القرار، *مجلة حقوق الطفل و المرأة* - رقم 38 - جانفي- مارس

2017 ، مركز الإعلام حول حقوق الطفل و المرأة ،مؤسسة فريديش إيبيرت ،الجزائر، ص: 22.

يعادل 6.95 مليون عامل، أما بالنسبة في القطاع العمومي نسبة تقدر بـ37% أي ما يعادل 4.9 مليون عامل⁽¹⁾.

كما يتميز العامل النسوي بتمركزه الكبير في القطاع العام و الذي يمتص 57.4 % من مجموع القوى العاملة النسائية مقارنة بنسبة 42.6% في القطاع الخاص، حيث أوضحت بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، أنه من بين 1.97 مليون امرأة عاملة في البلاد، هناك 853 ألف امرأة تنشط في قطاع الصحة و النشاط الاجتماعي 43.2% من مجموع المشتغلات مقابل 705 ألف رجل⁽²⁾، وهذا ما يدل على مدى انتشار العنصر النسوي في كل القطاعات، بمعنى أن النساء حاليا يسيطرن على سوق العمل في الجزائر.

أما بالنسبة للمساهمة السياسية للمرأة الجزائرية في التنمية المحلية، حققت المرأة الجزائرية عددا من المكتسبات على الصعيد السياسي، حيث تكرست مشاركتها في المجالس المنتخبة المحلية و التشريعية، إذ أحدثت تعديلات للقوانين المتعلقة بالمرأة و الأسرة و الطفولة، وفي سنة 2008 أقر التعديل الدستوري مبدأ ترقية المشاركة السياسية للمرأة، و تم بموجب هذا المبدأ تعديل قانون الانتخابات الذي أقر تمثيلا نسبيا للمرأة في المجالس المنتخبة بـ30%، وسمح الكبلوغ عدد كبير من النساء مقاعد البرلمان حيث تشغل النساء 145 مقعدا في البرلمان من أصل 462 مقعدا خلال العهدة (2012-2017)، أي ما نسبته 31.6%، مما ساهم في احتلال الجزائر مراتب متقدمة مقارنة بعدد من الدول الغربية و الجدول الآتي يوضح توزيع عدد المقاعد حسب الجنس في المجلس الشعبي الوطني⁽³⁾.

الجدول رقم(08): توزيع عدد المقاعد حسب الجنس بالمجلس الوطني الشعبي

العهدات	2017-2012	2011-2007	2002-1997	البيان
عدد الرجال النواب	243	359	376	
عدد النساء النواب	145	30	13	
عدد المقاعد الإجمالي	462	389	389	
نسبة مشاركة النساء	31.6	7.71	3.34	

المصدر: المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول توزيع عدد المقاعد حسب الجنس بالمجلس الشعبي الوطني لفترة 1997-2017 الجزائر.

(1) وكالة الأنباء الجزائرية، 63% من العمال في الجزائر يشتغلون بالقطاع الخاص. أطلع عليها يوم: الأحد 29 أكتوبر

2018، الساعة 14.50، 63-59169-63، <https://www.aps.dz/ar/economie/>

(3) حميدة بوزيدة، فتحة الجوزي، *مور المرأة الجزائرية في التنمية المحلية*، كتاب الملتقى العلمي الوطني، حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية-تحديات و حلول-جامعة علي لونيبي البلدة 02، مخبر تسيير الجماعات المحلية و دورها في تحقيق التنمية، البلدة، الجزائر، المنعقد يوم 10 أبريل 2017، ص: 365.

أما بالنسبة لمساهمة المرأة الجزائرية نحو التوجه إلى المقاوالتية و تسليط الضوء على واقع المرأة المقاولة، ومساهماتها الفعالة في تحقيق التنمية الإقتصادية و الاجتماعية، كمساهماتها في الأعمال الصغيرة التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على الحاسب، الخياطة، الحلاقة و التجميل، الصناعات التقليدية، المرطبات.

كذلك المساهمة في الحد من الفقر و البطالة وهذا نتيجة لتدني تكلفة خلق فرص العمل في المقاولات، وهي مصدر للأمن الإقتصادي للأسرة و النمو الإقتصادي للمجتمع حيث أن الحصول على الدخل المناسب للمرأة يُمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها و الإرتقاء بمستويات معيشتها و ممتلكاتها، و يحقق هذا بدوره الأمن الإقتصادي كما يشجع التشغيل الذاتي ، و خاصة الفئة النسوية، و تنمية أساليب الإنتاج و تطوير و تقدم الخدمات، واستغلال الموارد و المواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الأسواق المحلية⁽¹⁾.

كما أثبتت الدراسات بأن المقاولة النسائية تختلف عن المقاولة الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على نمط التسيير بالمشاركة، و وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات، بالإضافة إلى تميز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجح الذي يكتسب وراءه على علاقات دائمة و تعاون مربح لطرفي التعامل.

و بالنسبة لواقع المرأة المقاولة في الجزائر نجد:

عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ENGEM"

سنقوم بعرض إحصائيات منذ نشأة الوكالة لغاية: 2016/11/30 في الجدول الآتي:

جدول رقم(09) : عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض

المصغر "ENGEM"

النسبة %	العدد	جنس المستفيد
62.17	484339	نساء
37.83	294686	رجال
100	779025	المجموع

المصدر: متاحة على الموقع الإلكتروني www.engem.dz تاريخ الإطلاع 2017/03/29.

(1) أحمد بن خليفة، حفوطة عبد القادر، مساهمة المرأة الجزائرية نحو التوجه المقاوالتية لتحقيق التنمية المحلية، كتاب الملتقى الدولي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع الرهانات التنمية المحلية-تحديات و حلول، المنعقد 10 أفريل 2017، مرجع سبق ذكره، ص: 126.

يتضح من خلال الجدول أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي الأكثر جذبا للعنصر النسوي، فقد بلغت القروض الممنوحة للنساء 61.17% مقابل 37.83% لصالح الرجال، وذلك لإستغلال القيمة المالية لهذه القروض في المشاريع التي لا تحتاج إلى أموال كبيرة مثل الحرف التقليدية.

و في ظلّ الإمكانيات التي توفرها الدولة الجزائرية لدعم المقاولات النسوية، حازت المرأة على عدة مشاريع لتأسيس مؤسساتهن، حيث و حسب معطيات المركز الوطني للسجل التجاري بلغ عدد النساء أصحاب المشاريع نهاية فيفري 2017 (143010 امرأة، مقابل 116474 سنة 2012) حيث ارتفع عدد النساء خلال السنوات الخمس الأخيرة بحوالي 56% من 6703 نهاية سنة 2012، إلى 10444 نهاية فيفري 2017⁽¹⁾.

فيما يلي سنعرض عدد المشاريع الممولة حسب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

*-

قطاع النشاط	عدد المشاريع	نسبة النساء
الفلاحة	16166	11.77%
الحرف التقليدية	11130	22.09%
أشغال عمومية	7909	2.28%
قطاع الهيدروليك	316	4.75%
الصناعة	10379	21.72%
الصيانة	768	2.34%
الصيد	382	0.52%
أعمال حرة	778	43.19%
خدمات	29526	17.05%
نقل البضائع	45831	1.52%
نقل المسافرين	12188	1.23%
المجموع	135373	9.64%

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin d'information statistique N°29, P30.

⁽¹⁾ حمدي باشا نادية، المرأة و ريادة الأعمال في الجزائر-التحديات و آليات التطوير، كتاب الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع لرهانات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره، ص: 117.

أما بالنسبة لتنامي السوق غير الرسمي فتشير البيانات إلى أن القطاع غير الرسمي بالجزائر يستوعب عددا كبيرا من القوى العاملة ، وذلك ما تؤكدته دراسة لمنتهدى رؤساء المؤسسات الجزائرية، تقدر عوائد القطاع غير الرسمي بالجزائر بـ8.5 مليار دولار، و تشكل نسبة 17% من عوائد الأسر الجزائرية المنتجة وما يعادل 13% من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات، تواجه العمالة النسائية في القطاع غير الرسمي في الجزائر وضعاً حرجاً، حيث أصبحت عرضة أكثر للإستغلال، عمالة بلا حقوق تشتغل بأبسط الجور، ويجري تجميعها على الأعمال المتدنية المهارات (عاملات نظافة، نادلات...)، فالقطاع غير الرسمي في الجزائر تسيطر عليه اهنية متخلفة، حيث لا تتمتع العاملات بأدنى الحقوق من تأمين و ضمان اجتماعي أو أمن وظيفي، في ظل غياب علاقات مهنية يسودها الاحترام بين أرباب العمل و العاملات، إذ تنتشر في نطاق واسع في ذلك القطاع مظاهر الإستغلال و التحرش الجنسي⁽¹⁾.

بالإضافة إلى ارتفاع نسبة البطالة والبطالة المقنعة لدى النساء، على الرغم من أن الدولة الجزائرية عمدت إدماج المرأة بواسطة آليات التشغيل التي وضعتها في السنوات الأخيرة بغية تقليص حدة البطالة من خلال النشاط للصالح العام، وأشغال المنفعة العمومية، وتشغيل الشباب، وعقود ما قبل التشغيل، وتشغيل التضامن بمبادرة محلية والقرض المصغر والمؤسسة المصغرة ، حيث كان للمرأة فيها نصيب معتبر، إلا أن نسبة النشاط الإجمالية للنساء تبقى ضعيفة، لأنها تبقى آليات تشغيل بشكل مؤقت فقط ولا تؤدي غالباً إلى إدماج أو توظيف نهائي، ولا تؤدي في النهاية إلى الحد من نسبة البطالة .

وما يمكن الإشارة إليه أيضاً أن نسبة العاملات المقيمات في المناطق الحضرية أكثر ارتفاعاً منها في المناطق الريفية وذلك لملاءمة الظروف لإدماج المرأة في الحياة العملية .

كما بقي أن نشير إلى أن توجه المرأة إلى قطاعات دون أخرى بناء على العوامل السابقة الذكر ظاهرة تعرف تراجعاً اليوم نظراً لعوامل عديدة تتعلق بطبيعة وتنوع التخصصات التي تتبعها المرأة سواء في الجامعات ومعاهد التكوين ، إضافة إلى عوامل مثل غلاء المعيشة وتدهور المداخل زيادة على ارتفاع معدل البطالة وغيرها من العوامل التي ساعدت على التراجع الملحوظ رغم كونه نسبياً في مسألة تقسيم العمل على أساس التفرقة بين الجنسين فعمل المرأة اليوم يعرف تطوراً عما كان عليه ، ولم يعد يقتصر على قطاعات معينة كما أن النصوص التشريعية عموماً ملائمة لترقية المرأة .

(3) علي بودلال، "القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري-دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010)"

مجلة الإدارة و التنمية للبحوث و الدراسات، العدد (06)، جامعة تلمسان، 2014، ص:16.

خلاصة الفصل :

عرفت الأسرة الجزائرية تغيرات عدّة مست مختلف جوانبها الوظيفية والبنائية والشكلية، متأثرة في ذلك بمختلف الأوضاع السياسية والإجتماعية و الإقتصادية التي عايشها المجتمع الجزائري في مراحل التاريخيّة التي مرّ بها ، حيث كانت الثورة التحريرية الحدث الذي أدخل تغيرات كثيرة على الأسرة وعلى نظام القيم ،بحيث تغيرت مكانة الأفراد وخاصة المرأة تغيرا ملحوظا ، وتفتحت الأسرة على تعلم المرأة وعلى الحوار مع الأبناء داخل الأسرة ، هؤلاء الذين تعزز لديهم بعد الإستقلال الشعور بالإستقلالية الذي غذتهم به الثورة ، خاصة بعد تفتح المجتمع على تعليم الجنسين وعلى عمل المرأة فلم يعد التقسيم الإجتماعي التقليدي للعمل يتحكم في تصور الجنسين للوظائف والأدوار التي يحققان بها مكانة اجتماعية أفضل كما كان من قبل ، ولم يعد نظام الزواج التقليدي يحكم اختيارات الزوجين ويوجهها بنفس الحدة إذ يخضع لتغيرات كبيرة صبت جميعها في إعطاء فرص أكثر للإختيار الإرادي . وقد كان لهذا تأثيرا كبيرا على بنية الأسرة التي أصبحت تتجه شيئا فشيئا نحو النمط الأسري الضيق أو ما يسمى بالأسر النووية والتي انجر عنها تغير في سلم القيم والمراتب خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الزوجية وأمور التنشئة الإجتماعية .

وما نتج عنها أيضا تقلص سلطة الرجل أبا كان أو زوجا أو أخا ، وميول نسبي نحو الحوار داخل الأسرة.

كم إرتبطت مراحل التطور المهني والوظيفي للمرأة الجزائرية بمختلف الأوضاع الإجتماعية والسياسية والإقتصادية التي عايشها المجتمع الجزائري .

حيث يعد التعليم والعمل المأجور من أهم عوامل تطور المرأة الجزائرية ، فبعد الإستقلال مباشرة سعت الدولة إلى النهوض بالمرأة والرفع من مكانتها داخل المجتمع من خلال إدماجها في سوق العمل، إلا أن اشتغالها في البداية لم يرحب به ،وبقيت نسبة مشاركتها في العمل لسنوات عديدة ضئيلة ومحتشمة تقتصر وظائف معينة تخدم عادات وتقاليد وقيم المجتمع .

ومع التغيرات السريعة التي مست البنية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية في المجتمع الجزائري ،خاصة في العشرية الأخيرة من القرن الماضي حيث امتازت هذه الفترة بارتفاع في معدلات دخول المرأة إلى سوق العمل ،هذه الزيادة كانت مصحوبة بارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وخوضها مختلف التخصصات العلمية ،مما سمح لها اقتحام عدة مجالات كانت في السابق حكرا على الرجال فقط كاعتلائها لمناصب قيادية ومشاركتها في صنع القرار الإجتماعي.

كل هذا يدل على التغيير الكبير في المنظومة القيمية للمجتمع الجزائري وهي نتيجة حتمية للحجم الهائل للتغيرات السوسيوثقافية و الإقتصادية التي يعرفها المجتمع وتعيش الأسرة انعكاساتها.

الفصل الخامس

تولي المرأة للمناصب القيادية و تأثيره على أدوارها
وحياتها الأسرية

تمهيد :

نجحت المرأة الجزائرية في تحقيق خطوات كبيرة في الفترة القصيرة الماضية في مجال اعتلائها لمناصب قيادية و مواقع المسؤولية و المساهمة في اتخاذ القرارات على الرغم من التحديات و المعوقات التي تواجهها في تحقيق ذلك ، نتيجة العوامل و التغيرات الإقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و القانونية ، التي لعبت دورا مهما في قبول المرأة كفاعل في مواجهة تحديات العصر ، و على إثر ذلك شهدت أوضاع المرأة و دورها تغيرا كبيرا في المجتمع الجزائري أبرزها اتساع حجم مشاركتها في ميادين العمل وارتفاع نسبة مساهمتها في النشاط الإقتصادي و المجتمعي، بل أكثر من ذلك حيث أصبح يوكل إليها إدارة منظمات و هيئات و حتى وزارات ...بل و يُعتمد عليها في نجاح هذه المنظمات .

إن مشاركة المرأة الفعلية من خلال توليها الوظائف الإشرافية و المناصب القيادية ، ترتب عنه تغيرات هامة داخل الأسرة وبالتالي تغير مكانة و أدوار و علاقات الأفراد داخلها لاسيما المرأة . ولكشف التحديات التي يحملها هذا الموقع و هذه المكانة بالنسبة للمرأة داخل الأسرة و المجتمع، و من هذا المنطلق سنعرض في هذا الفصل واقع القيادات النسوية في الجزائر، ومدى تأثير توليهن المواقع و المناصب القيادية على مكانتهن و أدوارهن الأسرية من خلال المباحث التي سيتضمنها هذا الفصل، بداية بالتطرق إلى القيادة كمفهوم و دور .

1.5 ماهية القيادة و أهميتها

تعتبر القيادة من أهم المواضيع التي لاقته اهتماما كبيرا من طرف الباحثين و يرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه العنصر البشري في المنظمة .والذي يبرز من خلال مسؤولية القائد في تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية و الإنسانية لتحقيق الفعالية و الوصول إلى الأهداف و الاستمرارية و التميز و هذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية و واعية تمتلك في المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود و تحيد الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز .

مفهوم القيادة و القيادة الإدارية (ماهي القيادة الإدارية) : لإصطلاح القيادة أكثر من تعريف واحد

شامل نظرا لكثرة من تطرقوا الى تعريفها، سواء كانوا مفكرين أم قادة، وعلى هذا الأساس نذكر بعض التعاريف العامة التي وضعت لمفهوم القيادة.

1- المفهوم اللغوي للقيادة:

في اللغة وحسب لسان العرب لابن منظور فالقيادة من قاد، يقودُ، قود، يقود الدابة من امامها ويسوقها من خلفها، فالقود من أمام والسوق من خلف، ويقالُ أقاده خيلا بمعنى أعطاه إياها يقودها ومنها الانصياع بمعنى الخضوع، ومنها قادة وهو جمع قائد⁽¹⁾.
وأیضا قاد (يقود ، قيادة) فهو قائد ، الآخر مقود، قاد الفريق كان رئيسا عليه يدبر أمره⁽²⁾.

2- المفهوم الإصطلاحي للقيادة:

تتعدد تعاريف القيادة حسب محاور الاهتمام بها من قبل المختصين ومن هذه التعاريف نذكر:
-يعرفها "حسين عبد الحميد أحمد رشوان" بأنها ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالوجود المشترك بين شخصين أو أكثر ولأنها تعمل من خلال فهم الجماعة وإشباع حاجاتها، تعبيرا عن ارادتها عن طريق هذه الحاجات ومن هنا تصبح القيادة وسيلة من وسائل تحقيق أهداف الجماعة، وحل مشكلاتها وتوجيه نشاطها، إلى اتجاهات اجتماعية إيجابية⁽³⁾ (...) وهي شكل من أشكال السلوك الاجتماعي بحيث يقوم القائد بقيادة الجماعة والتأثير في سلوك أعضائها وتوجيههم، وهي كذلك تعبر عن القوة والقدرة على التأثير على الآخرين⁽⁴⁾.
-فيما يعرفها جيمس جرين " James Gribbin " بأنها عملية التأثير في الجماعة في موقف معين وظروف معينة، لاستثارة الأفراد ودفعهم للسعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة مانحة إياهم الخبرة المساعدة في تحقيق أهداف مشتركة، و الرضا عن نوع القيادة الممارسة⁽⁵⁾.
-ويرى أوردوي تيد " Ordway Tead " القيادة بأنها " النشاط الذي يستخدم للتأثير على الناس بغية التعاون صوب هدف معين وجدوا بأنفسهم أنه صالح⁽⁶⁾ ويؤكد كل من " جيرالد جيرينر " "G.Greengerg" وريارت بارون " R. Baron " أن القيادة هي عبارة عن إجراءات يؤثر بمقتضاها شخص على باقي أعضاء الجماعة لتحقيق أهداف محددة للجماعة أو المنظمة⁽⁷⁾.

(1) ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت المجلد، 12، 2001، صفحة: 315 .

(2) منحي الطلاب، قاموس عربي عربي، دار قابس للنشر والتوزيع، سوريا، 2001، صفحة: 726.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة- دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2010، ص: 4 .

(4) نفس المرجع، ص: 08.

(5) ختام عبد الرحيم السحيمات، مفاهيم جديدة في علم الإدارة، المكتبة الوطنية، الأردن، 2009، ص: 92.

(6) جاسم مجيد، دراسات في الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص: 121.

(7) مدحت أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الإتجاهات المعاصرة لمجموعة النيل العربية ، مصر، دون

سنة ص: 319.

ويرى "رنسيس ليكرت" Likert "أحد أهم منظري ظاهرة القيادة على أنها « القدرة على المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لأهداف مشتركة»⁽¹⁾.

ومنه نستنتج أن ظاهرة القيادة تنطوي على بعدين:

أولاً: قوة وقدرة القائد ومهارته في تحفيز وتحريك التابعين له لإنجاز هدف محدد مسبقاً.

ثانياً: استجابة التابعين لقائدهم في إطار جماعة العمل لأن ذلك يحقق رضاهم وتطلعاتهم.

- والقيادة من أهم الظواهر التنظيمية التي تلعب دوراً لكشف الكثير من جوانب التنظيمات المنعقدة "، وعليه فهي لها دور في العمليات التنظيمية وتعني عملية التأثير المشار إليها سابقاً، التأثير غير الرسمي الناتج عن صفات وميزات يتمتع بها القائد دون غيره من التابعين بحيث تكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التأثير على الآخرين الذين يمثلون التابعيين، وهذا التأثير القيادي يكون نتاجاً لمحاولات يقوم بها القائد ويستهدف منها توجيه سلوك أو مشاعر الآخرين⁽²⁾ أي أن القيادة هي " المقدرة على قيادة الجماعة بالأسلوب الذي يضمن غايات أهداف الجماعة ".

- كما أن القيادة « القيادة من أهم الظواهر التنظيمية التي تلعب دوراً لكشف الكثير من جوانب التنظيمات المعقدة، وعليه فهي دور في العمليات التنظيمية الداخلية والتي تؤثر في كفاءة التنظيمات وفعاليتها الحقيقية ومن أهم هذه العمليات: التخطيط، والإشراف، والترتيب، والتنسيق والاستقرار، والتوازن، واتخاذ القرارات، وتحديد الأهداف، والضبط والتحكم... وغير ذلك من العمليات المتعددة فهي مظهر من المظاهر التنظيمية الهامة وهي التي تقوم كذلك بتقديم الحلول للمشاكل التي تواجهها في مسيرتها القيادية»⁽³⁾، بمعنى أن القيادة تعتبر وظيفة من وظائف الإدارة حيث تقوم الإدارة على الإتصال والقيادة واتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتحفيز.

- حيث تعرف القيادة الإدارية بأنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ أو إصدار للقرارات والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية أو غير رسمية التي نقصد بها طريقة التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، كالحق أو القوة في منح الثواب أو الحوافز للأداء المرضي أو الجيد، والحق في توقيع العقاب على المرؤوسين، والقوة الشرعية أو القانونية الناتجة عن المركز في السلطة التنظيمية والقوة الناجمة عن الخبرة أو التخصص أو المهارة والمعرفة⁽⁴⁾.

(1) ليكرت رنسيس، *أنماط جديدة في الإدارة*، ترجمة علي البرسلي، مؤسسة سحل العرب، القاهرة، 1966، ص: 26.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق ذكره، ص: 14.

(3) عبد الله محمد عبد الرحمان، *سوسيولوجيا النظم*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص: 240-242.

(4) عبد السلام أبو حقف، *أساسيات التنظيم والإدارة*، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص: 429.

ومنه فالقيادة الإدارية تجمع في هذين المفهومين استخدام السلطة الرسمية ومن التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف، ولذلك كلما كانت القيادة الإدارية ناجحة كلما كان العمل أفضل والنتائج أحسن والأداء أكثر فعالية، فالقيادة الإدارية تقود الأفراد الى العمل بروح معنوية عالية وتخلق بينهم التعاون والعمل بروح الفريق من أجل انجاز أهداف المنظمة، فالقيادة الإدارية عملية مهمة وضرورية أساسية في كل المؤسسات سواء كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص لما لها من دور في تحقيق التميز والنجاح.

لذلك يقال كن قائدا وليس مديرا، لان المدير إنما يستمد صلاحياته من التنظيم أي السلطة الرسمية، ويكون مفروضا على الجماعة، بينما القائد يستمد سلطته من الأفراد الذين يكون له الاحترام والطاعة عن رضا لما في شخصيته من كفاءة وجاذبية للأفراد، لذا يعتبر القائد أهم العناصر في القيادة باعتباره يملك أكبر تأثير على الجماعة وهذا ما جعل بعض التعاريف والنظريات التي ظهرت في مجال القيادة تعطي أهمية كبيرة للقائد وتبرز الدور الذي يلعبه والجماعة .

وقد عرف القائد على النحو التالي:

- القائد هو ذلك الشخص الذي يحوز على أعظم قدر ممكن من السمات والخصائص والصفات الشخصية المرغوبة⁽¹⁾ .

- القائد هو ذلك الشخص الذي يتلقى الدعم من أعضاء جماعته، ويكون قادرا على التأثير في سلوكياتهم دون تدخل سلطة خارجية⁽²⁾ .

- القائد هو الذي يستخدم فنون القيادة للتأثير على سلوك الآخرين، وهو أيضا يمتلك مجموعة من المهارات والقدرات التي اكتسبها خلال العمل والممارسة، وصقلها عن طريق التجارب والمعاناة والتتبع و التدريب⁽³⁾ .

نستنتج من ما سبق أن ممارسة القيادة من القائد القيام بدورين معا دور إنساني يتمثل في مسؤوليته اتجاه جماعته ودور رسمي تجاه أهداف المنظمة، حيث تعرف مدرسة التحليل النفسي القيادة على أساس طبيعة العلاقات الانفعالية بين القائد والأتباع داخل الجماعة فيرتبط أفراد الجماعة بالقائد ويرتبطون بعضهم ببعض عن طريق اشتراكهم في الارتباط بالقائد والأعضاء يحبون القائد ويتوحدون معه فالجماعة بالنسبة للفرد (لا شعوريا) هي بمثابة الأسرة ويمثل القائد دور الوالدين بينما يأخذ أعضاء الجماعة دور الإخوة.

(1) زكي محمد هشام، الجوانب السلوكية في الإدارة، دار الكتاب الجامعي، القاهرة 1977، ص: 244.

(2) أبو النيل محمد السعيد، علم النفس الصناعي، دار النهضة، بيروت، 1985، ص: 125.

(3) طاهر محمد الكلالدة، الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997،

ويرى "سلافسون" Slavson " « أن القائد يمثل الأب مهما بلغ أعمار التابعين ويرى شيلدر أن قائد الجماعة يمثل كلا من الأب والأم»⁽¹⁾ .

ويرى "ستونر" «أنه كلما زادت أو تعددت مصادر التأثير كلما زادت قدرة المدير على القيادة ، أو تزداد احتمالات نجاحه كقائد فعّال»⁽²⁾ انطلاقا مما ذكرناه من تعاريف للقيادة بالرغم من عدم وجود تعريف متفق عليه إلا أنه من الممكن ملاحظة بعض العناصر المشتركة في التعريفات المختلفة للقيادة تمركزت حول صفات القائد، والسلوك القيادي وأكثر عنصر هو التركيز على عملية التأثير على الآخرين ، وكذا الاهتمام بمكونات العملية القيادية وعملية التفاعل فيما بينها.

فالقيادة هي عملية تأثير يمارسها شخص ذو مؤهلات وسمات ومهارات خاصة هو القائد على أنشطة الأفراد والجماعات من أجل دفعهم وتحريكهم نحو تحقيق هدف محدد مشترك داخل المنظمة وكذا خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة.

ترى بعض الاتجاهات السوسولوجية أن القيادة مرادف للإدارة وأنها مفهومان متلازمان، بمعنى أنه لاوجود لأحدهما دون الآخر، وان الإدارة لايمكن فصلها عن مفهوم القيادة، وهذا لا يعني أن الإدارة هي القيادة فكل مانقصده أن الصفات القيادية لازمة بدرجة كبيرة لتمتكن الإدارة من تطبيقها لمفاهيمها، وقواعدها، تطبيقا سليما.

ومع ذلك ينبغي عدم الخلط بين الوسائل والنظم الإدارية وبين المهارة القيادية، فعلى الرغم من أن الاثنين يكمل بعضهما بعضا إلا ان ذلك لا يعني أنهما يعبران عن نفس الشيء، فبينما تتغير النظم والأساليب الإدارية التي تعرض على المنظمة وبفضل العلوم بوجه عام، نجد ان عامل القيادة ثابت، بمعنى بمعنى أن الحاجة إليه لا تتغير بمرور الزمن⁽³⁾.

العلاقة بين القيادة والإدارة والسلطة.

من أجل التعمق اكثر في مفهوم القيادة يجب أن نميز بينها وبين مفاهيم إدارية قريبة منها أو تشترك معها مثل: هل القيادة هي الإدارة أم هي السلطة أم هي الإشراف أم هي الرئاسة من خلال:

1- التمييز بين القيادة والإدارة :

ان مفهوم الإدارة من أكثر المفاهيم تداخلا مع مفهوم القيادة وذلك بسبب ما تنتجه العمليتين من تأثير على الآخرين، على اختلاف الطريقة و الفعالية فالإدارة بمعناها الواسع هي «عملية تنظيم

(1) حسين عبد الحميد رشوان، علم الإجتماع النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2009، ص: 20.

(2) عبد السلام أبو قحف، أساسيات إدارة الأعمال، مرجع سبق ذكره، ص: 365.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق ص: 221.

وتنسيق النشاط البشري الجماعي لتحقيق أهداف معينة، أي ان تحقيق الأهداف من خلال الأفراد هو حل العملية الإدارية»⁽¹⁾، وكذلك هي التداخل، إضافة لهذا وجب تحديد الفرق بين القيادة والإدارة وما نوع العلاقة بين كل منهما، الإدارة كما عرفها "هزي فايول" "Fayol" « بأنها تتنبأ وأن تخطط وأن تنظم وأن تصدر الأوامر وأن تنسق وأن تراقب»⁽²⁾، بينما تعني القيادة عملية التأثير في نشاطات الأفراد وسلوكهم لتحقيق أهداف معينة ومن هنا فإن مفهوم الإدارة في جوهره أشمل من القيادة وأن القيادة هي جزء من العملية الإدارية وأحد وظائفها فالعملية الإدارية تتطلب توجيه الافراد بطريقة تنظيمية فنية وأخلاقية لتحقيق أهداف المنظمة بناء على السلطة التي يمتلكها المدير ،بينما القيادة مبنية على عملية توجيه الآخرين عن طريق التأثير الشخصي على الأفراد، وذلك من خلال العواطف والأخلاق و القدوة الحسنة او المبادئ المشتركة.

بينما البعض الآخر كان ينظر إلى الأمر بمنظور آخر فالاختلاف بينهما ليس له علاقة بدرجة العمومية والخصوصية، ولكن يكمن بطبيعة العمليتين، فالإدارة تهتم بشكل أساسي بالعملية التنظيمية بناء على السياسات والخطط والبناء التنظيمي للمنظمة، فالمدير يتعامل مع الآخرين بناء على عوامل محسوبة ومحسوسة، بينما القيادة تعني بشكل كبير بحاجات الجماعة وجوهرها من العلاقات الإنسانية.

وهناك اتجاهات تؤكد أن القيادة والإدارة مفهومان متلازمان فحسب " كوتر Kotter " « فإن القيادة تكمل الإدارة دون ان تحل مكانها فالقيادة تهدف الى التأثير على الآخرين ولكنها تحتاج الى سلطة الإدارة لكي تنجح في قيادة سلوكيات الأفراد»⁽³⁾.

إختلاف القيادة عن الإدارة :

رغم التداخل بين مفهوم الإدارة والقيادة الا ان الاختلاف بينهما أصبح من زاوية التركيز على الأهداف و لا ننسى أن القيادة أصبح لها منظرها ونظرياتها ورسائلها وأدواتها، ويمكن أيضا تنميتها بالخبرة والممارسة على إعتبار أنها مكتسبة فالقيادة دائما تكون في قمة الهرم، وميدانها هو التعامل مع المواقع الإدارية والقيادية حسب تسلسلها الهرمي القيادي، فالإدارة ترتبط إرتباطا مباشرا وقوي بالسلطة فهي لاتعمل إلا في ظل إجراءات محددة وقوانين، بينما القيادة تهتم بالإشراف والتوجيه وتشجيع العاملين وخلق جو ملائم وتقديم الحوافز لديهم وإقناعهم لا إكراههم.

(1) زيد عبوي، القيادة ودورها في العملية الإدارية، دار البداية، الأردن، 2008، ص: 21.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص: 221.

(3) حسن أبراهيم، بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، لبنان، ص: 418.

من هنا يتبين لنا أن مفهوم القيادة يختلف عن مفهوم الإدارة، حيث تركز القيادة على القدرة على التحريك والتأثير والتحفيز والتوجيه للأخريين من أجل تحقيق لأهداف المرغوبة بينما تركز الإدارة على مجموعة من الوظائف كالتخطيط والتنظيم والتوجيه، التوظيف، التمويل، الرقابة، ووضع الأهداف.

ويمكن إبراز أهم الفروق الجوهرية بين الإدارة والقيادة في الجدول الآتي:

جدول رقم (11): التمييز بين القيادة والإدارة.

القيادة	الإدارة
- تركز على النفوذ والتأثير الاجتماعي وعلى قبول الأفراد	- تركز على السلطة الرسمية وعلى امتثال الأفراد لهذه السلطة
- الجماعة هي مصدر السلطة	- التنظيم الرسمي وهو مصدر السلطة.
- السلطة غير رسمية	- السلطة رسمية ومقننة
- وظيفة من وظائف المدير	- مفهوم اشمل من القيادة.
- التفاعل بين الأفراد هو جوهر القيادة	- الوصف التنظيمي للعلاقات هو جوهر
- تصنع رؤى (1) Visions مستقبلية	التصرفات الإدارية
- ووضع الاستراتيجية اللازمة لتحقيق التغيير المطلوب للوصول إلى هذه الرؤية.	- وضع مخطط وخطوات تفصيلية وجداول زمنية لتحقيق النتائج المرجوة، وتخصيص الموارد الضرورية للوصول لهذه النتائج.
- استخدام الاتصالات الشفهية مع جميع الأفراد الذين يحتاجون إلى التعاون، والعمل كفريق من أجل فهم الرؤية والاستراتيجيات وقبولها.	- وضع هيكل لتنفيذ الخطة، ملّ الهيكل بالأفراد، تفويض السلطة لتنفيذ الخطة، وضع السياسات والإجراءات لمساعدة العاملين، ووضع نظم لمراقبة التنفيذ.
- حث العاملين وتشجيعهم على التغلب على معوقات التغيير من خلال إشباع احتياجاتهم المختلفة (ماديًا، ومعنويًا).	- مطابقة ما هو مخطط مع الأداء الفعلي وضبط الانحرافات والعمل على إزالتها.
- إحداث تغيير والذي قد يتولد عنه تقديم منتجات جديدة، تحسين طرق أداء العمل، مما يؤدي إلى تحسين الصورة التنافسية للمنظمة ككل.	- تحقيق نتائج يجب أن تحقق رضا الأطراف ذات المصلحة داخل المنظمة وفي محيطها الخارجي مثل: العملاء، العاملين، المساهمين...

2- التمييز بين القيادة والرئاسة:

الرئاسة هي مباشرة مهام ووظائف التنظيم اعتمادا على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيس والمرؤوسين وهي علاقة رسمية تحددها اللوائح والأوامر و القوانين الرسمية ،وعلى سلطة الأمر والنهي والثواب والعقاب حيث يصد إليهم الأوامر في حدود السلطة الممنوحة له وعليهم الإلتزام بها وإن خالفوا الأوامر تعرضوا للمساءلة، فالرئيس مفروض على الجماعة ويتقبل الأعضاء رئاسته وسلطته خوفا من العقاب⁽¹⁾، هنا القيادة تختلف اختلافا جوهريا عن الرئاسة حيث تعتمد الرئاسة على مافي يدها من سلطة تستند اليها بالدرجة الأولى في مباشرة مهام ووظائف التنظيم وغالبا ماتكون ممارسة السلطة وفق نوع سلطة الجزء ،بينما القيادة هي قدرات كافية في الفرد تحتل إمكانيات ممتازة في الشخصية، حيث يستند القائد في نفوذه إلى قوة شخصيته وتأثيرها على الأتباع وحبهم وتشجيعهم له والتفاهم حوله وهم يطيعون أوامره عن اقتناع ورضا، فالقيادة لاتعتمد في معظمها على السلطة وإنما تنظر إلى السلطة كأحد أدواتها الثانية أي تعتمد على سلطة الثقة وسلطة القيادة، كما تنظر الرئاسة نظرة ضيقة إلى الأمور وتهتم بالمسائل التفصيلية والروتينية وضعف قدرتها على تحمل المسؤولية وذلك عكس القائد الذي تكون نظرته للأمر نظرة واسعة خاصة للمستقبل كالإبداع.

يتوحد مفهوم القيادة والرئاسة من حيث إشتراكهما في صفات واحدة معينة، فالقائد والرئيس يحتلان منصبا عاليا في المنظمة كما تتشابه المسؤوليات من حيث إصدار الأوامر للآخرين، والأخذ بأيديهم نحو تحقيق الأهداف واشتراكهم في بعض الحواص الهامة، فكلاهما يتطلب مركزا أعلى من مجرد عضوية الجماعة وهما يتمتعان بسلطات على أعضاء الجماعات التي تخضع لقيادتهما ورئاستهما، كما تتشابه المسؤوليات من حيث إصدار الأوامر للآخرين والأخذ بأيديهم نحو تحقيق الأهداف⁽²⁾، لذلك خلط البعض بين مفهومي القيادة والرئاسة واعتبروها مفهوم واحد في حين ميز بعض العلماء بينهما لوجود بعض الفروق الجوهرية، فالقيادة تقوم أساس على قدرة صاحبها على التأثير وهذا امر لايتوفر لدى صاحب الوظيفة الذي يمارس الذي يمارس رئاسة على غيره في البناء التنظيمي لذا عادة مايكون هناك تقارب إجتماعي بين القائد والأتباع أما الرئيس شخص يختص بالإشراف على أداء العمل وفقا للتعليمات الموضوعية مع التدخل لحل المشكلات التي تظهر في حدود اختصاصه أولا بأول، وعلاقة الرئيس بالمرؤوسين تقوم على أساس

(1) صلاح هادي الحسيني، القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجيا، دراسة مدانية في المنظمات الحكومية في محافظة الناصرية، العراق، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدانيمارك، 2009، ص: 58.

(2) حسين عبد الحميد، أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 228.

الإختصاصات والمستويات المنوطة به والسلطة الرسمية التي يمارسها وله في ذلك حق إصدار الأوامر و على المرؤوسين تنفيذها أي أن الرئيس يستمد سلطته من خارج الجماعة وليس من شخصيته.

كما أنه ليس كل رئيس بالضرورة قائدا وإن كان هذا لا ينفي أن كثير من الرؤساء يؤدون أدوارهم ويستعملون سلطتهم بطريقة قيادية وينجحون في التحلي بهذه الصفة بينما يخفق كثيرون غيرهم في ذلك لأنهم يخلطون بين مستواهم الوظيفي في التنظيم وبين العملية القيادية، لذلك فإن البعض يرى الجمع بين الرئاسة والقيادة للإستفادة من مزايا كل منهما والتخلص من المساوئ التي قد تنتج عنها وذلك عن طريق إيجاد كوادر تجمع بين هذه المزايا ويتخلصون من العيوب⁽¹⁾ .

3- التمييز بين القيادة والإشراف:

يعتبر مصطلح الإشراف من المصطلحات التي تستعمل في كثير من الأحيان بالتبادل بين القيادة والرئاسة، حيث تختلف طبيعة القيادة عن الإشراف « حيث يقصد بالإشراف معاونة العاملين معاونة مستمرة لتحسين أساليبهم وتنمية مهاراتهم وخبراتهم في العمل الذي يؤدونه»⁽²⁾، أي أنها عملية يقوم بها شخص تتحدد مسؤوليته في قيادة وتنسيق وتوجيه عمل الآخرين لتحقيق أهداف معينة، غالبا ما تكون هذه الأهداف محددة مسبقا وتختلف طبيعة القيادة عن الإشراف، فالمشرف شخص له مكانة رسمية ويمارس سلطته المستمدة من التنظيم ويعمل على توجيه نشاط الجماعة التي يشرف عليها ويعتبره بعض علماء الإجتماع رئيسا على عكس القائد فالمشرف لا يجب أن يكون في جماعته الحقيقية التي يشرف عليها، لأنه يستمد سلطته من قوة مكانته التنظيمية نحو إجبار وطاعة تعليماته⁽³⁾ كما أن للإشراف « وظيفة إجتماعية ونفسية قبل أن تكون مهمة إدارية ورسمية»⁽⁴⁾ حسب تعريف "رنسيس ليكرت" Rensis likert " حيث نجده ركز على الناحية النفسية والاجتماعية للوظيفة الإشرافية أي على الجانب اللارسمي في الوظيفة لأنه بطبيعة الحال التعامل سيكون مع كائن معقد ألا وهو الإنسان بمعتقداته وعاداته وتقاليده وإتجاهاته وميولاته... الخ. نستطيع القول بأن الإشراف ماهو إلا توجيه صادر عن فرد مُنحت له سلطة رسمية لتنسيق وتنظيم

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 232.

(2) محمد طلعت عيسى عدلي سليمان، *خدمة الجماعة*، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، 1962، ص: 247.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 224.

(4) محمد الجوهري أخرون، *مبادئ علم الإجتماع*، ط 2، دار المعارف المصرية، 1972، ص: 222.

أعمال مرؤوسية بما يتلاءم وأهداف المؤسسة مع تنفيذ قرارات الإدارة ومراقبة تنفيذها مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات عماله و متطلباتهم المختلفة ،و رغم اختلاف طبيعة القيادة عن الإشراف لأن الشخصية القيادية تحصل أولاً على الموافقة والقبول كأساس للشرعية أما المشرف فيقوم بأعمال أكثر إشرافية تنظيمية وتتنظر كثير من التنظيمات للمشرف نظرة مثالية ليصبح قائداً في جماعته فنجاح العمل يرتبط ارتباط وثيقاً بوجود مشرف يقوم بالتنسيق بين جهود العاملين وبين برنامج العمل المسطر من طرف المنظمة أو المؤسس نحو تحقيق الأهداف المرسومة، كذلك اهتمت المؤسسات الصناعية وغيرها بالمشرف كحلقة وصل بين العمال وبين الإدارة والعمال.

ومنه يتضح لنا أن كلا من مفهوم القيادة ومفهوم الإشراف يتفقا في عنصر التأثير في الآخرين ويتطلبا سلوكاً ولأنشطة ومهارات ومسؤوليات إضافية وهذا ما تم التطرق إليه من كلا المفهومين قيد الدراسة فأهمية تولي المرأة للمنصب الإشرافي أو القيادي تكمن في حجم العمل ومسؤولياته التي لا مفر منها من بينها التخطيط والتنظيم والرقابة والتنسيق وبذل الجهد والوقت الخ... التي بدورها سوف تؤثر على متغيرات أخرى كبيئة العمل والحياة الأسرية للمرأة المتزوجة.

فالإشراف الناجح والفعال يهتم بكافة العوامل التي تؤثر بشكل مباشر ورفاهية الأفراد المنظمين إلى جماعات ترعاها المؤسسة كما أنه يتسم بالإشراف بالابتكار وهو بالتجديد أي اكتشاف أشياء ووسائل جديدة لأداء وظائفه وتحسين الوسائل الموجودة كما يجب أن يكون للإشراف خطة مرسومة فالبرنامج الإشرافي يجب أن يكون موضوعاً على أساس خطة مقننة كما يجب ان ينفذ طبقاً لتلك الخطة المرسومة.

أما بالنسبة لمقدرة الشخص على الإشراف على المرؤوسين وما يقومون به من أعمال بصورة فعالة حيث ان هناك عدداً محدداً من المرؤوسين يستطيع المشرف الإشراف على إنجازهم للأعمال وأدائهم بشكل فعال⁽¹⁾، فكلما زاد عدد المرؤوسين كلما زادت صعوبة عملية الإشراف أو كلما قل عدد المرؤوسين كلما تمكن المشرف الإشراف عليهم بدقة على أعمالهم فضلاً عن مساعدتهم وراقبتهم للحد من الخطأ.

(5) العاشور أحمد صقر، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النشر، دون سنة، ص: 28.

• **تمييز المدير عن القائد والمشرف:**

يختلف المدير عن القائد كما يختلف المشرف، فكل منهم وظائفه وأدواره المتميزة وهذا ما سيوضحه الشكل التالي:

المشرف	القائد	المدير
- يعمل على تحقيق الأهداف	- التوجه المستقبلي هو السيطرة على فكرة	- التخطيط للأنشطة حسب المقرر
- ينفذ الخطة	- بشكل عام في مستقبل المنظمة وتحقيقه	- مسؤول عن توجيه الأفراد لحل المشكلات الروتينية
- يعمل على حل المشكلة عند حدوثها	- بالشكل المرغوب	- يضع البدائل عند تقييم الوضع الحالي
- يستعين بالعاملين وفقا للحاجة إليهم	- له رؤية عميقة في تحليل الموارد وكيفية الاستفادة منها بأقصى درجة.	- يعتمد على القوة الرسمية و التنظيمية
- يمكن أن يحل محل المرؤوسين	- يعتمد على القوة المرجعية والمعلوماتية	- ينفذ سياسات التحفيز التي تضعها المنظمة
- يقوم بعملية التدريب بنفسه	- يبتكر الطرق والوسائل التحفيزية المناسبة.	- يعتمد على تنفيذ خطط المنظمة بشكل جوهري
- يقوم بتوزيع الموارد	- يتحول إلى أداة توفر الأفكار البديلة وتعمل على المزج بين الحدس والمنطق	
- يحتاج إلى معلومات رئيسه المباشر		
- ليس له مهام رسمية		

الشكل رقم (01): يوضح الفرق بين وظائف كل من المدير، القائد، المشرف

المصدر: عبد الحميد عبد الفتاح المغاربي: *الإدارة الاصول العلمية والتوجهات المستقبلية*، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2006، ص: 106-107.

بالرغم من أن هناك فروقا جوهرية بين المدير والقائد إلا أننا نرى أن هذه الفروق لاتعني بالضرورة عدم وجود صفات مشتركة للشخص الواحد، فالأمر نسبي إذا يمكن للقائد أن يتصف ببعض صفات المدير والعكس أيضا صحيح فالمدير قائد بالسلطة التنظيمية، فالمدير الناجح لا يختلف عن القائد الناجح فالإثنان يحققان أهداف المنظمة.

أهمية القيادة:

تعد القيادة من بين المعايير التي يتحدد على ضوءها نجاح أي تنظيم إداري فهي تعمل كأداة محركة لتحقيق أهداف المنظمة لأنها تعتبر من أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي بإعتبار أن القادة يؤثرون في الآخرين ويقومون بتتبع رغباتهم وتلبيتها لتحقيق الأهداف المنشودة. إن غياب القيادة هي من اعظم الكوارث التي قد تواجه أي جماعة سواء كانت هذه الجماعة اسرة أو منظمة أو امة كاملة، فبدون قيادة تفقد الجماعة البوصلة وتضيع الهدف ومن ثم تنهار فالقيادة هي مصدر الحماس والطاقة فالقائد يقع على عاتقه مهمة تدريب الأفراد ورعايتهم وتدعيم السلوك الإيجابي وتنميته.

ويمكن القول بأن أهمية القيادة تكمن في الآتي:

- تعد حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المنظمات وتصوراتها المستقبلية.
- تدعم القوى الإيجابية في المنظمة وتقلص الجوانب السلبية قدر الإمكان.
- تسيطر على مشكلات العمل وتحلها وتحسم الخلافات وترجح بين الآراء.
- تنمي وتدريب وترعى الأفراد بأعتبارهم اهم مورد في المنظمة.
- تواكب المتغيرات المحيطة وتوظفها لخدمة المنظمة⁽¹⁾.
- تعمل على نشر روح الإخاء والإنسجام بين أعضاء الجماعات التي يتكون منها الجميع.
- مساعدة الجماعات على الإتفاق على الأهداف التي يجب تحقيقها ووضع الحطط وأختيار الوسائل المناسبة وتوفير الموارد والإمكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف.
- مساعدة الأفراد على النمو كأعضاء في جماعات ومساعدة الجماعات على النمو والتقدم كوحدات في مجتمع⁽²⁾.

2.5 نظريات القيادة و أنماطها و شروط نجاحها:

نظرا لأهمية القيادة من حيث موقعها وفعاليتها والنتائج المترتبة عن نجاحها أو فشلها فقد تعددت مفاهيمها وإختلاف وجهات النظر تعددت الزوايا التي ينظر بها كل متخصص دور مهم في إتباع

(1) محمد أكرم العدواني، *القائد الفعال*، قرطبة للأنتاج الفني، الرياض، السعودية، 2000، ص: 20.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 87.

وتباين نظريات وإتجاهات القيادة التي راحت كل منها تدّعي تفسير النشأة وظهور القيادة، وبعد إطلاعنا على بعض أدبيات القيادة سنحاول أن نقسم نظريات القيادة إلى أربع مداخل رئيسية هي:

- النظرية التقليدية
- النظرية السلوكية
- النظرية الموقفية
- النظرية الحديثة

❖ النظريات التقليدية للقيادة

1- نظرية الرجل العظيم:

تعتبر من أقدم النظريات التي تفسر القيادة على أساس وراثية، ويرى القائلون بهذه النظرية أن القيادة سمة مميزة للفرد وأن عدد قليلا من الأفراد لديهم من السمات الشخصية والقدرات مايمكنهم من أن يكونوا قادة وأن يسيطرو على الآخرين»⁽¹⁾، وتفترض هذه النظرية أن « القادة يولدون و لا يصنعون، وأن السمات القيادية موروثة وليست مكتسبة بمعنى أن القادة يولدون قادة وأنه لايمكن لشخص لايملك سمات القيادة أن يصير قائد فالملك والأمير الإقطاعي كل هؤلاء يولدون قادة لأن لديهم من السمات الوراثية مايجعلهم أهلا للقيادة»⁽²⁾ فهم يتسمون بالتفوق والكاريزما النادرة التي تؤثر في الجماعات من حولهم وبذلك يحدد التغيير ويتم تحقيق الأهداف صعبة المنال من خلالهم، وتضرب هذه النظرية مثلا لذلك الأنبياء والرسل عليهم السلام الذين إصطفاهم الله عز وجل لهداية الجماعات والشعوب وقيادتها إلى طريق الحق والخير، وكذلك زعماء الدول وقاداتها الذين أتوا أفعالا خارقة وقت السلم والحرب»⁽³⁾ ، وكذا القادة العسكريين والسياسيين الذين حظوا بحب وولاء أعداد كبيرة من الناس، حققوا أعمالا عظيمة منهم "خالد بن الوليد"، "صلاح الدين الأيوبي"، و"غاندي" و"نابليون" ، و"الإسكندر الأكبر" و"جون كينيدي" وغيرهم.

وترى هذه النظرية أن الحوادث والتغيرات الجوهرية في المجتمع سواء على المستوى الدولي أو المحلي متأثرة بالقادة (فالقائد العظيم) شخصية بارزة وعظيمة وقوية وذكية قد يغير طبيعة دولة أو أمة ويستطيع التحكم في القوى الإجتماعية لما يملكه من تأثير قوي وإيجابي على الآخرين .
نقد النظرية: رغم أهمية هذه النظرية إلا أن هناك من الآراء والإتجاهات تعارض هذه النظرية وتؤكد أن القادة يصنعون و لا يولدون أي تكتسب السمات والصفات القيادية بالتعليم والتدريب وليس

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 60.

(2) صلاح الدين محمد عبد الباقي، *السلوك الإنساني في المنظمات*، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2001، ص: 204.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 60.

بالوراثة، وعموما فإن الرجل العظيم قد يحدث في وقت ما تأثيرا على الجماعة وحركتها نحو أهدافها وقد يفشل في ذلك في وقت آخر حيث يرجع النجاح والفشل إلى الظروف الجماعية ذاتها بما فيها الرجل العظيم.

2- نظرية السمات (الخصائص):

تعتبر هذه النظرية من أول النظريات التي أهتمت بدراسة القيادة، حيث تذهب هذه النظرية في محاولة البحث عن السمات التي تميز القادة عن غيرهم من العامة، بإعتبار أن القادة لديهم خصائص وسمات شخصية تؤهلهم لكي يكونوا قادة ومن أهم سمات القادة لدى أصحاب هذه النظرية.

• **السمات الجسمية:** حيث يكون القائد أقرب للطول في القامة وظخامة الجسم وقوة البنية وثقل الوزن ووفرة النشاط والحيوية وسلامة البدن من العيوب...والتي من شأنها أن تضفي على القائد الهيئة التي تسمح له بالتأثير على أفراد الجماعة وبسط نفوذه»⁽¹⁾.

• **السمات الإجتماعية:** وتتمثل في الإعتماد على النفس والقدرة على تحمل المسؤولية والمشاركة الإجتماعية، كما تتميز بالقدرة على تحقيق التعاون وتكوين العلاقات ونيل الحب و الإحترام والشعور بأحاسيس الجماعة ومشكلاتها وروح فكاهية وقدرة على رفع المعنويات للآخرين ودفعهم حول شخصيته وحول الأهداف التي ينادي بها مع قدرته على السيطرة وإمكانية التأثير في الآخرين⁽²⁾ في طريقة التعامل والإتصال الجيد.

• **السمات النفسية:** يتميز القائد بصفات بناء على قوى نفسية معينة تميزه عن غيره من الناس « كالقدرة على الإشراف، الذكاء، الحسم، الثقة بالنفس، دافع عالي للإنجاز، دافع عالي لتحقيق الذات»⁽³⁾ القدرة على المبادرة والنضج الإجتماعي والقدرة على التحليل والتفكير والقدرة على ضبط النفس.

• **سمات عامة:** كالسمات الشكلية مثل المظهر العام و الترتيب و الذوق العام والثقافة و الخلق الرفيع والسمعة الطيبة، الإستقامة الطموح والعدل، الثبات والرسوخ، والجرأة وإتخاذ القرارات بصفة قاطعة، وغيرها من الصفات المحددة للقيادة.

وفي الحقيقة أنه إذا كانت هناك سمات شائعة ومشاركة بين القادة إلا أنه لايمكن التسليم بها لأن السمات و الخصائص و القدرات تختلف من شخص لآخر ومن جماعة إلى أخرى وذلك حسب

(1) أحمد إسماعيل حجي، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص: 187.

(2) أحمد شفيق، العلوم السلوكية، المكتب الجامعي الحديث، 2001، ص: 17.

(3) صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية، الدار الجامعية الجديدة، 2002، ص:

الوظيفة والمركز فالقائد هو نتاج للجماعة المشتركة والقوة الإجتماعية في موقف معين ولدى جماعة بذاتها» (1) .

نقد نظرية السمات: يؤخذ على هذه النظرية أن معظم سمات القائد كان مبالغ فيها كما أن هذه النظرية فشلن في أن تجد نمطا متسقا من السمات التي تميز القادة يمكن تطبيقه بصفة عامة كذلك فإن الكثير من السمات التي افترض أنصار نظرية السمات أنها سمات لاتوجد إلا في القادة، قد تتوافر في القادة وغير القادة مثل سمات الذكاء والقدرات الجسمية والحماسة والإستقامة الطموح وغيرها....الأمر، الذي لايمكن معه التسليم بأن توافر السمات الشخصية للقيادة في شخص ماتجعله قائدا ناجحا، ونستخلص من هذه النتائج أن القيادة ليست مجرد سمات يحصل عليها القائد أو يكتسبها خلال مراحل نمو وتطور شخصيته» (2).

إلا أن نظرية السمات لاترفض كليا ففي القيادة بعض المقومات التي يجب أن تتوافر في القائد إلا أن هذه المقومات لا ترقى إلى مستوى السمات ذات الدرجة العالية من الثبات، فهذه المقومات قد تكون سمات معينة ولذلك يمكن تقبل نظرية السمات ولكن بشيء من التحفظ حيث أن من المفروض القول بأن هناك صفات عالمية يشترك فيها القادة (3).

❖ النظرية السلوكية:

ضمن مراحل تطور الفكر الإداري وضمن ماشهدته فترة الأربعينيات والخمسينيات من تطورات إجتماعية و إقتصادية بدأ إهتمام الباحثين ينصب على عمل القائد الفعلي و كيف يتصرف في أدائه لوظائف ولفهم السلوك المصاحب للقيادة الفاعلة وذلك بعد أن أخفقت نظريات السمات في تقديم تفسير واضح ومقبول لفاعلية القيادة وبعد أن تبين بأن القيادة ليس سمة شخصية تتوافر عند بعض الأفراد دون غيرهم إذا هي ترتكز على معايير وأسس موضوعية حيث ظهرت وتطورت هذه المرحلة الأبحاث المختلفة في الجانب السلوكي حيث تفترض هذه الدراسة والنظريات على أن العامل المحدد لفاعلية القيادة هو سلوك القائد وليس سماته .

إذا أن السلوك يتكون من نتيجة تفاعل مجموعة الأنشطة والتصرفات التي يبديها القائد في عملية للتأثير على جماعته والتي تشكل أسلوب أو نمطا عاما لقيادته ومن أبرز الدراسات التي أجريت حول الدور السلوكي في القيادة دراسة جامعة " أوهايو وميتشيجان " وكان الهدف منها فحص العلاقة بين سلوك القائد ومقاييس القيادة الفعالة من أهم هذه المقاييس درجة رضا المرؤوسين عند

(1) أحمد ماهر، *السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات*، ط7، دار الجامعة ، الإسكندرية، 2000، ص:314.

(2) نادية زغول سعيد وأحمد إبراهيم حمزة، *أساسيات الإدارة في الخدمة الإجتماعية*، مرجع سبق ذكره، ص: 202.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 63.

القائد ومستوى الإنتاجية للمرؤوسين»⁽¹⁾.

تركز النظرية السلوكية على تفاعل القائد مع الجماعة وممارسة قيادتهم ولذلك فإن هذا التفاعل يؤدي إلى إكتساب الخبرات القيادية والشخصية للقائد الناجح تتحدد وفق بعدين رئيسيين في علاقة القائد بتابعيه:

البعد الأول: تحديد أدوار العاملين لتحقيق الأهداف اذا يقوم القائد المبادر بتحديد المهام الرئيسية لأفراد الجماعة ومعايير الأداء المطلوب منهم.

البعد الثاني: المناخ التنظيمي ونوعية العلاقة السائدة حيث يقوم القائد على خلق الثقة المتبادلة بينه وبين العاملين، وتقدير أدائهم واحترام مشاعرهم وتحقيق حاجاتهم ومساعدتهم في حل المشاكل، أن هذا التفاعل يتضمن جانبين الأول الإهتمام في العمل أو الإنتاج، والثاني هو العلاقات الإنسانية لهذا النموذج عرف بالشبكة الإدارية»⁽²⁾.

لم تصل الدراسات السلوكية فعلا في وجود نمط قيادة أمثل يحقق الفعالية في جميع المنظمات، لأن فعالية القيادة لا تتوقف على أنماط وسلوك القيادة بل هناك متغيرات أخرى لها تأثير على الفعالية خاصة متغيرات الموقف.

❖ النظرية الموقفية:

ظهرت النظرية الموقفية في النصف الأول من القرن العشرين ، تعد نظرية الموقف من أهم المحاولات الفكرية التي ظهرت في إطار المدخل الإجتماعي وكان ظهورها كرد فعل مباشر لخطأ نظرية السمات وفشلها في وضع معيار ثابت لتحديد خصائص القيادة كما أن النظرية الموقفية أكثر إنتشارا من نظرية السمات ويعتبرها البعض المدخل السوسولوجي لدراسة القيادة وخاصة في الجماعات الصغيرة، مفاد هذه النظرية أن الموقف المعين هو الذي يتطلب قيادة معينة أي صفات خاصة في القائد فالقيادة ترتبط بالموقف الذي تمارس فيه وهكذا كما لها القدرة في تفسير الكثير من أسباب نجاح بعض القادة في بعض المواقف وفشلهم في غيرها.

ومعنى ذلك أن « القيادة موقفية وتتغير من موقف لآخر ولا تقتصر هذه النظرية ظهور القادة على عدد من الناس بل تجعل ذلك فرصة متاحة لكل من يستطيع الظهور كقائد في مواقف معينة»⁽³⁾ فمثلا الجماعة عند مواجهة موقف أو مشكلة معينة تعيد تنظيم صفوفها وتظهر الحاجة إلى قائد يحقق آمالها وطموحاتها و الموقف قد يكون مشكلة معينة تواجه الجماعة أو ظروف بيئية

(1) عبد الحميد الفتاح المغربي، *الأصول العلمية والتوجيهات المستقبلية لمدير القرن 21*، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2006، ص: 423.

(2) سهلية عباس، *القيادة الابتكارية والأداء المتميز*، مرجع سبق ذكره ، ص: 33.

(3) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره ، ص: 67.

محيطه بها، وهذه المشكله قد تكون متكرره أو دائمه وبالتالي يكون هناك استقرار حول إختيار شخصيه القائد أو تكون هناك مشكله طارئه أو عارضه مما يؤدي إلى إختيار قائد موقت لمواجهتها وتنتهي قيادته بإنتهاء هذه الظروف العرضيه»⁽¹⁾، وعلى ذلك يمكن لأي فرد كان أن يتولى قيادة الجماعه إذا سمحت له الظروف بذلك ومكنته من إكتشاف مواهب وقدراته واستعداداته اي يستثمرها في عمله القيادي ويترتب على ذلك أن نجاح القائد يتوقف على تشخيص الموقف الذي يواجهه لكي يحدد النمط القيادي المناسب، كما تتوقف القيادة على عوامل مثل الشخصيه والموقف الإجماعي والتفاعل الإجماعي بإعتبار أن القائد ينبغي أن يكون عضوا في الجماعه.

والنظريه الموقفية نظريه شرطية والجانب الأساس في النظريه الشرطية، أي الموقفية هو القائد والجماعه والموقف، فالقائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا توافرت بعض الظروف المناسبه لإستخدام مهاراته وتحقيق أهداف أي أن القيادة موقفيه وتتغير من موقف لآخر فتغير الموقف له أهميه كبيره في تحديد من هو القائد الذي يمكن إنجاز أهدافه .

وتقدم النظريه الموقفية مفهوما ديموقراطيا للقيادة وذلك من خلال عدم حصر القادة في عدد محدود من الأفراد هم من تتوافر فيهم سمات وقدرات معينه بل وتجعل قاعدة القيادة عريضة بحيث لايمكن لأي شخص أن يكون قائدا في بعض المواقف، كما أن من مظاهر ديموقراطيتها رفضها للمفهوم القائل بأن القادة يؤلدون ولايصنعون وتأكيدهما على أن هناك بعض السمات والمهارات القيادية يمكن إكتسابها بالتعلم والتدريب»⁽²⁾ .

نماذج القيادة الموقفية: في فتر لاحقه برز تحليل فيدلر " Fiedler " في فهم الموقف القيادي حيث أصبحت نظريته من أكثر التحليلات شيوعا تنسب إليه أول نظريه موقفيه في القيادة، بحيث تعتبر أول محاوله جاده لتطوير إطار نظري يأخذ بالإعتبار تفاعل بعض متغيرات الموقف وخصائص القائد وتتضمن هذه النظريه بعدين أساسيين:

1- تحديد وقياس سلوك القائد.

2- إيجاد الموقف الذي يناسب أسلوب القائد الثابت.

إيجاد الموقف الذي يناسب أسلوب القائد الثابت:

وقد أسهم "فيدلر" في تحليل الموقف الإداري من خلال تحليله وتقييمه لمجموعه واسعه من لدراسات التي تناولت موضوع القيادة الإدارية من خلال دراساته وابحاثه التي اجراها وامتدت من عام (1951م) وحتى عام (1967م) وقد تركزت كل الجهود التي قام بها حول معرفة السمات التي

(1) نفس المرجع ، ص: 67.

(2) حامد عبد السلام زهران، علم النفس الإجماعي، عالم الكتب، القاهرة، 1993، ص: 229.

تحدد مدى للقيادة ومدى تغيير هذه السمات واختلافها تبعاً لتغير واختلاف الموقف الإداري و حول تحديد عناصر الموقف الإداري وحول تحديد عناصر الموقف الإداري التي تؤثر في ملائمة وعدم ملائمة النمط القيادي للموقف الإداري المستخدم فيه، لذا انه قد افترض أسلوبين في القيادة: (1):

• الأول: يهتم بالعاملين و العلاقات الإنسانية.

• الثاني: يهتم بأسلوب القيادة الذي يهتم بالإنتاج و العمل.

أما العوامل الموقفية التي حددها "فيدلر" فهي ثلاثة:

1. طبيعة العلاقات بين الرئيس والمرؤوس (أي مدى ثقتهم و ولائهم له).
 2. مدى السلطة والقوة الرسمية التي يتمتع بها القائد بحكم وظيفته.
 3. درجة هيكل العمل (أي مدى وضوح المهام ومدى روتينية هذه المهام التي يقوم بها مرؤوسيه).
- وبالتالي أن محصلة تفاعل المتغيرات الموقفية الثلاثة تؤدي إلى مواقف مختلفة تتدرج من موقف سهل ومفضل جدا إلى موقف صعب وغير مفضل جدا.

رغم أن النظرية الموقفية هي أكثر النظريات توضيحا وأقرب إلى الصواب والواقعية لتفسير ظاهرة القيادة بتركيزها على الموقف كعامل رئيسي لظهور القائد إلا أنها أهملت الكثير من المتغيرات مثل خصائص المنظمة والبيئة الخارجية الهيكل التنظيمي كذلك فإن هذه النظرية تتجاهل سمات القائد التي لا بد وأن يتوفر حد أدنى من القدرات التي تساعد في إدارة الجماعة.

❖ النظريات الحديثة في القيادة:

1- نظرية المسار إلى الهدف:

تختص هذه النظرية أن المهمة الأساسية للقائد هي إتاحة الفرص لمكافأة الأفراد وأن يبين القائد للمرؤوسين السلوك المطلوب المؤدي إلى تحقيق الأهداف وبالتالي يحصل الموظف على الحوافز ويكون مقبولا لدى المرؤوسين مادام أنه مصدر رضا لهم حاضرا أو مستقبلا وقد حدد هاوس أربعة أنماط سلوكية أساسا لنظريته(2):

أولا: القائد الموجه: الذي يطلع المرؤوسين على ماهو مطلوب منهم ويجدول العمل المطلوب لإنجاز المهمات.

ثانيا: القائد الداعم: ويكون صديق لجماعة العمل ويهتم بحاجاتهم ويأخذها بعين الإعتبار.

ثالثا: القائد المشارك: ويكون بإستشارة المرؤوسين ويدرس مقترحاتهم قبل أن يأخذ القرار.

(1) الخضيرى محسن، إدارة الأزمات منهج اقتصادي إداري لحل الازمات على المستوى الاقتصادي والوحدة

الوطنية، مكتبة مديولي، القاهرة، 2003، ص: 39.

(2) فليون مراد، القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين، مركز الكتاب الأكاديمي، 2018، ص: 88.

رابعاً: القائد المركز على الإنجاز: ويضع أهداف تحتاج إلى التحديد من المرؤوسين وتجعل بينهم المنافسة الشريفة التي تؤدي إلى إنجاز المهام على أعلى مستوى من الأداء»⁽¹⁾.

2- نظرية القيادة التبادلية:

إن القيادة التبادلية قيادة توجه بشكل إيجابي وتحشد جهود الآخرين من خلال المهام ونظام التحفيز والهيكل»⁽²⁾، وبالتالي فإن القائد ضمن هذا السياق يهتم بوضوح أدوار المرؤوسين ومتطلبات المهام الموكلة إليهم ويضع الهيكل الملائم ونظام التحفيز المطلوب وكذلك العناية ببناء علاقات تعزز العمل مع المرؤوسين، ومن هذا المنطلق فإن القيادة التبادلية تتمتع بالقدرة على إرضاء المرؤوسين كمدخل لتحسين الإنتاجية، بمعنى أنها تتفوق في الوظائف الإدارية فهي مثابرة ومتسامحة ومتفهمة وذات عقلية عادلة وسطية» كما أن لها الرغبة في توليد الإلتزام بالأعراف والقيم التنظيمية للمؤسسة»⁽³⁾ كما يمكن إجمال خصائص القيادة المتبادلة في أنها⁽⁴⁾:

- تقوم على أساس التبادل بين القائد و الأتباع.
- التبادل على أساس توضيح المطلوب من المرؤوسين والتعاطف معهم.
- القائد التبادلي يدعم المرؤوسين بشرط أو بقانون الترغيب و الترهيب.
- يتبع هذا القائد أسلوب الإدارة بالإستفتاء أي التدخل عند الضرورة.
- يركز على تحسين الرضا الوظيفي.

3- القيادة التحويلية:

تعد نظرية القيادة التحويلية من النماذج البارزة في النظريات الجديدة والتي أحتلت مكانة رئيسية في العقد العقدين الأخيرين، وقد ظهر مصطلح القيادة التحويلية لأول مرة عام (1978م) عن طريق علم التاريخ والسياسة الأمريكي " جيمس ماكجروجر بيرنز" في كتابه القيادة شرح فيه مفهوم القيادة التحويلية وقارنه بمفهوم القيادة الإجرائية فحسب " بيرنز" « القيادة التحويلية تعني إشتراك القائد مع المرؤوسين في صنع القرار من خلال تكوين روابط بين القائد و من يعمل معه تزيد

(1) محمد زين عبد الفتاح، مهارات القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية، مؤسسة الوراق للنشر،

التوزيع، الأردن، 2013، ص: 43.

(2) المطهر، 2003، ص: 294.

(3) بلال خلف السكارنة، القيادة الإدارية الفعالة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص: 85.

(4) محمد حسين العجمي، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع،

عمان، الأردن، 2010، ص: 89.

دافعيتهم جميعا للعمل وتعزيز من أخلاقهم وذلك عن طريق تفويض الصلاحيات وتمثل الدور و إشعار المرؤوس بدوره في صنع القرار على المستوى الفردي والمؤسسي، مما يولد ولاء تنظيميا لدى فريق العمل ينعكس إيجابيا على أجراء المنظمة ومن ثم مخرجاتها»⁽¹⁾.

وفي منتصفى الثمانينات من القرن العشرين قدم "Bass" أوضح للقيادة التحويلية أعطت المزيد من الإهتمام ووجهت المنظمات نحو حاجات الأتباع بدل من التركيز على حاجات القادة وركزت في تطبيقها على المواقف ذات النتائج السلبية وعملت على تحفيز الأتباع لبذل قصارى جهدهم من خلال القيام بالآتي⁽²⁾:

أولا: رفع مستوى الوعي لدى المرؤوس بأهمية الأهداف المحددة والمثالية.

ثانيا: حث المرؤوس على تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية.

ثالثا: التحضير الدائم (ماديا ومعنويا) لرفع الإهتمام لدى الأتباع بالحاجات ذات المستوى الأعلى في المؤسسة.

1.2.5 أنماط القيادة الإدارية:

أولا: من حيث سلطة القيادة

ويرى كل من "محمد حسن الشماغ" و"خضير كاظم" أن القيادة تنقسم من حيث السلطة إلى نوعين⁽³⁾:

- القيادة غير الرسمية: تظهر القيادة غير الرسمية نتيجة لمواقف إجتماعية معينة تملئها طبيعة العلاقات أو التفاعلات الإجتماعية القائمة بين الأفراد السمات الشخصية أو المؤهلات أو الإمكانيات المتراكمة التي يمتلكها الفرد والتي تؤهله لقيادة الجماعة بصورة غير محددة رسميا⁽⁴⁾.

ومما يساهم في ظهور هذا النوع من القيادة التباين الكبير في طبيعة الأفراد وأختلاف قابليتهم ومكانتهم الإجتماعية وأدوارهم ومن هنا يتضح أن القيادة غير رسمية هي حصيلة إجتماعية هادفة تبلور من خلال التفاعلات الإجتماعية بين الأفراد وتقوم على أساس الثقة بالفرد القائد علما أنه ذو مؤهلات شخصية أو إجتماعية أو مهنية تؤهله للدفاع أو التعبير عن مصالح الجماعة.

(1) محمد زين عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره ، ص: 62.

(2) نفس المرجع، ص: 64.

(3) خليل محمد حسن الشماغ، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة والتوزيع والطباعة،

الأردن، 2000، ص: 223-224.

(4) نفس المرجع، ص: 224.

• القيادة الرسمية:

وهذه القيادة التي تستمد سلطتها في المنظمة من خلال التنظيم الرسمي وعلاقاته المتداخلة حسب طبيعة الإرتباطات والمسؤوليات الإدارية المتمثلة في خطوط الهيكل التنظيمي⁽¹⁾، ويلعب الجانب الإشرافي دورا مهما في إدارة أنشطة المنظمة حيث يمثل المدير فيها الشخص الذي يقوم بممارسة الوظائف الإدارية تجاه جماعة من الأفراد العاملين والمسؤول عنهم وعليهم كمرؤوسين وتلقي التعليمات وتنفيذها وفق الأنظمة المعمول بها وتتأثر عملية القيادة الرسمية بالعديد من المتغيرات أهمها:

أ- حجم المنظمة وتعقيدها.

ب- درجة وضوح التعليمات والأوامر المستخدمة.

ت- مدى تحويل الصلاحيات.

ث- كفاءة التنسيق في الفعاليات المتعلقة بدرجات الإرتباط مع التقسيمات الأخرى.

ثانيا: من حيث أساليب القيادة وأجواء العمل:

صنفت القيادة على أساس أسلوب القائد وطريقته في ممارسة عملية التأثير في مرؤوسيه، وقد صنفت القيادة إلى ثلاث أنماط هي: النمط الديمقراطي والأوتوقراطي والنمط الحر (الفوضوي) كما ميزت بين هذه الأنماط على أساس عامل واحد وهو مدى إستخدام القائد لسلطته أو سلطة المركز الذي يشغله في هيكل المنظمة .

2.2.5 شروط نجاح القيادة الفعالة:

بالنسبة لأي منظمة فإن القيادة تعتبر من المحددات الهامة لنجاحها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، لكن هذا يقودنا إلى البحث عن الخصائص التي تجعل العملية القيادية والقائد يحقق النجاح في بيئات تنظيمية مختلفة وأوضاع أيضا مختلفة، ولهذا أورد الكثير من الباحثين والكتاب مقومات كثيرة لنجاح القيادة الفعالة نستطيع أن نلخص أهمها فيما يلي⁽¹⁾:

- القدوة الحسنة للآخرين، من حيث الأمانة والأخلاق والالتزام وغيرها من الصفات الحميدة والواجب توفرها في القائد.

(1) هبال عبد المالك، دور القيادة الإدارية في إنجاح التغيير التنظيمي، دراسة ميدانية عن تطبيق نظام " ل.م.د" في جامعات الشرق الجزائري ، أطروحة دكتوراه،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف 1، تحت إشراف الأستاذ: بروش زين الدين، السنة الجامعية 2016/2015،ص: 29.

- العلاقة الإنسانية عند التعامل مع الآخرين من حيث التشجيع والحفز وإثارة الدافعية وإتباع سياسة الباب المفتوح وخلق العلاقات الإجتماعية المتبادلة.
- القدرة والمهارة على تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والعاملين في الإتجاهين من الأعلى إلى الأسفل والعكس.
- التكيف مع الظروف المحيطة والمواقف ما يحقق أهداف المنظمة.
- تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين وتجنب وقوع أي نوع من التضارب بينهما.
- تحقيق الرضا الداخلي للعاملين عن الوظيفة.
- توفير المناخ الصحيح للإبتكار والإبداع وتقديم الأفكار الجديدة.
- تحقيق المشاركة الفعالة للعاملين في تحليل المشكلات والتخطيط واتخاذ القرارات.
- الموضوعية و البعد عن الذاتية والأهواء الشخصية في القيادة.
- توفير العدالة والمساواة بين العاملين في ما يتعلق بالتعيين ، الترقية، الأجور، الحوافز.
- الرؤية المستقبلية والقدرة على التخطيط الإستراتيجي الواعي لتحقيق رسالة المنظمة.
- تجسيد القيم والمعتقدات الخاصة بممارسة العمل وتعزيز الطموح لدى العاملين في هذا الميدان.
- معالجة النزاع والصراع التنظيمي والعمل على تجنبه مستقبلا.
- المحافظة على وحدة الجماعة وتماسكها ومعاونتها على تحقيق أهدافها الشخصية طالما لا تتعارض مع أهداف المنظمة.

3.5 المرأة والعمل القيادي (موضوع القيادة النسائية و مفهومها)

أخذ موضوع القيادة اهتماما بارزا بين علماء الاجتماع من أجل أخذ هذه الموضوع للدراسة السوسيولوجية التي لها صور متعددة حيث يرجع ذلك الى اهمية العنصر البشري في المنظمات والجماعات، ويكون الفرد القائد هو العنصر المحوري في العملية القيادية والتنظيمية. في ضوء هذه الدراسة التي تناولت موضوع القيادة والتي طالما كانت مرتبطة بمفهوم الذكور حيث يلاحظ التاريخ أن القيادة وخاصة العسكرية منها والإدارية قد اعتبرت ظاهرة ذكورية مع استثناءات تميزت بظهور قيادة نسوية في المجال العسكري والحكم السياسي والإداري مثل بلقيس حاكمة سبأ (اليمن) ،وزنوبيا ملكة تدمر (الأردن) ،وبنازير بوتو (باكستان) وغيرهن كثر خاصة في

العصر الحديث، ولكن هذا لا يعني أن المرأة لم تتأثر في كثير من القضايا والقرارات المصرية في تاريخ الانسانية بل العكس هو الصحيح، حيث أدت المرأة أدوارا خطيرة جدا في شتى المجالات السياسية والعسكرية والإدارية، ولكن أغلب تأثيرها كان من وراء حجاب أي في الخفاء وبطرق غير مباشرة.

فموضوع القيادة النسائية من الموضوعات الهامة والحديثة وزاد الإهتمام بها في الأونة الأخيرة رغم من أن الكتابات فيها يتسم بالمحدودية خاصة في البيئة العربية حيث نجد مشاركة الأفراد في التنظيمات الاجتماعية موضوع العديد من الدراسات الاجتماعية والإدارية وكان لتناول قيادة المرأة قليلا مقارنة بذلك، إلا أن دخول المرأة مجال العمل وارتقاءها إلى بعض المناصب القيادية أدت إلى ظهور العديد من الدراسات التي فرضت نفسها انطلاقا من مفهوم الأنوثة والعمل القيادي، والتي شهدت تأثيرا في منظمات العمل وجماعات الضغط.

فموضوع القيادة النسائية في علم إجتماع المنظمات هو محاولة التقرب لمشاركة المرأة بإعتبارها فاعل اجتماعي لها دور ومكانة في المجتمع، فموضوع القيادة النسائية لايعني فقط، أن تكون المرأة في المواقع الأول بالتأثير فيما حولها، ولا تكون ضمن الإدارة العليا التي تقود المنظمة وإنما هي قبل كل شيء رؤية وقيم متقاسمة وأدوار جديدة في ممارسة القيادة .

مفهوم القيادة النسائية:

إن مصطلح القيادة النسوية مصطلح جديد على الساحة وتم ذكره أول مرة في منتدى المكسيك سنة 1975م، والذي عقدته الأمم المتحدة وأطلقت عليه إسم السنة الدولية للمرأة وكان شعاره (مساواة،تنمية،سلم) تلاه بعد ذلك عدة مؤتمرات أخرى*، ولكن أحد أهم تلك المؤتمرات المؤتمر الذي طور مفاهيم تتناسب مع عصرنا هذا وكان بمثابة نقطة التحول التاريخية في مجال تمكين المرأة فأقر ببدأ تقاسم السلطة والمسؤولية و القيادة بين الرجل والمرأة في البيت ومواقع العمل هو

* عقد أول مؤتمر علمي للمرأة في عام 1975م في المكسيك، وجاء تحت شعار << المساواة والتنمية والسلام >> ثم انعقد المؤتمر العالمي الثاني للمرأة في عام 1980م، في عاصمة الدنمارك، كوبنهاجن بغية استعراض وتقييم التقدم الذي تحقق بشأن توصيات المؤتمر العالمي الأول ، ثم في عام 1985م ، انعقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في العاصمة الكينية نيروبي، واختتمت الامم المتحدة مؤتمرات المرأة العالمية في القرن العشرين بالمؤتمر الرابع في عام 1995، الذي عقد في العاصمة الصينية بكين، وخرج عنه إعلان ومنهاج عمل كانا بمثابة الموجة والمرشد للحكومات الموقعة عليه فيما يخص وضعية المرأة في العالم، ويظل مؤتمر بكين واحد من أهم مؤتمرات الأمم المتحدة على الإطلاق.

المؤتمر الذي عقد في بيكين سنة 1995م، وكان أول مجال بحث قام به الباحثين هو التعمق في نظرية السمات القيادية للمرأة⁽¹⁾.

فالقيادة النسائية بمفهومها الإجرائي « فئات الإناث اللاتي يقمن بالاشراف، وتبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في تنظيم المؤسسة، وهي تعتمد على نوعين من السلطة هي: السلطة الإدارية، والسلطة الموقفية⁽²⁾ ». «

وعرفت أيضا على أنها، مجموعة من القدرات والخصائص التي تتميز بها النساء في أداء المهام القيادية مثل التحفيز، وتشجيع الإتصالات والقدرة على الإصغاء⁽³⁾ وعبر عنها "Rouleau" «القيادة النسوية هي مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المرأة التي تتولى القيادة والتي تتطور من خلا ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة بمرور الوقت والتي من خلالها تستطيع التأثير على الافراد المرؤس عن طريق توجيههم أي المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والمرؤوسين ويحقق الاهداف المرجوة بطريقة مميزة بالشكل الذي تستطيع المرأة من خلالها أن تثبت جدارتها في المجتمع»⁽³⁾.

يظهر من التعريفات أن القيادة النسوية ليست بالأمر السهل، عمل شاق وفيه تحد، لانه يستلزم إستخدام الذكاء العاطفي وقدرا كبيرا من قوة الشخصية والعديد من المهارات والتقنيات للنجاح، لان القيادة من المناصب الحساسة جدا والدقيقة.

من التعاريف السابقة نرى أن القيادة النسائية مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي ترتبط بالمرأة مثل تطوير الأشخاص نمذجة الدور، التوقعات المكافآت، الالمام وتشاركية إتخاذ القرار التي تمكنها من أداء المهام القيادية بشكل أفضل داخل المنظمة.

4.5 القيادة النسائية دوافع الاهتمام بها و عوامل نجاحها:

1.4.5 القيادة النسائية و دوافع الإهتمام بها:

شهادة العقود الثلاثة الماضية اهتمام متزايدا بقضية المساواة بين الجنسين في جميع المجالات من قبل الهيئات الدولية المعنية، والتعامل مع هذه باعتبارها مسار أساسيا من أجل تحقيق التنمية

(1) إعلان ومنهاج عمل بكين للنهوض بالمرأة، أطلع عليه يوم يوم: 15/جوان/2018 ،

[.https://genderiyya.xyz/wiki](https://genderiyya.xyz/wiki)

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سبق ذكره، ص: 117.

(3) مريم سلمان عباس الدليمي .*خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس مال النفس*، اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة -دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير في أعمال الإدارة كلية الأعمال قسم إدارة الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2016عمان، ص:18.

العادلة والشاملة، حيث أقرت جميع الاتفاقيات و المواثيق والعهود الدولية بمبدأ المساواة بين الرجال والنساء، وأكدت على ضرورة القضاء على التمييز بجميع أشكاله، وخصص مؤتمر بكين في سبتمبر 1995 مساحة معتبرة لمحور وصول النساء للسلطة ومواقع صنع القرار والقيادة وتولي المناصب السياسية، ونص المؤتمر في بيانه على إجراءات عملية موجهة لجميع الأطراف المعنية سواء كانت الأمم المتحدة وهيئاتها المختلفة أو الحكومات أو منظمات المجتمع المدني، والتزمت بذلك العديد من دول العالم.

كما أصدرت هيئة الأمم المتحدة أجندة التنمية 2030 سبتمبر 2017 وتتضمن (18) هدف، وينص الهدف(05) على « تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات » ويتضمن هذا الهدف على تحقيق خمسة مقاصد من بينها « كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والإقتصادية العامة»⁽¹⁾

ان تعزيز دور المرأة وتعظيم مساهمتها في التنمية ينطلقان من إيمان راسخ بأن الإرتقاء بأوضاع المرأة العاملة ركيزة اساسية من ركائز التطوير المجتمعي والتنموي، لان للمرأة دور فاعلا في تقدم المجتمع، ويعتمد هذا الدور بفاعليته وأهمية على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة لائقة وتوفر فرص للعمل لها وقدرتها على التعبير عن رأيها وتنامي مساهمتها في التطوير والتغير في ضل التبدلات والتغيرات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهنية لعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتشريعات وازدياد أعداد العاملات ومزاولة المرأة مختلف مجالات العمل ومشاركتها السياسة والتغير الايجابي في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عملها ومكانتها وكفائتها وتفوقها أحيانا على الرجل⁽²⁾ ومع التحولات التي شهدها العالم وخلفتها سياسة العولمة وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فرضت تحديات جديدة على المرأة عامة والمرأة العربية خاصة إستوجبت وشجعت دخول المرأة مجال القيادة في جميع الميادين الإدارية و الإقتصادية والسياسية و التربوية، فظهرت العديد من النساء الرياديات والقياديات في مناصب عليا ومواقع السلطة وإتخاذ القرار والتي كانت في وقت سابق حكرا على الرجال، كما تقدمت النساء في المجالات العلمية ايضا بصورة ملحوظة فأصبح هناك عالمات ومبدعات وحاصلات على جوائز نوبل.

(1) هويدا عدلي وآخرون ، المشاركة السياسية للمرأة، مؤسسة فريدرش، مصر، 2017، ص:25.

(2) أنعام الشهابي، محمد حديد موفق ، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي في وجهة نظر القيادات النسائية، التجربة العراقية، المنظمة العربية للإدارة، 2001، ص:611.

ورغم أن مشاركة المرأة في تبوء المناصب القيادية ومواقع المسؤولية والمساهمة في إتخاذ القرارات في جميع المجالات مازلات محدودة خاصة في الدول النامية إلا أنها في تزايد مستمر وبنسب متفاوتة، تبعا لتفاوت المحفزات والمؤثرات والمعوقات التي ترتبط بها، حتى في الدول المتقدمة وهذا من بين اهم الاسباب التي دعت للإهتمام بالقيادة النسائية، كما يلزم علينا التطرق إلى كفاح ونضال النساء من خلال حركات نسوية في العالم من أجل دمج المرأة في مختلف الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية أي المساواة في المراكز بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق، فوصول المرأة وتقلدها مناصب قيادية مختلفة في الإدارة وفي جميع المجالات هو ثمرة جهود للنساء لعقود وعقود من الكفاح والنضال عن حقوق المرأة وتحررها من الافكار والذهنيات التي تضع المرأة في أدوار ثانوية.

أما بالنسبة لأهمية تمكين المناصب القيادية النسائية وإنطلاقا مما تقدم نستطيع أن نجمل الأسباب التي تؤكد أهمية تمكين المناصب القيادية النسائية في العناصر التالية: (1)

- تأكيد الخطط التنموية المتتالية وبخاصة في السنوات الأخيرة على تعزيز الدور القيادي للمرأة وتمكينها من الحياة الفعالة في عملية التنمية.

- توسع الدور القيادي للمرأة وتنامي إنخراطها في مراكز اتخاذ القرار
- الإستغلال الأمثل للموارد البشرية والاستفادة من الطاقات الفكرية والإدارية للقيادات النسائية.
- زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء للمنظمة لدى هذه القيادات.
- إعطاء هذه القيادات مسؤوليات أكبر وتمكينها من الإحساس بالإنجاز .
- الارتقاء بأداء القطاعات النسائية وتعزيز قدراتها على تحقيق أهدافها وتلبية تطلعات المستفيدين منها.

2.4.5 عوامل نجاح المرأة قياديا:

يتطلب النجاح المهني للفرد سواء للمرأة او الرجل شروطا ومقومات معينة ومتعددة لكن اذا تعمقنا اكثر فإنه لدى المرأة التي تتولى المناصب الإشرافية أو القيادية يستلزم شروطا أخرى إضافية، وذلك راجع لتحملها مسؤوليات ودوار إجتماعية أخرى لا يطالب أو لا يحاسب عليها الرجل لذا سنستعرض أهم محددات أو عوامل نجاح المرأة قياديا:

1- توافر بنية قيمية مساندة:

تضع المرأة القيادية العربية القيم العائلية في المقام الأول حسب العديد من الدراسات التي أكدت

(1) حنان الأحمدى، إيمان أبوخضير، دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة، دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقة التطبيقية المقدمة في نعهد الإدارة العامة، مجلة الإدارة العامة، العدد: 4، مجلد 49، 2009، ص: 517-558.

ذلك، فالمرأة تعتقد بأنها إذا لم تكن ناجحة في واجباتها المنزلية وأدوارها الأسرية فإنها حتما لن تستطيع النجاح في الحياة المهنية، كما احتلت بعض القيم الأخلاقية المرتبطة بالدين والبيئة والأوثقة و التواصل و المحافظة على السمعة مرتبة مهمة أيضا في حياة القيادات العربيات⁽¹⁾.

2- توافر مجموعة من المهارات الأساسية:

أكد علماء النفس والإدارة أن مبدأ التعامل الإيجابي مع الآخرين هو أحد أهم مقومات نجاح النساء في عملهن وتفوقهن الوظيفي وأن النجاح في العمل ووصول المرأة إلى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على أساسين هما: الوعي الذاتي وقوة الشخصية⁽²⁾.

تعتقد المرأة بأن المهارات المطلوبة من أجل الوصول إلى مناصب قيادية تتمثل في توافر المهارات التحليلية والقدرة على إتخاذ القرارات والذكاء الإجتماعي والعاطفي ومهارات التأثير في الآخرين ومهارات الإصغاء وإدارة الخلافات والمهام المتعددة والتوازن بين الحياة والعمل والمهارات التفاوضية وحل المشكلات والتحدث أمام الجمهور والقدرة على اتخاذ المبادرات، وعلى الرغم من ان هذه المهارات ترتبط بكلا الجنسين ولا تقتصر على الإناث دون الرجال إلا انه قد ثبت أن النساء يستطعن التفوق في بعض المهارات المعينة مقارنة مع الرجل مثل تطوير مهارات الإصغاء والمحافظة على التوازن بين الحياة والعمل⁽³⁾.

3 - توافر مجموعة خاصة من السمات (الخصائص):

تتميز قيادة المرأة بأنها أسلوب مختلف في القيادة، أي أنه يطغى فيها الطابع الأنثوي فللمرأة طبيعتها الخاصة والتي ميزها الله تعالى بها عن الرجل ويعود ذلك الى مجموعة الخصائص التي تنفرد بها الشخصية وتشير الدراسات الحديثة إلى مجموعة السمات أو الخصائص القيادية التي تميز المرأة:

1- المشاركة: فالمرأة تميل غالبا إلى طلب الرأي والإستشارة في عملية إتخاذ القرار وهذه الصفة من الصفات ينصح بها علماء الإدارة وجميع القياديين في العصر الحديث.
التعاطف: تتعامل برحمة وعاطفة وتقدر إحتياجات الآخرين وظروفهم وهذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية وصادقة تساعدها على التواصل مع المرؤوسين بشكل فعال أكثر وهذا يعطي للمرأة القوة في قيادتها لأنها تستطيع التصرف بالمواقف الحرجة.

⁽¹⁾ عادل محمد عبد الرحمان، دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة، دراسة ميدانية، منشورات المجلة العربية للإدارة، مصر، 2017، ص: 41.

⁽²⁾ إيمان الحسين، "السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد الثالث والرابع، كلية الادارة التربوية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2011، ص: 29.

⁽³⁾ عادل محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص: 42.

2- وإِتخاذ القرار بعقلانية وهذا مايجعل الأتباع يثقون بها ويتحركون معها نحو الاهداف المشتركة برغبتهم.

3- تفهم حاجات النساء: فالمرأة أقدر على تفهم حاجات النساء كالحاجات الأسرية العائلية والأمومة وتفهما أكثر من الرجل لها دور كبير في الاقتصاد، حيث أنها هي التي تصدر معظم القرارات المتعلقة بالمنزل والتعليم أو الصحة، فأضحى مهما لجميع المؤسسات تقريبا تفهم طريقة المرأة في التفكير وإِتخاذ القرار فهي اقدر من الرجل سواء في القضايا الشخصية والإقتصادية، لذلك قام عمر بن الخطاب رضي الله عنه بتعيين إمراة لمراقبة السوق والأسعار. (1)

4- التفويض وإعطاء الصلاحيات: « المرأة أكثر ميلا للعمل بروح الفريق والإستعانة بالمستشارين ومشاركتهم العمل في هيكل تنظيمي تغلب عليه العلاقات الأفقية والمشاركة الإجتماعية في إتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنظمة» (2) كالإستماع الجيد و إعطاءها الصلاحيات للعاملين معها وتخويلهم حرية إتخاذ القرار مما يجعل الفريق مرتفع المعنويات ومتحمسا و متماسكا وبالتالي يزيد من ولائهم بإتجاه المنظمة، وهذه المسألة واضحة في قصة ملكة سبأ « قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ (32) قَالُوا نَحْنُ أَوْلُو قُوَّةٍ وَأَوْلُو بِأَسِّ شَدِيدٍ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ (33) (3) .

البداهة وبعد النظر: فالمرأة أبعد نظر من الرجل لأنها تحرص على جمع المعلومات بشكل كبير أكثر منه وبالتالي هي صاحبة نظرا ابعد منه (4)، كما أن لها القدرة على تفهم العمل الذي يجب أن يتم وقدرتها على تفهم الأمور دون التكلم عنها بشكل واضح وصريح أي أنها تفهمه من حدسها الداخلي دون أي شرح أو التكلم بالموضوع، وذلك من خلال فطرتها ومن خلال إصغائها إلى نفسها لذلك الحدس الداخلي الذي بداخل المرأة حول الموضوع فقدرتها في المرونة بالتفكير والقدرة على التحمل عند مواجهة إحدى الصعاب في تحقيق هدف معين.

(1) طارق السويدان، صناعة القائد، مكتبة جرير، طبعة 3، الرياض، 2005، ص: 208.

(2) عبير طایل، فرحان البشايشة، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص: 71.

(3) سورة النمل الآيتان: 32-33.

(4) طارق السويدان، نفس المرجع السابق.

5- الإتصال : المرأة أكثر استعداد للحوار من الرجل في نفس الظروف وتعتبر أن الإتصال والحوار أساسيا لإدارة العمل، كما أنها أكثر إنفتاحا في الحديث عن مشاعرها وقناعتها واستعدادها للحوار للوصول إلى حلول للمشاكل .

6- العلاقات: المرأة أسرع من الرجل وأعمق في تكوين العلاقات مع الآخرين وهي أدق منه في الإنتباه للأخطاء التي قد تؤثر سلبا على العلاقات.

7- الصبر: القدرة على التحمل في الشدائد والصعاب والمشاق والمواقف التي تواجه المرأة القائدة والأهداف المرجوة وهي تعتبر من الصفات المهمة جدا في قيادة المرأة لحساسيتها وقدرتها على تحمل الألم تتجاوز المجال المادي إلى المجال المعنوي، حيث نجدها لاتكتفي مجرد التعاطف مع الأم الآخرين بل تعيش من خلال تلك الألام وتحاول التخفيف منها بقدر الإستطاعة أي أنها تقوم بتوجيه الفكر بالشكل الصحيح للوصول إلى حل عقلائي معين فتولي المرأة مراكز قيادة هو أكثر تمثيل لروح الصبر.

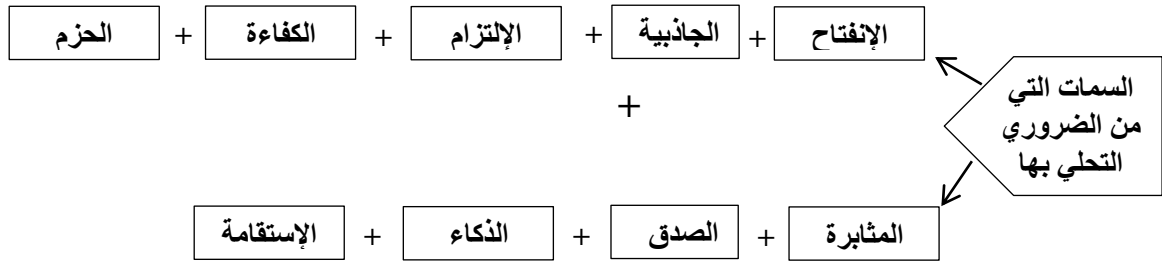
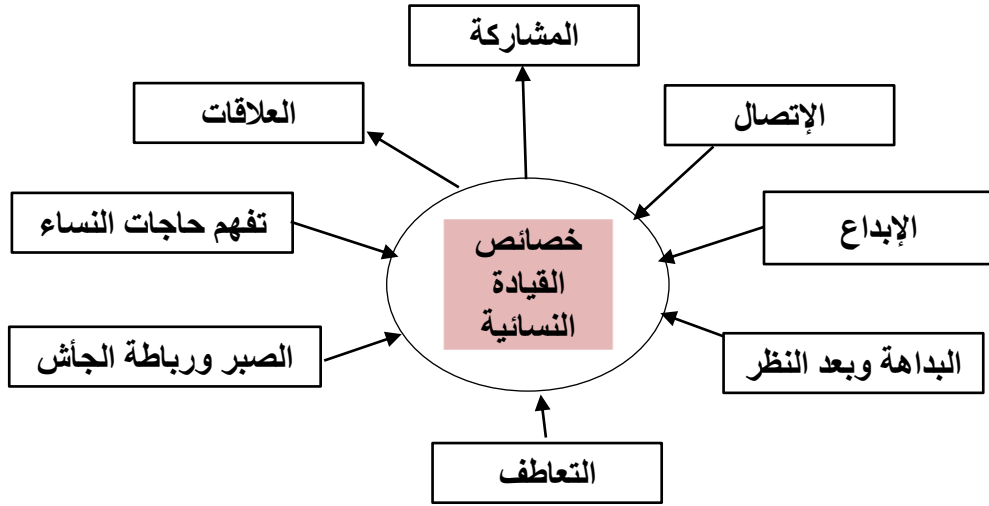
كما أن المدرسة العليا للإدارة وهي أكبر معهد عالي لاعداد القادة في فرنسا أوردت مجموعة من العوامل إضافة إلى الصفات الذاتية التي توهم المرأة للعمل القيادي والإصلاح الإداري⁽¹⁾ وهي:
1- أن المرأة أقل ميلان من الرجل إلى الإستبداد الإداري فإذا كانت القيادة ديمقراطية أفضل أنواع القيادات وأكثرها إنتاجية كما دلت التجارب تكون قيادة المرأة مثمرة ومنتجة وفعالة.

2- المرأة أقل ميلان من الرجل إلى الفساد الحكومي كالرشوة والمحسوبية.

3- المرأة أكثر تقبلا لمبدأ تداول السلطة الذي يحول دون التشبث بالمناصب وعرقلة التغيير، هذا بالإضافة إلى بعض السمات المهمة جدا في معظم قطاعات العمل ومن الضروري التحلي بها من جانب المرأة من أجل تفعيل الأدوار التي يقمن بها كما لإنفتاح والجاذبية والإلتزام والكفاءة والحزم والتصميم والمثابرة والصدق والذكاء والاستقامة.

- ومن خلال إستعراض الادوار والأفكار السابقة سنحاول تصوير اهم خصائص القيادة النسائية بالشكل الآتي:

(1) عبير طایل فرحان البشايشة، مرجع سبق ذكره، ص:72.



المصدر : من إعداد عبيد طایل فرحان البشايشة، مرجع سبق ذكره، ص:72.

الشكل رقم (02): خصائص القيادة النسائية

المطلب: إحصائيات عالمية و عربية للمشاركة النسائية في المراكز القيادية:

على الرغم من جميع الأنشطة والمؤتمرات والإتفاقيات والسياسات والبرامج الحكومية والدولية لتعزيز دور المرأة وتوليها للمناصب القيادية إلا أننا نجد نسبة مشاركتها مازلت ضئيلة في دول العالم جميعها لكنها في ارتفاع ملحوظ مستمر، فحسب تقرير الأمم المتحدة 2019 يلاحظ إرتفاع نسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية حول العالم في البرلمانات والحقائب الوزارية في عديد من البلدان، ولكن هذه النسبة تظل أقل بكثير من مستوى التكافؤ بين الجنسين في أغلب بلدان العالم، ووفقا لخريطة تمثل المرأة في الحياة السياسية لعام 2019، بلغت نسبة الوزيرات حول العالم مستوى غير مسبوق وصلت 20.7% أي بزيادة قدرها 2.4% مقارنة بعام 2017، مع تنوع أكبر في أنواع الحقائب الوزارية التي تشغلها النساء⁽¹⁾ بينما زادت الحصة العالمية للبرلمانيات في العالم

(1) أخبار الأمم المتحدة ، إرتفاع نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية، أطلع عليه يوم:

www.news.un.org/ar/story/2018/03/12

لتصل إلى 24.3% ، أنخفض تمثيل النساء في المناصب القيادية العليا إلى 6.6% من رؤساء الدول المنتخبين و 5.2% من رؤساء الحكومات.

وفي الاجتماعات رفيعة المستوى للجنة وضع المرأة قالت المديرية التنفيذية للأمم المتحدة للمرأة " فومزيلي ملامبو " «أن زيادة عدد النساء في الحياة السياسية يعني تعزيز الطابع الشامل للقرارات وتغيير صورة القادة في أذهان الشعوب مشيرة إلى ان الطريق لايزال طويلا وشائكا»⁽¹⁾ .
أما رئيسة الجمعية العامة للأمم المتحدة "مريافراناندا اسينوزا" «فصرحت بأنه لاتزال نسبة 90% من رؤساء الدول والحكومات من الرجال وكذلك 76% من البرلمانيين والغالبية العظمى من البلدان لا تحكمها إمرة»⁽²⁾.

باتت النساء يشغلن 50% و أكثر من المناصب في تسع دول فقط ولكنها نسبة أكبر مقارنة بست(6) دول في عام 2017، والدول التسع هي: « إسبانيا،ونيكارغوا،السويد، ألبانيا، كولومبيا، كوستاريكا، رواندا،كندا، فرنسا» فيما شهدت أثيوبيا أكبر زيادة في التمثيل السياسي للمرأة في الحقايب الوزارية لتصل إلى 47.6% سنة 2019⁽³⁾، ومن اللافت للنظر أنه مقارنة بالسنوات الماضية باتت المرأة تتولى حقايب وزارية كان يشغلها الرجال عادة مثل وزارة الدفاع والمالية والخارجية⁽³⁾، ومن بين بلدان آسيا حققت باكستان تقدما كبيرا لتقفز من غياب أي وزيرة عام 2012 إلى تسجيل نسبة من الوزيرات بلغت 12%، أما بالنسبة للدول العربية تستأثر موريطانيا حصة من الوزيرات بنسبة 31.8% تليها الإمارات بنسبة 29% وأما الدول التي لاتوجد فيها وزيرات العراق والسعودية.

أما بالنسبة للمناصب الإدارية « بشأن المشرعين وكبار المسؤولين والمدراء الذي يجمع بين القطاعين العام والخاص في فئة مهنية واحدة (...) سجلت الدول العربية الأعلى مرتبة وهي فلسطين وتونس نسبة 15% من النساء المشرعات وكبار المسؤولات والمديرات التنفيذيات 23% في المغرب، 17% في الإمارات، 16% في مصر، و 7% في قطر، من مجموع المدراء التنفيذيين (...). أما في دول مجلس التعاون الخليجي بلغت نسبة تمثيل المرأة في مجالس أدارات الشركات أقل من 2% وارتفعت هذه النسبة في الشركات البحرينية 14% عام 2014⁽⁴⁾.

(1) أخبار الأمم المتحدة، مرجع سبق ذكره.

(3) نفس المرجع.

(4) المرأة في قطاع الأعمال والإدارة ، إكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقرير أقليمي، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2016 ،ص:02.

أما بالنسبة للقطاع الخاص كما برزت في الأعوام الماضية العديد من النساء السعوديات ضمن ساحة قيادة الأعمال ممن يمتلكن المميزات التي تجعلهن يعاملن كقادة ويحققون نجاحات كبيرة في وقت قصير، محتلين المركز 23 عالميا بإدارة الأعمال إذا يوجد أربع (4) رائدات أعمال سعوديات من بين كل عشر (10) رواد أعمال رجال في المملكة بحسب ما أكدته كلية محمد بن سلمان للإدارة وريادة الأعمال⁽¹⁾.

كما اعتمد الأردن إستراتيجية وطنية للمرأة الأردنية للفترة 2017/2013، واهتمت محاور هذه الاستراتيجية بمجال المساواة بين الجنسين في الخدمة المدنية ارتكزت على تنفيذ برامج عديدة ومتنوعة لتنمية مهارات الإدارة والقيادة لدى النساء ووضع إجراءات للتوظيف والتعيين والتدريب والأجور في المؤسسات الحكومية وأظهرت دراسة لسنة 2017⁽²⁾ مايلي « شكلت الإناث نسبة 29.19% من مجموع شاغلي الوظائف القيادية التي شملت وظائف أمين عام. مدير عام. رئيس هيئة. محافظ. مفوض. مستشار فئة عليا. مساعد مدير. مدير دائرة. مدير مديرية ، وشاغلي الوظائف الإشرافية - أي شملت وظائف رئيس قسم . رئيس شعبة . بواقع 37.90% من مجموع الوظائف القيادية وواقع 23.68% من مجموع الوظائف الإشرافية، وفيما يتعلق بالفئة الوظيفية التي كانت أدنى نسبة وظائف الفئة العليا - مدير عام، رئيس هيئة، محافظ، مستشار، فئة عليا بنسبة 6.88% (...)، ونسبة 6.73% فيما يتعلق بالمستوى الوظيفي (مساعد أمين عام. مساعد مدير عام. مدير إدارة)، وتخلص الدراسة على أنه باستثناء الفئة العليا من الوظائف القيادية بأن توزيع الإناث متقارب بشكل كبير لتوزيع الذكور؛ في حين معدل تأنيث مناصب المسؤولية في التوظيف العمومي بالمغرب 22.2% نهاية ديسمبر 2016 هذا المعدل يختلف تبعا لأهمية منصب المسؤولية هكذا يبلغ المعدل 22.5% بالنسبة لرئيسة مصلحة ورئيسة قسم، في حين أنها لايتعدى 15.28% بالنسبة للمناصب العليا - كاتبة عامة، مديرة، مفتشة عامة الخ..⁽³⁾ وهي في تطور ملحوظ خلال السنوات الخمس الماضية.

من خلال الإحصائيات المقدمة للمشاركة النسائية في المراكز القيادية في دول العالم بشكل عام

(1) المرأة السعودية تتبوؤ مناصب قيادية في فترة وجيزة ، أطلع عليه يوم: 14/ماي/2017،

<https://aliqtisadi.com/903670>

(2) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مكانة النساء الموظفات في مناصب المسؤولية في الوظائف العمومية في مصر والأردن والمغرب وتونس، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين و تمكين المرأة، تونس، 2018، ص: 24.

(3) نفس المرجع، ص : 22 - 44.

والدول العربية بشكل خاص، نستطيع القول قد حققت عدد من الدول تقدماً ملحوظاً في نسب مشاركة المرأة للمواقع والمناصب العليا والقيادية، غير أنه بالرغم من هذا التقدم لازالت الدراسات والإحصائيات تسجل ضعف تمثيلية النساء في مناصب المسؤولية، حيث تنقلص هذه التمثيلية كلما ارتفعنا في السلالم الإدارية بالإدارة العمومية و كلما زادت أهمية المناصب.

1.5 أهم عوامل و مشكلات و معوقات تبوؤ المرأة المناصب العليا و القيادية

1.5.5 مشكلات و معوقات تبوؤ المرأة المناصب العليا و القيادية

على الرغم من جميع السياسات والبرامج والمشروعات المنجزة من قبل الحكومات لتعزيز دور المرأة وتمكينها» وبالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات التي تشير إلى جدارة المرأة وكفاءتها وتقويتها أحيانا على الرجل، فإن الفجوة مازالت واسعة بين إمكانيات المرأة وقدرتها وما تطمح إليه من جهة، وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسيا وإداريا، فالتمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في المؤسسات العامة أو منظمات الأعمال الخاصة لازال هو السائد»⁽¹⁾ حتى في الدول المتقدمة مازال عدد النساء في المراكز الوظيفية العليا والقيادية ضئيلاً مقارنة مع أعداد النساء العاملات فإذا نظرنا إلى الصعوبات أي التي اعترضت المرأة الأوروبية والأمريكية رغم الانفتاح الاجتماعي يبرز لنا حجم الصعوبات التي تواجه المرأة القيادية في العالم العربي، وقد حذرت رئيسة الجمعية العامة للأمم المتحدة من أنه بالإستمرار في الإتجاه الحالي سوف يستغرق الوصول إلى التكافؤ أكثر من قرن⁽²⁾، وذلك طبعاً نتيجة العديد من المعوقات التي تظهر أمام تنفيذ هذه السياسات، ويمكن ايجاز معوقات تمكن المرأة في مايلي:

تواجه النساء في الدول العربية على حواجز مماثلة للنساء في دول العالم والتي تحيلها دون الوصول إلى المناصب العليا والقيادية في مجال الأعمال والإدارة وهي "ظاهرة السقف الزجاجي"*. هذه الأخير التي تعد من أخطر الظواهر والعقبات الخفية التي تقف حائلاً دون التقدم الوظيفي للمرأة العاملة ووصولها إلى المناصب العليا والتي تحتاج النساء إلى إجتيازها مقارنة مع نظرائهن من الرجال لتسلك السلم⁽³⁾.

(1) أنعام الشهابي، محمد حديد موفق، *مشكلات تبوؤ المرأة للموقع القيادي*، مرجع سبق ذكره، ص: 611 .

(2) أخبار الأمم المتحدة ، مرجع سبق ذكره.

* معنى السقف الزجاجي للمرأة « تحوّل حواجز غير مرئية تتواجد في الواقع ويصعب تحطيمه داخل الهياكل التنظيمية والثقافية والمؤسسية دون وصول المرأة للمناصب العليا كما يطلق هذا المصطلح على احتكار المناصب المرموقة (القيادية) على فئة معينة الناس وفقاً للتمييز، إما بحسب الجنس اللون أو غير ذلك وسميت أسقف لأن الأشخاص الذين لا ينتمون إلى الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود واضحة لمدى التقدم المسموح لهم للوصول إليه ضمن رتب المؤسسة.

(3) المرأة في قطاع الأعمال والإدارة ، مرجع سبق ذكره ، ص: 03.

لذلك فظاهرة السقف الزجاجي هي ظاهرة عالمية تعاني منها كل النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وهي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة التقاليد والأعراف أو حتى على حيز المؤسسة وبالتالي مما يمنع أصحاب الكفاءات «النساء الأقليات في التدرج في الوظائف المختلفة وبالتالي فهي من أهم وأبرز أسباب عدم وصول المرأة إلى القمة»⁽¹⁾، وهذا ما أكدته مختلف الدراسات في هذا المجال حيث بينت أن الفرص المتاحة لتقلد المرأة لمناصب قيادية أقل من فرص الرجل⁽²⁾، بالرغم من نص التشريعات والسياسات الحكومية على عدم التمييز بين الموظفين في تكافؤ الفرص، وهذا ما يستدعي من مؤسساتنا أن تولي هذه الظاهرة باهتمام جدي وأن تعمل على تشخيص أسبابها الحقيقية للتقليل منها وتجنب آثارها السلبية لأن تعطيل جزء مهم من الطاقة النسوية في أي مؤسسة هو تعطيل لأهدافها.

كما أن المشكلات والظروف الأسرية التي تعتبر من التحديات الرئيسية للمرأة، فهي تواجه العبء المزدوج لمسؤوليات العمل ورعاية الأسرة « وأشار البحث الذي جرى في دول مجلس التعاون الخليجي إلى أن المرأة تعتبر التوازن الجيد بين الأسرة العائق الوحيد الأكثر أهمية لطموحاتها الوظيفية»⁽³⁾ وكان هذا أيضا السبب الرئيسي لرفض الترقيات بوجود خطر اشتغال الأدوار المهنية الجديدة على تضحيات، موضحات أنهن لا يردن لمسؤولياتهم الأسرية أن تتأثر سلبا بسبب وظائفهن رغم دعم أسرهن للشروع في العمل ويعتبر هذا القل عالميا بين النساء العاملات لكنه يزداد بنسب أعلى في الدول العربية حيث تعتبر الأعراف الإجتماعية السائدة للمرأة كمقدمة للرعاية الأولية المسؤولة عن تربية الأطفال ورعاية كبار السن بالإضافة إلى الإنجاب إلى جانب المسؤوليات الأسرية اليومية (من طهي، تنظيف إلخ..) كلها متغيرات تبعد أو تنسي المرأة مستقبلها الوظيفي وتشكل في نفس الوقت عقبة نحو ولوجها لمناصب المسؤولية، وحتى بعد تولي المرأة للمناصب القيادية والإشرافية فإن جميع الأعمال المنزلية والأسرية تبقى على عاتقها.

كما تشير الدراسات إلى ان ثلثي النساء رفيات المستوى في الشركات والمنشآت المهنية عبر أوروبا يعتبرن أن الصور النمطية والأفكار المسبقة حول دور المرأة وقدراتها هي العائق الأهم أمام تقدمهن المهني⁽⁴⁾.

في آسيا أفاد ثلاثون في المائة من قادة الشركات الذين شملتهم الإستطلاعات أن الكثير أو معظم

(1) موفق سهام، هيشر سميرة، " المرأة العاملة والمناصب القيادية " دراسة لظاهرة السقف الزجاجي " ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، العدد السابع عشر ، جوان 2015 ، جامعة بسكرة، الجزائر، ص: 245.

(2) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة ، مصر، 2003، ص: 160-161.

(3) المرأة في قطاع الأعمال و الإدارة، منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص: 05.

(4) قصي عبد الخالق، سناء حسني، "معوقات تمكين المرأة في قيادة الأعمال الإدارية" ، مجلة أفاق للعلوم ، المجلد 04، العدد الثالث عشر، سبتمبر 2018 ، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، ص: 52.

النساء في منتصف حياتهن المهنية أو في المناصب رفيعة المستوى تركن وظائفهن بشكل طوعي بسبب إلتزامتهن العائلية... وفي المملكة المتحدة تتقاضى المرأة في القطاع المالي 55% أقل من متوسط الأجور السنوية الإجمالي التي يتقاضاها نظيرها الرجل⁽¹⁾.

كذلك الإعتقاد السائد أن اختلاف المرأة عن الرجل من حيث التكوين والطاقة والجسمانية والتكوين النفسي والدور البيولوجي والإجتماعي التي تؤديه والمؤثرات الإجتماعية التي تعمل في ضوءها يؤدي ذلك إلى تميز ظروف عمل عن الظروف الخاصة بالرجل... إضافة إلى ذلك وجود التمييز بين الجنسين في الكثير من شرائح المجتمع وتفضيل الذكور وعدم الإيمان بقدرات المرأة في العمل⁽²⁾.

سيادة الموقف السلبي لبعض متخذي القرار من الرجال تجاه تولي المرأة وظائف الإدارة العليا حيث أنه مازال هناك اختلاف واضح في الآراء حول صلاحية المرأة لتولي المناصب القيادية⁽³⁾. وفي دراسة " المرأة في الإدارات الوسطى في ألمانيا و السويد و بريطانيا لسنة 2006، التي هدفت إلى أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول، توصل الباحثان إلى أن أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول هي: ضعف الدعم من القيادة العليا للمرأة، وسيطرة الرجال على المواقع القيادية العليا، النظرة الدونية للعاملين إتجاه المرأة، عدم وجود دوائر عمل خاصة للنساء، الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، العاملون يفضلون قيادة الرجال، ضعف ثقة المجتمع أن تشغل المرأة مناصب قيادية⁽⁴⁾.

و من أهم مجموعة التحديات التي تواجه القيادات النسائية و تحد من فعاليتها الادارية و القيادية ما يتعلق بالجوانب التنظيمية والمادية، ونقص التمكين الاداري⁽⁵⁾، و الخصائص الطبيعية للمرأة من حيث العاطفة ومدى الجرأة و قوة التحمل⁽⁶⁾.

التمثلات النمطية في المجتمع بالنسبة للمرأة في المناصب المسؤولية، و على سبيل المثال "يصعب تصور وجود إمراة حامل في موقع المسؤولية أو عندما يكون لديها أطفال صغار أو إمراة متزوجة لديها أطفال وتعمل بعد ساعات العمل القانونية⁽⁷⁾.

(1) قصي عبد الخالق، سناء حسين، مرجع سبق ذكره، ص: 52.

(2) عادل محمد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص: 43.

(4) قصي عبد الخالق، سناء حسين، مرجع سبق ذكره، ص: 53.

(5) حنان الأحمد، إيمان أبو خضير، " دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة: دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقات التطبيقية المقدمة في معهد الإدارة العامة"، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد 49، العدد الرابع، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية السعودية، 2009.

(6) نفس المرجع، ص: 517-558.

(7) هيئه الأمم المتحدة، *مكانة النساء الموظفات في مناصب المسؤولية*، مرجع سبق ذكره، ص: 29.

وكخلاصة لما تم عرضه سابقا فيما يخص أهم العوائق والتحديات التي تواجه توظيف النساء وقيادتهن، نجد أن هذه العقبات تتمتع بدرجات مختلفة من الأهمية بالنسبة لدول العالم المتقدمة والدول النامية أو الدول العربية لإختلاف مسارات التنمية بين الدول وخصائصها السياسية و الإقتصادية والإجتماعية السائدة، « والشيء المشترك في كافة هذه الدول هو أنه حتى و لو تم التعرف على الحواجز وتصنيفها على حدة، فهي غالبا ماتكون مترابطة حيث تتقاطع الحواجز وتؤثر وتعزز بعضها البعض مما يحد من القدرة على إطلاق العنان للمواهب النسائية في سوق العمل»⁽¹⁾ .

حسب التقرير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لسنة 2016 صنفت العوائق والعقبات التي تقف أمام توظيف النساء وقيادتهن في الشكل التالي⁽²⁾:



الشكل رقم (03) يمثل تصنيف معوقات توظيف النساء في المناصب القيادية

على الرغم من اصطدام المرأة بالمعوقات ومشكلات تبؤها المناصب العليا والقيادية والإشرافية فهي تقوم بمقاومة هذه المخاوف من خلال « تعزيز ثقافتها بنفسها وتطوير وعيها بذاتها ومعرفة مكان القوة في شخصيتها ومحاولة إبرازها على نحو إيجابي، إضافة إلى ذلك فإن المرأة القيادية قادرة على أن تقوم بتشخيص المعوقات التي تجابهها عند تبؤها للموقع القيادي والعمل على تذليلها لتستطيع مواصلة عملها بنجاح وتفوق وتحقيق طموحها ، وتزودها بالخبرة و المعرفة و تبؤ المكانة الاجتماعية اللائقة بها، إضافة إلى ما يحققه العمل لها من مردوديات مادية و معنوية تعزز ثقافتها بقدراتها و إمكانياتها⁽³⁾ الأمر الذي يجعلها تتحدى صعوبات الواقع و يحفزها نحو الإستمرار و التقدم للإعتلاء المواقع القيادية الأعلى.

(1) منظمة العمل الدولية، المرأة في قطاع الأعمال والإدارة، مرجع سبق ذكره ، ص:3.

(2) نفس المرجع .

(3) إنعام عبد اللطيف، موفق حديد، مرجع سبق ذكره ، ص: 612.

2.5.5 أهم العوامل و المعوقات التي تحول دون تولي المرأة الجزائرية للمناصب القيادية:

■ معوقات مهنية اجتماعية :

إن المساواة أمام القانون في الحقوق والواجبات لا تؤدي بالضرورة إلى مساواة فعلية في أرض الواقع خاصة إذا تعلق الأمر بفئة النساء التي مازالت تعاني أشكال مختلفة من التهميش والإقصاء وحتى العنف، فالتمييز ضد المرأة في المرور لمراكز القرار لأكبر دليل على ذلك لأن الإطارات النسوية الجزائرية رغم توفرها على الشهادات والكفاءات والخبرة فهي تواجه عراقيل و تعطيلات لتسلقها المناصب السامية ومرورها لمراكز القرار .

لأن المرأة لا تصل في الوقت الراهن إلى منصب سام إلا إذا كانت أعلى كفاءة من الرجال، وهو ما يعني أن المرأة لا تتساوى مع الرجل في مراكز القرار إلا إذا تفوقت عليه، وأن قوة الأحكام المسبقة والعادات تعاكس دساتير بلادنا وقوانينها ، « فالنساء يصطدمن بالإضافة إلى ما سبق ذكره بذهنية تقليدية يقاوم بل يرفض الرجل من خلالها أن يفتح المجال أمامها نظرا لسيطرته شبه الكاملة على المناصب السامية برغم ما يبديه من مظاهر التفتح »⁽¹⁾، بالإضافة إلى عدم ترحيب واقتناع بعض المسؤولين بقدررة المرأة على تولي هذه الوظائف، وهذا ما يؤدي إلى تعطيل قدرات المرأة، وإذا عملت فإنها تبذل قصارى جهدها وتكافح لتتال وظائف سامية وتصل لمراكز القرار، وعند وصولها إلى مبتغاها تصل بصعوبة ومشقة وعناء في كثير من الأحيان، ذلك لأسباب في مقدمتها الإدارة الجزائرية على أنها ليست مهياً كفاية لإستقبال الإطارات النسوية ، فتراكم الأحكام المسبقة التي أطلقت في الماضي في حق المرأة تضاف إليها جملة العادات تجعل من الصعب تقبل المرأة في الإدارة كمسؤولة وإطار مسير، إذ غالبا ما توظف في المناصب الدنيا والإدارية وهي وظائف لا تصل من خلالها المرأة إلى المناصب السامية .

إضافة إلى عوامل أخرى ترتبط بظروف خاصة بالمرأة منها الزواج، الإنجاب، الأمومة وهي عوامل تلعب دورا في تعطل تقدم المرأة في حياتها المهنية، وتدفعها لتجنب مثل هذه المناصب لما تتطلبه من الإلتزام، الحضور الدائم، الغياب الطويل عن البيت، وهو « الشيء الذي يعني في ذات الوقت أن القليل من النساء اللاتي يصلن إلى مناصب سامية داخل المؤسسات هن من يتميزن بأقدمية كبيرة أو المتحدرات من أي ارتباط خاص يعوق أو يحول دون تقدمهن في العمل»⁽²⁾.

كما أن التقدم والترقية داخل العمل يطرح دائما مسألة اللامساواة في الفرص والحظوظ بين الرجل والمرأة ، و يظهر ذلك على حساب المرأة حيث « نجد 50% من مجموع العاملات لا يرقى إلى الوظائف العليا بالنسبة للمرأة إلا بعد سن الخمسين (50) ، و الخمس والخمسين (55) ، وهذا يعني

(1) ليلي بوظمين ، مرجع سبق ذكره ،ص:69.

(2) نفس المرجع ،ص:68.

أن الوظائف العليا بالنسبة للمرأة لا تأتي إلا قرب نهاية حياتها الوظيفية وأنها تقضي معظم مدة خدمتها بالوظائف العامة البسيطة دون أن تمارس دورا قياديا « (1) .

■ عوائق سلوكية (نفسية):

إن حديثنا عن السلبيات المرتبطة بعمل المرأة بصفة عامة وعملها في وظائف إشرافية و قيادية بصفة خاصة نجد أن ذلك يرتبط بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة بالدرجة الأولى وإلى قدراتها ومهاراتها أيضا كذلك بنوعية شروط أداء العمل وظروفه ،كما أن العمل القاسي والصعب يساهم بشكل سلبي في صحة المرأة النفسية .

كما لا تزال القيم الإجتماعية والتصورات المهنية لعمل المرأة غير إيجابية عموما ،« فغالبا ما يكون الإتجاه النفسي والإجتماعي نحو تولي الوظائف الإشرافية سلبيًا لأن الأكثرية من النساء والرجال يؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل فقط ، أما عالم البيت فهو للمرأة » (2) وفي ذلك تناقض كبير مع الواقع المعاش حيث أن المرأة قد انخرطت فعليا في ميادين العمل المتنوعة والضرورية لكن القيم الغالبة لا تزال تُثمن عمل المرأة داخل البيت فقط، ويمكن لهذه الضغوط الإجتماعية أن تلعب دورا سلبيًا في الصحة النفسية للنساء العاملات في هذه الوظائف .

ومن السلبيات التي تتعرض لها المرأة العاملة (القيادات النسائية) المعاناة من ضغوط العمل بدرجة كبيرة ،وذلك يرجع إلى عملية تفضيل الرجال على النساء في تولي المناصب القيادية « هذا المتدنية لها أحيانا، وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث المترددة بين النظرة التقليدية والنظرة المعاصرة لدور المرأة في التنمية المجتمعية» (3) لهذه الأسباب تجد المرأة في موقع القيادة والتوجيه نفسها بين نوعين من التحدي ،التحدي الأول:هو أن تتمتع بقبول رؤسائها و مرؤوسيه ومعظمهم من الذكور ،والتحدي الثاني :أن تستثمر كل فرصة لإظهار كفاءتها ومقدرتها في إدارة مسؤولياتها . ومن جهة أخرى فإننا نجد المرأة لديها قلق إضافي حول مدى نجاحها في عملها وفي أدوارها الأسرية التي تزيد من مسؤولياتها داخل المنزل .

كما يمكن لضغوط العمل نفسه مع الضغوط الإجتماعية أن تساهم في ظهور اضطرابات القلق أو الإكتئاب ،وسوء التكيف وغيرها ، كحالات من الإرتباك والخجل أو ما يسمى بالرهاب الإجتماعي (الخوف الإجتماعي) عند عدد من النساء العاملات في هذا المجال تولي الإشراف أو

(1) سامية محمد فهمي، مشاركة المرأة في تنمية المجتمع ، مرجع سبق ذكره ، ص: 365.

(2) علي عسكروآخرون،الإتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي، مرجع سبق ذكره ،ص: 863.

(3) نفس المرجع، ص: 867.

الحديث أمام الآخرين وإليهم ، وهذا لم تتعود عليه المرأة سابقا «⁽¹⁾ وفي بعض الحالات تجد المرأة صعوبات في إتخاذ القرارات والإعتماد على النفس، حيث تسبب لها بعض المواقف المهنية التي تتطلب قرارات عملية معينة قلما شديدا واضطرابا ، لأن تلك المواقف المرتبطة بالحياة العملية لم تتعود أن تتصرف الغير وتوجيه جهودهم نحو الأهداف المحددة، وهذا يعني أنها ترتبط أكثر بالتأثير على الأفراد ودفعهم مفهوم السلطة الشخصية أكثر من السلطة الرسمية»⁽²⁾، كما تضطر لحلول مسائل طارئة في وضعيات واقعية، خاصة أن موقعها الوظيفي يتطلب شخصية كاريزماتية قادرة على إحداث التأثير في وضعيات واقعية، أي مواكبة التغيرات المستجدة والقدرة على حل النزاعات، بالإضافة إلى وجوب وجود صفات معينة تشمل الأخلاق الإلتزام، المثابرة، الصبر، التضحية الحزم، والتنظيم... الخ، وهي مميزات يجب يجب أن تمتلكها الشخصية القيادية.

إن تولي المرأة الجزائرية لمثل هذه الوظائف يمكن أن يبرز عددا من النقص في مهارات المرأة وأساليبها التي لم تكتسبها سابقا ولم تتدرب عليها بشكل مناسب، لأن قصور الخبرات والمهارات والكفاءات ينعكس ذلك تراكما للمهام، على الرئيسة نفسها، والتباطؤ في الإنجاز أيضا بسبب عدم امتلاك التصور المسبق لدورهن القيادي .

وإذا تحدثنا عن الوقاية من سوء التكيف والإضطرابات النفسية الأخرى لا بد من الإشارة إلى ضرورة تقديم الدعم الكافي والمناسب (المعنوي و العلمي) للمرأة التي تشغل الوظائف الإشرافية و القيادية، و مساعدتها على التخفيف من الأعباء الكثيرة التي تتحملها وتوفير الظروف المناسبة والتي تتوافق مع عاداتنا وقيمنا وديننا، وأيضا المساهمة في حلّ المشكلات التي تواجهها . ولا بدّ للمرأة من النقد الذاتي والتعلم من أخطائها وتطوير نفسها واكتسابها للمهارات اللازمة، ولا بد لها من تنظيم وقتها وإعطاء كلّ ذي حقّ حقه .

ومع ذلك فإن العديد من النساء اللاتي اقتحن مجال الإشراف والقيادية وتولي المسؤوليات، كما بينت العديد من الدراسات سواء في الحقل غير جزائري، أو داخل المجتمع الجزائري، قد نجحن في توليهن القيادة والتسيير، وفرضن أنفسهن في عالم الرجال لكي يحصلن على المساواة في التعامل، وببساطة فقد حققن إنجازهن بالإعتماد على أنفسهن وأثبتن بمقدورهن العمل بنجاح، ولكنهن كذلك نساء يشعرن أنهن ضحيين بأنوثتهن وراحتهن في سبيل تأسيس أعمالهن.

(1) حسان المالح، *الطب النفسي والحياة*، دار الإشراف، الجزء الثالث، دمشق، 2000، ص: 123 .

(2) محمد فريد، *تنظيم المجتمع في الخدمة الإجتماعية، إستراتيجيات، مهارات، أدوار*، كلية الخدمة الإجتماعية، القاهرة، دون سنة، ص: 118.

6.5 واقع القيادة النسائية في الجزائر

يمثل تولي المرأة الجزائرية المناصب القيادية وكذا إنخراط عدد كبير من النساء اللواتي إقتحن هذا المجال الجديد والصعب نظرا لخصوصية المنصب وخصوصية المجتمع تحديا كبيرا لعدة أسباب، وأولها كون القيادة الإدارية عنصر حيوي في المنظمات وبيئات العمل على اختلافها، حيث تقوم بعمل أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية فتجعلها أكثر ديناميكية و فعالية و تعمل كأداة محرّكة لها لتحقيق أهداف التنظيم، ويلعب القائد الإداري دور هام في الإدارة و في ذلك من تنظيم و تنسيق جهود و نشاطات العاملين و ربطهم بالأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خاصة في ظل البيئة الحالية و ما يميزها من تعقيد و تغيير، ومنه فالدور القيادي للمرأة ليس بتشريف لها بقدر ما هو تكليف و مسؤولية.

لكن على مدى التطور الحاصل في وعي المرأة وتزايد طموحها في تحصيل العلم ومنافسة الرجل في مختلف المواقع الوظيفية، وفي تجاوزها لحدود التي رسمتها التصورات التقليدية داخل المجتمع، كما يُعد أيضا تغييرا واضحا في نظرة وموقف أفراد الأسرة والمجتمع لمكانة المرأة وأدوارها الإجتماعية ومشاركتها في التنمية، حيث طرأ تغيير على النظرة الإجتماعية للتصورات المهنية لعمل المرأة - ولو كان نسبيا - وعلى درجة تقبل وإفتتاح المجتمع على ضرورة تبوأ المرأة المواقع القيادية، ومراكز القرار في المؤسسات مثلها مثل الرجل.

لذا فلا غرابة أن نجد الفتيات وقد شغلن مناصب قيادية في مختلف القطاعات والمصالح والمؤسسات، وبذلك نشاهد أن تبوء المرأة الجزائرية لمناصب قيادية قد خطى خطوات جبارة إلى الأمام و لارجوع فيها»⁽¹⁾، فنجدها اليوم قد تقلدت عدة مسؤوليات كوزيرة، ومحافظة، ورئيسة دائرة، رئيسة مجلس الدولة، رئيسة ديوان، ورئيسة حزب، وترشحت للرئاسيات واقتحمت مناصب جديدة منها الهندسة والبناء وقيادة الطائرات وضابطات في المجالات الأمنية، وخصوصا تجارب إنشاء المشاريع المقاولتية وغيرها وهذا طبعا بكل مايتطلبه ذلك من إمكانيات وكفاءات ومهارات وقدرات نفسية كالسلطة، الإستقلالية وإتخاذ القرار والقدرة على التواصل ومن بين أهم العوامل التي ساهمت في تمكين المرأة لاحتلالها مراكز قيادية نجد:

- الدعوة المتنامية لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء وضرورة القضاء على التمييز بجميع أشكاله في تعزيز مشاركة النساء لمواقع صنع القرار و السلطة والقيادة في جميع المجالات وهي من بين المطالب الدولية التي كرستها وأقرتها جميع الإتفاقيات والمواثيق والعهد الدولية، حيث « ساهمت الجزائر ولا سيما في السنوات الأخيرة بمجهودات لا يستهان بها في سبيل ضمان مشاركة سياسية

(1) غيات بوفلجة، النساء القياديات في المجالس المنتخبة دراسة سوسولوجية، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية،

جامعة وهران، العدد 04، جانفي 2014، ص: 123.

واسعة للمرأة، وهذا تجسد من خلال إنضمامها للعديد من الإتفاقيات الدولية التي تعنى بحقوق المرأة، الأمر الذي تم إفراغه في القوانين الداخلية لتستجيب لهذه المطالبات الدولية القاضية بتحقيق مساواة فعلية للرجل والمرأة على مستوىالمشاركة السياسية وتمثيل المرأة في المناصب القيادية والعليا⁽¹⁾»، وهذا انطلاقا أن المرأة تشكل نصف المجتمع ودورها ضروري لتطويره، فهي تساهم بدور كبير في عملية التوازن الإقتصادي والإجتماعي وفي استقرار النسق القائم.

▪ التكريس الدستوري لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، انضمام الجزائر لعدد كبير من الإتفاقيات الدولية كما قلنا سابقا لإزالة كل أشكال التمييز ضد المرأة، تجسد في المنظومة القانونية بالإعتراف بالمساواة في المعاملة في كل النصوص التي صدرت بعد الإستقلال⁽²⁾.

وفي هذا الإطار فإن التشريع الجزائري يكرس فعلا المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الميادين لاسيما الحق في التعليم والعمل والاعتراف بالمرأة بكامل حقوقها المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية بما فيها المساواة في الأجر والراتب والترقية، وفي هذا المجال نخص بالذكر الخطابات التي ألقاها رئيس الجمهورية السابق "عبد العزيز بوتفليقة"، في العديد من المناسبات الوطنية لتأييد المرأة، وكذا العديد من المحافل الدولية التي يشهد للرئيس السابق بدفاعه عن حقوق المرأة و سبق وأن تعهد في خطابه يوم 29 أكتوبر 2008 أنه " سيعيد جميع الحقوق المسلوبة للمرأة مؤكدا بأنه ماض على هذا الدرب دون أن يخشى لومة لائم، وأتت هذه الخطوة من القاضي الأول في البلاد للعطاءات والتضحيات التي قدمتها المرأة الجزائرية على مدار عقود، وأضاف في كلمته بمناسبة اليوم العالمي للمرأة "إن إدراج مادة جديدة لتوسيع مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة لتصبح حقيقة ملموسة على أرض الواقع عن طريق بلورة الصيغ و التصورات العلمية التي من شأنها أن تكفل للمرأة حضورا قويا في المجالس و إدارة الشأن العام تأكيدا منا على المساواة بين الجنسين وتعاضد الجميع لمواجهة التخلف..."⁽³⁾ وأكد أن صلاح المرأة هو صلاح للمجتمع.

▪ تطور التعليم وما ارتبط به من مبادئ تكافؤ فرص التعليم للجنسين وماترتب عليه من تزايد الجهود التي تهدف إلى تأهيلهن لسوق العمل، فنسبة الفتيات الحاصلين على شهادات التعليم العالي أصبح أهم بكثير من نسبة الذكور وفي جميع التخصصات.

▪ الضرورة الإقتصادية على ضوء تزايد متطلبات الحياة العصرية تستدعي مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة والأعمال إلى جانب الرجل للإسهام في عملية التنمية الإقتصادية للمجتمع.

(1)عباسة دربال صورية، توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي او استجابة لمطلب دولي، *المجلة الجزائرية للدراسات السياسية*، المجلة العدد 02، 2018، ص:161.

(2)مكانة المرأة الحقوقية في النظام القضائي الجزائري، رسالة الأسرة، العدد 01 مارس 2011، مرجع سبق ذكره، ص:09.

▪ النظرة الإيجابية للمجتمع الجزائري إلى عمل المرأة بصورة عامة وإلى عملها القيادي بصورة خاصة، فقد نمت وتطورت مع التغيير الاجتماعي والانفتاح على المجتمعات الأخرى، ومع التطور الحضاري وحركة التنمية في مختلف مناحي الحياة الأخرى، طرأ تغيير على النظرة الاجتماعية للمرأة وعلى درجة تقبل المجتمع لعملها وضرورة تبوئها للمواقع القيادية ومراكز إتخاذ القرار في مختلف المؤسسات.

▪ دافع تحقيق الذات لدى المرأة نفسها وثقتها المتنامية بقدراتها وإمكاناتها يدفعها لمحاولة الوصول إلى درجة المساواة مع بالرجل وإثبات وجودها من خلال أداء مهني متميز، وقد يكون لعملية التنشئة الاجتماعية دورها في إحداث التغييرات الجذرية في شخصية المرأة الجزائرية في الوقت الحالي، التي أصبحت أكثر وعيا والتزاما بدورها الاجتماعي وبصورة بعيدة عن الإتكالية والسلبية.

▪ رغبة الإناث وطموحهن في التطور الوظيفي، وخاصة بالنسبة للوظائف الإشرافية والعليا في المؤسسات أو الدولة التي تزيد نسبة الذكور فيها بدرجة ملموسة.

رغم أن قبول المرأة في المناصب القيادية لم يرتق إلى المستوى المتوافق مع التقدم التقني والدعوة إلى المساواة التي تكرسها الدساتير و تتادي بها جمعيات حقوق الإنسان في معظم دول العالم، بحيث تبقى ضعيفة مقارنة بالرجل، إلا أن المؤشرات تبين تزايد فرص دخول المرأة لتولي الوظائف القيادية وتساها في صنع القرار الاجتماعي.

وفي هذا السياق سننتقل إلى بعض المجالات التي اقتحتها المرأة الجزائرية بعد أن كانت ممنوعة عليها في السابق أين مارست مسؤولية القيادة والإشراف في مختلف المؤسسات وشاركت في صنع القرار مع تقديم بعض الإحصائيات الخاصة بذلك.

- على المستوى السياسي:

1- المرأة الجزائرية في السلطة التشريعية:

أصبح موضوع المشاركة السياسية للمرأة يكتسب أهمية كبيرة وإهتماما من المؤسسة سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الوطني وخصوصا مع تطور حركة حقوق الإنسان، وإرتباط هذه المشاركة بمستوى ديمقراطية الأنظمة السياسية ومستوى تطور المجتمعات، لأن الديمقراطية هي مشاركة كل أفراد الأمة في تسيير الشؤون العامة دون تمييز بين الرجل والمرأة⁽¹⁾.

حيث باتت المشاركة السياسية للمرأة من المطالب الدولية التي كرستها مختلف الإتفاقيات الدولية التي حثت الدول الأطراف فيها على ضرورة إفرانها في قوانينها الداخلية وعلى رأسها الدساتير في

(1) سليمة مسراتي، "المرأة الجزائرية وحق الترشح في المجالس المنتخبة بين الإعتراف القانوني ومحدودية الممارسات"، مجلة الفكر، العدد (02)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018، الجزائر، ص:190.

سبيل تمكين المرأة لممارسة حق الانتخاب والترشح ونقلد الوظائف العامة وممارسة العمل الجمعي وتكوين الاحزاب السياسية⁽¹⁾، « بل وتجسد على أرض الواقع بإعتبارها مقياسا تقاس به الدول من حيث تحقيق المساواة المتبعة من طرف كل دولة في تحسين ذلك في ظل حماية دولية لهذه التطبيقات ، هو ما عمل به المؤسس الدستوري الجزائري على تجسيده⁽²⁾»، « بدءا بتعديل الدستور سنة 2008م وإدراج المادة: 31 مكرّر منه التي كرست عمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة وصولا إلى مجموعة من النصوص القانونية في مقدمتها إصدار القانون العضوي المتعلق بكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، وكذا إصدار القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية الذي يفرض وجوبا تمثيلية نسب من النساء على كل مستويات ومراحل تأسيس الحزب السياسي، مما أثر إيجابا ومباشرة على واقع تمثيلية المرأة في المجلس الشعبي الوطني في الإنتخابات التشريعية (10ماي 2012) بعد دخول هذه التدابير والقوانين الإصلاحية حيز التنفيذ⁽³⁾ والتجسيد ميدانيا عبر تبني نظام الكوتا*، بغية توسيع حظوظ مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة .

أدى هذا الرفع من نسبة تمثيل المرأة، حيث بلغ عدد النائبات بعد إنتخابات 10ماي 2012 146 امرأة في المجلس الشعب الوطني إلى نسبة 31.60% وهي نسبة كبير مقارنة مع نسبة 7% في البرلمان السابق، مما جعل الجزائر تحتل المرتبة الأول عربيا والثامنة والعشرون عالميا مما يجعل منها مثلا يحتذى به بين جميع الاقطاب العربية⁽⁴⁾» بعدما أصبحت تصدر تصنيف الدول العربية في تمثيل النساء في البرلمان، قبل تونس التي تحتل المرتبة (34)عالميا بنسبة 26.7%، ثم العراق في المرتبة (38) بنسبة 25.2% والسودان في المرتبة (41) بنسبة 24.5، ثم موريطانيا في المرتبة (55) بنسبة 22.1%، كما سمح التصنيف الجديد بإحتلال الجزائر مراتب متقدمة مقارنة بعدد من الدول الغربية مثل فرنسا التي تحتل المرتبة (69)⁽⁵⁾ . لم تتوقف مشاركة المرأة عند هذا الحد حيث تم تعيين سيدتين (02) كنواب رئيس المجلس الشعبي الوطني و سيدتين (02) كرؤساء لجان بالمجلس .

(1) عباسة دريالة صورية، مرجع سبق ذكره، ص: 146 - 152.

* يقصد بنظام الكوطة النسائة نظام الحصص وذلك بتخصيص مقاعد لوجود المرأة في مختلف المجالس النيابية والتشريعية والمحلية والحزبية بحيث يبرز دورها في صنع القرار السياسي دون التمييز بينها وبين الرجل .

(3) سليمة مسراتي، مرجع سبق ذكره، ص: 189.

(4) ابتسام حوشين، محمد امين سلامي، إسهامات المرأة في التنمية المحلية- دراسة حالة الجزائر -، الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية تحديات وحلول، مرجع سبق ذكره ، ص: 380.

(5) حسين طلاحفة، حول معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة الخبراء المعهد العربي للتخطيط، العدد 45، الكويت، جانفي 2012، ص: 10.

الجدول رقم (14): يمثل المرأة في البرلمان الجزائري منذ الإستقلال إلى يومنا هذا

السنوات	عدد المقاعد	عدد النساء	نسبة النساء
البرلمان التأسيسي	196	10	5.10%
1964	138	02	1.44%
1982-1977	295	10	3.38%
1987-1982	285	05	1.75%
1991-1987	296	07	2.36%
1994-1992 المجلس الاستشاري	60	06	10%
1997-1994 المجلس الوطني الانتقالي	178	12	6.74%
2002-1997	380	12	3.15%
2007-2002	389	27	6.94%
2012-2007	389	30	7.7%
2017-2012	462	146	31.60%
2022-2017	462	119	26%

المصدر: المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول حجم تمثيل المرأة في البرلمان الجزائري لفترة 2022/1962 من خلال : موقعه الرسمي <http://www.apn.dz/ar> ، أطلع عليه بتاريخ: 2017/10/25 على الساعة 14 سا.

نلاحظ من خلال أرقام هذا الجدول حضور المرأة في كل المؤسسات التشريعية التي شكلت منذ الإستقلال، إلا ان تمثيلها كان ضعيفا بعد الاستقلال في حين سجلت زيادة في البرلمان السابق (2017-2012) إذا قفز التمثيل النسوي إلى 146 برلمانية بنسبة 31.60%، مقابل تراجع عدد النساء في البرلمان الجديد الناتج عن الإنتخابات البرلمانية التي جرت في الرابع من ماي 2017 إلى 119 امرأة من مجموع 462 نائبا، حيث تمثل المرأة في البرلمان لنظام الكوتا، لكن رغم هذا التراجع يبقى تمثيل النساء في البرلمان الجديد مرتفعا مقارنة بالبرلمانيات السابقة، حيث لم يكن عدد البرلمانيات في برلمان 2007 يتجاوز 7%، أي فرق مايعادل 30 برلمانية من مجموع 389 نائب حينها. وذلك بعد التعديلات التي أقرتها الحكومة في الإصلاحات السياسية الاخيرة والتي تمنح المرأة نسبة مشاركة تتراوح بين 30% و 50% في أنتخابات المجلس الشعبي الوطني»⁽¹⁾.

(1) الجريدة الرسمية الجزائرية ، قانون عضوي رقم: 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012 ، يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، المادة2، العدد الأول ، 2012، ص: 46.

2-1 المرأة الجزائرية في السلطة التنفيذية (ومواقع صنع القرار):

تبوءت المرأة الجزائرية في السنوات الأخيرة العديد من المناصب القيادية العليا حيث وصلت المرأة إلى مناصب هامة وحيوية في عدد من الوزارات، فهناك (6) ستة حقائب وزارية تترأسها نساء حسب آخر تعديل حكومي وسنوضح ذلك في الجدول الآتي:

الجدول رقم (15): تمثيل المرأة في الجهاز التنفيذي الجزائري لفترة 1962-2016

الفترة	عدد الحقائب الوزارية
1983-1962	00
1987-1984	وزيرة واحدة
2001-1987	وزيرتين
جوان 2002	خمسة وزيرات
2012	ثلاثة وزيرات
2016	خمسة وزيرات

المصدر : المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول حجم تمثيل المرأة في الجهاز التنفيذي الجزائري لفترة 1962-2016 ، الجزائر، 2017 ، بدون صفحة.

من خلال معطيات هذا الجدول هذا الجدول نلاحظ تأخر حضور المرأة في الحكومة في الحكومات، أو بمعنى آخر بأن المرأة غير ممثلة في الحكومة إلى غاية 1984" حيث انتظرنا 22 سنة بعد الإستقلال حتى تعيين أول امرأة تتقلد منصب وزيرة ممثلة في السيدة زهور ونيسي، رغم أن الدستور الجزائري يقر لها بحقها في ذلك وبقي حضور المرأة في الحكومة ليتأرجح من حكومة لأخرى ليعود ويرتفع في التمثيل النسوي في الجهاز التنفيذي في التعديلات الحكومية الأخيرة (ماي 2017) فقد تم تعيين "تورية بن غبريط" وزيرة التربية الوطنية، "إيمان هدى فرعون" وزيرة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال والرقمنة ، و"غنية إيداليا" وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، و"فاطمة الزهراء زرواطي" وزيرة البيئة والطاقات المتجددة، مع ملاحظة تطور ليس من حيث عدد الوزارات الموكلة للنساء فحسب بل من ناحية تلك الحقائب المسندة لهن ومنها وزارة التربية التي تعد ثقيلة لعدد المنتميين إليها والإرتباط بالخيارات التربوية والإيديولوجية"⁽¹⁾، فالملاحظ أننا نجد النساء عادة لا يتقلدن مناصب وزارية ذات مسؤوليات كبرى أو ثقيلة أو استراتيجية أو

(1) عبد القادر علال ، "المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية بين المحفزات والمعوقات"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 02، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2018، ص: 259.

وزارات سيادية كالدفاع والخارجية، فنجدهن في وزارات الأسرة والثقافة، ورفع الأمية، وغالبا مايقع تسميتهن في منصب وزيرة منتدبة»⁽¹⁾ .

ومايجب التنويه إليه هو أن هناك نساء يقدن في الوقت الحاضر أحزابا سياسية وطنية باستثناء رئيسة حزب الشبيبة والديمقراطية "شلبية محجوبي" حيث تعد أول امرأة ترشحت للرئاسيات لكنها لم تتمكن من جمع التوقيعات سنة 1995م ، و"لويزة حنون" أمينة عامة لحزب العمال وهي أول امرأة عربية ترشحت للإنتخابات الرئاسية سنة (2004-2009) وفازت بالمرتبة الثانية إلى جانب "زوبيدة عسول" (رئيسة حزب الإتحاد من أجل التغيير والرقي)، و"نعيمة صالح" (رئيسة حزب العدل والبيان)، و"شلبية محجوبي" (رئيسة حزب الشبيبة والديمقراطية) ، مع التأكيد أن عدد جد ضئيل من النساء في العالم يترأس أحزاب سياسية، ففي الجزائر يُعد ذلك هاما للغاية لأنه يفتح الطريق لإرصاد ديناميكية اجتماعية تتمثل في قبول المزيد من الوجوه النسوية في السياسة⁽²⁾ .

وفيما يتعلق بمشاركة المرأة الجزائرية في حركات المجتمع المدني فقد تدعمت خصوصا بعد إصدار القانون رقم:90-31 المتعلق بالجمعيات، حيث تحصي وزارة الداخلية أكثر من 300 جمعية نسائية معتمدة من بين حوالي 80 أو 90 ألف جمعية معتمدة تستفيد من إعانات مالية من الوزارات والبلديات والاحزاب، ورغم أنها تقتقد للهيكله والتأطير وأدوات التسيير ممايؤثر على قدرتها في تجسيد برامجها إلا أنه في السنوات القليلة الماضية عرفت إقتحاما غير مسبوق للنشاط الجمعي من طرف النساء في مجال الجمعيات ذات الطابع الإجتماعي.

كما تقلدت المرأة مناصب عُليا في الدولة، فهناك نساء في مناصب دبلوماسية عليا في وزارة الخارجية وعلى رأس بعض السفارات، وولاية ، وأمينات عامات للولايات ومفتشات عامات للولايات ، مفتشات، ورئيس دائرة....⁽³⁾ كما يوجد بينهن رؤساء جامعات.

(1) صديقي أحمد ،الطبيبي عبد الله، دور المشاركة السياسية للمرأة العربية ودورها في محاولة تكريس

الديموقراطية-الجزائر نموذجا-،كتاب أعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية، جامعة البليدة،مرجع سبق ذكره،ص:168.

(2) عائشة قوادري،" ولوج النساء مناصب إتخاذ القرار"، مجلة حقوق الطفل والمرأة، مرجع سبق ذكره ، ص:22.

(3) ابتسام حوشين، محمد امين سلامي، مرجع سبق ذكره ،ص:381.

- في مجال القضاء :

يعتبر القضاء من بين المجالات أي سجلت فيها المرأة الجزائرية نجاحا مستمرا خاصة في السنوات الأخيرة لإسفادتها من مخرجات التعليم الذي سمح لنخبة هامة من النساء في تقلد مناصب سامية، فبعد أن كان عدد النساء المحقوقيات يعد على الأصابع في السنوات الأولى من الإستقلال ارتفع ليصل بالنسبة للقضاة والمحامين إلى نسبة عالية جدا مقارنة بالدول التي نتقاسم معها الإنتماء الحضاري والثقافي والديني. ومن خلال الإحصائيات الجزائرية نجد أنه في قطاع القضاء ترأست إمراة (1) منصب مجلس الدولة، كما شغلت ثلاث نساء المجلس القضائي، و(6) وكيلات جمهورية نساء إضافة الى (33) رئيسة محكمة من مجموع (56).. وهناك أيضا 137 قاضية تحقيق من مجموع 404 قاضي أي مايعادل نسبة 33.9% و (9) رئيسات قسم منهن (5) مجلس الدولة و (4) في المحكمة العليا، وعلى العموم بلغ عدد النساء القضاة 1097 إلى غاية جانفي 2007 من مجموع 3107 قاضي وهو مايعادل الثلث تقريبا⁽¹⁾، أما في سنة 2015 فقد بلغ عدد النساء القضاة 2064 قاضية بنسبة 41.41% من العدد الإجمالي، كما شهدت الجزائر بتاريخ 12 أكتوبر 2014 تنصيب أول امرأة في تاريخها في منصب نائب عام والذي كان حكرا على الرجال منذ إستقلال البلاد عام 1962 وهي القاضية "زيفة جميلة" لدى مجلس قضاء بومرداس، ولم يسبق في تاريخ الجزائر تعيين امرأة في منصب نائب عام الذي يعد أحد أكثر المناصب أهمية في قطاع القضاء بالبلاد علما أن هذه النسب في تزايد مستمر فقد بلغت نسبة القاضيات 4224 قاضية من بين 1151 طالب قاضي على مستوى المدرسة العليا للقضاء يوجد 612 متربصة⁽²⁾، لكن رغم الأشواط التي قطعتها المرأة الحقوقية فإنها تبقى غائبة في مراكز القرار الفعلية فهن لايمثلن سوى 5.5% على مستوى السلطة القضائية⁽³⁾.

- في المجال العسكري و الصحي:

تقلدت المرأة الجزائرية رُتبا عُليا في المجال العسكري ووصلت إلى رتبة جنرال وهي سابقة في تاريخ الجزائر سنة 2009، وتعلق الامر بالسيدة "فاطمة الزهراء عرجون" بروفيسور في الأمراض الدموية في قطاع الصحة العسكرية، إضافة إلى العديد من النساء اللواتي بلغن منصب عقيد في مختلف أسلاك الجيش سواء الصحة أو الدفاع الجوي، ولعلى آخر قرار يعكس بوضوح توجهات الدولية إزاء الرفع من مكانة المرأة هو تعيين الجزائر يوم: 05 جويلية 2017 أول امرأة و هي

(1) الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة، الإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد النساء، أمان المرأة استقرار الأسرة، UNIFEM، 2007، ص: 57.

(2) عائشة قوادي *بولوج النساء مناصب صنع القرار*، مرجع سبق ذكره، ص: 23.

"فاطمة بودواني" في رتبة لواء بالجيش الوطني الشعبي في تاريخ الجزائر⁽¹⁾. أصبحت المرأة حاضرة في كل الأجهزة الأمنية والعسكرية التي فتحت لها المجال وبرزت بقوة في مختلف هذه الأسلاك كالجيش ، الدرك الوطني ، الاستعلامات، الحماية المدنية والتي تم إدماج النساء في هذا السلك سواء داخل الهياكل الإدارية او العلمية وقد وصل عددهن إلى 782 منهن 15 تحتل مناصبا ساميا و 171 ضابطات و 25 ضابطات صف⁽²⁾. و أصبحت النساء الجزائريات تعين بصفة منتظمة للإشتراك في وفود وطنية في مختلف المفاوضات واللقاءات الدولية كما أصبحن يرشحن أنفسهن للمناصب الإنتخابية في منظومات الأمم المتحدة، كما سجل قطاع الصحة تطورا ملحوظا على المستوى التأطير النسوي للوظيفة الطبية والشبه طبية ب 65% أزيد من 50% أساتذة مساعدة ، و 54% من مجموع الموظفين في مجال الطب التخصصي، و 73% في الصيدلة، وأكثر من 48% شبه طبيبات وإطارات مسيرة بالمؤسسات⁽³⁾.

- في مجال الإتصال والإعلام:

أما بالنسبة لقطاع الإتصال و الإعلام يمثل التشغيل النسوي 26% من تعداد العاملين بها فقط⁽⁴⁾، رغم حضورها القوي في العمل الصحفي وفي الوسائل الإعلامية حيث تمثل النساء نسبة 42.6% من المهنيين في وسائل الإعلام المكلفين بإعداد الريبورتاجات، و 55.7% من الصحفيين على الميدان و 53% من مقدمي البرامج أما في مناصب المسؤولية تقلدت النساء منصب مدير تحرير ، نائبات لرئيس التحرير ، مهندسات إعلام، رئيسات مكتب، رئيس قسم ، اما الصحافة المكتوبة التابعة للقطاع العام يمثل عدد النساء فيها بنسبة 26% وف القطاع الخاص كانت الصحافة المستقلة منذ سنوات في المجال الذي يقصده العنصر النسوي بصورة كبيرة، حيث تقلدت النساء عدة مناصب كمديرة تحرير أو مدير نشر، كما توجد عدة مجالات نسائية وتقدر نسبة النساء في هذا المجال ب 60.02%⁽⁵⁾.

(1) عبد القادر علال، مرجع سبق ذكره، ص:251.

(2) عائشة قوادري، *ولوج النساء مناصب صنع القرار*، مرجع سبق ذكره، ص:24.

(3) (4) كريمة مقطف، السياسة والرؤية حول المرأة الجزائرية إنصاف و تمكين، مجلة حقوق الطفل، مرجع سبق ذكره، ص:30.

(5) بتصرف، صوالحية الزهرة، بن طراد كريمة، " المرأة القائدة في المؤسسة الإعلامية الجزائرية-الإنجازات و المعوقات"، *مجلة آفاق للعلوم*، جامعة الجلفة، العدد الثامن، المجلد 1، جوان 2017، ص:215.

- في مجال التربية و التعليم العالي:

بالنسبة لقطاع التربية والتعليم حيث تم تأنيث التأطير البيداغوجي بنسبة تفوق 50% على مستوى ثلاثة أعمدة الإبتدائي ، المتوسط ، الثانوي⁽¹⁾ « وتقلدت النساء عدة مسؤوليات كمديرات للمؤسسات التربوية ، ومديرات التربية...إلخ ، أما بالنسبة للتعليم العالي والبحث العلمي تشكل النساء أزيد من ثلث سلك الأساتذة الجامعيين الذي يمثل نسبة 39.70%⁽²⁾ فنجد حضور الأساتذة الجامعية اليوم في عدة مناصب منها رئيسة جامعة، و نائبة مدير الجامعة، وعميدة كلية، مديرة معهد، ورئيسة قسم،مسؤولة ميدان، ومديرة مخبر وباحثة، وإطار و توليها لكل أشكال المناصب النوعية الإدارية للجامعة على وجه العموم إلى جانب التدريس.

أما بالنسبة لقطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة تمثل النساء الإطارات نسبة 54% من العدد الإجمالي للوظائف السامية ، وقطاع الثقافة تمثل النساء الإطارات نسبة 50%، وقطاع النقل أصبح يضم من بين تعدادة نسبة 12% بالمقارنة مع التعداد الإجمالي .

والملاحظ أيضا أن « عدد من الوزارات كالمالية والداخلية والسكن التي تعد تقليديا موصدة في وجه النساء قد عُرف تحولا إيجابيا لصالح النساء في الوظائف السامية، منهن نساء مديرات ونائبات مدير بالمديرية العامة للمزانية والمفتشية العامة للمالية، ورؤساء أقسام بالمديرية العامة للميزانية، ومديرة للوكالة القضائية للخرينة فهي تدافع عن مصالح الدولة على مستوى الهيئات القضائية والوطنية والدولية⁽³⁾».

أما بالنسبة للقطاع الإقتصادي فحسب مسح حول اليد العاملة أنجزه الديوان الوطني للإحصائيات فإن فئة المديرات الإطارات بالمديرية والمسيرين (جميع القطاعات دون استثناء) تمثل سنة 2011 نسبة 9.8% بالنسبة للنساء و 90.2% بالنسبة للرجال.

أما بالقطاع العمومي لاتوجد نساء رئيسات ، مديرات عامة بالمؤسسات الإقتصادية الكبرى وفي سنة 2009 قام مرصد الشغل النسوي لقطاع الطاقة بضبط وضعية التشغيل النسوي بكل من سونطراك وسونلغاز ونفطال حيث تم فتح باب التعيين في وجه الإطارات السامية خاصة مناصب المديرات ونائبات المدير لاسيما على مستوى الموارد البشرية بحيث احتلت عدة نساء مهندسات المناصب التقنية إلا ان ذلك تم على المستوى الوسيط ، وفي بنوك الدولة (البنك الوطني الجزائر خاصة) تولت النساء مناصب مديرات ورئيسات وكالات⁽⁴⁾ ووصلت المرأة إلى منصب نائب محافظ بنك الجزائر، وعضو بمجلس القرض والنقد وهو أعلى سلطة نقدية⁽⁵⁾ .

(1) كريمة مقطف، مرجع سبق ذكره ،ص:30.

(3)عائشة قوادي، مرجع سبق ذكره ،ص:23-24.

(5)المرأة الجزائرية و المشاركة في الفضاء العام،رسالة الأسرة، مرجع سبق ذكره ،ص:13.

وفي القطاع الخاص حيث تظهر جليا مساعي السلطات العمومية في ترقية المرأة إلى المجالات الإقتصادية، كما « كشف الديوان الوطني للإحصائيات التابع للجمارك أن نسبة النساء في اليد العاملة النشطة يقدر ب 1.912 مليون (17.6%)، كما إرتفع عدد النساء المقاولات بحوالي 23% في السنوات الأخيرة، فحتى نهاية فيفري 2017 أحصت الجزائر 143010 امرأة أعمال مقابل 116474 في نهاية 2012، أما حسب بيانات المركز الوطني للسجل التجاري الذي صرح أنه خلال الخمس سنوات الأخيرة ارتفع عدد النساء المسيرات بحوالي 56 % من 6703 نهاية 2012 إلى 10444 نهاية فيفري 2017 «⁽¹⁾.

رغم التطورات الإيجابية في تقلد المرأة الجزائرية مناصب قيادية وتنفيذية وتشريعية والترشح في الإنتخابات والمساهمة في إتخاذ وصنع القرار، إلا أن هذا التطور يظل ضعيفا رغم التقدم الملحوظ المسجل هذه السنوات الأخيرة، وهذا راجع لعدة عوامل و عراقيل تحول دون ولوج النساء الوظائف العليا للدولة و المؤسسات، لكن رغم ضعف تمثيل النساء في مناصب القيادة وصنع القرار فإن عوامل التقدم الحاصل لا جدال فيها ولا نقاش، ومما يبدو هاما أن النساء اليوم يتواجدن في سائر القطاعات وخاصة تلك التي كانت تقليديا موصدة في وجههن ومن المفيد التذكر بأنه لم تكن توجد في السبعينيات وحتى في بداية الثمانينات نساء في الوظائف السامية بإستثناء أربع (4) أو خمس (5) نساء من بينهن السيدة "حموتان يمينة" في التخطيط في قطاع التربية، والسيدة "سلامي شفيقة"، بوزارة الشؤون الخارجية، ومعلوم أنه لم يتم الشروع في تعيين النساء بأعداد هامة أو أقل من ذلك في الوظائف السامية للدولة إلا في منتصف الثمانينات والتسعينات⁽²⁾.

أما بالنسبة لتواجد النساء في جميع مؤسسات الدولة العامة والخاصة كإطارات أو تبوئهن لوظائف إشرافية كرؤساء أقسام أو رؤساء مصالح أو أي وظيفة أو منصب يصاحبه مسؤوليات داخل المؤسسة كمسؤولية الإشراف والرقابة على عدد من العاملين ومنح المرأة قوة التصرف وإتخاذ القرارات الخاصة بالعاملين والمشاركة الفعلية كالتحكم والمراقبة والتسيير والتوجيه والتنظيم في إدارة المؤسسة، فلا أحد ينكر الحضور القوي لليد العاملة النسوية في هذه المؤسسات .

(1) قاشي خالدي و آخرون *دور المرأة المقاولة في التنمية*، كتاب أعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية، جامعة البليدة، مرجع سبق ذكره، ص: 288.

(2) عائشة قوادري، مرجع سبق ذكره، ص: 22.

7.5 تأثير الوظيفة الإشرافية والقيادية على مكانة المرأة و أدوارها داخل الأسرة

1.7.5 تأثير الوظيفة الإشرافية والقيادية على مكانة المرأة

إن فتح المجال أمام المرأة لتولي الوظائف الإشرافية والإسهام في صنع القرار الإجتماعي ،وكذا انخراط عدد كبير من النساء اللاتي اقتحن هذا الميدان الجديد باختلاف التخصصات والوظائف، سواء كن في الإدارة الوسطى أو العليا ،يعتبر ظاهرة جديدة على المجتمع الجزائري ،فالتطور الحاصل في دخول المرأة إلى فضاءات عمل كانت تعرف تقليدياً بأنها فضاءات رجولية ،يعد دليلاً على وعي المرأة وقدرتها على مواجهة الإكراهات الإجتماعية التقليدية ،حتى تتحصل على حقوقها وتقتحم قطاعات ومجالات لم يكن يعتقد بإمكانها بلوغها ،لكن بفضل التراجع الملحوظ في إطار التقسيم التقليدي للمهن والوظائف بين الرجل والمرأة لأسباب فرضتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث ، كارتفاع المستوى التعليمي للمرأة ونوع التخصصات التي اقتحمتها ، تزايد أعباء المعيشة ،التطلع إلى مستوى أفضل ، ومع التكريس الدستوري لمبدأ المساواة بين الجنسين أمام القانون في الحقوق والواجبات المدنية والسياسية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية ، كل هذه العوامل ساعدت إلى خروجها عن إطارها التقليدي ودفعت بها إلى دخول فضاءات عمل كانت ممنوعة عليها سابقاً ، وهذا ما يمكن اعتباره كمؤشر هام يدل على بداية تبني نمط اجتماعي وثقافي مغاير للسابق .

فالدراسات العديدة الخاصة بعالم الشغل وبالفئات العمالية داخل هذا الفضاء (الوظائف الإشرافية والقيادية) لم تكن تطرق إلى المرأة لأنها كانت شبه غائبة ، كما يعود ذلك لإرتباطها بالعائلة وعدم استقلالها بعد عن المحيط الداخلي وحتى وإن كان البعض من النساء يعملن فإنهن يشغلن مناصب هامشية بالنظر إلى نظام التراتب ، ويدل ذلك على المكانة التي تحتلها المرأة سواء داخل المجتمع أو داخل مكان العمل ، باعتبارها تحتل دوماً موقعاً أدنى من الرجل ، وتحدد مكانتها الإجتماعية بناءً على المكانة التي يحتلها الرجل .

فإذا جئنا إلى العمل المهني للمرأة نجد أنها تمارس مهناً على درجة عالية من التقنية والأهمية دون أن تتخلى عن تقاليدها وقيمها ، وهذه الممارسة إنما تنم عن تطور في الذهنيات والعقليات التي أصبحت تنظر للمرأة كشريك في الإنتاج الإقتصادي والمعرفي ، وأصبحت المرأة نفسها تحس باستقلالية ذاتية ومكانة مهنية خاصة ، فتوليها للوظائف الإشرافية أو الوظائف العليا والهامة داخل المؤسسات وغيرها ، يؤدي إلى إشباع بعض الدوافع لديها ، وتحقيق ذاتها ، فمركزها القيادي يزيد

من تقدير زوجها وأسرتها لها ويعطيها الثقة ويشعرها باستقلاليتها كما يحقق لها الكيان الإجتماعي و الإستقلال المادي والإحساس بالقيمة والتكافؤ مع الرجل وبالتالي دخولها في علاقة جديدة مع أفراد أسرتها ومجتمعها تلك التي لم تتعود عليها من قبل ، كما تؤدي في بعض الأحيان إلى تقارب الأدوار الإجتماعية بين الزوجين ،يمنحها المكانة الإضافية .

لهذه الأسباب قد نجد الرجل أو المجتمع عامة ينظر إلى تولي المرأة لهذه الوظائف بتحفظ ،لأن ذلك قد يحد من سلطته في البيت بما أنها أصبحت تقاسمه نفس المجالات داخل البيت وخارجه وهي مستقلة ماديا وهذا ما يمكن الزوجة من أن تعيد نفسها تحديد الأدوار والمكانات التي حددت لها اجتماعيا من قبل .

كل هذه التغيرات أدت إلى تغير المكانة الإجتماعية للمرأة حيث أصبحت تحتل مكانة أرقى وأكثر احتراما مما كانت عليه من قبل داخل أسرتها ومجتمعها ،وهو ما تؤكد بعض الدراسات التي اعتبرت أنه « كلما تحسنت الكفاءة المهنية للزوجة كلما كبر أجرها ، كلما كبرت أهميتها في إتخاذ القرارات الخاصة بالزوجين وبالتالي تتحسن بصورة واضحة مكانتها داخل الأسرة » (1) .

إن تبوأ النساء للوظائف الإشرافية له أثر كبير على شخصيتهن ومكانتهن ،فهو لدى البعض منهن فرز مشاعر من الثقة بالذات كن يفقدنها ،بفضل النجاحات والإنجازات التي حققتها في مجال عملهن ، فهو يعتبر موقعا زاخرا بالخبرات والتجارب التنظيمية والعامة ،هذه جميعها وفرت لهن الفرصة للتطور الذاتي واحتلال مكانة مهنية واجتماعية لائقة ، بالإضافة أنه موقع سمح لهن بالإطلاة على العالم ومواكبته عن كثب .

لكن احتلال المرأة لمكانة إضافية اجتماعية جديدة بسبب مركزها المهني لم يقلل أو ينقص من المسؤوليات التقليدية التي كانت تقوم بها الزوجة في تاريخ الأسرة الإنسانية ، فالمرأة لا تزال تحمل مسؤولية أدوارها الأسرية ،حتى ولو تسلفت إلى أعلى مراكز القيادة وهو ما سنعرفه في العناصر القادمة .

(1) A-Michel, *Activités professionnelles de la femme et Vie conjugale* , Éditions, du CNRS,paris,1984,p:169.

2.7.5 تأثير الوظائف الإشرافية والقيادية على أدوار المرأة الأسرية

إن ممارسة المرأة لدور إضافي لتوليها الوظائف الإشرافية خارج البيت سمح لها بالمشاركة في الإنفاق على أسرتها وفي اتخاذ القرارات التي تعنيها ، كما قلص الوقت الذي تمنحه لأبنائها ورعاية بيتها من حيث مسؤولياتها كامرأة وزوجة، فالعبء الملقى عليها في هذه الحالة أصبح عبئا مضاعفا مما يسبب لكثير منهن الإرهاق والإحساس الدائم بالتعب والقلق النفسي ، زيادة على تغير مكانتها داخل الأسرة ودخولها في علاقة جديدة مع زوجها ، وعلاقتها الاجتماعية الأخرى ، وبطبيعة الحال فإن هذه التغيرات كلها سوف يكون لها الأثر في تغيير أدوارها الأسرية بداية ب :

أولاً: الإنجاب وتربية الأطفال .

يعتبر الإنجاب والأمومة ورعاية الأطفال في تصور جميع الناس دورا طبيعيا للمرأة ،لما أودعه الله تعالى فيها من مؤهلات لذلك ،فهي مطالبة بالبقاء في البيت الذي يعتبر مكانها الطبيعي لخدمة أسرتها وهكذا تعيش الزوجة تحت ضغط التقاليد بكل ما تمثله من قيم وأفكار وضغط الطبيعة البيولوجية التي تدفعها نحو الأمومة والأعمال المنزلية ،ومن بين فرص التعليم والعمل والأجر التي أصبحت متاحة أمامها ويمكنها من خلالها تغيير وتحقيق ذاتها ،لهذا فهي إن فكرت في ممارسة دور اجتماعي آخر خارج منزلها تواجه بعقبات وعراقيل ، عليها أن تجد لها حلا لأنها مطالبة و مسؤولة في نفس الوقت بخدمة أبنائها وأسرتها لهذا نجد المرأة التي تشغل الوظائف الإشرافية لما تتطلبه من الدقة والتركيز ،الإلتزام والحضور الدائم عدة عقبات وصعوبات عليها إيجاد الحلول لكل هذا ، فالزواج والإنجاب والأمومة ،وتربية الأطفال كلها عوامل قد تلعب دورا في كبح تقدم المرأة في حياتها المهنية ،وتجنبها لمثل هذه الوظائف ،بسبب لجوئها إلى تخفيض ساعات العمل ،عطل الأمومة ،ناهيك إلى علاقة الأم بأبنائها لأنها أدوار في غاية الأهمية ،إذ تؤكد الأبحاث العلمية عن التأثير السلبي لغياب الأم عن طفلها أكثر من غياب الأب نظرا لإحتياج الطفل في هذه المرحلة لحنان الأم ،وهو ما يجعل الزوجة نفسها عرضة للقلق والإرهاق النفسي فهي تريد أن تحافظ على دورها الطبيعي وفي نفس الوقت تريد ممارسة دورها الوظيفي وتحقيق طموحاتها العملية .

لهذا نجد العديد من النساء في هذا المجال يلجأن إلى عملية تحديد النسل ، وتكون في الغالب عائلاتهم صغيرة الحجم ،حيث تميل الزوجات إلى إنجاب عدد أقل من الأطفال لتتمكن من مواصلة

عملها والتفرغ لنشاطاتها المختلفة ، كذلك من أجل تحقيق مستوى معيشي أفضل للأبناء والتفكير في مستقبلهم وتوفير حاجاتهم .

كما أن الزوج أصبح يشارك بصورة كبيرة في تربية الأطفال ، إذ يتكفل في غالب الأحيان بأخذهم إلى دور الحضانة واستعادتهم منها ويصحبهم إلى خارج البيت في الوقت الذي تشغل الأم بترتيب أمور البيت أو تكون غائبة بسبب عملها ، وأحيانا يشاركها في تنظيفهم ومراقبة دراستهم ، حيث تبدو مشاركة الزوج في تربية الأطفال هامة ومعتبرة حسب ما صرحت به المبحوثات ، خاصة في الأسرة النووية ، فقد أصبح الزوج يعي تعب وإرهاق زوجته المضاعف ويقدر الحياة المشتركة بينهما للتعاون في رعاية الأطفال ومتابعة نشاطاتهم وأعمالهم المدرسية وغيرها .

ثانيا : العمل المنزلي (دور المرأة كربة بيت)

على الرغم من أن هناك ميلا يتزايد في السنين الحالية إلى تقبل المرأة في مختلف المواقع الوظيفية ومساواتها بالرجل في المسؤوليات والإمكانيات ، فسيظل هناك دائما دور وظيفي أنثوي برمته وهو دور ربة البيت هي الشخص المسؤول وحده عن معظم المهام المنزلية ، سواء كانت المرأة متزوجة أم لا ، كما قد تكون عاملة خارج المنزل وقد لا تكون ، وعلى الرغم من أنه ليس هناك قانون يمنع الرجال من القيام بهذه الوظيفة ، إلا أن هناك ضغوطات اقتصادية واجتماعية ونفسية تقف عائقا أمام الرجل ، وتمنعه من الدخول في رحاب هذه المهنة ، أما بالنسبة للعمل المنزلي التي تقوم به المرأة التي تتولى الوظائف كما جاء في أقوال المبحوثات ، نجد أن معظم الحالات تقمن بالأعمال التي تتعلق بالبيت بعد عودتهن من العمل ، لكن بنسب متفاوتة كل واحدة حسب طاقتها ، و حسب ظروف الأسرة وعدد الأطفال ، ومن بين الأعمال المنزلية التي يقمن بها : الطهي ، تنظيف المنزل ، غسل الأطباق ، غسل الملابس ، والكوي والتسوق أحيانا ، بالإضافة إلى العناية بالأطفال بشكل عام ، على الرغم من وجود الخادمة أو المساعدة في بعض الأحيان ، كل هذا يدل على أن الزوجة ما زالت تحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية عملها الوظيفي ، كما تقع عليها مسؤولية رعاية الأطفال ، ومراقبة سلوكهم ، وبالتالي نجد أن عمل المرأة في توليها للوظائف السامية في هذه الحالة لم يقلل أو ينقص من مسؤولياتها التقليدية بصفقتها امرأة

وزوجة ،فالعبيء الملقى عليها أصبح عبئا مضاعفا مما يسبب لكثير من الزوجات الإرهاق الضغط،التعب،مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى فقدان الصفات المميزة للأنوثة التي يفضلها الرجال نتيجة لتعرضها لما يطلق عليه صراع الأدوار .

ومن أجل التوفيق بين العمل في الخارج وأعباء الأسرة ،تلجأ الزوجات إلى وسائل متعددة ،أولها تنظيم الوقت بدقة و الإستعانة بالمساعدة المأجورة أو بأفراد الأسرة ، وبالنسبة للأطفال الصغار يتم إرسالهم إلى دور الحضانة أو المدارس ،أو الإستعانة بمربيات داخل المنزل .

كما أن الأزواج أو الأولاد الكبار يقومون بمساعدة الزوجة في بعض الأعمال المنزلية ،بالإضافة إلى تكفلهم بأنفسهم والقيام في بعض الأحيان بتحضير حاجاتهم دون العودة إلى الزوجة كأن يقوموا بكي الملابس أو ترتيب فراشهم وتسخين الأكل وغيرها ، أو التغاضي عن عدم إنجاز الزوجة لبعض الأعمال وعدم توبيخها وهذا في أسوأ الأحوال .

وهذا ما يشير إلى أن التغير الحاصل في أدوار الزوجة ومكانتها الجديدة التي أصبحت تحتلها الزوجة بحكم عملها أثرت تأثيرا مباشرا في تغيير بعض أدوار الزوج الذي أصبح يميل أكثر بمشاركة زوجته في الأعمال المنزلية في أغلب الأحيان ،أي أنه بدأ يتكيف مع إفرزات وإنعكاسات الأدوار الجديدة التي تمارسها الزوجة وخاصة خروجها للعمل .

إلا أن هذه المشاركة تصبح نسبية عندما يتعلق الأمر بتنظيف البلاط ،نظافة الأطفال ، الطهي ، لأنها أعمال تعتبر تقليديا من أدوار الزوجة ومهام خاصة بالمرأة فقط ، رغم مساعدتهم لزوجاتهم في مآكل أطفالهم وملبسهم والتكفل بأنفسهم وشؤون أخرى معتبرة ،ومنه يظهر التأثير الكبير للتنشئة الإجتماعية التي تجعل الزوجين متأثرين بنظام القيم التقليدية .

ثالثا : العلاقات الأسرية

لا نستطيع أن ننكر أن العلاقات الأسرية بما فيها العلاقة بين الزوجين في الأسرة التي تشغل فيها الزوجة منصب قيادي قد تأثرت بعمق ، وإن كانت نتائج ذلك تختلف من فئة لأخرى ،ومن أبرز جوانب التأثير نجد أن الشراكة بين الزوجين أخذت حيزا كبيرا في علاقتهما ببعضهما ،وأصبح الزوج يمثل رفيقا للزوجة يشاركها بعض متاعبها واهتمامها ،كما يشجعها ويدعمها لتحقيق طموحها دون أن يقف حاجزا أمامها .

كما أصبحت قيادة الأسرة في يد الزوجين كليهما بدلا من الزوج وحده، وساعد في ذلك درجة وعي الزوجين ناهيك عن ارتفاع مستواهما التعليمي، إضافة إلى مركز الزوجة الوظيفي الذي زاد من ارتفاع المكانة المهنية و الإجتماعية لها ، مما زاد من تقدير زوجها وأسرته لها ،ومكنتها من معرفة تسيير حاجاتها الزوجية بما يضمن الإستقرار والسعادة للأسرة.

ومن ميكانيزمات التأثير نجد مفهوم الأدوار الزوجية أخذ أبعاد أخرى، فتغير المكانة الإجتماعية للزوجة نتج عنه تغير في الأدوار المنسوبة إليها ،ومن أجل تحقيق الإستقرار والتوازن في الأسرة فإن الزوجان يدخلان في علاقة جديدة مع أدوارهما أيضا ، وقد تبين أن كلا من الزوجين يبذل جهدا للتكيف مع الوضع الجديد ، وذلك عن طريق مساعدة كل منهما الآخر على القيام بدوره والمشاركة في ذلك أيضا ، وسواء كانت مشاركة الزوجة في أدوار الزوج التقليدية (الإنفاق، إتخاذ القرار ،والعمل خارج البيت) أو مشاركة الزوج الزوجة في الأعمال المنزلية وشؤون الأطفال ، وهذا ما قد يؤثر إيجابيا على نوع العلاقة السائدة بين الزوجين، وهو ما من شأنه أن يؤثر مستقبلا على العلاقات الأسرية ككل ،لكن هذا لا ينفي وجود صراعات في بعض الأحيان بين الزوجين تسبب في انهيار الأسرة ،لأن العبئ الأكبر ما زال يقع على عاتق الزوجة ، كما أن مساعدة الزوج لزوجته تخضع لطبيعة العلاقة السائدة بينهما، فكلما كان يسودها التفاهم والإحترام كلما زادت درجة مساعدة الزوج لزوجته لهذا تذهب "سنة الخولي " إلى القول « أن هناك من يقول بأن توزيع الأدوار بين الزوجين قد يصبح في المستقبل قائما على مدى العلاقة الداخلية بين الزوجين، وليس على المعايير الثقافية للمجتمع فالتغير الحاصل على مستوى الأدوار المتخذة من قبل الأسرة يدعو إلى تغير على مستوى المكنات لكل فرد من أفرادها، إذ يسعى كل من الزوجين للإعتراف بدور الطرف الآخر مع تثبيت كل منها في أدوار جديدة والتي من واجبها تحملها وأدائها»⁽¹⁾ .

إلا أننا إذا نظرنا إلى الواقع نجد أن هناك من يتخوف من التغيرات في المكنات والأدوار الناجمة عن التقسيم الجديد للمسؤوليات أن يؤدي إلى لا مسؤولية حقيقية فيما يتعلق بطبيعة العلاقة الزوجية وهو تخوف ليس له ما يبرره في الأسرة الجزائرية التي تبق متمسكة بقيم المجتمع ، وإنما تسعى فقط لتحقيق التوازن الذي يضمن لها الإستقرار في ظل التغير الحاصل ، فالتغير الذي

(1) سنة الخولي، الأسرة والحياة العائلية، مرجع سبق ذكره، ص:28.

تتشده المرأة يقلي العادات والتقاليد ويمكن أن يؤدي إلى اضطراب في النظام الإجتماعي الذي وضعت معالمه بمعزل عن المرأة .

إلا أن الزوجة العاملة في الوظائف الإشرافية وحسب ما صرحن به لا يسعين إلى أكثر من تفهم الزوج والأدوار الجديدة التي يقمن بها ، ويقدر لهن ذلك عن طريق مشاركة فعلية وليس شكلية في رعاية الأطفال وفي القيام ببعض الأعمال المنزلية حتى يتحقق العدل في الأدوار .

رابعا : الإنفاق

يبقى الإنفاق بالنسبة للزوج دورا رئيسيا إتجاه أسرته،وعنصرا هاما من عناصر إحساسه برجولته ومسؤوليته وقوامته داخل الأسرة، لكن هذا لم يمنع من أن تشارك الزوجة من خلال الأجر الذي تحصل عليه من عملها في الإنفاق على الأسرة، فهي غالبا ما تقوم بشراء حاجات خاصة بها وبأبنائها وبالبيت ومن ثم تساهم في تحسين المستوى المعيشي لأفراد أسرته،وتخفيف العبئ عن الزوج من خلال مشاركتها في الإنفاق والمشاركة في ميزانية الأسرة، وهو الدافع ذاته الذي يسهم في تكوين الموقف الإيجابي للزوج من عمل زوجته من أجل أن تساعد في تحمل أعباء الأسرة المادية مما جعل الزوجة تكتسب هذا الدور الهام إذ غالبا ما تخضع الميزانية للنقاش بين الزوجين فيما يخص المبلغ المخصص لذلك أو التخطيط لمشاريع معينة تخص الأسرة ك شراء منزل أو سيارة أو إقامة مشروع تجاري وغيرها .

إن مساهمة الزوجة في الإنفاق ترتب عنها ارتفاع درجة المشاركة الفعلية لها في تخطيط مستقبل الأسرة وتحسين مكانتها وهذا في أغلب الأحيان ،إلا أن هناك حالات أخرى يصبح فيها أجر الزوجة محلّ توتر في العلاقة الزوجية بسبب تدخل الزوج في كيفية إنفاق راتب زوجته دون موافقتها ،مما يحدث مشاكل أسرية ومحلّ توتر في العلاقة الزوجية .

مع ذلك تبقى مشاركة الزوجة في الإنفاق محلّ إتفاق بين الزوجين خاصة وأنهن ذوات مستوى تعليمي ومهني وثقافي لا بأس به .

خامسا : إتخاذ القرار

نتج عن خروج المرأة للعمل لاسيما المرأة العاملة في الوظائف الإشرافية بحكم موقعها المهني والإجتماعي ،تحقيق مكانة متميزة داخل أسرته ومجتمعها ،كما يسمح لها بتحقيق ذاتها واستقلاليتها المادية والمعنوية .

فبفضل مشاركتها في الإنفاق تحسنت مكانتها داخل الأسرة وبدأت سلطتها تتقوى ،مما أدى إلى تراجع سلطة الزوج نسبيا ،حيث أن زوجته تشاركه في إتخاذ القرارات الهامة والخاصة بحياتها الزوجية والأسرية ويتم إخضاع قضايا الأسرة للنقاش والحوار والتوصل إلى قرارات مشتركة، فلم يعد الزوج يتصرف بمفرده في شؤون الأسرة وغالبا ما يعود لزوجته طالبا مشورتها ،وهو ما أكدته "سنة الخولي " في دراسة مقارنة بين فئات الأسر المختلفة من زوايا عمل الزوجة « وأكدت أن حجم مشاركة الزوجة في تخطيط ميزانية الأسرة و في إتخاذ القرارات المتعلقة بتنشئة الأطفال يتناسب طرديا مع عمل الزوجة أو دخلها الخاص » (1) وبالتالي نجد أن الزوجة تشارك في أخذ القرار داخل الأسرة بقوة ،فقد أصبح ذلك حقا لا تتنازل عنه بسهولة ،ولا ننسى في هذا الإطار أن هناك اعتبارات أخرى لا تقل أهمية والتي ساهمت في أن تأخذ الزوجة هذا الحق والتمثلة في المستوى التعليمي العام والثقافي ،ومستوى الوعي الذي أصبح يتمتع به أفراد المجتمع .

وبناء على شخصية المرأة بما يضمنه لها من فرص الإحتكاك المباشر بالعالم الخارجي ، ومن ثم يمكنها من اكتساب مهارات ومعارف مختلفة تجعلها قادرة على الإعتماد على نفسها وتحمل مسؤولياتها ،ففي غالب الأحيان نجد الزوج كثيرا ما يلجأ إلى زوجته يطلب منها مساعدة لأخذ قرار معين يخص الأسرة أو يتعلق بعمله وأحيانا يترك لها الخيار في بعض القرارات المتعلقة مثلا بالزيارات ،تعلم الأبناء إنفاق الراتب ،أي أن هناك مستوى من الثقة لدى الزوج في قدرات زوجته الذهنية والعلمية وأن هناك فهما معينا لدى الطرفين بأن الحياة بين الزوجين تستدعي هذا القدر من المشاركة والتعاون .

ومنه نستطيع أن نقول بأن قيادة الأسرة هي بيد الزوجين كليهما وليس بيد الزوج وحده كما كان سابقا .

لكن حصول المرأة على وظيفة إشرافية لا يعني بالضرورة أنها تمكنت من صنع القرارات التي تؤثر على حياتها وحياة أسرتها وأطفالها ومجتمعها ،لأن زيادة الأعباء الصحية والنفسية المترتبة على ازدواجية الأدوار في بعض الأحيان قد يؤثر سلبا على القرارات السليمة داخل الأسرة .

(1) سنة الخولي ، الأسرة والحياة العائلية ، مرجع سبق ذكره ، ص:316.

8.5 صراع الأدوار و مظهره عند المرأة المتزوجة في المواقع القيادية:

1.8.5 صراع الأدوار عند المرأة المتزوجة في المواقع القيادية:

يعرف "صراع الأدوار بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية و التي يكون بينهما بعض الخلط و الإختلاف و الصراع و الذي قد يؤثر تأثيرا سلبيا على شخصية الفرد و يخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الإضطرابات النفسية"⁽¹⁾.
أو بمعنى آخر فإن صراع الأدوار هو عدم قدرة الفرد على المواءمة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر"⁽²⁾.

لقد تباينت و تفاوتت نتائج الدراسات التي تناولت موضوع تعدد الأدوار ، و صراع الأدوار، باختلاف الأطر النظرية و الفرضيات التي تبناها كل باحث، و هناك توجهين إثنين حولاً تفسير أداء الأدوار المتعددة و منها "الإتجاه السلبي" و "الإتجاه الإيجابي"، و يعتبر "جودي" "good" من الأوائل الذين اهتموا بدراسة تعدد الأدوار و انعكاساته على المرأة العاملة، و يقوم هذا الإتجاه على فكرة أن أداء أدوار متعددة يؤثر سلبا على الفرد، و لا يمكن للمرأة القيام و الجمع بين مسؤولياتها العائلية و متطلبات العمل بشكل منسجم و متناغم نظرا لصعوبة العملية، كما أن هناك تضارب و تداخل بين الأدوار، و غالبا ما تكون هذه الوضعية مصدر للضغط و التوتر"⁽³⁾.

و من أهم المؤشرات التي إعتد عليها هذا الإتجاه في تفسير صعوبة أداء الأدوار المتعددة هو مؤشر الوقت و مؤشر الطاقة، و افتراض أن الوقت المتاح لتأدية المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية المتعددة محدود، فلا يمكن أن توزع و تنظم الوقت بطريقة متساوية بين أدوارها، فهي تضطر باستمرار إلى تأجيل أو تأخير دور على حساب دور آخر، كما يمثل عامل الوقت على فاعلية الداء .

أما بالنسبة لمؤشر الطاقة فيفترض أيضا أن الفرد بصفة عامة لديه طاقة محدودة، وفي ظل تعدد أدوار المرأة العاملة نجد أن متطلبات الأدوار المختلفة يفوق طاقتها بكثير، مما يشعرها

(1) زهران عبد السلام، دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي، مرجع سبق ذكره، ص: 171.

(2) سمية بن عمارة، مرجع سبق ذكره، ص: 354.

(3) حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره، ص: 5.

بالإحباط أو الإرهاق و التوتر و عليه تجد المرأة نفسها مضطرة للتنازل على بعض الأدوار باستمرار⁽¹⁾.

بالإضافة إلى أن ممارسة أدوار متعددة يؤدي إلى الإحترق النفسي لكثير من العاملات و هن أكثر عرضة من الرجال حسب ما وصلت إليه العديد من الدراسات النفسية.

إن إضافة أدوار جديدة باستمرار للمرأة العاملة بحكم التغيرات الاجتماعية يؤثر سلبا على صحتها النفسية و الجسدية نظرا لعبء التوقعات المنتظرة من هذه الدوار ، وخاصة عندما تتطلب هذه الأدوار نفس الوقت و نفس الطاقة لتأديتها، فتلجأ المرأة العاملة إلى التنازل أو تقديم دور على حساب دور آخر حسب ضرورة الموقف الاجتماعي ، نفس الإتجاه تبنته نظرية صراع الدور التي تعتبر من النظريات الأكثر شيوعا و الأكثر تطبيقا في الميدان، و حسب ما أكده رواد هذه النظرية "إن صراع الأدوار نتيجة حتمية لأداء أدوار متعددة ، وذلك لتعارض و تضارب في المطالب الخاصة بكل دور، و ينجم الصراع غالبا من تعارض الوقت و الضغط اللازم لأداء كل دور"⁽¹⁾.

يعد صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة التي تتقلد وظائف إشرافية و قيادية ، من أهم الصعوبات و التحديات الرئيسية التي تعترضها و تحد من طموحاتها في تولي موقع قيادي متقدم، و أحيانا تكون سببا في ابتعادها عن المواقع و المناصب القيادية.

تعتبر المرأة المتزوجة في المناصب المسؤولة أو تولي القيادة داخل المؤسسة ، من أكثر الأشخاص عرضة للضغوطات التي لا مفر منها ، و التي بدورها تؤدي إلى الصراع الناتج عن تعدد أدوارها ، مما يؤكد أن طبيعة و متطلبات الدور القيادي الذي تزاوله يكون له الأثر و انعكاسات عليها.

تولي المرأة للمناصب القيادية يزيد من عدد الأدوار المنوطة بها ، فهي تواجه العبئ المزدوج لمسؤوليات العمل و رعاية الأسرة، كونها زوجة ترعى شؤون زوجها و تلبى مطالبه، و كونها أما مسؤولة عن الرعاية الجسمية و النفسية و الصحية، و الدراسية لأبنائها، و كونها ربة بيت تدير شؤونه من تنظيف و غسيل و طهي و ترتيب ...، و في نفس الوقت يتطلب منها منصبها القيادي ممارسات تتسم بالجدية و الصرامة و انضباط ، إضافة إلى خطورة القرارات التي قد تتخذها، - و صراع القيم و المصالح في المؤسسات التي تعمل بها، و ضغط الوقت عليها الذي يشعرها

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق.

بالضغوط النفسية و شعورها بالعجز عن الوفاء بجميع إلتزاماتها مما قد يؤدي إلى معاناتها من مشاعر الضيق و التوتر و الصراع.

و بذلك تتعدد واجباتها و تتزامن التوقعات المنتظرة منها ،مما يجعل الزوجة تعيش حالة صراع الأدوار خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار،وفي ضوء هذه التوقعات المتعددة و المسؤوليات المتداخلة و الواجبات المختلفة ،قد تشعرها بالإجهاد و الضيق و التوتر و الضغط النفسي ،هذا الأخير يتجلى في شكل أعراض نفسية و جسدية،و هو بدوره يمكن أن يقلل من كفاءتها المهنية مما يؤدي بها إلى القلق و الخوف على مستقبلها الوظيفي،وفي المقابل إذا أرادت إرضاء مكانتها المهنية فقد يكون على حساب مكانتها الأمومية،الأسرية،الزواجية،ومن ثم فهي قد تكون موضع لدائرة الضغط النفسي⁽¹⁾.

و حسب الدراسة التي قامت بها دول مجلس التعاون الخليجي أشارت إلى أن "المرأة تعتبر التوازن الجيد بين العمل والأسرة /الحياة ،العائق الوحيد الأكثر أهمية لطموحاتها الوظيفية، وكان هذا أيضا السبب الرئيسي لرفض الترقيات بوجود خطر اشتمال الأدوار المهنية الجديدة على تضحيات ،موضحات أنهن لا يُردن لمسؤولياتهن الأسرية و الرعائية أن تتأثر سلبا على وظائفهن، وبينت الدراسة أيضا أن الغالبية العظمى كانت مدعومة من قبل أسرهن للشرع في العمل،و يعتبر هذا القلق عالميا بين النساء العاملات، إذ تزداد الحواجز عينها لقيادة المرأة في دول أخرى وفقا لمعظم استطلاعات الرأي النوعية، بما في ذلك مسح منظمة العمل الدولية للشركات"⁽²⁾.

و من الأسباب اللصيقة بالتوتر النفسي و صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المجتمعات العربية التوزيع التقليدي للأدوار بين المرأة و الرجل"حيث تعتبر الأعراف الاجتماعية السائدة للمرأة كمقدمة للرعاية الأولية،المسؤولية عن تربية الأطفال ورعاية كبار السن إلى جانب المسؤوليات الاسرية اليومية (أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر) وبالتالي فإن نموذج الأسرة الأكثر إنتشار في المنطقة لايزال الرجل معيل الأسرة -المرأة مقدمة الرعاية «⁽³⁾.

فالمنصب القيادي للمرأة لم يقلل أو ينقص من أدوارها التقليدية ،فتغير و تعدد أدوار المرأة يتطلب فهما و تقديرا من الرجل،خصوصا و أن أنماط الدور التي بقيت قرونا طويلة مبنية على قوة الذكر

(1) (2) (3) منظمة العمل الدولية،المرأة في قطاع العمال والإدارة، مرجع سبق ذكره ،ص:05-06.

القانونية و الاجتماعية و الإقتصادية ، ولما أصبحت المرأة تمارس قوة أكبر من تلك التي كانت لها من قبل،أضحى الكثير من النساء و الرجال يجدون مشقة في تقبل الأدوار الجديدة ،و الصراع لا تعاني منه المرأة وحدها و إنما مفروض على الرجل وفقا لنظرية الدور،التي تقوم على التفاعل و العلاقات ،فما الدور سوى علاقة بالآخر و هو الرجل (الزوج) في المقام الأول، ولا بد أن ينعكس الصراع عليه من خلال هذه العلاقة المنعكسة ذاتها،لذلك كان التفاعل مع الزوج يمثل أحد مكونات الصراع الأساسية لدى المرأة العاملة بالإضافة إلى امتداد آثار هذا الصراع إلى الأطفال باعتبارهم يمثلون محورا هاما للمرأة و هو الأمومة»⁽¹⁾.

صراع الدوار للمرأة القيادية لا تسببه فقط تراكم إلتزامات المرأة في العمل مع التزماتها الأسرية ،هناك مسببات أخرى و هي الضغوط المهنية كالإفراط الشديد في العمل،و طبيعة العمل و ظروفه، وكذا المردود المادي الذي لا يتناسب و المجهود المبذول ، وكذا نقص نقص المهارات اللازمة للعمل ،قلة الأصدقاء غياب التشجيع من قبل الإدارة.

و قد تبين من خلال "الدراسات الإحصائية التي اهتمت بضغوط النساء الموظفات أيا كانت رتبهن الاجتماعية و الإقتصادية ،أنهن يتعرضن إلى ضغوط أعنف مما يتعرض لها الرجال ، وهذا لإعتبارات منها :تكوينها الفيسيولوجي و تعترف النساء في محيطهن الاجتماعي و الأسري أن الضغوط الحادة تنجم عن تصادم الزوجة مع سياق العمل و تباين العمل مع أحداث الحياة العائلية،ولا تستفيد الموظفات حتى الآن من دعم شركائهم من اجل مواجهة التأثيرات الإنفعالية،فهناك ضغوط على المرأة العاملة داخل العمل تسبب لها صراع داخلي يزيد من تشتت تركيزها في مجال العمل»⁽²⁾، وأكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء و المشرفون على الهيئات العامة و المنظمات الاجتماعية و غيرها.

لكن هذا الصراع النفسي بالنسبة للمرأة العاملة بصفة عامة أو المرأة في المناصب القيادية تتوقف نتيجته على شخصية المرأة و مدى إترانها ،فإذا كانت متزنة العقل و متوازنة العاطفة ذات نضج عاطفي، باستطاعتها أن تعالج المشكلات و تتكيف معها ،أما إذا كانت الزوجة غير ناضجة العاطفة قوية المشاعر نجدها تميل إلى التغيير عن شقائها و تشتكي عن أساليب ملتوية و تعبر

(1) بتصرف،صفاء يحيوي،"العاملة الجزائرية و رهانات الراهن"،مجلة متون ،مجلة أكاديمية محكمة، المجلد العاشر،العدد الأول، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية،جامعة موادي الطاهر،سعيدة، 2018،الجزائر ص:236.

(2) عثمان الصادق،عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مرجع سبق ذكره ،ص:74.

عن معاناتها و إرهاقها و توعكاتها الصحية (...) وهي أعراض تعبر عن رغبة لا شعورية في التخلي عن العمل»⁽¹⁾.

و ما يجدر الإشارة إليه إلى أن الضغوطات أو صراع الأدوار التي تمر به المرأة التي تتقلد مناصب قيادية ليست سلبية في مجملها ،بل قد تكون إيجابية في بعض الأحيان ،فهي تدعوها إلى الحيوية و النشاط و اكتساب التجارب و المهارات،الدافعية،و المتعة في أداء العمل،و ربما التحدي لإنجاز العمل ما يؤدي إلى تحسين الأداء»⁽²⁾.

وهذا ما يؤكد أصحاب "الإتجاه الإيجابي" لتعدد الأدوار، و المتمثلة في "فرضية الإنتشار" 1983 Thoitس، 1974، Siber 1981، و فرضية التوازن بين الأدوار " Zinuska2009"،و التي تأثرت بالمبادئ و تفسيرات "علم النفس الإيجابي" لحياة الفرد لكل المواقف النفسية و الاجتماعية ، وأن الأفراد لا يدركون و لا يتعاملون مع الضغوطات بنفس الطريقة،و بالتالي فإن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة لا يعكس دائما حالة من صراع و التوتر ،بل يمكن أن يكون تعدد الأدوار مصدر لمنافع و فوائد كثيرة على مستويات عديدة في حياة المرأة العاملة»⁽³⁾،و بالرغم من أن هذه الفرضيات لا تنفي وجود أو ظهور الضغوطات أو الصراعات لتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة ،إلا أنها تعتقد أن المرأة يمكن أن تستفيد من هذه الأدوار" و حسب "Sieber" فإن لتعدد الأدوار منافع و فوائد مادية أو معنوية يلخصها في أربعة فوائد مهمة وهي :تقوية المكانة الاجتماعية للمرأة،تعويض الأداء الفاشل و نقص مستوى إداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر،الإستفادة من امتيازات التي يمنحها كل دور،توسيع دائرة المصادر الداعمة للشخصية و إثرائها و تقوية الأنا»⁽⁴⁾.

كما أن ممارسة أدوار متعددة يقضي على الفراغ و يدعم و يعزز الصحة النفسية ،حيث يكون رضا الشخص بمستوى تقدير الفرد للعوامل الذاتية ،و يكون هذا التعدد مصدرا للإستثمار و الإستغلال الأمثل للإمكانيات ،و على هذا الأساس يكون عامل تنظيم الوقت و إيجاد الطاقة اللازمة لأداء الأدوار سهلة.

(1)صفاء يحيوي، مرجع سبق ذكره ،ص:235-236.

(2) لمياء قيراط،ريحان عبد الحميد،"أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة"، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 23 ،جامعة قسنطينة 2،الجزائر،2016،ص:45.

(3) (4)تسعديت حاند، مرجع سبق ذكره،ص:05.

2.8.5 مظاهر صراع الأدوار عند المرأة التي تشغل المناصب القيادية:

من بين مظاهر صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة القيادية حالة القلق النفسي و التوتر و الإرهاق ،مما يزيد من حدة مشكلات صراع الأدوار لديها، فعبء العمل و مسؤولياته يخلق صراعا حقيقيا في نفسية الزوجة العاملة ، و يبرز هذا الصراع في مظاهر مختلفة في داخلها لأن التوفيق بين الدور القيادي و متطلباته ،و بين الإلتزامات الأسرية معادلة لا تتحقق إلا بالتضحيات، فهي تسعى إلى التوفيق بين نشاطها في داخل البيت و خارجه في جزئيات حياتها اليومية، رغم الصعوبات التي تعترضها بعد عودتها إلى بيتها بعد يوم شاق،تنتظرها مشاغل و إلتزامات أخرى،إضافة إلى متاعب العمل،أعباء منزلية ،واجبات تدريس،وتربية الأبناء و رعايتهم،و السهر عليهم ،إلى درجة إحساسها أنها تعمل أربعة و عشرون ساعة على التوالي لذا تشعر أحيانا بالتقصير تجاه نفسها و أسرتها ،الأمر الذي يعيق راحتها النفسية ،مما يخلق لديها موقفا نفسيا يظهر على شكل عدم رضا و قلق نفسي .

و كما هو معروف على أن المرأة تتميز بطبيعة الخاصة تختلف عن الرجل،ويكون لهل أكبر التأثير على صحتها النفسية و الجسدية ،حيث أن دور الأمومة يكلفها الكثير من العناء و المشقة،و المرأة طوال هذه المدة بين حيض و حمل و نفاسو إرضاع،وناهيك عما يترتب على كل فترة من هذه الفترات من آلام و متاعب ،كما أنها قد تعيقها عن أداء عملها ما قد تحدثه من تأثيرات على المرأة نفسية و عقلية و بدنية»⁽¹⁾.

و تصبح ملازمة لها و هذا ما يسبب أحيانا مع مضي الوقت أمراضا نفسية حادة،فقد تبين من دراسة الحالات التي سجلتها العيادات النفسية بأن العاملات اللواتي تعرضن لضغوط و مسؤوليات كثيرة أدت إلى انهيار أعصابهن ،فهن لا يستطعن التركيز و دائمات التفكير و قد نقص وزنهن و كن شديدات العصبية و تصرفاتهن غير طبيعية ووجههن كان شاحبا و مصفرا»⁽²⁾.

مما سبق يتضح أن المكانة التي تشغلها المرأة العاملة في المراكز القيادية تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعة من الضغوطات الناتجة عن تعدد الأدوار المنسوبة إليها و المتوقعة منها، حيث يشكل الدور القيادي للمرأة تحديا كبيرا لعدة

(1) (2) صفاء يحيوي، مرجع سبق ذكره ،ص: 236.

أسباب، أولها لكون القيادة عنصر حيوي في المؤسسات حيث تقوم بعمل أساسي و تعمل كأداة محرّكة لها لتحقيق أهداف المؤسسة، و يلعب القائد الإداري دور هام في الإدارة و ذلك من تنظيم و تنسيق جهود و نشاطات العاملين و ربطهم بالأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خاصة في ظل البيئة الحالية و ما يميزها من تعقيد و تغير ،بالإضافة إلى ضغط الوقت عليها، و خطورات القرارات التي تتخذها ، و صراع القيم و المصالح في المؤسسة التي تعمل بها و منه فالدور القيادي للمرأة ليس بتشريف لها بقدر ما هو تكليف و مسؤولية؛ كما أنها "تؤدي أدوارا أخرى خارج مجال العمل و المتعلقة بالبيت و الواجبات المنزلية و تربية الأبناء و الإهتمام بالزوج"⁽¹⁾.

و "الملاحظ هنا أنه غالبا ما أصبحت المرأة أسيرة لكل من البيت و العمل و أصبح الجمع بين مسؤوليات الداخل و الخارج عناء عنيفا يُقلل من احتماليات المشاركة المبدعة"⁽²⁾.

رغم الضغوطات و صراع الأدوار الذي تعاني منه المرأة التي تتبوؤ مناصب المسؤولية و القيادة و الذي يصعب مهمتها من حيث التكيف، بما في ذلك ما تواجهه من صراع داخل الأسرة و في إطار العمل و في الإطار الاجتماعي الواسع، (...). تحاول المرأة من خلال إصرارها و تقاينها في العمل و بذلها الجهود الكبيرة و سعيها إلى التطور و التقدم في عملها محاولة تأكيد ذاتها و إثبات جدارتها و تحقيق طموحها و رغبتها الشخصية «⁽³⁾. متحديّة كل العقبات .

كما أن انعكاس ازدواجية الدور يتوقف بشكل أساسي على شخصية المرأة و تكوينها النفسي و الفكري و وعيها بحقوقها و قدرتها على تحقيق التوافق داخل و خارج منزلها (...). خاصة المرأة في مواقع المسؤولية و ما تتميز به من دوافع اجتماعية و شخصية ، مما يجعلها تتدمج في العمل و تبدي فيه أداءا متميزا"⁽⁴⁾، و هذا ما أثبتته العديد من النساء في مجالات العمل المختلفة من كفاءة و جدارة و نجاحات يشهد لها الجميع.

إن كل ما تحتاجه هذه الفئة من النساء المساندة الاجتماعية و تخفيف الأعباء الموكلة لديهن و مراعاة ظروفهن الأسرية.

(1) حياة غيات، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مرجع سبق ذكره، ص: 98.

(2) فاطمة فوزي، مكانة المرأة في المشاركة المجتمعية-إنسانية المرأة-، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص: 7.

(3) حياة غيات، مرجع سبق ذكره. ص: 98.

(4) محمد بشير، مريم فاطمي، ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة المتزوجة و إنعكاسه على الأداء الوظيفي، مرجع

سبق ذكره، ص: 206.

9.5 الإستراتيجيات التي تتبعها المرأة التي تتولى مناصب قيادية لتحقيق التوازن

بين أدوارها المتعددة

يتبادر دوماً إلى الأذهان عندما نتكلم عن عمل الزوجة سؤال عن مدى تأثير ذلك على أسرتها وأبنائها؟ وكيف تستطيع تحقيق التوازن بين كل ذلك؟، وهذا نظراً للدور المهم الذي تؤديه المرأة بصفة عامة والزوجة بصفة خاصة في المنظومة الاجتماعية وداخل الأسرة التي يعتبر تماسك بنائها أساس تماسك البناء الاجتماعي العام ولهذا على الزوجة أن تكيف حياتها الأسرية مع حياتها الوظيفية .

فعملية تحقيق التوازن و الإنسجام الجيد بين أدوار المرأة العاملة بصفة عامة والقيادية بصفة خاصة، تتعدّد باستمرار نتيجة لتغير في طبيعة العمل، ولهذا يجب أن تدرس من زوايا مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعيات الجديدة التي طرأت على توزيع الأدوار والمهام داخل الأسرة الحديثة، وكذا تنظيم العمل وطبيعته والكفاية التي تتطلبها بعض المسؤوليات المهنية بغرض الوصول إلى التوفيق الممكنه، وتحديد ما هي المجالات التي يمكن التدخل فيها لتسهيل عملية التوازن والتوفيق بين الأدوار المتعددة للمرأة (الأسرية، التربوية، المهنية، المنزلية، الاجتماعية ...) و غيرها من الأدوار المتوقعة منها و المنوطة بها.

لذا يحتاج تطبيق التوازن بين كل هذه الأدوار لجملة من الإستراتيجيات و المهارات أو الممارسات التي تتبعها أو تقوم بها الزوجة لتحقيق نجاحها في أداء كلا الدورين الأسري/الوظيفي، و تساهم في التخفيف أو الحد من الضغوطات و صراع الدور الذي تعاني منه . من بين أهم الإستراتيجيات أو الممارسات التي تلجأ إليها أغلب النساء العاملات في المناصب القيادية والتي تساهم بطريقة مباشرة و غير مباشرة في تحقيق التوازن بين أدوارهن المتعددة الملقاة على عاتقهن، نستعرض ما يلي:

• فكرة إدماج الأدوار:

بمعنى جمع الأدوار وإعطائها نفس الأهمية، وهذا النموذج الذي يؤكد انه كلما كان إدراك المرأة العاملة لأدوارها على أنها متكاملة ومتصلة كلما انعكس ذلك ايجابيا على مستوى أدائها وحتى إن تضاربت الأدوار في موقف معين أو في ظرف مؤقت فإن المرأة تلجأ إلى التوظيف حسب " الدور أو ما يسمّى "Le Fonctionnement selon le rôle" ⁽¹⁾، مع ترتيب الأولويات و تحديد

(1) تسعديت حاند، مرجع سبق ذكره ، ص: 5.

المسؤوليات و ترتيب و تنظيم الوقت كركن أساسي لتحقيق التوازن بين الأدوار .
وتؤكد " Chantal Saint Pierre " في دراسة حول متغير إدماج الأدوار على عينه من النساء العاملات إلى أن الأمهات اللواتي يتخذن استراتيجية إدماج الأدوار يتميزن بمستوى ضعيف من الضغط النفسي، بل أكثر من هذا كنا أكثر وأحسن في إدارة الوقت والإستغلال الأمثل للطاقة في أداءهم لأدوارهم المتعددة وتوافقهم النفسي والاجتماعي والذي يعد من أهم مظهر مظاهر للصحة النفسية»⁽¹⁾.

• المساندة الإجتماعية:

تحتاج المرأة العاملة في المراكز المسؤولية والقيادية إلى دعم و مساندة اجتماعية سواء على مستوى عائلتها(مساندة الزوج،الأبناء،الإخوة،الأهل والأقارب،أهل الزوج) أو على مستوى المنظمات التي تعمل بها(مساندة زملاء العمل،الرؤساء)،أو مساندة الأصدقاء، فالمساندة الاجتماعية تعبر عن مدى وجود أشخاص يمكن للمرأة المتزوجة و العاملة أن تثق فيهم، و تشعر نحوهم بالحب و الإهتمام،الإحترام، التقدير،و يشكلون جزءا من دائرة علاقاتها الاجتماعية، وتعتقد أن بوسعهم أن يعتنوا بها و يققوا إلى جانبها عند الحاجة، و أن يكون لديها درجة من الرضا عن هذه المساندة المقدمة، كما المساندة الاجتماعية تتخذ أشكالا مختلفة كالمساندة الإنفعالية أو الوجدانية(إظهار التعاطف،الإهتمام،المودة،الثقة،التقبل،التشجيع،الرعاية،الحنان..)،المساندة المادية(المساعدة الفعالة في العمل أو المال)،المساندة بالمعلومات (الدعم المعلوماتي،تقديم النصيحة، التوجيه الإقتراحات،المعلومات المفيدة..)،مساندة الأصدقاء(دعم الإنتماء)»⁽²⁾.

فبالنسبة إلى دعم و مساندة عائلتها نجد أن الظروف الأسرية لدى الزوجة القيادية تشكل لها هاجسا كبيرا وهي كيف تقوم بواجباتها الأسرية دون أن يؤثر عملها عليها ويؤدي بها للتقصير؟ .
ولعل هذه الظروف هي المفتاح الحقيقي لنجاح الزوجة في مناصب القيادة وإبداعها في عملها هنا يبرز تأثير دور الزوج وموقفه وسلوكه والذي يعتبر المحور الأساسي في مدى شعور الزوجه بالصراع من عدمه، حيث بينت نتائج العديد من الدراسات التي أكدت ذلك، وبهذا الصدد فقد

⁽¹⁾Chantal Saint- Pierre,*La santé mentale des mères au travail*:mieux comprendre pour mieux intervenir,revue linfirmière vol,2 n-1 quebec canada,2005.

⁽²⁾ بتصرف،سهيل مقدم،قدور بن عباد، ،المساندة الاجتماعية كاستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث المهنية الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة،" مرجع سبق ذكره ، ص: 596.

قامت كل من "كارول هولمان ولوسيا جلبرت" بدراسة حول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة والنتائج التي تمخضت عن هذه الدراسة تمثلت في كون النساء العاملات اللاتي يطمحن للوصول إلى مراتب عليا يتقبلن أكبر دعم من طرف أزواجهن، لذلك فهن أكثر قدرة على مواجهته الصراع لأن هذا الدعم المعنوي يسمح لهن بالإنقاص من التوتر الداخلي، وبالتالي فإن دعم الزوج وأهمية العمل الذي تؤديه المرأة يساهم في مساعدة المرأة على تجاوز ومواجهة صراع الأدوار، ومن خلال محاولة الزوج تفهم تعدد أدوار وواجبات الزوجة وتقديم يد المساعدة لها، وبعدم اجتهادها ومطالبتها بأعمال يستطيع القيام بها لوحده دون مساعدتها، و تساهله معها بعدم توقعه من الزوجة القيام بجميع الأعمال المتعلقة بتربية الأبناء وتدبير شؤون البيت يكون السند الذي يعطيها الدفعة للاستمرار والنجاح في توليها للمنصب القيادي، فهو يظل النقطة الأساسية والمحورية في ظروف المرأة الأسرية فمتى كان الزوج متعاوناً ومتفهماً للظروف وزوجته وخصوصيات المنصب القيادي انحلت معظم المشاكل وزالت الصعوبات وخفت معها المسؤوليات أما إذا كان الزوج غير متقبل لفكره تقلد زوجته لطبيعة منصب عملها وغيابها عن البيت للساعات معينة فإن ذلك سيخلق مشاكل كثيرة لا حصر لها في البيت ستعكس على أداء عملها وعلى صحتها النفسية .

أما بالنسبة للإستراتيجيات التي تتبعها الزوجة العاملة في مناصب قيادية و إشرافية على مستوى المنظمات التي تعمل بها هي :

• إستراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط المهني:

الذي تتعرض له أثناء أداء عملها كتعرضها للمواقف الضاغطة والإحباطات، عبئ العمل، أو سوء العلاقات الإنسانية مع الرؤساء المرؤوسين الى... الخ، حيث تتمثل هذه الاستراتيجيات في جملة من العمليات المعرفية والسلوكية التي تستخدمها المرأة القيادية في مواجهة مواقف الضغط المهني كقيامها بمواجهة المشكلة وحلها وعدم التسرع ودراسة أبعاد المشكلة بتريث التفكير الإيجابي والبحث عن المعلومات والدعم الاجتماعي تسعى من خلاله الحصول على المعلومات بغرض المساعدة والنصيحة والفهم الجيد للموقف وبعد هذا تحملاً موجهاً نحو المشكلة، بالإضافة ممارستها و نجاحها في إدارة صراع الأدوار و الوقاية منه مثل قيامها ببعض الممارسات، كاعترافها بأن الصراع جزء من العمل خاصة بعد تسلمها للمنصب القيادي لذلك يجب الحرص على التخطيط له و الإستعداد لمواجهته، مع وضع حدود لمسؤوليات العمل ولا زيادة عنها بمعنى أنها ترفض كل تكليف زائد من الأعمال، مع الإبتعاد عن كل ما يعرضها من ضغوطات و صراعات، وتجنب المواقف المثيرة

للتحدي و التنافس و الرغبة الزائدة في التفوق، و إستقبال الصراعات و الآراء السلبية من الآخرين دون اتخاذ موقفا عدائيا تجاه صاحبها، تدريب النفس على التخطيط لمواجهة أي مواقف طارئة فيما بعد، مع الحصول على بعض الدورات التدريبية لتمكين المرأة في مراكز المسؤولية من أداء واجباتها الوظيفية بكفاءة وغيرها من السلوكيات التي تقيها من صراع الأدوار .

• **إيكال الأطفال حسب مراحلهم العمرية فترة عملها إلى الأقارب و الإستعانة إلى مؤسسات تربية الطفل (دور الحضانة، رياض الأطفال، المدارس التربوية العمومية و الخاصة، مؤسسات ثقافية):**

بالنسبة إلى الإستعانة بالأهل و الأقارب أو الجيران و مربية أطفال أو المؤسسات المتخصصة فغالبا ما تلجأ الزوجات إلى ترك أطفالها الذين هم في سن مبكرة (الأطفال الرضع) بالدرجة الأولى عند أم الزوجة أو أختها أو عند أم الزوج أو اخته، وهذا ما يشعرها بالإرتياح فترة عملها و غيابها عن أطفالها لتقتها واعتمادها عليهم لمساعدتها و تقديم الرعاية و الحب و الحنان لأطفالها ، رغم أنه لأحد يعوض الأم إلا أن الأهل يُعتبرون الأفضل في استضافة الأطفال و رعايتهم مقارنة بالأشخاص الآخرين وذلك حسب العلاقات التي تربطها بهم، أو أفراد آخرين من العائلة كالخالة أو العمة مقابل مبلغ من المال نهاية كل شهر مقابل الإعتناء بالأطفال صغار السن وأحيانا تلجأ إلى إحدى جارتها، أو إحدى معارفها التي تثق فيها وذلك عندما لا تجد أحدا من أهل الزوج أو الزوجة لمساعدتها فتقوم الجارة أو مربية أطفال خاصة برعاية أبنائها الصغار وقت غيابها مقابل مبلغ من المال، أما بالنسبة للأطفال الذين يتجاوز سنهم الثلاث سنوات، فإنها تفضل توجيه الأطفال الصغار لدور الحضانة و رياض الأطفال في غالب الأحيان، لتقوم هذه المؤسسات على رعايتهم و تعليمهم و تدريبهم بشكل أفضل، و تنمية قدراتهم الاجتماعية و الفنية، قصد إعداد الطفل لحياته المستقبلية و تحسين جودة التعليم لديه قبل دخوله المدرسة، و يتحقق ذلك بتوافر دور الحضانة و رياض الأطفال أن تكون مؤهلة بكوادر متخصصة في التعامل مع الأطفال ، بالإضافة إلى توفر كل الأشياء المادية التي تساعد الطفل على الإندماج و الشعور بالراحة و الأمان و التأكد من أن هذه المؤسسات توجد فيها جودة عالية من الرعاية و التربية و التعليم، بالإضافة إلى أن الطفل في الحضانة يكون في مأمن من الحوادث المختلفة كما أنها تحاول تلقينه مواد علمية مفيدة وتوفير له أمن المكان و المأكل و الرعاية و الإشتراك في بعض الأشغال اليدوية و يلتقي مع أطفال آخرين ليتدرب على كيفية التفاعل و التعامل مع محيط خارج المنزل، وبنظراً عليه ازداد الاهتمام المرأة بتعليم و توجيه أطفالها الصغار في مرحلة الطفولة المبكرة إلى دور الحضانة و رياض الأطفال

و التي تعتبرها من أهم الإستراتيجيات التربوية التي تعتمدها النساء العاملات في المراكز القيادية « باعتبار أنها حق من حقوق الإنسان حيث أن التعليم في الطفولة المبكرة تنكشف من خلاله إمكانات و قدرات الطفل و صراعه النشط مع البيئة المادية و الاجتماعية، و أن الطفولة المبكرة من المراحل الأساسية التي تتشكل فيها السيطرة على الإنفعالات و المرونة الإدراكية و الأمن العاطفي و الإستكشاف و الإبداع و تنظيم المشاعر و تنمية المهارات » (1).

ومن بين أهم الإستراتيجيات و الممارسات التربوية الأسرية المتعلقة بالأبناء و التي تتبعها النساء القياديات في المقام الأول هي الإستراتيجيات المتعلقة بتمدرس الأبناء و تفوقهم الدراسي و التي توليها اهتماما كبيرا من طرفهن لرغبتهن في إعادة الإنتاج الاجتماعي، و يتحقق ذلك حسب رأيهن

في إحرار أبنائهن المراتب الأولى في السباق المدرسي وهي الفكرة التي يحاولن ترسيخها في أذهان أبنائهن، للدخول إلى الجامعة و الإحراز على علامات تمكنهم من اختيار بعض الفروع المفضلة كالصيدلة الطب، الإعلام الآلي، و المدارس العليا و غيرها. و هذا الهاجس يشغل أغليبتهن. أما فيما يخص الممارسات و الإستراتيجيات التي يتبعنها لتحقيق تفوق الأبناء الدراسي فهي متعددة منها:

التجنيد الأسري: و هو الوعي الذي تمتلكه النساء في مواقع القيادة و الذي تتصوره تبعاً لمكانتها في المجتمع، و هو الحرص على أن يدرس الأبناء في ظروف ملائمة و هذا بتوفير شروط الراحة مخصصين لها فضاءات معينة للمراجعة و المذاكرة، واتباع أساليب تربوية كتشجيع الأبناء و تحفيزهم ماديا و معنويا عند نجاحهم، و هذا ما يشير إلى ما ذكرناه سابقا عن دوافع تولي المرأة للمناصب القيادية وهو تحسين المستوى الإقتصادي و الاجتماعي و الثقافي و تحقيق الرفاهية لها و لأفراد أسرتها ، و يتجسد ذلك لما تبذله من جهود كبيرة من حيث الطاقة و الزمن و المال (تخصص جزء مهم من ميزانيتها من أجل دراسة الأبناء و متطلباتهم المادية)، للرفع من مستوى أبنائهم و هذا من أجل إعطاء الأولوية على المشروع المدرسي و المهني الخاص بالأبناء.

المتابعة: بما أنه لا يوجد الجهد والوقت الكافي لدى أغلب النساء القياديات بسبب تعدد أدوارهن

(1) محمد الحازمي، علي عثمان، "تطوير مؤسسات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء النموذج الألماني"، مجلة البحوث التربوية و النفسية و الاجتماعية بكلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 171 (الجزء الرابع)، المجلد 35، مصر، 2016، ص: 16.

فيما يخص متابعة و مراقبة دروس الأبناء التي تجرى في المنزل ،فهي لا تستند إلى فعل تربوي و إنما تقتصر في غالب الأحيان على المتابعة اللفظية كالنصح و الحث على الدراسة.

الدروس الخصوصية:رغم أن أبناء جميع الفئات بغض النظر عن مستواها المادي و الاجتماعي و الإقتصادي يقومون بتسجيل أبنائهم فيها ،إذ يرون فيها دعماً لتحصيلهم الدراسي و تطوير مستواهم المعرفي ،إلا أن المرأة القيادية تسعى لإستخدام البدائل المتاحة للتعويض عن التقصير الذي تشعر به إتجاه مساعدة و متابعة دروس أبنائها بصفة دائمة و مستمرة، فهي تعول كثيراً على إمداد أبنائها بالدعم بالدروس الخصوصية في مراكز مختصة وذات سمعة جيدة حتى لو كلفها الكثير،باستثناء الفئة التي سجلت أبنائها بالمدارس الخاصة و التي ترى أنها عوضت هذه الدروس بكيفية أخرى.

اختيار المؤسسة المدرسية : من بين الإستراتيجيات التي تلجأ إليها فئات النساء الإطارات و القياديات ذات الرأسمال الثقافي التعليمي العالي ،البحث عن أحسن المؤسسات و أفضلها من حيث تحقيقها لأحسن النتائج في الإمتحانات الرسمية حتى لو تحملن عناء نقل الأبناء على بعد مسافات طويلة،كما تفضل أغليبتهن تدرس أبنائهم في المدارس التربوية الخاصة ،حتى أنها تكاد تكون كقاعدة بالنسبة لهن حيث يلجأن إليها لسببين ،السبب الأول كبديلا و حلا لبعض المشاكل التي يصادفونها فيما يخص ترك الأبناء عند الأقارب،أو الجيران عند غيابهن عن المنزل خاصة فترة إستراحة الغداء أثناء غيابهن عن المنزل، فتقوم المؤسسة برعايتهم و تقديم وجبة الغداء،السبب الثاني لإعتقادهن أنهن يستثمرن في أبنائهن كاختيار يلجأن إليه عند البحث عن أفضل النتائج ،فهم يعتقدن أنها مدارس تتميز بالصرامة و الإنضباط و استعمال أحدث الأساليب التعليمية و المنهجية الحديثة و تمكينهم في اللغات الأجنبية،بالإضافة إلا أنها تستعين في الغالب بأهمر و أفضل النخب التعليمية والأساتذة المختصين كل في مجاله، وذلك لمساعدة التلميذ على زيادة مقدرته على الفهم والاستيعاب وتوفير كل الأجواء والشروط اللازمة له من أجل حصوله على تحصيل علمي ومعرفي مرموق يسهل له الانتقال بسلاسة بين مختلف الأطوار التعليمية حتى حصوله على شهادة البكالوريا.

و هذا ما أكدته الباحثة "عائشة بورغدة" و التي أشارت إلى أن «أسر الإطارات العليا ذوو التعليم المستوى التعليمي العالي ترغب في الوصول إلى أقصى حد من تعليم الأبناء؛فهي تعتقد بأهمية

التعليم و أنه استثمار يجب تحقيقه ، ونلاحظ أن مشروع هذه الأسر يندرج ضمن استراتيجيات تربوية بعيدة المدى، فمنذ المراحل الأولى لتدريس الطفل ،يبدأ الأولياء الذين يمتلكون رصيدا تعليميا مرتفعا ووضعا مهنيا عاليا في متابعته باختيار المدرسة من حيث الأساتذة ،سمعتها بالنسبة للنجاح الرسمي،في توفير كل متطلبات التعليم مثل الدروس الخصوصية،الكتب التذميمة ...» (1).

و من بين الإستراتيجيات التربوية المعتمدة أيضا هي توجيه الأبناء نحو مؤسسات ثقافية كدور الشباب ،النادي الرياضية،الجمعيات و غيرها من المؤسسات الترفيهية لممارسة مختلف الأنشطة ،كتسجيل الأبناء الصغار لممارسة الرياضة، وخاصة السباحة،الموسيقى ،الرسم،تعليم اللغات،تحفيظ القرآن،الكشافة،و غيرها من النشاطات الترفيهية التربوية و التثقيفية المحببة للأبناء لما لها من أثر الفراغ و الشارع و رفاق السوء.

منح الأبناء وقتا نوعيا: من بين الإستراتيجيات التي تحرص عليها المرأة العاملة بصفة عامة و المرأة في المناصب القيادية على وجه الخصوص أن تجعل علاقتها بأطفالها تفاعلية و متينة بشكل دائم ومستمر ،رغم قضاءها ما يقارب الثماني ساعات في عملها بعيدة عن أطفالها، دون تلبية حاجاتهم المادية و العاطفية خاصة أطفال دون سن التمدرس، لكنّها تحاول جاهدة لتعويض ساعات الغياب من خلال منحهم وقتا نوعيا وتلبية حاجاتهم النفسية من حنان و عطف واحتواء و شعور بالأمان وذلك بمشاركتهم لمختلف نشاطاتهم واهتمامهم ، و اللعب معهم بمشاركة الوالد، فتخصيص وقت خاص للعب يعلم الطفل الكثير من الخصائص الاجتماعية منها الانضباط والأدب، والمهارات التثقيفية التي تنمي تفكيره وتعلمه أشياء جديدة، وغيرها من الأدوار الأساسية في حياته الاجتماعية والنفسية ؛ بالإضافة إلى إيجاد قنوات للحوار و التواصل الفعال مع الأبناء و الذي يتم من خلال تبادل الآراء و الأفكار ووجهات النظر،ويساهم في حل مشكلاتهم المختلفة ،و دوره في تقوية و تعزيز العلاقة بينها وبين الأبناءو يعزز الصحة النفسية.

كما أن على الأم مشاركة أطفالها بالنشاطات الترفيهية الفنية أو الرياضية أو الاجتماعية في أوقات فراغها في نهاية أسبوع العمل، فهذا الوقت الثمين يقوي العلاقات بينهم ويعوّض جزءاً من غيابها عنهم في معظم الأسبوع.إيجابي على تطوير شخصية الطفل و المراهق و تطوير مواهبه الإبداعية

(1) عائشة بورعدة،المدرسة الجزائرية و الإستراتيجيات الأسرية-دراسة ميدانية بالجزائر العاصمة-أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في علم اجتماع التربية،جامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،قسم علم الاجتماع،الجزائر،2007/2008،ص:288.

و تخليصه من وقت كذلك، يلعب الأب دوراً كبيراً في تعويض غياب زوجته عن المنزل، من خلال اهتمامه بالأطفال وإعطائهم الحنان المطلوب. للتقليل من سلبات انشغال الأم.

• استراتيجية التخفيف من التوتر و الضغوطات:

يتحقق ذلك باتباع ممارسات متعددة قصد التخفيف من الضغوطات و القلق و التوتر بسبب تعدد و صراع الأدوار لدى النساء العاملات القياديات بالإبتعاد عن الشعور بالذنب عند التقصير تجاه الأبناء أو الزوج أو البيت، وتجنب الوقوع في الإجهاد النفسي و الجسدي في ظل تعدد الأدوار، كتنفيذ المهام أو الأدوار الرئيسية العاجلة التي يصعب تأجيلها، و تأجيل المهام المطلوبة منها لضيق الوقت، بالإضافة إلى تخصيص فترات للراحة و ممارسة بعض تمارين الإسترخاء أثناءها، و تفضية الوقت مع أفراد الأسرة أو الصديقات أو الأقارب، الإعتناء بالنفس و التغذية الصحية.

- الحصول على مساعدة: وذلك بإشراك كل فرد من الأسرة في تحمل جزء من المسؤولية بالمنزل من (زوج و أبناء) على مساعدة الأم، كما أنها مفيدة لتزكية روح الإعتماد على النفس لدى الأبناء كما يرى علماء النفس، كتنويع الأبناء على القيام ببعض الأعمال بمفردهم مثل الإعتماد على أنفسهم في تغيير ملابسهم الإستحمام، ترتيب و تنظيف غرفهم، الإهتمام بالإخوة الصغار، إلزامهم بإعادة ترتيب الأماكن التي أحدثوا فوضى بها وغيرها، مما يعزز إحساس الطفل بالمسؤولية و يدعم ثقته بنفسه « فالفرد الذي نما و ترعرع في عائلة قائمة على الإحترام و التفاهم و التعاون و المشاركة تكون في الغالب تلك السمات التي تميز أبناءها و يكون نهجا لهم في الحياة هذه السمات تتكون و تتبلور قبل مرحلة المراهقة، حيث تتأثر تلك السمات بأسلوب التنشئة و التربية و المعاملة الأسرية»⁽¹⁾، مما يساعد على بناء شخصيتهم و خلق أبناء عصريين متكيفين مع ذواتهم و أسرهم و مجتمعهم .

بالإضافة مشاركة الزوج في إدارة بعض شؤون الأسرة و تقسيم المهام بينهما فيما يخص بعض أعمال المنزل والإعتناء بالأبناء وهذا يرجع حسب تفهم الزوج، وأحيانا يجد نفسه مجبوراً على

(1) صالح ناصيف، مرجع سبق ذكره، ص:115.

مساعدة زوجته عند انشغالها أو مرضها أو تعبها الشديد أو غيابها فهو يقوم بذلك في أغلب الأحيان عن طيب خاطر.

• **الإستعانة بالمعدات و الأجهزة المنزلية الحديثة لتوفير الوقت و الجهد:** تعد هذه الإستراتيجية من بين الإستراتيجيات الهامة و المعتمدة من طرف أغلب النساء العاملات القياديات، اللاتي يقمن باقتنائها رغم أثمانها الباهضة وأصبحن لا يستغنين عنها أبداً، فهي من بين الخدمات التي تساعد المرأة نحو القيام بأدوارها للتوفيق بين العمل خارج المنزل و ذلك بتوافر الأدوات الكهربائية الحديثة ذات التقنية و الجودة العالية " و التي توفر عليها مزيد من الوقت و العمل المنزلي الذي يمكن استثماره في تلبية بعض الأمور الهامة التي تتعلق بتطوير ذاتها و الإلتفات أكثر نحو رعاية الزوج و الأبناء ، و من بين هذه الوسائل و الأدوات ، سيارة خاصة تعينها في حل مشكلة المواصلات ، غسالة أوتوماتيك ، فريزا لحفظ الأطعمة كون ضيق الوقت لا يمكنها من تحضيرها و إعدادها بشكل يومي، مايكروويف لتسخين الطعام بوقت قصير المسبق تحضيره ، آلة غسل الصحون ، فرن كهربائي حديث ،مكنسة كهربائية إضافة إلى وسائل الإتصال ، هاتف و موبايل»⁽¹⁾، طنجرة الضغط ،...وغيرها من الوسائل المساعدة الحديثة المنزلية .

مساعدة منزلية: أحيانا نجد الزوجة تلجأ إلى مُساعدة منزلية إن أمكن ذلك رغم أن ثقافة المساعدات المأجورات أو الخادمت في الأسر الجزائرية تكاد تقل مقارنة بالدول العربية الأخرى، حيث أشارت الدراسات البحثية في دول مجلس التعاون الخليجي ،أن العديد من الأسر الثرية في دول منطقه الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ذات الدخل العالي إلى متوسط تعتمد الأسرة على خدم المنازل العمالة المهاجرة في المقام الأول أو ما يمكن أن يطلق عليه مقدم الرعاية المسوقين واعتبر ما يقارب 90% من المشاركين في المسح النوعي الذي غطى دول مجلس التعاون الخليجي أن توفير المساعدة المنزلية قد ساعد على متابعة عملهم وقد أعطى هذا للمرأة الوقت والخيار حتى تصبح نشطة إقتصاديا وتمضي في العمل «⁽²⁾.

(1) منظمة العمل الدولية: **المرأة في قطاع الأعمال والإدارة**، مرجع سبق ذكره ، ص: 5.

(2) جهاد نياي الناغولا، مرجع سبق ذكره ،ص:231.

• ممارسات إدارة صراع الأدوار للمرأة العاملة القيادية:

تتمثل في بعض الممارسات الإيجابية للمرأة العاملة القيادية نحو التخطيط للوقاية من صراع الأدوار كالالتنبؤ بالصراع و التخطيط له و الإستعداد لمواجهته، كذلك التنبؤ بما يتصل به من أفعال و خطط ردود الأفعال و مواقف من الأطراف الأخرى (كتوقع عدم الشكر من البعض و عدم الإنزعاج لذلك)، (و كمحاولة التعرف على طباع الزوج و التنبؤ بردود أفعاله لتجنب أي صراعات معه)، و رصد كافة الموارد و الإمكانيات سواء المادية أو البشرية المتوافرة للوقاية من تلك الصراعات (كتخصيص وقت للتداول مع أفراد الأسرة لمناقشة أمورهم الحياتية و مشكلاتهم اليومية)، (و كتجهيز كميات من الأطعمة و حفظها في الفريز لإستكمال طهيها و قت الرجوع من العمل، التخطيط للوقت و الجهد (كالإهتمام بتدوين المهام المطلوبة دون الإعتماد على الذاكرة فقط)، وضع قواعد فيما يتعلق باستخدام الموارد المتاحة (كوضع قواعد للأبناء تجنباً للفوضى و المشاحنات)، وإعداد خطط للطوارئ، التركيز على حل المشكلات بدلاً من توجيه النقد و اللوم والعتاب، الإستفادة من الأخطاء و الخبرات السابقة في مواجهة أي صراعات أخرى»⁽¹⁾.

ومع ذلك نرجع ونؤكد في الأخير أن المرأة العاملة في المناصب الإشرافية و القيادية تبقى في حاجة إلى الكثير من الدعم و المساندة الاجتماعية سواء على مستوى عائلتها أو على مستوى المؤسسات التي تعمل بها، أو على المستوى المجتمعي لأدائها لأدوارها المتعددة قصد تمكينها من تطوير إمكانياتها وفرض نفسها كفرد مؤهل لتولي هذه المناصب الحساسة للمشاركة الفعالة في التنمية الشاملة.

(1) مصطفى الصفطي، أمين معروف، "فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة من إدارة صراع الأدوار و علاقتها بتحسين نوعية الحياة"، *المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي*، العدد 31، مصر، 2015، ص: 61-62.

خلاصة الفصل:

من المؤكد أن الجزائر قطعت أشواطاً مهمة في تأهيل المرأة وترقيتها على كل الأصعدة، خاصة فيما يخص التعليم و العمل، و بسبب ذلك تغيرت مكانتها و أدوارها في الأسرة و المجتمع و أصبحت اليوم تتقلد الكثير من المسؤوليات و مواقع القيادة و أصبح يعول عليها في إدارة و قيادة المؤسسات مثلها مثل الرجل، و نتيجة لذلك و للعوامل السابقة الذكر تزايد عدد النساء في اقتحام المراكز القيادية في مؤسسات العمل الجزائرية في مختلف المجالات رغم العديد من التحديات و المعوقات و الصراعات التي تواجهها المرأة داخل الأسرة و في إطار العمل و في الإطار الاجتماعي الواسع.

حيث أصبحت المرأة الزوجة التي تشغل هذه الوظائف الإشرافية و القيادية تمارس أدواراً جديدة و متعددة، كالمشاركة في الإنفاق، و تسيير ميزانية البيت، المشاركة في الرأي و إتخاذ القرار داخل الأسرة، إضافة إلى أدوارها التقليدية (الإنجاب، الأمومة، تربية رعاية الأطفال، الأعمال المنزلية) و ممارستها لدورها القيادي في موقع عملها خارج البيت، و قد إنجر عن هذا تغير دور المرأة و مركزها و مكانتها داخل الأسرة و المجتمع.

لكن تغير مركز و أدوار المرأة بفضل توليها للوظائف الإشرافية و القيادية رغم الإيجابيات و الإمتيازات المادية و المعنوية التي يمنحها المنصب القيادي لصالح المرأة و أسرتها - كمنحها مكانة اجتماعية لائقة، و إستقلال إقتصادي و مالي كبير... وغيرها، إلا أنه حمل في جوانبه مشاكل و مسؤوليات و أعباء متعددة، و زاد من عدد الأدوار و المهام و الوظائف المنوطة بها و قلص من وقتها و راحتها، و جعلها في كثير من الأحيان تواجه صعوبة في التوفيق بين الدورين و تجد نفسها أمام ضغوطات اجتماعية و ضغوطات مهنية، مما قد يؤثر سلباً على أدائها لأدوارها الأسرية المنسوبة إليها و المتوقعة منها، لذا نجدها بفضل وعيها و بفضل مستواها الثقافي و الإقتصادي الذي تحمله و تناضل و تسارع لإيجاد سياسات توفيقية بديلة و فعالة تلجأ إليها كإتباعها لممارسات أو إستراتيجيات هامة تعتمد عليها مثل (استراتيجية المساندة الاجتماعية و بخاصة مساندة الزوج و أفراد الأسرة، الجمع بين الأدوار مع إعطاء نفس الأهمية لكل دور، الإستعانة بالمعدات و الأجهزة المنزلية الحديثة لتوفير الوقت و الجهد، الإستعانة بالأقارب و بالمؤسسات التربوية لإستضافة الأطفال، إستراتيجية التخفيف من التوتر و الضغوطات و إستراتيجية التخطيط و الوقاية من صراع الأدوار... وغيرها.

لتستطيع تحقيق التوازن الجيد بين دورها الأسري و الوظيفي، و لكي تتجنب الوقوع في صراع الأدوار الذي يعترضها في غالب الأحيان و يرهق كاهلها و يحدها من تقدمها و طموحها و نجاحها في أدائها لدورها الأسري و الوظيفي.

.ii. الجانب الميداني للدراسة

الفصل السادس | الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

تعد عملية تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من الخطوات الهامة التي يتوقف عليها مصداقية النتائج التي يتوصل إليها الباحث خاصة في العلوم الاجتماعية، على اعتبار أن لكل مشكلة أو ظاهرة اجتماعية صفات تميزها عن غيرها الأمر الذي قد يفرض على الباحث استخدام إجراءات و أدوات منهجية فريدة لمعالجتها بكل فعالية ، من هذا المنطلق قمنا بتوظيف جملة من الإجراءات و الأدوات المنهجية التي تتناسب مع أهداف وطبيعة الموضوع المدروس بداية بعرض المناهج و التقنيات المعتمدة في البحث ،والتطرق إلى أهم الوسائل و التقنيات التي تم توظيفها لجمع البيانات بداية بتوضيح كيفية اختيار العينة ،إضافة إلى تحديد مجالات الدراسة التي يتسنى للباحث من خلالها تحليل معطيات و نتائج الدراسة النظرية والميدانية.

1.6 المنهج المتبع في الدراسة:

بما أن هذه الدراسة ذات أهداف وصفية تفسيرية، فقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره الطريقة المثلى لجمع بيانات وافية ودقيقة حول الظاهرة المدروسة والتي تجمع بين الطابع الكيفي والكمي الذي يهدف إلى الحصول على المعطيات من مجتمع البحث المقصود أو عينة منه، وذلك بإستعمال إستمارة البحث أو المقابلات، والذي يمكن أن يتضمن عدة عمليات كتحديد الغرض وتعرف مشكلة البحث وتحليلها وتحديد نطاق ومجال المسح وتفسير النتائج⁽¹⁾.

وعليه فقد تم الشروع في إستثمار المنهج الوصفي التحليلي إنطلاقا من محددات أهداف البحث الواردة سابقا، وكذا الفرضيات حيث تم وفقها جمع المعطيات ذات البعد الوصفي الكمي بغية الإحاطة بظاهرة تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية وتحديد خصائصها ومعرفة الأسباب والدوافع التي ساعدت على ظهورها وأهم المعوقات التي تعترضها، بالإضافة إلى معرفة مدى تأثيرها على مكانة المرأة وأدوارها الأسرية والاجتماعية، و الكشف عن الوضعية التي تميز هاته الفئة الاجتماعية من النساء عن طريق التقرب منهن، بناءا على الوصف الدقيق لأوضاعهن الأسرية والاجتماعية والمهنية في محاولة لتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها وهذا من خلال

(1)عمار بوحوش، *مناهج البحث العلمي وطريقة إعداد البحوث*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص:

أداة المقابلة والإستمارة، ثم تصنيف المعطيات و تحليلها وتفسير العلاقات التي تربطها، بغرض إختبار الفرضيات والتحقق من صحتها والتوصل إلى نتائج تعكس وضعية مجتمع البحث، كما تم الإستعانة إلى جانب الوصف في الإحاطة النظرية بموضوع الدراسة بأسلوب السرد التاريخي الذي يتم من خلاله تتبع التطور التاريخي لوضع المرأة ومكانتها في المجتمع الإنساني.

وقد تمّ توظيف هذا المنهج كأسلوب يتم من خلاله تتبع التطور التاريخي لوضع المرأة و مكانتها في المجتمع الإنساني ، و الدور و الأدوار المختلفة التي فرضت عليها أو التي قامت بها وبالأخص المرأة الجزائرية، حيث حاولنا تتبع تطور أدوار المرأة (الزوجة) من خلال ما يتم تلقينه أثناء التنشئة الإجتماعية للأفراد في الأسرة الجزائرية ، أين يتم توجيه كل من الذكر و الأنثى نحو أدوار محدّدة مسبقا ، ثم تحليل تغير نظرة المجتمع و الزوجين لهذه الأدوار في ظل التغير الإجتماعي الثقافي السريع في الوقت الراهن و في ظل الظروف الإقتصادية والإجتماعية و السياسية التي مرّ بها المجتمع الجزائري في مراحلها التاريخية السابقة ، وبما أن دراسة أي ظاهرة اجتماعية يتم بالإعتماد على سيرورتها التاريخية من أجل فهم أبعاد الظاهرة المطروحة للدراسة، إذ لا يمكن فهم حاضرها دون اللجوء إلى ماضيها كان لا بد من التطرق إلى المراحل التاريخية و العوامل التي أدت إلى دفع المرأة للعمل خارج البيت ،ومشاركتها في جميع قطاعات المجتمع ، وذلك من أجل الكشف عن أهم أدوارها وإسهاماتها الفعالة داخل الأسرة والمجتمع الجزائري المعاصر .

كما جاء إستعمال هذا المنهج كطريقة أساسية في تحليل و قراءة بعض النصوص و التشريعات الوطنية و الدولية التي تطرقت إلى ترقية حقوق المرأة و مشاركتها الفعلية في بناء المجتمع .

إذ أن الإحاطة بتاريخ الظاهرة الاجتماعية يعطي صورة واضحة لسيرورتها وتطورها، مما يمكن فهمها في شكلها الحديث وهو الأمر الذي يؤكد عليه "الوسيان غولدمان locien Goldmen " « أن كل فعل اجتماعي هو حادث تاريخي، وسوسيولوجيا لا يمكن أن تكون الظاهرة والواقعة إلا إذا كانت تاريخية»⁽³⁾، إلى جانب هذا فقد تم توظيف المقارنة كأساس للوصف والتعبير الكمي

(1)Goldmen (locien), *science humaine et philosophie*, Gauthier, Paris, sans date p:19.

(2) إيميل دوركايم، *قواعد المنهج*، تقديم عبد الرحمان بوزيدة، دار النشر، الجزائر، 1990، ص 246.

(3)محمد الصاوي، محمد مبارك، *البحث العلمي أسسه و طرق كتابته*، المكتبة الأكاديمية، 1992، ص:31.

الذي أكد عليه دور كايم، حيث تنحصر الوسيلة الوحيدة التي يمكن الإعتماد عليها للبرهنة على إحدى الظواهر سبب في وجود ظاهرة أخرى في المقارنة بين الحالات التي توجد في كلتا هاتين الظاهرتين أو تختلفان فيها»⁽¹⁾، ذلك أن قابلية المعطيات للمقارنة يوفر إمكانية التحليل الكمي لها، بحيث تم توظيف المقارنة في مراحل جميع مراحل البحث النظري، بصفة مباشرة أو غير مباشرة عند التعرض إلى الأوضاع المؤثرة على وضعية ومكانة المرأة الجزائرية ودورها ووظيفتها في الأسرة والمجتمع قبل المرحلة الإستعمارية وأثناء الثورة، وبعد الإستقلال بالمقارنة مع الأوضاع الجديدة بسبب التغير الاجتماعي والثقافي والتطور الإقتصادي الراهن، بالإضافة إلى مقارنة بين مختلف الحالات وبين النتائج المتحصل عليها في الجانب التطبيقي .

2.6 تقنيات جمع و تحليل المعطيات

بنفس درجة أهمية اختيار مناهج الدراسة يكون اختيار التقنيات المناسبة لجمع المعطيات من الميدان، حيث تلعب هذه العملية دورا هاما و بارزا في التمكن من الإحاطة الجيدة بالموضوع و الحصول على مختلف المعطيات التي من شأنها الإجابة على التساؤلات المطروحة الخاصة بالظاهرة المدروسة .

كما تتيح الدراسات الوصفية إمكانية تعدد تقنيات جمع المعطيات، ذلك أنه يمكن الإستعانة بكافة الطرق المستخدمة للحصول على المعلومات في الدراسة الوصفية، بل و يمكن الجمع بين أكثر من طريقة واحدة مثل المقابلة و الملاحظة و إستمارة البحث و تحليل الوثائق و السجلات⁽¹⁾. و بناء على هذا فرضت طبيعة مجتمع البحث المدروس إستعمال تقنية المقابلة المباشرة و الإستمارة و الملاحظة ، قصد الإلمام و الإحاطة أكثر بجوانب الموضوع.

أ- المقابلة المباشرة و الإستمارة:

تعتبر المقابلة بمثابة أداة معمّقة يتم إستخدامها في العديد من الدراسات السوسولوجية نظرا لفعاليتها الإستطلاعية الأولية لمحاولة معرفة مختلف الحقائق الأولية حول هذه الظاهرة أو في الدراسة الميدانية النهائية، فالمقابلة هي: « وسيلة لتقصي الحقائق و المعلومات بإستخدام طريقة

⁽¹⁾ محمد علي محمد، *البحث الاجتماعي*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص: 177.

منظمة ، و تقوم على حوار أو حديث لفظي شفوي مباشر بين الباحث و المبحوث «⁽¹⁾ والتي تتمتع بخصوصيات معينة ، حيث يعمد الباحث إلى استخدامها بدلا من الإستمارة المباشرة، ذلك أنها تعطي نتائج أكثر دقة و موضوعية ، منها في المباشرة ،حيث يحدث التواجه و التقابل بين كل من الباحث و المبحوث بما يوفر إمكانية توضيح بعض الأمور التي قد تظهر غامضة لدى المبحوث وكذا التمكن من ملاحظة ردود أفعاله فيما يتعلق بالأسئلة التي تحملها هذه الإستمارة وبالتالي تجاوز التهرب أو التغليظ أو التجاهل الذي يمكن للمبحوث سلوكهما إزاء بعض المواقف التي تخلفها بعض الأسئلة «⁽²⁾ ،بالإضافة إلى كون أن المعلومات الناتجة عن المقابلات تكون صحيحة بالسياق ولا تحتاج هذه الصحة أن تؤكد عن طريق احتمال التكرار، فمعلومة واحدة مقدمة عن طريق المقابلة يمكن أن يكون لها وزن مساو يعادل معلومة مكررة مرات عديدة في الإستمارة، و تبقى طبيعة المعلومة وزنها و ثقلها من المبررات القوية للجوء إلى تقنية المقابلة حيث يتوجه الباحث بالأساس إلى نوعية المعلومة التي يريد الحصول عليها من خطاب المبحوث»⁽³⁾، كما تم توظيف هذه التقنية لأنها تقوم على توجيه الباحث و تعينه في إستكمال الدراسة و إنجازها بناء على الأهداف الموضوعية و المراد تحقيقها ميدانيا و في وقت وجيز و قصير ، و الثانية أنها تكشف للباحث و تعينه في إستدراك النقائص و تصحيح الأخطاء التي قد تعيق مساره في عملية البحث و التدقيق ، مما يمكنه ذلك من تقاؤها و إعادة النظر في صياغتها بطريقة جيّدة و أكثر دقة و موضوعية و أقل تكلفة و أقل جهدا ، أما بالنسبة للأهداف المحققة بإستخدام هذه التقنية في هذا البحث هي توجيه الباحث في بعض المسائل المتعلقة بالمرأة التي تتولى وظيفة إشرافية فيما يخص وضعيتها داخل الأسرة و داخل مجال العمل مما يمكن الإحاطة ببعض الجوانب الهامة كمعرفة العلاقة السائدة بينها وبين زوجها داخل الأسرة و على نظرتهم في كيفية تقسيم الأدوار بينهما و معرفة مستوى صراع الأدوار الذي تعاني منه و صعوبة الجمع بين الأدوار، وذلك في ظل التغيير الذي طرأ على أدوارهما التقليدية من حيث تقسيم العمل داخل البيت و خارجه ، والإنفاق، و إتخاذ القرار و تربية الأطفال ، وغيرها .

(1) Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, ed Dalloz, paris, 1990, p:225.

(2) Rymond Quivy, *Manuel de recherche en science social*, Dunod , paris,1995,p:194

(3) سبعون سعيد ، جرادي حفصة ،الدليل المنهجي في إعداد المنكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية للنشر،الجزائر،2012،ص:175-176.

بالإضافة إلى معرفة الإستراتيجيات و الأسلوب الذي تنتهجه الزوجة فيما يخص تحقيق التوازن بين دورها الأسري و الوظيفي وذلك ليساعدنا في تحقيق الهدف من الدراسة واستخلاص النتائج . وفي هذا المجال ونظرا لبعض الصعوبات التي تلقيناها أثناء البحث الإستطلاعي بحيث نتهرب بعض المبحوثات من الإجابة على بعض الأسئلة ، وخوفا من تأثيرنا على المبحوثات ، خاصة وأننا نحاول معرفة و قياس نقاط هامة في طبيعة العلاقة بين تولى المرأة لوظيفة إشرافية و تأثيرها على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة ، فضلنا إستعمال تقنية الإستمارة بالمقابلة ، إضافة إلى رغبتنا في تكميم بعض المعطيات الكيفية و إعطاءها دلالة إحصائية ، و تمثل الإستمارة حسب " محمد علي محمد " «بأنها قائمة من الأسئلة أو الإستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه و بين الباحث ، أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة» (1) . وبناء على ذلك فقد قمنا بتجسيد هذه الإستمارة إعتادا على التساؤلات الجوهرية التي احتوتها إشكالية البحث والدراسة فهي محاولة للإجابة عنها بشكل عميق وجاد.

وتضمنت الإستمارة بالمقابلة خمس محاور أساسية توزعت عليها مجموع الأسئلة التي وضعتها الباحثة بعد أن قامت بعملية تحليل مفصلي لمتغيرات الدراسة أي جملة من الأبعاد والمؤشرات التي تضمنتها الفرضيات الثلاث، تتمثل تلك المحاور في العناصر التالية التي توزعت على (55) سؤال وهي:

المحور الاول: شملت بيانات أولية تتعلق بالبيانات الشخصية الخاصة بالزوجة التي تشغل منصب قيادي.

المحور الثاني: أسئلة خاصة بتغير مكانة المرأة لتوليها وظائف إشرافية و قيادية .

المحور الثالث: أسئلة خاصة بتغير أدوار المرأة القيادية داخل الأسرة .

المحور الرابع: أسئلة خاصة بصراع الأدوار لدى المرأة القيادية نتيجة تعدد أدوارها المحور .

المحور الخامس: أسئلة خاصة بالإستراتيجيات المتبعة من طرف المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين دورها الأسري و المهني، و التخفيف من صراع الأدوار لديها.

فضلا عن هذا فقد تم ترميز الإستمارة بالمقابلة لتسهيل عملية التحليل وقد إعتدنا على الجداول وبعض الأشكال البيانية لعرض التحليل الكمي والكيفي للمعطيات بالإضافة إلى إستخدام بعض من أجوبة نموذجية لأفراد العينة للإستدلال بها في تحليل معطيات الجداول.

(1) محمد علي محمد، علم الإجتماع والمنهج العلمي، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981، ص:162.

الملاحظة:

وهي تقنية جمع المعطيات داعمة للإستمارة والمقابلة الموظفتين في الدراسة تكفل المصدقية أكثر للبيانات وإن كانت الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة للنقضي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات»⁽¹⁾، فقد كان إستخدامها بخلفية سوسيولوجية أثناء إجرائنا للمقابلة مع الحالات المدروسة من خلال متابعة سلوكها وردود أفعالها وأثناء إجابتها على أسئلة المقابلة بالإضافة إلى أن هناك تعابير للوجه والإيحاءات التي تجسد رموز معينة تعكس أفكار خاصة بالحالات المدروسة من المبحوثات. فضلا عن ملاحظة لبعض النساء القياديات المتواجدين في محيطنا العائلي أو المهني أو من المعارف والزلاء والتي يكون الأحتكاك بهن شبه دائم خصوصا في ملاحظة ما حدث لها من - تغير في مركزها الاجتماعي وأدوارها داخل الأسرة وخارجها ومدى معاناتها من الإزدواج الوظيفي والمواقف والسلوكيات التي تصدر منها ومدى نجاحها في أدائها لدورها القيادي وتكوين رصيد معرفي لدى المرأة التي تتقلد وظائف إشرافية وقيادية.

3.6 العينة وطريقة اختيارها:

تُعرف العينة بكونها جزء من الوحدات الإحصائية مماثلة للمجتمع الأصلي الذي تستخرج منه بحيث يتم الحصول عليها بطرق علمية و منهجية مختلفة تتعلق بطبيعة و أهداف الدراسة ، بمعنى أنها ذلك الجزء المأخوذ من المجتمع الأم ، و الذي يحمل مواصفات و مميزات هذا المجتمع والذي يستخدم من أجل إختبار و فحص الفرضيات و هذا بدلا من أخذ كل ذلك المجتمع ، و يكون هذا بإستعمال طريقة تمكن الباحث من تعميم النتائج المتوصل إليها فيما بعد وهو ما يعرف بالمعينة . و على هذا الأساس و في إطار دراسة الموضوع قيد البحث كان لزاما علينا من تحديد مجتمع البحث الذي يمكن لنا استيفاء المعلومات و المعطيات الضرورية المتعلقة بالظاهرة المدروسة ، و التي تجيبنا في ذات الوقت عن التساؤلات الجوهرية التي قامت على أساسها الدراسة ، و لا يتم كل هذا إلا من خلال الإعتماد على عدد من المتغيرات المضبوطة ، و التي تؤخذ كمتغيرات مراقبة تميز مجتمع البحث المعني ، و كذا العينة التي تؤخذ منه و هذا من خلال :

⁽¹⁾موريس أنجريس، *منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية*، ترجمة بوزيدة صحراوي و آخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004، ص:184.

- إمراة إطار تشغل وظيفة إشرافية .
- متزوجة مع وجود أطفال
- متحصلة على شهادة جامعية .
- إنتمائها لنوع الأسرة الزوجية (النوعية) .
- الإقامة في مسكن مستقل .

واستنادا لكلّ هذه المتغيرات فقد كانت العينة التراكمية " boule de neige " (كرة الثلج) هي الشكل الملائم الذي تم إعتماده كصفة للعينة ، هذا بناء على متغيرات المراقبة سالفه الذكر .

حيث أن مثل هذا الموضوع و الذي لا يمكن أن تكون له قاعدة سبر محددة و دقيقة بسبب طبيعة الظاهرة و كذا الميدان الذي تسحب منه العينة و استخراج أفرادها بناءا عليها ، لذلك تم اختيار هذا النوع من العينات الذي يختلف عن الأنواع الأخرى من حيث أنه لا يمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا و إنما يشمل العينة نفسها ، فهي إحدى العينات غير الإحتمالية يضطرّ الباحث إلى إستعمالها عندما لا تكون لديه فكرة عامة عن معالم المجتمع المطلوب دراسته أو حدوده و لا تسمح له الظروف بالقيام باختيار عينات احتمالية أو تكون الإمكانيات المطلوبة لإجراء البحث متواضعة ، وتتم في البداية بالإتصال بشخص أو مجموعة أشخاص نلتقي بهم يدلوننا بدورهم على أشخاص آخرين .

إن هذه الطريقة في إختيار (كرة الثلج) تبقى نتائجها لا تتمتع بالمصدقية و الموضوعية العالية و لهذا تبقى النتائج خاصة تنطبق فقط على المجتمع المدروس و لا يمكن تعميمها في أي حال من الأحوال .

حجم العينة:

أما بالنسبة لحجم العينة « فلا توجد صيغة لتحديد حجم العينة الغير العشوائية ففي كثير من الأحيان لا سيما في مجال البحوث الكيفية يمكننا فقط القيام بتوسيع تدريجي للعينة وتحليل النتائج تباعا عندما لا تحدد لنا الحالات الجديدة معلومات إضافية نستطيع أن نستنتج أن عينتنا تشبعت وننهي العمل لكل هذا الأسلوب معرض للمعينة المنحازة لذا علينا أن نكون حذرين ونتأكد من عدم إغفال أي مجموعة من المجتمع دراستنا»⁽¹⁾.

⁽¹⁾فضيل دليو، تقنيات المعاينة في العلوم الانسانية والاجتماعية، دار هومة الجزائر، 2015، ص: 182.

وعليه فقد تكونت عينة البحث من (50) امرأة متزوجة من فئة الإطارات يتقلدن وظيفة إشرافية أو قيادية في المؤسسات العمومية أو الإقتصادية أو الخاصة في مختلف المجالات بولاية البلدية وتتوفر فيهن شروط وخصائص الدراسة، وهي أنهم يتميزون بكونهم إطارات نسوية متزوجات وأمهات منجبات لأطفال، متحصلات على شهادات جامعية، ويتقلدن لوظائف ومناصب إدارية أو غير إدارية إشرافية أوقيادية، و ينتمون لنوع الأسرة الزوجية النووية، ويشغلن في عدة قطاعات مهنية ، سواء في المؤسسات العمومية أوالمؤسسات الإقتصادية أوالخاصة بولاية البلدية، والتي شملت القطاعات الكبرى التالية: قطاع التربية والتعليم ، الصحة، التعليم العالي، القضاء، المجال الإقتصادي، الإداري، المقاولاتية.

وقد توزعت أفراد عينة البحث بالشكل التالي:

الجدول رقم (16) وظيفة أفراد العينة حسب القطاع

العدد	القطاع
08	التربية والتعليم
12	التعليم العالي و البحث العلمي
07	الصحة والسكان
07	القضاء
10	المجال الإقتصادي
04	المجال الإداري الخدماتي
02	المجال المقاولاتي
50	المجموع

4.6 خصائص مجالات الدراسة:

المجال الزمني:

تمت عملية حصر مجتمع البحث خلال شهر " سبتمبر " تمّ خلالها عدّ كل المبحوثات اللاتي تتوفر فيهن متغيرات المراقبة السالفة الذكر و اللاتي قبلن إجراء المقابلة ، وذلك بتحديد مواعيد مسبقة معهن حيث أجريت الدراسة على مرحلتين :

المرحلة الأولى : لقد بدأت الدراسة الميدانية في كل من قطاع التربية و جامعة البليدة بجولة استطلاعية في أواخر شهر جانفي 2016م ،و ذلك من خلال زيارة ، وعن طريق توظيف علاقة الباحثة الشخصية تم الإتفاق مع المبحوثات على برنامج محدد ،كما تمّ تطبيق الإستمارة بالمقابلة التجريبية على (6) مبحوثات .

المرحلة الثانية : وهي مرحلة إجراء الدراسة الميدانية لهذا الموضوع والتي إنطلقت من شهر فيفري 2017 إلى غاية أفريل 2018، تم من خلالها تحقيق المقابلات التي أجريت مع جميع مفردات العينة وملئ الإستمارات بصفة نهائية من طرف أفراد العينة و التي تطلبت الكثير من الجهد و الوقت .

المجال البشري:

يتكون المجال البشري لهذه الدراسة من (50) مفردة من النساء المتزوجات المتعلّقات من فئة الإطارات يتقلدن مناصب أو وظائف إشرافية أو قيادية في المؤسسات العمومية أو الاقتصادية أو الخاصة تتوفر فيهن شروط وخصائص المحددة سابقا، ويشغلن في عدة قطاعات مهنية كبرى في ولاية البليدة ، موزعين كآلاتي : **قطاع التربية والتعليم:** (1) مديرة ثانوية،(1)مديرة متوسطة،(3)مديرات إبتدائية، (3)إطارات بمديرية التربية،**التعليم العالي:** (1) نائبة مدير الجامعة،(1)عميدة،(1) رئيسة قسم،(1)مديرة مخبر،(1)أمينة عامة للكلية، (4) متصرف إداري،(2) رئيس مصلحة،(1)أمينة مكتبة)،**القضاء:** (1)عضو بالمجلس الدستوري، (1)رئيسة غرفة بالمحكمة،(1)قاضية،(1)محضرة قضائية، (2)محامية،(1)متصرفة إدارية، **الصحة:** (1)مديرة مؤسسة عمومية للصحة الجوارية،(1) رئيسة قسم النساء و التوليد، (1) رئيس مصلحة الأمراض الصدرية و التنفسية، ، طبيبات متخصصات في (1)النساء و التوليد و(1) طب الأطفال،(1) أخصائية نفسانية، (1) تقني سامي للصحة شبه الطبي، **المجال الإداري الخدماتي** ((1) أمينة عامة لدائرة، (1)إطار بمقر الولاية،(2) إطار في مديرية النشاط الاجتماعي)، **المجال الإقتصادي:** (1)مديرة مؤسسة عمومية إقتصادية،(2) إطار في المؤسسة، (1)مهندسة، (3)متصرف إداري+(1) رئيس مصلحة، (1)مدير فرعي،(1)مستشارة قانونية بمؤسسة إقتصادية)، **مجال المقاولاتي :** (1) مسيرة لمدرسة اللغات (1) مسيرة شركة للبيع بالتجزئة.

وقد إقتصر حدود البحث على ولاية البلدية للأسباب الآتية:

1. لأن ولاية البلدية تمثل أكبر تجمع للمؤسسات العمومية والمؤسسات الإقتصادية و الخاصة و المؤسسات الإدارية و الخدماتية و الاجتماعية وغيرها على إختلافها وتتنوعها ،مما يجعلها مجالا خصبا لتمركز وتواجد نساء يتقلدن مناصب المسؤولية ومواقع القيادة من الإدارة الوسطى أو العليا في مختلف القطاعات وبذلك تكون حقا حقيقيا يمكن من خلاله الوقوف على حيثيات الموضوع.
2. المعرفة الجيدة لهذه الولاية بإعتبارها مسقط رأس الباحثة فضلا عن وجود العديد من الأصدقاء والأقارب والمعارف الذين ساهموا في تقديم تسهيلات ووسطات لنا ،مما مكنا من الوصول إلى الإدارات والمؤسسات ومراكز العمل التي تتوافر فيها نساء قياديات تنطبق عليهن شروط الدراسة وتحقيق المقابلة معهن.

المجال الجغرافي:

مونتوغرافيا مجال المعاينة: ولاية البلدية

نظرا لطبيعة الموضوع محل الدراسة تم إختيار ولاية البلدية كمجال جغرافي للدراسة : و التي أسسها الأندلسيون و تأسست البلدية كبلدية في (925هـ) الموافق ل(1519م) أي أنها أسست بالضبط أثناء الحكم العثماني و أصبحت ولاية بناءا على التقسيم الإداري سنة 1974. تقع ولاية البلدية في الجزء الشمالي من الجزائر على سفوح جبال الأطلسي إلى الجنوب من سهل متيجة، و مدينة البلدية هي عاصمة متيجة تدعى بمدينة الورد ، يحدها من الشمال ولاية الجزائر و من الجنوب ولاية المدية ، من الشمال الشرقي ولاية بومرداس ، من الجنوب الشرقي ولاية البويرة أما من الشمال الغربي فتحدها ولاية تيبازة ومن الجنوب الغربي ولاية عين الدفلى . و يبلغ علو المرتفع الذي ينبع منه وادي سيدي الكبير و الذي تتربع عليه المدينة بـ270 على مستوى سطح البحر و يطل على سهل متيجة من ثم ينحدر تدريجيا نحو الشمال. وتبلغ مساحتها 1478.62 كلم²، وبلغ عدد سكانها 1.390.000 نسمة سنة 2014، كما تقدر الكثافة السكانية بـ765.4 نسمة/كم².

و تتكون الولاية من 10 دوائر و 25 بلدية منها 17 بلدية يفوق عدد سكانها 20 ألف نسمة، وهي مركز إداري و تجاري و تشتهر بمنتوجاتها الزراعية و الصناعية و الغذائية،و تتمتع بمناظر سياحية جميلة،و هي محاطة بحدائق الكروم و البرتقال و الزيتون و أشجار اللوز و حقول القمح و الشعير وشتى أصناف الفاكهة و تشتهر بإنتاجها لمستخلصات الزهور،وتضم مناطق سياحية خلابة أهمها المحمية الطبيعية الشريعة المشهورة بمرافق التزلج على الثلوج خلال فصل الشتاء،والحمامات المعدنية كحمام اللوان و كذا منطقة الشفة السياحية.

المنشآت الإقتصادية و الإدارية و الخدماتية و الاجتماعية:

تتوفر الولاية على منشآت قاعدية هامة منها:

• تصنف الولاية من أهم الأقطاب الصناعية عبر الوطن تتوفر على ثلاثة (3) مناطق صناعية وسبع (7) مناطق نشاط .

• الطريق السيار شرق-غرب :على بعد 3 كم شمال المدينة، يربط وهران إلى الغرب، سطيف وقسنطينة وعنابة إلى الشرق والجزائر العاصمة تقع على بعد 50 كم. الطريق العابر للصحراء :من خلالها يمكن الوصول إلى المدن الواقعة بجنوب البلاد. محطة القطار : نحو غرب وشرق البلاد. المصعد الهوائي نحو الشريعة.

• تزخر ولاية البليدة بالعديد من الصناعات، لا سيما المرتبطة بالموارد المتوفرة محليا من خيارات متيجة الفلاحية ، فقد أضحت ولاية البليدة المعروفة بطابعها الفلاحي خلال السنوات الأخيرة قطبا صناعيا هاما يستقطب العديد من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مشكلا نسيجاً صناعياً مكثفا لوجود تكامل بسهل متيجة الزراعي بين الفلاحة و الصناعة و هو ما يعكسه إنتشار المطاحن و مصانع المصبرات و إنتاج الحليب و الأجبان مما شجعا بروز وازدهار نشاط الصناعات الغذائية كمؤسسات عمور، سيم، سوسيمي للمصبرات والعجائن والمياه المعدنية وغيرها. كما تشتهر الولاية بصناعة المواد البلاستيكية و المصبرات و المشروبات و الحليب و مشتقاته و مواد التجميل و التنظيف و الرخام الزجاج و الثريات، و الصناعة الميكانيكية من آلات و جرارات و مضخات ،و مواد صيدلانية ،و الإسمنت و مواد البناء ،وتوفرها أيضا على محلات تجارية كبرى .

• تعد ولاية البليدة قطب صحي بامتياز وهي مقصد العديد من المرضى من مختلف ولايات الوطن طلبا للعلاج،حيث تضم الولاية عدة مستشفيات ومراكز صحية، و عيادات خاصة أهمها:

- مستشفى فرانز فانون :هو مستشفى عمومي جامعي، كان سابقاً مستشفى للأمراض العقلية في عهد الإستعمار الفرنسي (كان يسمى آنذاك Hôpital psychiatrique de Blida)،بعد الإستقلال أصبح كأكبر مؤسسة إستشفائية للأمراض العقلية و معالجة مختلف الأمراض النفسية على المستوى الوطني وحتى الإفريقي ،هو الآن يحتوي على أربع مؤسسات عمومية للصحة الجوارية و مركز إستشفائي يضم أطقم طبية ذات كفاءة في شتى التخصصات كالكلية و العيون و القلب و معالجة مختلف السرطانات مما جعل من ولاية البليدة قطبا صحيا بامتياز .

- مستشفى إبراهيم تريشين :هو مستشفى عمومي، كان يسمى سابقاً. "Hôpital Faubourg"

- مستشفى البليدة العسكري :هو مستشفى عسكري جديد.

- المركز الاستشفائي المتخصص في زراعة الأعضاء والأنسجة :دُشن في أوت 2019.

- المركز الإستشفائي الجامعي وحدة حسيبة بن بوعلي .
- عيادة أمينة الخاصة التخصصات (الجراحة، الأمومة، غسل الكلى، التصوير الطبي، المختبرات، حالة الطوارئ، الصيدلية).
- فيما يخص نواب ولاية البليدة في المجلس الشعبي الوطني يبلغ عدد النواب في المجلس الشعبي الوطني عن ولاية البليدة 14 نائبا خلال الدورة التشريعية 2017 م-2022 م .
- يتوزعون وفق الجنس حسب النسب التالية:
- 1. النواب النساء 4 : (28.57 %) ، النواب الرجال 10 : (71.43 %).
- بالنسبة للقضاء: تضم ولاية البليدة مجلس قضاء البليدة، و أربع محاكم هي: محكمة البليدة، محكمة بوفاريك، محكمة العفرون، محكمة الأريعاء، مجلس الدولة، مؤسسة إعادة التربية، ومؤسسة الوقاية ببوفاريك.
- بالنسبة للتعليم تضم ولاية البليدة العديد من معاهد التكوين المهني والمؤسسات التربوية : فيما يخص التعليم فقد بلغ عدد المؤسسات التربوية العمومية (301) مدرسة إبتدائية ، و لإكماليات (97) إكالمية و (18) ثانوية ، أما عدد المدارس التربوية الخاصة فقد بلغ عددها (23) مدرسة خاصة (إبتدائيات، إكماليات، ثانويات) موزعة على مختلف دوائر الولاية.
- فيما يخص التعليم العالي و البحث العلمي :تضم هذه الولاية قطبان جامعيان ومؤسسة التعليم الجامعي و هي : جامعة سعد دحلب ،جامعة علي لونيبي، المدرسة الوطنية العليا للزّي .

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى الجانب الميداني من خلال عرض المناهج التي تقوم عليها الدراسة وكان كل من المنهج التحليلي الوصفي كمنهج أساسي من خلال وصف الظاهرة كما هي في الواقع و تحليلها إنطلاقا من المعطيات و الملاحظات الميدانية بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة الذي تطلبته الدراسة (طبيعة الموضوع) بالإضافة إلى باقي المناهج التي جاءت مدعمة للدراسة و ذلك بإستعمال التقنيات و الأدوات المناسبة لطبيعة الموضوع و التي سهلت لنا الوصول إلى حقائق موضوعية و دقيقة .

الفصل السابع

بناء وتحليل الجداول وعرض النتائج والإستنتاج العام
للدراسة

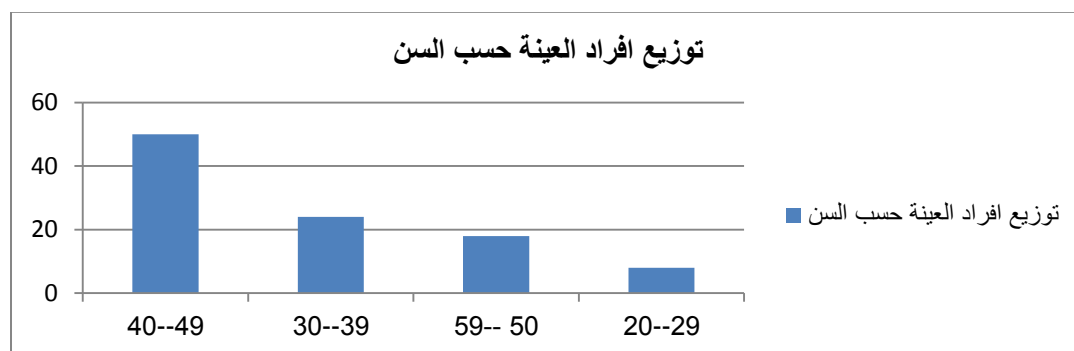
تمهيد: قصد التقرب إمبريقيا لمجتمع الدراسة المتضمن لعينة من الزوجات الإطارات الجزائريات اللاتي يتقلدن مناصب أو وظائف قيادية أو إشرافية في مؤسسات الدولة الجزائرية المختلفة الخاصة منها والعامه ،حيث يهدف هذا البحث الحالي إلى الوقوف على مدى تأثير تولي المرأة الوظائف الإشرافية والقيادية على مكانتها و على أدوارها داخل الأسرة ،لذا سيتم في هذا الفصل عرض خصائص هذه العينة وتحليل ومناقشة بيانات جداول الفرضيات الثلاث حسب التسلسل للتأكد من صحتها أو نفيها ومن ثم التطرق للتحليل السوسولوجي للظاهرة المدروسة للوصول إلى وضع إستنتاجات الفرضيات و الإستنتاج العام بالدراسة الميدانية .

1.7 بناء و تحليل البيانات العامة لعينة الدراسة :

تم الحصول على خصائص والمميزات الأساسية لمجتمع الدراسة من خلال جمع البيانات والمعلومات عن طريق تقنية الاستمارة بالمقابلة والتي تضمنت البيانات العامة والشخصية والمهنية للمبحوثات وهي :

الجدول رقم (01) : توزيع أفراد العينة حسب السن

فئات السن	التكرار	النسبة المئوية
[29 - 20]	04	%8
[39 - 30]	12	%24
[49 - 40]	25	%50
[59 - 50]	09	%18
المجموع	50	%100



الشكل رقم (04):توزيع أفراد العينة حسب السن

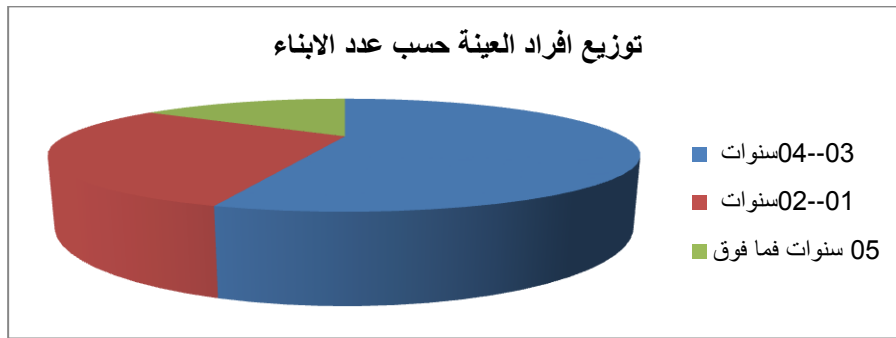
يشير **الجدول(01):** إلى أن أغلبية أفراد العينة تتركز في الفئة العمرية [49-40] بنسبة %50 وهي الفترة العمرية التي تتشكل فيها الكفاءة والخبرة والتكوين المطلوبين لتولي المسؤولية والقيادة والإشراف، تليها فئة [39 - 30] بنسبة %24 والتي تمثل الفئة الصاعدة الشابة من الجيل

الجديد التي إستطاعت ولوج وتولي الوظائف الإدارية القيادية و الإشرافية بكفاءتها العلمية وطموحها وثقتها بنفسها، تليها فئة [50 - 59] بنسبة 18% والتي تشمل تمركز النساء بقوة في المناصب القيادية في مختلف مؤسسات المجتمع الجزائري الخاصة منها والعامه ، وتتميز أيضا هذه الفئة بالسن القانوني الذي يتم فيه الإحالة على التقاعد ونهاية الخدمة.

في حين نجد أقل نسبة 8% تمثلت عند الفئة العمرية [20 - 29] وهو في الغالب السن الذي يتم فيه الحصول على منصب عمل دائم بعد التخرج وطول سنوات الدراسة في الجامعة ، وفي هذه المرحلة تقل فيها الخبرة المهنية التي تقل عن 10سنوات بإستثناء بعض المناصب كسلك القضاء والأمن والجيش وبعض المؤسسات الإقتصادية حيث يكون التوظيف واعتلاء المنصب النوعي بصفة مباشرة المسؤولية بعد اجتياز مسابقة التوظيف مباشرة ، لهذا نجد عدة نساء تبؤن المناصب والوظائف العليا والقيادية في مختلف المجالات السياسية والإقتصادية وغيرها في سن مبكرة.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء

النسبة المئوية%	التكرار	فئات السن
34	17	[02 - 01]
64	32	[04 - 03]
02	01	05 فما فوق
100	50	المجموع



الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء

نلاحظ من الجدول(02): أن أعلى نسبة لعدد أطفال المبحوثات تمثلت في الفئة من [03-04] أطفال بنسبة 64%، وحسب تصريح المبحوثات فإن عدد الأطفال المفضل لديهن هو ثلاثة أطفال .

تليها نسبة 34% من فئة [01 - 02] أطفال، واستنباطا من أجوبة أفراد العينة تبين أن تقليل عدد الأطفال يعود لعدة أسباب منها مشاكل صحية منعتهم من الإنجاب مرة أخرى ، ومنها من

تخطط للإنجاب مجدداً، ومنهن حديثي الزواج ومنهن، من تزوجت في سن متأخرة تسببت في قلة خصوبتها، كما أن الولادة القيصرية لها علاقة مباشرة أيضاً في تقليل عدد الأطفال حسب رأيهن . ومنهن من فضلت تحديد النسل بعد إنجاب طفلين على الأكثر لاقتناعهن بأن رعاية وتربية الأبناء تكون بشكل أفضل ، و آخر نسبة قدرت 2% لفئة [05 أطفال فما فوق] وهذا ما يدل على التوجه إلى تقليل عدد الأبناء هو سلوك طبيعي بالنسبة لفئة عاملة ومتعلمة حيث أثبتت العديد من الدراسات أثر مثل هذه العوامل على معدلات الخصوبة لديهن بالنظر الى النموذج الأسري الذي تتطلع إليه هذه الفئة.

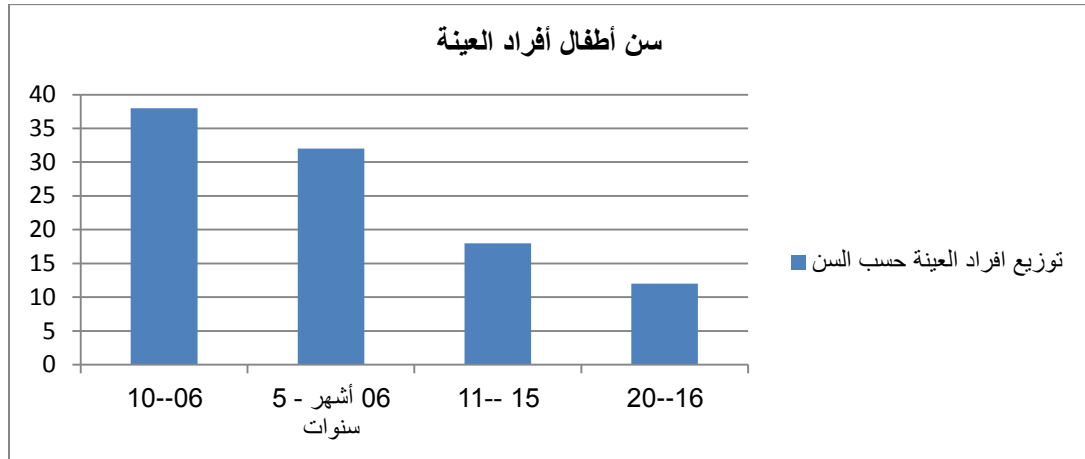
الشيء الملاحظ من خلال هذه الإحصائيات أن هناك إتجاهاً واضحاً نحو التقليل من عدد الأطفال ، وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة القيادية تتبع سياسة تنظيم النسل وتباعد الولادات بالإضافة إلى تأخر سن الزواج عند بعضهن ، وبالتالي نجد أن المستوى التعليمي والثقافي للزوجة له دور كبير في زيادة وعيها وتنظيم أسرتها وذلك من أجل صحتها وصحة أطفالها ، كما أن هذه المواصفات للعينة تقترب من مواصفات الأسرة النووية التي تتميز بقلة عدد الأطفال ، وإذا رجعنا إلى عمق المجتمع الجزائري الذي يعتبر كثرة الأولاد عنصراً هاماً من عناصر قيمه الثقافية وبالتالي فإن توصل الأسر إلى التقليل إلى حدّ ثلاثة أطفال أو أربعة على الأكثر يعتبر تغييراً كبيراً في المنظومة القيمية للأسرة والمجتمع الجزائري مهما كانت الأسباب الدافعة لذلك.

لكن تماشياً مع التزامات الوظيفة و المنصب القيادي نجد أن فكرة الإنجاب مؤجلة نوعاً ما ، لأن إنجاب العديد من الأطفال عند بعض أفراد العينة يؤدي إلى كبح تقدمهم في العمل وله مسؤوليات كثيرة .

و منه نستنتج أن تعليم المرأة وتوليها الوظائف الإشرافية و القيادية، وتأخر سن زواجها واستعمالها لوسائل منع الحمل كل ذلك يؤدي إلى تراجع خصوبتها .

الجدول رقم (03) يبين سن أطفال أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	سن الأطفال
32%	16	6 أشهر - 5 سنوات
38%	19	[06 - 10]
18%	09	[11 - 15]
12%	06	[16 - 20]
100%	50	المجموع



الشكل رقم (06) يبين سن أطفال أفراد العينة

نلاحظ من الجدول (03): أن أعلى نسبة تمثلت في 38% من أفراد العينة لديهم أطفال من فئة سن [10-06] سنوات، مقابل 32% من فئة [6 أشهر-05 سنوات]، مقابل 18% من فئة سن [11-15]، مقابل 12% من المبحوثات التي لديهم أطفال من فئة سن [16-20] سنة وهي أقل نسبة.

يتبين لنا من القراءة الإحصائية أن أغلب المبحوثات لديهن أطفال في فئة السن [6 أشهر-05 سنوات]، حيث تعتبر هذه المرحلة العمرية حساسة وهامة في تكوين شخصية الطفل والتي يكون فيها الطفل أقرب من أمه لأنه لا يستطيع أن يلبي حاجياته المختلفة بنفسه، وهنا تقع المبحوثات في حرج وقلق وتوتر وضغط لأن غيابهن عن أطفالهن في هذه المرحلة المبكرة من الطفولة التي تتطلب الرعاية الكاملة مثلا كالرضاعة وما تستغرقه من جهد ووقت والكثير من الحنان والعطف والإهتمام والرقابة من جانب الأم، ويجمع علماء النفس على أهمية السنوات الأولى في حياة الإنسان بإعتبارها الأساس الذي يركز عليه شخصية الفرد.

تليها نسبة المبحوثات اللواتي لديهن أطفال من فئة [06-10] سنوات وهي لا تقل أهمية عن المرحلة المبكرة الأولى، حيث تعتبر مرحلة هامة في حياة الطفل أين يبدأ الإستقلالية عن والديه و يبدأ الإعتماد على نفسه يدخل إلى المدرسة ويكتشف العالم الخارجي بشكل مستقل وهو بالتالي بحاجة كبيرة للعناية التربوية والتعليمية من طرف أمه كالسهر على حل واجباتهم المنزلية ومتابعة مسارهم الدراسي بعناية تامة و مراقبة سلوكهم .

أما بالنسبة للفئة العمرية [11-15] سنة وهو سن بداية المراهقة التي تختلف من طفل لآخر، فهي مرحلة مهمة أيضا يحتاج فيها الطفل المراهق إلى العناية والمتابعة والمراقبة من طرف والديه. أما بالنسبة لأقل نسبة تمثلت في الفئة العمرية [16-20] سنة التي تعتبر أوج مراحل المراهقة وأصعبها حيث يتعرض المراهق إلى تغيرات فيزيولوجية ونفسية سريعة وتصبح له الرغبة في التمرد

على سلطة الوالدين أو ابراز الذات ، كما اعتبرها البعض المرحلة التي يحدث خلالها السلوك الجانح.

يتضح لنا مما سبق أن أفراد العينة لديهم أطفال من مختلف الفئات العمرية متمدرسين وغير متمدرسين وهذا طبعا راجع لمواصفات وشروط خصائص العينة التي تعتمد عليها هذه الدراسة بحيث لا يتجاوز سن الأبناء 20 سنة .

وكانت أعلى نسبة من أفراد العينة اللاتي لديهن أطفال في الفئة العمرية [6 أشهر-05 سنوات]، تلتها الفئة العمرية [06-10] سنوات وهما الفئتان الحساستين التي غالبا ما تقع فيها أفراد العينة في صراع الأدوار بسبب متطلبات المنصب القيادي ورعاية الأطفال في مرحلة الطفولة ،وهذا مايدل على أننا بغرض دراسة تأثير إشباع رغبات الأبناء ورعايتهن من طرف أفراد العينة كدور من الأدوار الأسرية الهامة التقليدية و تأثرها بتعدد الأدوار.

الجدول رقم (04) يبين نمط سكن أفراد العينة الحالي

النسبة المئوية	التكرار	نمط السكن	
30%	15	مؤجر	شقة في عمارة
24%	12	ملكية خاصة	
54%	27	المجموع الجزئي	
12%	6	سكن وظيفي	
04%	2	طابق في منزل مشترك	
16%	8	سكن أرضي	
14%	7	فيلا	
100%	50	المجموع	

نلاحظ من الجدول(04): أن أغلب المبحوثات يُقمن بشقق في عمارات سكنية منها مؤجرة كأعلى نسبة قدرت بـ 30%، مقابل 24% لشقق مملوكة ملكية خاصة وهذا راجع إلى نتيجة إنتشار هذا النوع من المساكن والتي تكون غالبا في مناطق سكنية في مركز المدينة أو الأكثر قربا من مواقع العمل ، حيث صرحت بعض من أفراد العينة بأنهن يمتلكن سكنات خاصة لكنها بعيدة مما يدفعهم إلى إيجار شقق قريبة من مكان العمل لتريحهم وتتنقص عليهم أعباء كثيرة. ومنهم من لا يملك مسكن خاص و بالتالي فهم مضطرين للبحث عن سكنات للإيجار .

وإختيار المبحوثات للسكن في شقق صغيرة في عمارات يساعدهن في التحكم في الأعمال المنزلية من تنظيف وترتيب لصغره ولا يأخذ الكثير من الوقت والجهد، مع ذلك يبرز نمط سكني آخر وهو السكنات الأرضية التي تسكنها 16% من أفراد العينة والتي تعكس وضعا طبقيا معيناً والذي يبرز بوضوح 14% من المبحوثات يسكن في مساكن عصرية (فيلات) ، في حين نجد 12% من أفراد العينة يسكن بمساكن وظيفية استفدن منها في إطار السكنات الوظيفية التي تمنحها الدولة كامتياز للمسؤولين.

ومن الملاحظ هنا أن نوعية السكن الذي تقطنه أفراد العينة بالنسبة للسكن الوظيفي ، الإيجار بالنسبة للواتي لا يملكن سكن شخصي هو في الأخير ليس ملكاً لهم بنسبة 42% من أفراد العينة ومن جهة أخرى فإن توجه المبحوثات نحو الإيجار يعكس الرغبة والتوجه الذي أصبح سائداً لديهن ولدى أسرهن والمتمثل في السكن المستقل البعيد عن الأهل مثلما يحمل دلالة على أنها وسائل لا غنى عنها لتحقيق حد أدنى من الرفاهية و الإستقلال وهي من الخصائص والمميزات الاجتماعية التي تحدد المكانة الاجتماعية والموقع الاقتصادي للنساء ذوي الكفاءات والتي يشتغلن في أهم القطاعات الاستراتيجية ويتولين وظائف قيادية وعليا .

الجدول رقم (05) يمثل الأصل الاجتماعي لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	الأصل الاجتماعي
16%	08	ريفي
36%	18	شبه حضري
48%	24	حضري
100%	50	المجموع

يتبين من الجدول (05): أن أغلب أفراد من أصل إجتماعي حضري وهذا بنسبة 48% ،مقابل 36% من أفراد العينة من أصل شبه حضري ،مقابل 16% من أفراد العينة من أصل ريفي اللذين نزحوا من الأرياف والمناطق الداخلية نحو المناطق الوسطى للتعليم والعمل بها. وهكذا يبدو جلياً أن معظم أفراد العينة من أصل حضري و شبه حضري وهذا ما يعني أن مواصفات عينة البحث لا تبعد عما ذهبت إليه العديد من الدراسات التي ترى أن الأسر النواتية توجد أكثر في المدن وأنها نتاج للتمدن على مدى جيلين على الأقل بالإضافة الى ارتفاع المستوى التعليمي الذي أهّل المرأة لتبوّأها مناصب عليا حتى لو كانت من أصول ريفية.

الجدول رقم(06):يبين توزيع أفراد العينة حسب آخر شهادة متحصل عليها(أعلى مؤهل أكاديمي)

النسبة المئوية	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
30%	15	شهادة الليسانس
18%	09	شهادة تقني سامي + مهندس دولة
04%	02	شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة
22%	11	شهادة الماستر
08%	04	شهادة الماجستير
18%	09	شهادة الدكتوراه + شهادة الدراسات الطبية المتخصصة
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول(06): أن جميع أفراد العينة 100% ذوي مستويات جامعية في مختلف التخصصات ،وإذا قمنا بتوزيعهن حسب أعلى مؤهل أكاديمي متحصل عليه نجد :
 30 %متحصلات على شهادة الليسانس،مقابل 22%متحصلات على شهادة الماستر،مقابل 18 %متحصلات على شهادة تقني سامي و مهندس دولة، أما بالنسبة لأفراد العينة المتحصلات على مستوى تعليمي عالي: نجد 18 % متحصلات على شهادة الدكتوراه وشهادة الدراسات الطبية المتخصصة و 04 % منهن متحصلات على شهادة الماجستير ،مقابل 04 % متحصلات على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة.

و هذا ما يدل على المرأة الجزائرية حققت إنجازات عديدة في قطاع التعليم لا ينكرها أحد والتي كانت وراء كل النجاحات التي حققتها المرأة في الجزائر، كما يمكن إبراز مظاهر النهوض بالمكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية من خلال وضعها التعليمي،وتطور التشريعات و القوانين المرتبطة بها،حيث يعتبر التعليم كمجال للعلم والمعرفة من أهم العوامل التي أخرجت المرأة من نظام القيم التقليدي وفتح أمامها آفاقا جديدة غير التي كانت تعيشها مسبقا ، فالتعليم يعتبر أمرا أساسيا لتكوين المرأة و تقدمها. فمثلا إذا رجعنا إلى نسب النجاح المسجلة في البكالوريا لسنة 2018، نجد 65.29%بالنسبة للإناث مقابل 34.71 للذكور⁽¹⁾ من خلال هذه الأرقام يتبين تفوق الإناث ، حيث حققن نسب نجاح عالية مقارنة بالذكور في العشر سنوات الأخيرة وهذا ما اعتبر في نظرا المختصين مؤشرا قويا على تفوق الإناث دراسيا.

مما يؤكد أهمية الكفاءة العلمية بالنسبة للمرأة و التي مكنتها من إعتلاء مناصب قيادية و مناصب المسؤولية والتي كانت في السابق حكرا على الرجال. حيث يعتبر المستوى التعليمي للمرأة الدفعة القوية التي أهلتها للوصول إلى مواقع السلطة و القيادة رغم كل المعوقات الثقافية و الاجتماعية.

(1) نقلا عن مصادر من وزارة التربية الوطنية لسنة 2018.

الجدول رقم (07): الوظيفة الحالية لأفراد العينة حسب السلك .

السلك	الوظيفة الحالية	ك	%
التعليم	مديرة إبتدائية ، متوسطة، مديرة ثانوية	08	16
	إطار بمديرية التربية		
التعليم العالي	نائب مدير الجامعة (المكلف بالعلاقات الخارجية والتعاون والتشيط والتصال والتظاهرات العلمية)	12	24
	عميدة كلية		
	رئيسة قسم العلوم التجارية		
	أستاذة جامعية مديرة مخبر (باحثة في مخبر)		
	أمين عام كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية		
	متصرف إداري+رئيس مصلحة		
القضاء	عضو بالمجلس الدستوري	07	14
	رئيسة غرفة ، قاضية		
	مُحضرة قضائية		
	متصرفة إدارية بالمحكمة		
	محامية		
الصحة	مديرة مؤسسة عمومية للصحة الجوارية	07	14
	رئيس قسم النساء و التوليد		
	طبيبة متخصصة في (النساء و التوليد،طب الأطفال،أخصائية نفسانية)		
	رئيس بمصلحة الأمراض الصدرية و التنفسية		
	تقني سامي للصحة (شبه الطبي)		
المجال الإداري و الخدماتي	أمينة عامة لدائرة	04	8
	إطار بمقر الولاية		
	إطار في مديرية النشاط الاجتماعي		
المجال الإقتصادي	مديرة مؤسسة عمومية إقتصادية	10	24
	إطار سامي في مؤسسة إقتصادية		
	مهندسة متصرف إداري+رئيس مصلحة،مدير فرعي،مستشارة قانونية		
المقاولة	مسيرة لمدارس للغات، مسيرة شركة التجارة بالتجزئة للألبسة	02	04
المجموع			100

يتبين من الجدول(07): أن أفراد العينة من الزوجات ينتمين إلى مختلف الأسلاك المهنية ،كأعلى نسبة سجلت النسبتين المتكافئتين على التوالي فيما يخص قطاع التعليم العالي و البحث العلمي بنسبة 24% ، و 24% في المجال الإقتصادي (المؤسسات العمومية الإقتصادية)،مقابل 16 % لقطاع التربية و التعليم، و14%سلك القضاء حيث أثبتت المرأة حضورها القوي في هذين القطاعين ، مقابل 14 % لقطاع الصحة ، هذه القطاعات التي تمثل أولى ميول اهتمامات المرأة الجزائرية، مقابل 08% فيما يخص المجال الإداري و الخدماتي ،مقابل 4% للمجال المقاولاتي ، ومنه نستطيع القول أن النساء الإطارات أصبحن يقتحن كل ميادين العمل على اختلاف مناصبها ووظائفها ، منها من كانت في السابق ممنوعة على النساء وحقرا على الرجل فقط .

ومن خلال استجواب أفراد العينة صرحن بأن توجههن لمثل هذه الوظائف يعود إلى نوعية الإختصاص الجامعي ونوعية التكوين الذي تلقينه ،وهو راجع أيضا إلى تعزيز و تحقيق طموحهن في تولي هذه الوظائف .

كما أن اقتحام المرأة لمختلف الأسلاك المهنية و المواقع القيادية و تزايد حضورها، راجع إلى عدة عوامل منها ما حققته من نجاحات و تقدم في المجال العلمي و التعليمي و خوضها لمختلف التخصصات و نظرا لأهمية الظروف و المتغيرات التي أحاطت بالمرأة المعاصرة خاصة في المجتمعات الراهنة، ونظرا لأهمية المرأة و كونها ركيزة أساسية في إرساء قواعد و أسس صحيحة لبناء المجتمع السليم يقوم على المشاركة و المساواة ، فالمرأة اليوم تعد عنصرا هاما فاعلا في عملية التنمية في مختلف ميادين و قطاعات العمل .

وقد باتت مشاركة المرأة مشاركة كاملة و فعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع المستويات ،السلطة وصنع القرار في الحياة السياسية و الإقتصادية و العامة،من المطالب الدولية ،باعتبارها مقياسا تقاس به الدول من حيث ضرورة تحقيق المساواة المتبعة من طرف كل دولة في تجسيد ذلك في ظل حماية دولية لهذه التطبيقات،و هو ما عمل به المؤسس الدستوري الجزائري سنة 2008،و أصبح مشروع تمكين المرأة الجزائرية في مختلف القطاعات كأحد مشاريع محور التنمية البشرية لزيادة معدل فرص النساء في تولي المناصب القيادية و تعزيز مشاركتها في رسم السياسات و صنع القرار،عبر إتاحة الفرص لها و توفير مختلف السبل لتمكينها .

لذا نجد المرأة اليوم متواجدة و حاضرة في مختلف الوظائف الهامة الإدارية و غير إدارية في مؤسسات الدولة العمومية والإقتصادية و الخاصة.

الجدول رقم (08): يبين مستوى التعليمي لأزواج المبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي للزوج
06%	03	متوسط
34%	17	ثانوي
46%	23	جامعي
14%	07	دراسات عليا
100%	50	المجموع

نلاحظ من الجدول (08): أن أزواج المبحوثات ذوي المستوى التعليمي الجامعي يمثلون أكبر نسبة قدرت بـ 46%، مقابل 34% من الأزواج ذوي المستوى التعليمي الثانوي، مقابل 14% ذوي من الأزواج ذوي المستوى التعليمي مقابل 6% من أزواج أفراد العينة ذوي مستوى تعليمي متوسط.

وما يمكن استنتاجه هو أن أغلب أزواج مفردات العينة من ذوي المستوى التعليمي الجامعي الأمر الذي يؤكد تمركز كبير لذوي الكفاءة العلمية من الأزواج. تليها في المرتبة الثانية للأزواج ذوي المستوى التعليمي الثانوي بنسبة لا بأس بها، تلتها في المرتبة الثالثة للأزواج ذوي المستويات العليا أنجزوا دراسات عليا في مختلف التخصصات وهو مؤشر إيجابي ، فالنساء أصبحن اليوم يتطلعن للاختيار الفردي القائم على أساس التفاهم والتجانس الاجتماعي و الإقتصادي والثقافي ، كما يفضلن الزواج من هم في مستواهم التعليمي أو أكثر إذا توفرت الظروف لذلك .

لكن هذا لا ينفي إرتباط أفراد العينة بأزواج أقل منهم في المستوى التعليمي كما بينت نتائج الجدول من أزواج ذوي مستوى تعليمي ثانوي ومتوسط ، وحسب تصريح المبحوثات أرجعنا ذلك إلى الإقتناع بشخصية وأخلاق الزوج ووضعيته الإقتصادية والاجتماعية بالإضافة أحيانا الى ارتفاع سن الزوجة الذي يجبرها على قبول الزواج من هم أقل منها مستوى تعليمي واجتماعي لتكوين أسرة.

الجدول رقم (09): يمثل مهنة أزواج أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	مهنة الزوج
14%	07	إطار عالي
28%	14	إطار متوسط
24%	12	موظف إداري
10%	05	رجل أمن
18%	09	عامل حر
06%	03	متقاعد
100%	50	المجموع

تعكس نتائج الجدول (09): أن المهن أو الوظائف التي يمارسها أزواج أفراد العينة متنوعة ومختلفة إلا أن أكبر نسبة قدرت بـ 28% للأزواج من الإطارات المتوسطة كرئيس مصلحة ، متصرف إداري، تقني في الصحة أو أمين عام ووظائف إشرافية ، مقابل 24% من الأزواج موظفين إداريين داخل مؤسسات عامة وخاصة ، مقابل 18% من أزواج المبحوثات الذين يمارسون الأعمال الحرة كالتجارة والمقاولات، مقابل 14% إطار عالي من ذوي الكفاءات العلمية العالية مهندس، أستاذ جامعي، وطبيب جراح، ومدير مؤسسة استشفائية وغيرها. مقابل 10% من الأزواج في سلك الأمن كالدرك والشرطة وضابط عسكري، مقابل 03% من الأزواج الذين أحيلوا على التقاعد وهم إطارات سابقين في الدولة .

تعكس هذه النسب على أن أزواج أفراد العينة ينتمون إلى مختلف الفئات أو الاسلاك المهنية في الدولة من عامل حر، موظف بسيط، رجل أمن، إطارات متوسطة، كما تجدر الإشارة هنا إلى أن تولي المرأة للمناصب القيادية أو الإشرافية لا يقابله بالضرورة توافق لوظيفة الزوج، وما لمسناه من خلال هذه النسب التي توضح ربما تبدل عقلية الرجل الجزائري الذي أصبح يتقبل ولا يتخوف من تفوق زوجته سواء من الناحية الثقافية أو الوظيفية بحيث لا يرى في ذلك تهديد لمكانته وسلطته في الأمر كما كان في السابق ، بل أصبح يشجع زوجته ويقف إلى جانبها ويساندها في إعتلاء هذه المناصب كما أن ذلك يرجع بالدرجة الأولى إلى شخصية وظروف كل زوج ، وتقبل المرأة لزوج أقل منها مركزا لايشكل عائقا في تحقيق طموحها لإعتلاء المناصب العليا رغم العديد من الصعوبات التي تتلقاها وتتكيف معها .

تقييم و تحليل خصائص العينة :

بالنظر إلى النتائج السابقة استطعنا أن نصل إلى جملة من النتائج الهامة التي تؤكد الخصائص النوعية للنساء المتزوجات والمتواجدين في مراكز القرار والمتبؤئين لمناصب قيادية و إشرافية داخل أهم مؤسسات الدولة الجزائرية والتي تمثلت في الخصائص التالية :

- 50% من مفردات العينة تتراوح أعمارهم بين [40-49] سنة ،24% تتراوح أعمارهم بين [30-39] أي أن غالبيةهن ناضجات اجتماعيا وثقافيا ومهنيا الشيء الذي يساعدهن على الإرتقاء في السلم الوظيفي وتولي الوظائف السامية والقيادية من خلال كفاءتهن وخبرتهن في العمل.
- 64% من مفردات العينة لديهن أقل من 4 أطفال و 17% لديهن أقل من طفلين، مما يدل أن المرأة التي تشتغل هذه الوظائف تتبع سياسة تنظيم النسل وتباعد الولادات إضافة إلى عامل تأخر سن الزواج عند بعضهن وبالتالي نجد أن المستوى التعليمي والثقافي للزوجة له دور كبير في زيادة وعيها وتنظيم أسرتها ، وتماشيا مع الإلتزامات المهنية مما يؤدي إلى تراجع خصوبتها.
- 38% من مفردات العينة يبلغ سن أطفالهن من [6 - 10] سنوات ،مقابل 32% [6 أشهر-5 سنوات] ،مقابل 18% يتراوح سنهم من [11 - 15] سنة وهذا ما يدل على أن أفراد العينة لديهن أطفال من مختلف الفئات العمرية الحساسة كالطفولة المبكرة ،والمراهقة والتي تعتبر هامة في حياة الفرد وتتطلب العناية والرعاية والرقابة من طرف الأمهات من مختلف الجوانب ،وكل هذه الإلتزامات الأسرية قد تضع الزوجة تتلقى صعوبات في تحقيق للتوازن بينها وبين الإلتزامات المنصب القيادي.
- 54% من مفردات العينة يسكن شققا داخل عمارات، مقابل 16% لديهم مسكن أرضي مقابل 14% يسكنون فيلات عصرية ،مقابل 12% يملكن سكن وظيفي، وهذا ما يفسر إختلاف ظروف عمل أفراد العينة ويفسر أيضا توجه ورغبة الأزواج الذي أصبح سائد لديهم والمتمثل في السكن المستقل والبعد عن الأهل.
- 48% من مفردات العينة ذوي أصول اجتماعية حضرية مقابل 36% ذوي أصول شبه حضرية .
- 100% من مفردات العينة مستواهم التعليمي جامعي وعالي من إطارات وكفاءات داخل قطاعات مختلفة فرضن نجاحهن الاجتماعي وتفوقن من خلال المهارات العلمية والمهنية التي ميزتها وساعدتهن على فرض كفاءتهن العلمية والمهنية والتدرج في الوظائف لبلوغ مناصب هامة في مختلف المؤسسات والأسلاك كسلك القضاء الصحة والتعليم العالي وغيرها.
- 60% من أزواج مفردات العينة مستواهم التعليمي جامعي وعالي ،مقابل 34% ثانوي الأمر الذي يؤكد تمركز كبير لذوي الكفاءات العلمية للأزواج.
- 42% من أزواج أفراد العينة من ذوي إطارات عالية ومتوسطة، مقابل 24% موظفون إداريون و 18% يشغلون الأعمال الحرة ينتمون إلى مختلف الأسلاك المهنة والحررة.

2.7: بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة : بتأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية على مكانتها و أدوارها داخل الأسرة.

• **التذكير بالفرضية الأولى:** يؤدي تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية إلى تغيير في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة

سعى منا لمعرفة أثر تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية على أدوارها ووضعيتها ومكانتها داخل الأسرة، لجأنا الى جملة من الأبعاد والبيانات والتي سنقوم بعرضها بغية التعرف على الشروط والظروف والوعي بالوجود الاجتماعي للمرأة الجزائرية المتقفة في توليها لهذه المناصب النوعية وما مدى تأثيرها على مكانتها وأدوارها الاجتماعية و التربوية داخل أسرتها كإضافة نوعية في تحليل مضامين هذه الإشكالية، لذا ركزنا على جملة من البيانات الهامة التي ستكشف لنا ذلك بعد عرضها في الجداول التالية:

الجدول رقم (10): الأسباب والعوامل التي دفعت أفراد العينة لتولي الوظائف الإشرافية والقيادية

الأسباب	ك	%
عوامل اقتصادية (رفع مستوى المعيشة)	20	40
عوامل نفسية (تحقيق الذات والشعور بالمكانة الاجتماعية)	14	28
عوامل اجتماعية (ارتقاء المؤهل العلمي، الترقية في السلم الوظيفي)	16	32
المجموع	50	100

يتضح من الجدول (10): أن 40% من أفراد العينة أكدوا على أن العوامل الاقتصادية كانت السبب الحقيقي لتسلمهم المناصب القيادية، مقابل 32% من يعتبرون أن العوامل الاجتماعية - كارتقاء المؤهل العلمي أو الترقية في السلم الوظيفي - أهلتهم لتقلد هذه المناصب بصفة مباشرة أو غير مباشرة، مقابل 28% يرجعون ذلك إلى العوامل النفسية - كتحقيق الذات والشعور بالمكانة الاجتماعية - الذي زاد من طموحهم في محاولة اقتحام هذه المناصب التي كانت في السابق حكرا على الرجل، وهو ما يؤكد على تغيير القيم السلبية لدى المرأة.

وعليه يمكن القول أن أسباب تولي أفراد العينة للمناصب القيادية والإشرافية راجع إلى جملة من العوامل أهمها العامل الإقتصادي والمتمثل في رغبة الزوجة في رفع وتطوير وتحسين الوضع المعيشي لها ولأسرتها، مما يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة عامة ومساعدة الزوج، الأمر الذي يسهل الحياة، ويوفر للأبناء مزيد من الخدمات ويحقق رفاهية أفضل، كما يمنحها الاستقلالية المادية التي تمنحها الكثير من الإمتيازات.

وهذا ما أكدت عليه " زبيدة بن عويشة" « أن عمل الزوجة الأم يُعد وسيلة هامة لترقيتها لما يكسبها من إستقلالية ذاتية، وقوة الشخصية وحرية الإختيار والترف مما يجعلها تعيد النظر في أسس علاقتها الاجتماعية بالجنس الآخر إذ تعمل على تحقيق المساواة والديمقراطية والإحترام المتبادل لأفراد الأسرة على أساس أن الأسرة التي تنتمي إليها عبارة عن منظومة اجتماعية تشكلت قاعدتها من شريكين يعملان على تحقيق إشباعات نفسية اجتماعية واقتصادية مشتركة ويسعيان لنفس الأهداف»⁽¹⁾.

و يتناسب أيضا مع أهداف دراسة " كاميليا عبد الفتاح" حيث كان الهدف هو معرفة دوافع اشتغال المرأة ونتائج بطرح التساؤل التالي: ما الذي يدفع المرأة إلى أن تعمل خارج المنزل وتقبل مسؤوليات متعددة ، و جاءت نتائج الدراسة التي أكدت « أن دوافع اشتغال المرأة أن العمل يحقق للمرأة إشباعات نفسية واجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة، كما يحقق لها الأمن الإقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير فيهن المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي خفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل فضلا عما تستشعره كنتيجة للإستقلال الإقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة»⁽²⁾.

و لنستدل أكثر سنقوم بعرض بعض نماذج من إجابات أفراد العينة التي تمت من خلال المقابلة :

✓ «أنا وزوجي لا نملك سكنا ونحن نعيش على الإيجار لمدة 12 سنة، أتقلت كاهلنا ولدفع مستحقات السكن الترقوي الذي ننتظره كان علي مساعدة زوجي وهذا ما دفعني الى شغل منصب رئيسة مصلحة في الإدارة الوسطى لهذا مسؤولياتي محددة وعملي يتوقف على تفويض السلطة في الإدارة العليا»⁽¹³⁾.

«تعثرت في الترقية بسبب عطل الأمومة ورعاية أطفالي الصغار لكنني تجاوزت هذه المرحلة وأنا أملك خبرة سنوات عمل وقدرة كفاءة مكتنني من اعتلاء منصب مديرة لشركة عمومية إقتصادية، كما أنني تلقيت تكويننا سابقا عن هذا المنصب، ورغم ثقل هذا المنصب له امتيازات مادية لا بأس بها كالسيارة، ومنح مالية خاصة، والسفر إلى الخارج وغيرها»⁽⁴⁾.

(1) زبيدة بن عويشة، أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية"، مرجع سبق ذكره.

(2) كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، مرجع سبق ذكره ،ص:301.

(3) تمت المقابلة 2017/02/06 رئيسة مصلحة ، أم لأربع أطفال .

(4) تمت المقابلة 2017/02 /06 ،مديرة تعاونية (مؤسسة عمومية اقتصادية)أم لطفلين.

وهذا ما يثبت أن « لعمل المرأة عدة آثار على نفسها فمن الآثار الإيجابية شعورها بالإستقلالية بمختلف أبعادها خاصة الإستقلالية المادية وأيضا تحقيق الذات وترقية الإجتماعية كما يعتبر العمل مصدر الأمان للمرأة»⁽¹⁾.

أما العامل الثاني والذي لا يقل أهمية عن العامل الإقتصادي، وهو ارتفاع المؤهل العلمي للمبحوثات خاصة بعد التخرج من الجامعة والذي زاد من فرص التوظيف في مناصب عليا، مباشرة وغير مباشرة وزاد في ترقياتهن في السلم الوظيفي وتماشيا مع متطلبات العصر الحديث بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة .

✓ « هذا طموحي منذ كنت طالبة في الجامعة وأنا الآن متحصلة على شهادة الدكتوراه، وخبرة في القانون الدستوري وتقلدت عدة مناصب قيادية سابقا والشيء الذي أود أن أقوله هو أن " CV "السيرة الذاتية التي تمتلكها المرأة ووعيتها و طموحها يجعل المناصب العليا هي التي تأتي لتبحث عنها وليس العكس»⁽²⁾.

✓ «المؤهل العلمي وطموح المرأة هو مفتاح تمكين المرأة في شيء والمناصب المجالات في الوقت الراهن»⁽³⁾.

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "بييمون كلثوم" و التي أكدت «أن المرأة تصل إلى السلطة بعد أن تثبت مسارا علميا ومهنيا ونضاليا نوعيا»⁽⁴⁾.

أما السبب الثالث هو العوامل النفسية كالرغبة في الخروج للعمل وتبوؤ مناصب عليا لتحقيق ذاتها وتحقيق سعادتها من خلال العمل وتحقيق الطموح والشعور بالمكانة والقيمة الاجتماعية ، وهذا ما أشار إليه " أنعام عبد اللطيف، موفق حديد" « تعتبر الدوافع إحدى أهم محاور السلوك تستثمر الخبرة الوظيفية في مجال العمل ورغبتها و حرصها على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع تعتبر من أهم الدوافع التي تدفعها لتبوء الموقع القيادي»⁽⁵⁾.

(1) رؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية- دراسة ميدانية" ، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، إشراف الأستاذ: صلاح الدين تغليت، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، 2017/2016، ص:176.

(2) تمت المقابلة 2017/02/12 عضو في المجلس الدستوري ، أم لثلاثة أطفال .

(3) تمت المقابلة 2017،/04/15، رئيسة قسم العلوم التجارية. أم أم لثلاثة أطفال.

(4) بييمون كلثوم، النخبة النسوية و السلطة في الجزائر- دراسة ميدانية لعينة من النخبة الجزائرية المتمركزة في مواقع السلطة وأهم القطاعات بولاية الجزائر، مرجع سبق ذكره ، ص:410.

(5) أنعام عبد اللطيف، موفق حديد محمد ،مشكلات تبوؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية) ، مرجع سبق ذكره ، ص:57.

✓ «عمل المرأة وسيلة لبناء الشخصية القوية والقدرة على التعامل مع الناس بجميع فئاتهم ومستوياتهم، فالمرأة أصبحت تحتل مناصب مهمة مثل الرجل تماما لتحقيق طموحها والحصول على قيمة اجتماعية رائعة ومرموقة، لتحقيق ذاتها مما يجعلها أكثر ثباتا وقوة فلا أستطيع الاستغناء عنه حتى ولو توفر لي المال» (1).

مما سبق نستنتج أن تقدم المرأة في عملها و تسلمها لمناصب المسؤولية راجع إلى جملة من العوامل و الحوافز أهمها العامل الإقتصادي الذي عادة ما يساهم في تحسين المستوى المالي والوضع الاجتماعي لها ولعائلتها و يكسبها نوعا من الرفاهية و الإرتقاء الإجتماعي ، والعاملين الاجتماعي و النفسي اللذان يحققان لها منفعة قد تتجاوز المنفعة المادية إلى المنفعة الذاتية أو النفسية وتحقيق وجودها وتعزيز لمكانتها، من خلال العمل لتثبيت لأسرتها ولزوجها وأقربائها وللآخرين أنها قادرة على تولي مناصب قيادية الوسطى والعليا في شتى مناحي الحياة فنجدها مديرة، قاضية، ورئيسة جامعة، ووزيرة، ومحافضة شرطة وغيرها من الوظائف الهامة والسامية في مؤسسات الدولة، وأيضا لتثبت أنها ليست أقل كفاءة من الرجل وتشعر بالحرية والاستقلال، و تحقيق لطموحها.

جدول رقم (11): يبين مدة تسلم أفراد العينة للمنصب القيادي حسب الأقدمية في المؤسسة

المجموع	الأقدمية في المؤسسة (عدد سنوات العمل)								مدة تسلم المنصب القيادي	
	20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنوات		5-1 سنوات			
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
50	25	33.33	7	61.11	11	50	4	100	3	[5-1] سنوات
30	15	28.57	6	27.77	5	50	4	00	00	[10-6] سنوات
10	5	14.28	3	11.11	2	0	0	00	00	[15-11] سنة
6	3	14.28	3	00	0	0	0	00	00	[20-16] سنة
4	2	9.52	2	00	0	0	0	00	00	20 سنة فما فوق
100	50	100	21	100	18	100	8	100	3	المجموع

(1) تمت المقابلة 2017/03/19، عميدة كلية، أم لطفلان.

يتضح من الجدول(11): أن أعلى نسبة من أفراد العينة تراوحت المدة التي تسلموا فيها المنصب الإداري القيادي ما بين [1-5] سنوات بنسبة 61% ضمن فئة المبحوثات ذات أقدمية ما بين [11-15] سنة من الأقدمية في المؤسسة.

تليها نسبة 50% بالنسبة لفئة المبحوثات التي تراوحت مدة اعتلاءهن المنصب القيادي مدة [6-10] سنوات ضمن فئة المبحوثات التي تتراوح أقدمية عملهن في المؤسسة من [16-20] سنة، مقابل النسبتين المتكافئتين على التوالي 28.57% و 27.77% ضمن فئة المبحوثات الذين لديهم الأقدمية في المؤسسة ما بين [16-20] سنة و [11-15] سنة على التوالي، مقابل 14.28% من المبحوثات بلغت مدة تسليمهم المنصب القيادي ما بين [11-15] سنة من فئة المبحوثات ذات أقدميته تراوحت ما بين [16-20] سنة و [11-15] سنة في العمل القيادي.

أما بالنسبة للمدة التي تراوح ما بين 16 الى 20 سنة فما فوق في تقلد المنصب القيادي للمبحوثات كأقل نسبة 14.28% وضمن فئة المبحوثات ذات الأقدمية في المؤسسة ما بين [16-20] سنة.

[مما سبق نلاحظ أن أعلى مدة قضتها أفراد العينة في تقلد المنصب القيادي تمركزت ما بين [1-5] سنوات، و[6-10] سنوات بالنسبة للمبحوثات التي تراوحت أقدميتهن في المؤسسة ما بين [11-15] سنة وكذا [16-20] سنة على التوالي وتتناقص عند الفئة من [6-10] سنوات الأقدمية في المؤسسة .

تبدو أهمية وجود الخبرة المهنية بفعل الأقدمية فتسلم المنصب القيادي يتطلب أصحاب ذو خبرة في التسيير والقيام بالأعمال، فالشخص قليل الخبرة والتجربة والمعرفة لا يؤدي عمله كما يؤديه المتمرس والذي مرّ في تجارب سابقة كثيرة في غالب الأحيان، فالخبرة هي القوة التي تُضفي على القائد نتيجة خبرته وقدرته وتمكنه من فهم الأمور وخفاياها أكثر من أعضاء الجماعة أو التابعين وتمكنه من التكيف مع المواقف التي تنشأ عن بيئة العمل.

كما تعتمد أغلب الإدارات الجزائرية على مبدأ الترقية بالأقدمية والكفاءة معا في المناصب القيادية، وتختلف كل منظمة عن الأخرى في سياساتها وفي العلاقات التي تحكمها لذلك فالخبرة المطلوبة هنا هي عدد السنوات التي يقضيها صاحب المنصب القيادي مع هذه المجموعة (الأقدمية في المؤسسة) حيث تبين وخبرته في العمل القيادي في حد ذاته هما عاملان مهمان يتمكن من خلالهما من فهم وبناء جماعات عمل يسودها جو من التفاعل والعلاقات الاجتماعية التي تساعد في التواصل والتفاهم وتقلص الصعوبات

أما بالنسبة للأفراد العينة الذين تسلمن وظائف إدارية قيادية ولا يمتلكن الخبرة والأقدمية الكافية في العمل في المؤسسة يرجع إلى السياسات الجديدة التي برزت في السنوات الأخيرة من تمكن المرأة في المناصب القيادية كنتاج للحراك الاجتماعي والسياسي هذا الأخير الذي كان له دور بارز

ومهم في تقدمها للمناصب العليا، وراجع أيضا الى السياسات التشغيل المباشر لذوي الشهادات العليا في مسابقات التوظيف على أساس الشهادة داخل المؤسسات، أين يتم تسلم المنصب القيادي مباشرة بعد التوظيف.

حيث أشار "فولجة غيات" إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للنساء القياديات، ورغبتهم في إثبات كفاءتهن أدى إلى فرضهن لأنفسهن في مواقع العمل⁽¹⁾.

كما نستنتج من معطيات هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة أمضوا مدة من بسطة الى متوسطة في تسلم المنصب القيادي و غالبيتهن من حملة الشهادات التعليمية العليا و التخصصية و تتوافر لديهن الخبرة و القدرة على تحمل أعباء المنصب الوظيفي .

الجدول رقم (12) : اتجاهات محيط المؤسسة (مرؤوسين، رؤساء) نحو تسلم أفراد العينة المهام

والمسؤوليات القيادية

نوعية الاتجاه	ك	%
اتجاه ايجابي	27	54%
اتجاه سلبي	17	34%
لا أدري	06	12%
المجموع	50	100%

يشير الجدول (12): أن 54% من أفراد العينة أكدّ على وجود اتجاه إيجابي من طرف محيط المؤسسة من (مرؤوسين ورؤساء) نحو تسلمهن المهام والمسؤوليات القيادية ، مقابل 34% من أفراد العينة يعتقدن أن نوعية اتجاه محيط المؤسسة نحو توليهم الوظائف الإدارية القيادية هو اتجاه سلبي، مقابل 12% من أفراد العينة أشرن إلى عدم قدرتهن على تحديد توجهات محيط المؤسسة نحوهن لعدم وضوح أبعاد المعاملة.

من خلال أغلب أجوبة أفراد العينة نحو نوعية اتجاه محيط المؤسسة من (مرؤوسين ورؤساء) كانت معظمها اتجاهات إيجابية اتجاه تسلم المرأة المنصب الإداري القيادي في المؤسسة، بغض النظر عن جنسهم و سنهم و مستواهم التعليمي.

(1) فولجة غيات محمد نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن " مرجع سبق ذكره، ص: 03.

لنستدل أكثر بعرض من نموذج أجوبة مفردات العينة :

✓ «أعتقد أن لوجود الإتجاه الايجابي لمحيط المؤسسة راجع الى تزايد عدد العاملات في محيط العمل وهو العامل الأول، ومع تزايد طموح المرأة وارتفاع مؤهلها وكفاءتها أصبحت تطلعاتها أوسع في تسلّم المناصب القيادية في مختلف الوظائف مما أدى هذا الأمر استعدادهم نفسيا من لتقبل المرأة والإعتراف بإمكانياتها وقدرتها على المشاركة في المناصب القيادية»⁽¹⁾.

مما يدل أن الحاجز النفسي الذي وضعه المجتمع، وحدد بدوره الصورة النمطية التقليدية لأنثى ومركزها في قوى العمل ومشاركتها في التنمية قد بدأ في الزوال، مما يشكل قوة دعم معنوية تساعد المرأة على تخطي عقبات كثيرة وكبيرة من جهة، وتشجعها على المُضي قدما من جهة أخرى.

وتتسجم هذه النتائج إلى ما أشارت إليه "صفية جدوالي" «على عكس ما توقعه الكثيرون قد وصلت الدراسة الى نتائج ايجابية فيما يتعلق بإتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، حيث تأكد أن الفرد الجزائري يؤدي فكرة تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم والعمل وكذا السماح للمرأة بالعمل في المناصب القيادية، بالإضافة الى دعمه المباشر لعملها واعترافه بكفاءتها وقدرتها القيادية التي مكنت من ترسيخ دورها في التنمية»⁽²⁾.

وتتسجم كذلك مع نتائج دراسة "نزيه أحمد الجندي"¹والذي أشار إلى وجود اتجاه ايجابي لدى العينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المؤسسات العمل المختلفة⁽³⁾.

أما بالنسبة للإتجاه السلبي لمحيط المؤسسة نحو تولي المرأة المناصب الإدارية القيادية قد يعود السبب في نظر المبحوثات إلى أن المجتمع مازال ينظر إلى المرأة في مجال العمل نظرة لا تتساوى مع نظرتة إلى الرجل، كما يعامل المرأة بإعتبارها عنصرا مكملا وليس عنصرا أساسيا أو فاعلا، فلتقافة المجتمع دور في تحديد الأدوار الاجتماعية والمهنية.

وللإستدلال تقف عند إجابة هذه المبحوثة « في يوم تنصبي لتسلّم منصب مديرة مؤسسة عمومية اقتصادية كبيرة لاحظت ردة فعل قوية من الجميع (محيط المؤسسة) كأنهم في حالة استغراب أو ذهول حتى من بنات جنسي، فتقبل أو رفض فكرة قيادة المرأة أعتقد ان لها علاقة بالجانب النفسي في المقام الأول، والدليل على ذلك ردود أقوالهم وأفعالهم كقولهم " نحن الآن في حكم امرأة" و "جاتني ثقيلة أني أعمل تحت إمرة امرأة" بمعنى عدم الرضا عن العمل تحت مسؤولية إمراة، هذا الموقف على فكرة صادر من عنصر الرجال أكثر من

(1) تمت المقابلة 2017/04/02 ،رئيسة غرفة بالمحكمة، أم لطفلان.

(2) صفية جدوالي، إتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية التعليمية، مرجع سبق ذكره،

ص:131.

(3) نزيه أحمد الجندي، إتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية، مرجع

سبق ذكره ، ص179:.

النساء فهم ينظرون إلى المسؤول من خلال جنسه، وليس عبر تمكنه وقدرته على التسيير ولكنه موقف صادر عن البعض وليس عن العاملين بشكل عام، لكن ما لاحظته بعد مرور الوقت نوع من التقبل أو الرضا أو الإستسلام لأمر الواقع»⁽¹⁾.

وحسب نتائج الدراسة التي قام بها "أرزقي عبد النور" حول اتجاهات العمل السلبية نحو المرأة المسؤولة عنهم توصل إلى: " أن العمال يعتقدون أن المرأة المسؤولة غير قادرة على إتخاذ القرارات، وتتقصها القوة والسلطة، وهي غير قادرة على التفاعل الاجتماعي وقليلة الإتصال والتواصل، كما تبين العكس عند البعض الآخر من العاملات من النساء التي يبدين الإتجاه الإيجابي وأكثر تأييدا لقيادة المرأة لهن لما في ذلك من تأثير على علاقات العمل والدفاع عن حقوق المرأة، وهذا الموقف السلبي يرجع في نظر العديد من الباحثين، إلى عدم الثقة في قدرات المرأة ومهاراتها أو النظر المتدنية لها أحيانا داخل الأسرة وأفراد المجتمع"⁽²⁾.

أما بالنسبة لأفراد العينة من لم يتعرفن على نوعية الإتجاه الحقيقي نحوهن كان ايجابيا أم سلبيا لتسلمهن المنصب القيادي، فصرحت نفس الباحثة السابقة « بأن بعض من محيط المؤسسة يتسمون بالنفاق الاجتماعي، فسلوكهم الإيجابي الظاهر لا يُعبر عن حقيقة موقفهم»⁽³⁾.

يُعتبر اتجاه محيط المؤسسة من عاملين وعاملات نحو عمل المرأة في المناصب الإدارية القيادية من بين العوامل المهمة التي تؤثر على عمل المرأة، وازدياد اسهامها في جهود التنمية وإخلاصها لعملها وبذل الجهد الكافي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وهذا من أسباب عرضنا لهذا الجدول الذي يوضح ذلك «فالإتجاهات تعمل كدوافع ومحركات وموجهات السلوك، وهذه الوظيفة للإتجاهات تؤثر بالضرورة في تحديد درجة الإتجاه ونوعية (سلبية أو ايجابية) نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية»⁽⁴⁾.

وبما أن نظرة محيط العمل تجاه تقبل تولي المرأة في الوظائف القيادية تمركزت ضمن الإتجاه الايجابي حسب رأي أفراد العينة بأعلى نسبة، نستطيع أن نقول أن هناك تغير في اتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو دور ومكانة المرأة مقارنة بالسنوات الماضية وهذا ما ظهر من نتائج الدراسات السابقة، وكذا عند الرجوع الى تطور ودور ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري، كما تبين في دراستنا النظرية.

(1) تمت المقابلة يوم 2017/02/06، مديرة شركة عمومية اقتصادية، أم لطفلين.

(2) أرزقي عبد النور، اتجاهات العمال نحو المرأة المسؤولة عليهم، مرجع سبق ذكره، ص:32.

(3) نفس الباحثة السابقة.

(4) نزيه أحمد الجندي، مرجع سبق ذكره، ص: 200.

الجدول رقم (13) : الأسلوب الذي تتبعه أفراد العينة عند اتخاذ القرارات داخل المؤسسة حسب الترتيب

الأسلوب	ك	%
التشارك في تحديد المشكلة وتحديد البديل	27	54%
إتباع اللوائح والتعليمات	21	42%
الإستقلالية في إتخاذ القرارات	02	4%
المجموع	50	100%

تظهر نتائج الجدول(13): أن 54% من أفراد العينة يعتمدون في بناء القرارات داخل المؤسسة على أسلوب التشارك في تحديد المشكلة وتحديد البديل، مقابل 42% من يتبعون أسلوب إتباع اللوائح والتعليمات في اتخاذ القرارات وتطبيقها حرفياً، مقابل 4% يفضلون إتباع أسلوب الاستقلالية في اتخاذ القرارات مما قد يعرضهم للمخاطرة، وهذا راجع إلى طبيعة نوعية المؤسسة التي يعملون بها كالمؤسسات الخاصة وحسب هرم السلطة الذي يتمتعون به.

من خلال هذه النتائج تتأكد لنا الحقائق التي سبق حصرها في الإطار النظري من حيث خصائص القيادة النسائية أو قيادة المرأة السلطوية والتي ترتبط بالمرأة أهمها الإلهام والتشاركية في إتخاذ القرارات، والتي تمكنها من أداء المهام القيادية بشكل أفضل من الرجال، لأنها تولي أهمية كبيرة للعلاقات الاجتماعية بحكم طبيعتها في أدائها للأدوار بطريقة خاصة، لكن هذا لا يعني أن نظرة وطريقة معالجة المشكلة أو الظرف الذي يحتاج إلى قرار هي نفسها، حيث نجد في المرتبة الثانية أن أفراد العينة من يتبعون اللوائح والتعليمات في إتخاذ أي قرار للمحافظة على منصبهم وتجنب الوقوع في الأخطاء والمشاكل، فحسب تصريح المبحوثات فإنهن يتلقين أحياناً صعوبة في إتخاذ قرارات طارئة ومستعجلة لا تحتويها اللوائح والقوانين.

حيث يتفق علماء الإدارة على أن بناء القرار يجب أن يمر بمراحل (تحديد المشكلة، جمع البيانات، تقييم البدائل، اختبار البديل، والعملية التنفيذ) ، لهذا فإن بناء القرارات في أي منظمة يتطلب وجود قائد لديه معرفة علمية حول مراحل إتخاذ القرار والإهتمام بكل مرحلة، واتخاذ القرار يكون في ضوء نظرة شاملة للموقف ومحيطه وبذلك فإن جهل القائد للطريقة العلمية لبناء القرار تعتبر عائق في ممارسته لوظيفته اتخاذ القرار، وهذا ما نعتبره عائقاً مهماً يواجه أغلب النساء في مواقع العمل القيادي.

و ما يمكن استنتاجه هو أن أغلب أفراد العينة يعتمدون في بناء القرارات داخل المؤسسة على أسلوب التشارك في تحديد المشكلة وتحديد البديل.

الجدول رقم (14): المشاركة الفعلية لأفراد العينة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة

المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة	ك	%
نعم	41	82
أحيانا	8	16
لا	1	2
المجموع	50	50

نلاحظ من الجدول (14): أن 82% من أفراد العينة يشاركون فعليا في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة بحكم مركزهم القيادي، مقابل 16% منهم يشاركون في إتخاذ قرارات معينة أحيانا، مقابل 2% فقط لا يشاركون مطلقا في اتخاذ القرارات داخل مؤسسات عملهم .وعليه يمكن القول أن أغلب المبحوثات و بنسبة مرتفعة يقمن بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات مما يوضح تمكين المرأة في المناصب القيادية من طرف منظمات العمل بمعنى منح المرأة قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات التي تعمل بها وحل مشكلاتها والتفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية والرقابة.

حيث يعتبر اتخاذ القرارات داخل المؤسسة من المهام الصعبة التي يعترضها المنصب القيادي وتبرر المبحوثات أن الصعوبة تأتي من ضغوط الوقت وأحيانا تعقد المشكلة أو في عدم توفر معلومات حول المشكل، وأحيانا يرجع الى قلة الخبرة في المؤسسة أو المنصب بحد ذاته. نستنتج مما سبق أن المرأة قادرة على المشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات الإدارية القيادية داخل مؤسسات وبيئات العمل التي تعمل بها على قدم المساواة مع الرجل في الأداء والكفاءة.

الجدول رقم (15): مدى تقبل أفراد العينة لتدخل الرؤساء في بعض القرارات المتخذة (مع التبرير)

الموقف	التبرير	ك	%	المجموع	%
نعم	إذا كان له علاقة بدعم القرارات	2	4	11	22%
	التقبل لمصلحة العمل	4	8		
	إذا كان ذلك من صلاحيات المسؤول	5	10		
لا	الإقتناع بالقرار المتخذ والعمل المنجز	11	22	18	36%
	إذا كان الأمر غير قانوني	3	6		
	الأمر ينقص من صلاحياتي	4	8		
إلى حتى ما	مناقشة الأمر ومحاولة إقناع الرؤساء	16	32	21	42%
	الأخذ بالآراء الايجابية وتدارك النقائص	5	10		
المجموع					
		50	100	50	100%

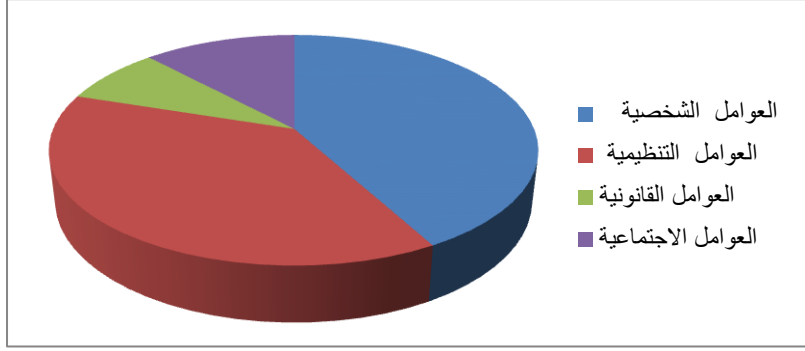
نلاحظ من الجدول(15): أن 42 % من أفراد العينة يتقبلن لحدّ ما تدخل رؤسائهم في القرارات التي يتخذونها داخل المؤسسة بهدف تدعيم العمل التشاركي لصالح المؤسسة، بحيث اتجهت أعلى نسبة لأفراد العينة اللاتي أكدن أنهن لتجاوز الموقف يلجأن إلى مناقشة الأمر مع الرؤساء نظرا لصعوبة الأمر في إطار النظرة التشاركية التي تسعى إلى تدعيمها لتجد نفسها في بعض الأحيان في موقف الأضعف نسبيا خاصة أن تلك المواقف تتطلب المواجهة الجرأة وامتلاك المهارة والخبرة، بالإضافة إلى استراتيجيات الإقناع بعيدا عن العواطف إذ أكدت الدراسات الاجتماعية.

وقد سبق الإشارة إلى أن المرأة عندما تقوم بالدور السلطوي تفضل توزيع السلطة والعمل في ضوء جو تشاركي يقترّب من الجو الأسري لذا فهي تعطي الأولوية للعلاقات الاجتماعية داخل التنظيم، مع ذلك برزت نسبة هامة من أفراد العينة عبر عن رفضها لتدخل الرؤساء في القرارات التي يتخذنها إطار العمل وتعد من الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة في الوظائف القيادية، وهي نسبة هامة قدرت ب 36% ، بأعلى نسبة للمبحوثات اللواتي أكدن رفضهن لذلك بنسبة 22% لإقتناعهن بالقرار المتخذ وثقتهن في العمل المنجز لأنه في الغالب يكون قانونيا حسب رأيهن.

في حين نجد نسبة 22% لأفراد العينة اللاتي أكدن من أنهن يتقبلن تدخل الرؤساء في بعض القرارات إذا كان لها علاقة بدعم القرارات المتخذة من طرفهم، أو أن ذلك يكون من صلاحيات المسؤول، فالتقبل يكون في الأخير لمصلحة العمل وليس كتقبل في موضع الضعف والذي ينقص من مصداقية سلطتهم وقوة التصرف داخل التنظيم خاصة أمام المرؤوسين.

الجدول رقم (16): المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتأهلة مناصب قيادية من وجهة نظر أفراد العينة

المعوقات الاجتماعية والثقافية	ك	%
العوامل الذاتية أو الشخصية (عدم ثقة المرأة بقدراتها وإمكانيتها ضعف التأهيل والتدريب مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية)	21	42
العوامل التنظيمية أو المؤسسية (الممارسات التنظيمية من: حقوق الترقية، التعيين، التدريب، دعم الإدارة العليا، ثقافة المنظمة من تمكن المرأة)	19	38
العوامل القانونية أو التشريعية (التمييز بين الجنسين في تكافؤ فرص العمل)	4	8
العوامل الاجتماعية (نظرة المجتمع النمطية للمرأة ، الصورة النمطية الثقافية)	6	12
المجموع	50	100



الشكل رقم (07): يمثل المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة مناصب قيادية

يتضح من الجدول (16): أن 42% وهي الغالبية العظمى من أفراد العينة واللاتي يعتقدن أن "العوامل الذاتية والشخصية" هي أهم أبرز العوامل و المعوقات التي تواجه أو تقف حاجزا دون وصول المرأة إلى مراكز عليا أو قيادية ، وبنسبة غير بعيدة 38% من أفراد العينة يؤكدن على أن "العوامل التنظيمية أو المؤسسية" من (حظوظ الترقية والتعيين، التدريب سياسة الأجور، دعم الإدارة العليا والثقافة التنظيمية وغيرها) كلها تسهم بنسبة متفاوتة في بروز العوائق التي تواجه المرأة في توليها المراكز القيادية داخل المؤسسة، مقابل 12% منهن يرجعن أسباب نشوء مشكلة العوائق التي تحيلها دون الوصول الى المناصب القيادية تمثلت في "العوامل الاجتماعية" أي نظرة المجتمع النمطية للمرأة ، مقابل 4% يرجعن ذلك إلى بعض "العوامل القانونية أو التشريعية" التي تحد من تقدم المرأة في المناصب العليا والقيادية.

يتضح مما سبق أنه تجتمع جملة من العوامل المختلفة في بروز المعوقات أو العقبات التي تبطئ أو تقف حاجزا دون تولي المرأة الوظائف أو المراكز القيادية في بيئات العمل، حيث أشارت أغلب مفردات العينة على أن العوامل الذاتية أو الشخصية الخاصة والناבעة من المرأة نفسها هي من أبرز العوامل التي تشكل عائقا أو تحديا كبيرا نحو توليها الوظائف القيادية، وتتمثل هذه العوامل في نظرة بعض النساء العاملات لأنفسهن وعدم ثقتهن بقدراتهن وإمكانتهن الذاتية، وضعف شعورهن بمكانتهن وأهمية دورهن في التنمية .

ولهذا نجد أحيانا المرأة تقدر بإرادتها عدم صعود السلم التنظيمي، حتى لو كانت مؤهلة بقدر كبير لعدم وجود الحافز والرغبة وهذا مما يؤدي إلى محدودية طموحهن أو خوفهن من الفشل في تبؤ هذه المناصب، أما العامل الثاني فيمثل في ضعف تأهيلهن وتدريبهن مما يحول دون تقدمهن الوظيفي، أما العامل الثالث والذي يعتبر أهم العوامل التي تعيق المرأة في تولي المراكز القيادية ومواقع السلطة والقرار هو المسؤوليات العائلية التي تلعب دورا مؤثرا في إعاقة التطور الوظيفي للمرأة لكونها تتطلب إلزاما كبيرا مما يجعلها تبتعد بنفسها عن ميدان المنافسة للوصول الى تلك الوظائف القيادية المهمة فمسؤوليات العمل والرعاية الأسرية يشعران المرأة بالقلق لعدم القدرة التوفيق أو التنسيق بين عملها ومهامها الأسرية.

وهذا ما يتفق على مع ما توصلت إليه نتائج الدراسة البحثية في دول مجلس التعاون الخليجي والتي مفادها «أن المرأة تعتبر التوازن الجيد بين العمل والأسرة العائق الوحيد والأكثر أهمية لطموحاتها الوظيفية، وكان هذا أيضا السبب الرئيسي لرفض الترقيات بوجود خطر اشتمال الأدوار المهنية الجديدة على تضحيات، موضحات أنهم لا يردن لمسؤولياتهن الأسرية والرعاية أن تتأثر سلبا بسبب وظائفهن، وبينت الدراسة أيضا أن أكثر من نصف النساء المستطلعات اعتبرن أنه كان من غير المستحيل تحقيق التوازن الجيد بين العمل والأسرة، رغم أن الغالبية العظمى كانت مدعومة من قبل أسرهن للشروع في العمل، ويعتبر هذا القلق عالميا بين النساء العاملات، إذ تم ترداد الحواجز عينها لقيادة المرأة في دول أخرى، وفقا لمعظم استطلاعات الرأي النوعية، بما في ذلك مسح منظمة العمل الدولية للشركات عام 2013»⁽¹⁾.

أما بالنسبة للعوامل التنظيمية أو المؤسسية والتي تتمثل في بعض الخصائص الهيكلية والسياسية والممارسات التنظيمية الخاصة بالتوظيف وتقييم الأداء الوظيفي والترقية والتي تعتمد على الشهادة العلمية والخبرة في المنظمات.

فالمعوقات تتمثل في ثقافة المنظمة التقليدية التي تعمل على تغييب مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة من حيث التعيين التدريب والتأهيل المهني وحظوظ الترقية، فتحفيز المسؤولين وتفضيلهم الرجل على المرأة في تقلد الوظائف القيادية من في حال التساوي بينهما في الكفاءة والمؤهل يخفض من الروح المعنوية ويقلل من احتمالات وصول المرأة الى مستويات إدارية متقدمة، ليس ذلك فحسب بل من ضمن العوامل في السياق التنظيمي سيطرة العنصر الرجالي على أغلبية الوظائف القيادية ووجود حالة من الفهم السائد عن المرأة لدى بعض الرؤساء ومنتخذي القرار من الرجال من أنها غير مؤهلة لتحمل مسؤوليات كبيرة وأنها سلبية وغير مستقرة في أدائها الوظيفي مقارنة بالرجل وأنها تفقد الجرأة والمبادرة المطلوبة لاتخاذ القرارات في المناصب العليا والقيادية . وهذا ما يتفق على ما توصلت إليه:

نتائج دراسة "الأحمدي" التي تناولت التحديات التي تواجه المرأة لتقلد الوظائف القيادية توصلت إلى أن أبرز ما تواجهه المرأة العاملة من التحديات هي التحديات الهيكلية، ونقص الوارد وضعف التمكين الإداري في العمل بدرجة أساسية⁽²⁾.

(1) منظمة العمل الدولية، *المرأة في قطاع الأعمال والإدارة*، مرجع سبق ذكره، ص: 05.

(2) حنان الأحمدي، ، إيمان أبو خضير ، "دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة: دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقات التطبيقية المقدمة في معهد الإدارة العامة"، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد 49، العدد الرابع، السعودية، 2009، ص: -555.

كذلك تتفق مع دراسة "عادل محمد" في التعرف على طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين المرأة في المناصب القيادية وتوصل إلى أن ثقافة المنظمة تلعب دورا مهما في تمكين المرأة في المناصب القيادية في الشركات العامة⁽¹⁾.

أما بالنسبة للعوامل القانونية أو التشريعية وهي من بين المعوقات التي تقف حاجزا أمام تقدم المرأة في الوظائف القيادية على الرغم من أن القوانين تميز بين المرأة والرجل وتعطي حقوقا متساوية ولكن تبقى المشكلات في التطبيق بالتمييز لخصي القائم على أساس الجنس (التمييز بين الجنسين)، هذا التمييز الذي تعاني منه العديد من النساء يؤثر أحيانا جسديا ونفسيا عليها مما يعني التأثير على مستقبلها.

وفي المرتبة الأخيرة نجد العوامل الاجتماعية والثقافية بكل ثقلها والتي تلعب دورا مؤثرا على التوجه المهني للمرأة وحققها في تولي مراكز قيادية لاسيما في مجتمعنا، فالصورة النمطية الثقافية التي تعتقد أن المرأة غير قادرة على القيادة، وصعوبة تقبل أن تكون المرأة مسؤولة عن الرجل وعدم تقدير الرجل لانجازات العلمية والقدرات العقلية التي تتحلى بها المرأة القيادية، والنظر إلى دور المرأة على أنه ينحصر في الإنجاب ورعاية الأطفال مما يجعل الرجل يستحوذ على أغلب الوظائف القيادية، هذا بالإضافة الى نظرة المجتمع للمرأة الناجحة مهنيا بأنها مقصرة في واجباتها الأسرية، وهذا ما يتفق الى حد ما نتائج دراسة "أرزقي عبد النور" التي توصلت إلى أن اتجاهات بعض العمال نحو المرأة المسؤولة عليهم سلبية لإعتقادهم أنها غير قادرة على إتخاذ القرارات و تنقصها القوة و السلطة.

نستنتج مما سبق: تواجه النساء جُملة من المعوقات والعقبات المختلفة التصنيف والتي تُحيلها دون الوصول إلى الوظائف الإشرافية والقيادية والعليا، أبرزها العوامل الذاتية والشخصية (عدم ثقة المرأة بقدراتها وإمكانياتها، ضعف التأهيل والتدريب، مسؤوليات العمل ورعاية الأسرة)، تليها العوامل التنظيمية أو المؤسسية(من ممارسات تنظيمية كحقوق الترقية، التعيين، التدريب، دعم الإدارة العليا، ثقافة المنظمة من تمكين المرأة)، إضافة الى العوامل الاجتماعية (الصورة النمطية الثقافية للمرأة)، والعوامل القانونية التشريعية المتميزة ضد المرأة .

إن وجود العديد من المعوقات والحواجز يجعل المرأة غير نشطة في مؤسسات العمل وتظل هذه المعوقات تُطارد النساء العاملات في حياتهن المهنية، مما يؤدي الى بطئ تقدمهن في مواقع المسؤولية و القيادة.

(1) عادل محمد عبد الرحمان، دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة،

منشورات المنظمة العربية للإدارة، مصر، 2017، ص: 62.

لكن مع هذا فإن المؤشرات تبين تغير النظرة الاجتماعية للمرأة وعلى درجة تقبل المجتمع لعملها وضرورة تبوئها المواقع القيادية ومراكز إتخاذ القرار في المنظمات المختلفة رغم وجود جملة المعوقات التي تحول دون ذلك، إلا أنها تتقدم سياسيا واجتماعيا رغم المعوقات و تسير بخطوات واسعة إلى الأمام نحو التقدم وإثبات الذات في جميع المجالات رغم ما تعنيه من معوقات والعدد المتزايد للنساء اللواتي اقتحن هذه المناصب خير دليل على ذلك.

لذلك سنتطرق في الجدول الموالي إلى أهم الصعوبات التي تواجه المرأة في مواقعها كقيادية من وجهة نظر المبحوثات وتبريرهن.

الجدول رقم (17) : الصعوبات التي تواجه المرأة في أداءها لمنصبها القيادي من وجهة نظر أفراد العينة

الصدوبات والعراقيل أداء المنصب القيادي	ك	%
التوازن بين مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية	30	60
عدم تقبل من حولها لها لأنها امرأة	12	24
القيام ببعض الزيارات الميدانية أو السفر	3	6
(التأخر بعد الدوام الرسمي)	5	10
المجموع	50	100

نلاحظ من الجدول (17): أن 60% من أفراد العينة يعتقدون أن "التوازن الجيد بين مسؤوليات العمل ورعاية الأسرة" هو من أهم الصعوبات والعراقيل تواجه المرأة في موقعها القيادي، مقابل 24% من أفراد العينة يرجعون ذلك إلى "عدم تقبل من حولهن لها" خاصة الرجال لأنها امرأة، مقابل 10% من أفراد العينة يرون أن ظروف العمل "كالتأخير بعد الدوام الرسمي أو اضطرارهن أحيانا للعمل لفترات أطول" من بين الصعوبات التي تتلقاها أفراد العينة ، مقابل 6% من أفراد العينة يرين بأن "القيام ببعض الزيارات الميدانية أو السفر" من الصعوبات التي تواجه المرأة في موقعها كقيادية.

يتضح لنا مما سبق بأن "العبء المزدوج لمسؤوليات العمل والرعاية الأسرية" هو أصعب تحدّي يواجه النساء في أداء دورهن كقياديات وزوجات وأمّهات، حيث تعتقد غالبية أفراد العينة على أنه يُعد تحدياً أساسياً وهو ما قد يحد من التقدم الوظيفي لهن، خاصة في غياب مساندة اجتماعية فالمرأة تتاضل من أجل تحقيق التوازن بين دورين متطلبين هنا تتمثل هذه الصعوبة. وللاستدلال أكثر سنقوم بعرض بعض النماذج من أجوبة المبحوثات وننقرب من تبريراتهم وتجربتهن التي يعيشنها:

✓ "أتحدى كل مسؤولة أو قيادية (متزوجة لها أطفال) في مجال عملها لا تواجهها صعوبة في التوفيق بين مسؤوليات العمل و الأسرة، حتى الرجل يواجه أيضا صعوبات في موقعه القيادي فنراه يهمل أسرته دون قصد و دون شعور عندما يركز على منصبه القيادي فماذا عسانا نقول عن المرأة المسكينة"⁽¹⁾.

هنا نستطيع القول بأن الصعوبات التي تتلقاها النساء القياديات ليس لأنها امرأة (زوجة) لها مهمات متعددة، بل حتى الرجل القيادي تواجهه أيضا صعوبات في موقعه القيادي، هذا ما يشير إلى أن طبيعة وخصوصية المنصب القيادي الشاق بالمقام الأول هو الذي يحمل معه الصعوبات التي تكون غالبا تحديات ينتظرها أو يتوقعها كل من الرجل والمرأة عند تبوؤ المنصب القيادي الذي يتطلب أحيانا العديد من التضحيات، وإذا ربطناه بالإعتراف الاجتماعي السائد في تقسيم الأدوار بين الجنسين فستتعدد الأمور أكثر حيث تعتبر المرأة المسؤولة الأولى لتقديم الرعاية الأسرية (الاهتمام بالزوج، تربية الأطفال، ورعاية كبار السن) والواجبات المنزلية (من طبخ وتنظيف... الخ)، بمعنى أن المرأة تتولى مسؤولية المنصب القيادي و تتولى المسؤولية العائلية في نفس الوقت، لهذا السبب نجد العديد من النساء أسيرات بين موقعهن القيادي والأسرة.

أما بالنسبة للصعوبة أو العراقيل التي ذكرتها أفراد العينة بعدم تقبل من حولها لأنها امرأة فهذا يعني الكثير سوف نستدل ببعض من النماذج أيضا من أجوبة أفراد العينة اللواتي يشعرون بذلك مع توضيح الفروقات :

✓ " يتخوف أغلب الرجال من المرأة المتعلمة التي لديها كفاءة وناجحة ويغارون منها لأنهم يشعرون بالتهديد و يبذلون جهدا إضافيا لتهميشها"⁽²⁾.

حيث يشير مختصون إلى أن الرجال في معظم الأحيان لا يتحمسون لشغل النساء مناصب قيادية، وهذا يعود إلى أن الرجل يجد نفسه مجبورا على التنافس مع النساء وهذا ليس سهلا عليه، لكن هذا لا يمنع تشجيع بعض الرجال ومساندتهم للمرأة في مواقعها القيادية، وهذا ما أكدته العديد من أفراد العينة على أنها تختار رجالا تثق فيهم وفي خبرتهم ويقومون بحمايتها ويدعموها ويقفون وراء ظهرها في أداء دورها القيادي.

وجود امرأة في وظيفة قيادية يعتبر أمرا بالغ الصعوبة بالنسبة لعدد كبير من الرجال، لذلك فإنهم يجدون صعوبة في طاعة امرأة، ومعظمهم يجدون التعامل مع قادة من جنسهم أسهل، إذ

(1) تمت المقابلة يوم 2017/02/09 ، إطار سامي في مؤسسة إقتصادية، أم لثلاث أطفال.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/02/10 ، نائبة مدير الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية، أم لطفلين.

يعتقدون أنه عادة تكون لديهم صفات ومصالح ووجهات نظر مشتركة، بالإضافة إلى أن الرجل المرؤوس يرى بأن المسؤوليات الأسرية الكبيرة على عاتق المرأة تحول دون توليها مركزا قياديا كما يعتقد أن المرأة غير قادرة على القيادة إضافة إلى أن الرجل المرؤوس يؤكد أن التعامل مع قادة رجال يكون أسهل فمثلا يكون من السهل الاجتماع بهم في مقهى أو أي مكان خارج العمل، وحل بعض المسائل المتعلقة بالعمل، وفي المقابل، عند التعامل مع قادة نساء لا يمكن القيام بذلك، خاصة في مجتمعنا ويتوجب على الرجال التعامل معهن باستمرار في إطار المهنية فقط.

سيادة الموقف السلبي لبعض متخذي القرار من الرجال بعدم إعترافيهم لقدرات النساء حيث يعتقدون أن المرأة لا تصلح للقيادة، ودورها الأساسي هو أسرتها كما أن الرجل هو الذي يضع المعايير، وبالتالي يعدلها كما يريد، وهو أيضا صاحب القرار في التوجيه إلى الدورات والبعثات والترقية وبالتالي يوجهها إلى الرجل أولا⁽¹⁾.

كما أن هناك الكثير من المسؤولين يعتقدون أن المرأة عمالة غير مستقرة لأنها قطعا ستأخذ إجازة من العمل أو تترك العمل لتربيته أطفالها، خاصة تحت سن الخامسة والثلاثين عاما الكل يتوقع أن المرأة ستحمل وتلد وتأخذ إجازة لذلك فهي ليست الخيار الأفضل على الإطلاق سواء للترقية أو التعيين في مناصب عليا « لا أحد ينكر التطور الذي طرأ على المرأة ومساهمتها بصورة أفضل، إلا أنه لا يزال ينظر لها بنوع من أنواع التشكيك في قدراتها فوجودها في كثير من الأحيان يُنظر إليه كديكور ضروري لوجود تمثيل المرأة»⁽²⁾.

حيث يعتبر الفصل بين الجنسين في أماكن العمل تحديا رئيسيا « إذ يعني هذا نسيان النساء غالبا الاجتماعات غير المخطط لها و إقصائهم من المكافآت والحوافز المناسبة وإلى ذلك ولا يعتبرن في الحقيقة جزءا من فريق العمل»⁽³⁾، مما يدل على التمييز بالمعاملة بين الرجال والنساء.

يتضح مما سبق أن أغلب أفراد العينة يتلقين صعوبات في موقعهن القيادي ، وهذا راجع إلى بعض المشاكل والعراقيل التي لا يخلوا منها أي تنظيم سواء كان إداريا أو غيره، ومنه نستنتج أن تولي المرأة للمناصب القيادية مرتبط بجملة من الصعوبات والمشاكل في إطار العمل نظرا لخصوصية المنصب والموقع وخصوصية المجتمع في حد ذاته، حيث تبين من أجوبة المبحوثات أن أهم الصعوبات التي يتلقاها تمثلت فيما يلي:

1. صعوبة التوازن بين مسؤوليات العمل ورعاية الأسرة والإفتقار إلى دعم الأسرة .

(1) حنان الأحمدى، إيمان أبو خضير، مرجع سبق ذكره، ص:554.

(2) تمت المقابلة 2017/04/11، قاضية، أم لثلاث أطفال.

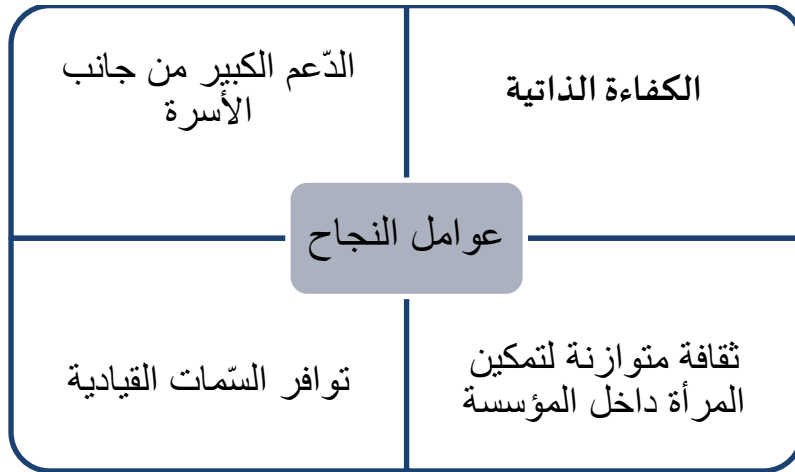
(3) تمت المقابلة يوم 2017/02/12 ، عضو في المجلس الدستوري، أم لثلاث أطفال.

عدم تقبل من حولها في العمل لأنها امرأة وهذا راجع الى سيادة الموقف السلبي لبعض متخذي
2. القرارات والمرؤوسين بعدم الاعتراف بقدرات النساء بسبب المفاهيم الخاطئة الموجودة في
المجتمع بأن المرأة ليست مؤهلة للقيادة بحجة أن دورها الأساسي هو أسرتها.

3. مواعيد العمل غير مرنة.

بعد التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه النساء في موقعهن القيادي سنتطرق الى معرفة
عوامل نجاح المرأة قياديا رغم كل المشاكل و الظروف التي تمر بها في الجدول الموالي.
الجدول رقم (18) : عوامل نجاح المرأة قياديا من وجهة نظر أفراد العينة حسب الترتيب

عوامل النجاح	ك	%
الكفاءة الذاتية في العمل (القدرة على أداء الأعمال بفعالية)	15	30
توافر مجموعة من السمات والمهارات الأساسية	10	20
توافر الدعم والمساندة من الأسرة	14	28
توفر ثقافة مؤسسة متوازنة تعمل على تمكين المرأة (القضاء على التحيز القائم على أساس الجنس داخل المؤسسة) وتمكين المرأة	11	22
المجموع	50	100



الشكل رقم (08) :يمثل عوامل نجاح المرأة قياديا

نلاحظ من الجدول (18): أن 30 % من أفراد العينة يؤكدن على أن من عوامل نجاح المرأة
القيادية يعود إلى كفاءتهن الذاتية بالمقام الأول، مقابل 28% يرجعن ذلك إلى أهمية توافر الدعم
والمساندة الأسرية في نجاح المرأة قياديا، مقابل 22% منهن يؤكدن على ضرورة توفر ثقافة
مؤسسية متوازنة تعمل على تمكين المرأة داخل المنظمة مما يؤدي الى نجاحها قياديا، مقابل 10%

من أفراد العينة يرون أن عوامل نجاح المرأة قياديا يتمثل بتوافر مجموعة من المهارات القيادية والخبرات والمعرفة.

حسب ترتيب أفراد العينة لعوامل نجاح المرأة قياديا يتبين لنا أن عوامل نجاح المرأة قياديا يتطلب في المقام الأول مستوى الكفاءة الذاتية الذي تتمتع بها المرأة القيادية والتي تزيد من فرص تمكنها في المناصب العليا الادارية وغيرها ، و هذا ما أكدته دراسة "عادل عبد الرحمن" «كلما ارتفعت القدرات الذاتية للمرأة لأداء مهامها الوظيفية كلما زاد منح المرأة قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في موقعها القيادي وحل مشكلاتها وتحمل المسؤولية والرقابة»⁽¹⁾.

وللاستدلال أكثر نعرض نموذج من أجوبة أفراد العينة:

✓ "المرأة القيادية الناجحة هي المرأة المثقفة الواثقة من نفسها والقادرة على تمكين الآخرين وهي التي تحيط نفسها بفريق عمل نشيط يفوقها موهبة"⁽²⁾.

وعليه فإن النساء اللواتي يتمتعن بكفاءة ذاتية عالية قادرين على تحقيق وإنجاز الأهداف التي يطمحون إليها ويواجهن التحديات كما أن رغبة الشعور بالكفاءة تدفع بعض النساء للإجتهد وتحقيق إنجازاتهم وتشعرهم بالثقة بالنفس والقدرة على التكيف والتعامل مع التحديات الأساسية في الحياة المهنية.

وهذا ما يتناسب مع نتائج الجدول (10) على أن العوامل الذاتية أو الشخصية الخاصة بالمرأة نفسها هي أبرز العوامل في نظر المرأة لنفسها وعدم ثقتها بقدراتها وامكانياتها الذاتية وهذا مما يؤدي الى محدودية طموحهم أو خوفهم من الفشل في تبوؤ هذه المناصب.

أما بالنسبة للعامل الثاني توافر الدعم والمساندة من الأسرة والذي شددت فيه المحوثة على أهمية الأسرة في رحلة المرأة القيادية لأنها تقدم لها الدعم والتشجيع خاصة الزوج في هذه المرحلة ليكون السند والدعم، حيث تتمثل هذه المساندة على كل أنواعها لاسيما فيما يتعلق بالمساندة المعنوية كالتشجيع و التحفيز

أو المساعدة المنزلية و رعاية الأطفال وغيرها «إن لم تضعي العائلة في المقام الأول فانك حتما لن تستطيعي النجاح في عملك»⁽³⁾.

(1) عادل عبد الرحمن ، دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة، مرجع سبق ذكره ،ص:62.

(2) تمت المقابلة 2017/03/19 ،عميدة كلية ،أم لطفلان.

(3) تمت المقابلة 2017/02/16 ،رئيسة مصلحة ،أم لطفلين.

حيث تعتبر معظم أفراد العينة أن المرأة إن لم تكن ناجحة في المنزل فإنها حتما لن تستطيع النجاح في الحياة المهنية ،حيث تلجأ المرأة العاملة غالبا في مجتمعنا إلى أهلها أو أهل زوجها للقيام بمساعدتها ودعمها بعد الزوج.

إن نجاح المرأة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يحدده دور كل من الزوج أو الأفراد الأسرة الآخرين بنوعية المساندة والدعم اللذان يقدمانه لها، وهذا ما يتناسب مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أهمية عامل التوازن بين العمل والأسرة في نجاح أو إعاقة التطور الوظيفي للمرأة، كما أثبتت العديد من الدراسات في المجتمعات العربية والغربية على أهمية هذا العامل ودوره البارز في تقدم أو كبح النساء في توليهم الوظائف العليا والقيادية، لهذا نج أن أفراد العينة يؤكدن على مدى أهمية دعم الأسرة ومساندتها في نجاح المرأة قياديا.

أما بالنسبة للعامل الثالث والذي يعتبر عاملا مهماً في نجاح المرأة قياديا وهو توافر ثقافة مؤسسة متوازنة تعمل على تمكين المرأة وتقضي على التحيز القائم على أساس الجنس داخل المؤسسة وتحقق المساواة والإنصاف بين الرجل والمرأة وتمكنها من تحقيق إمكانياتها وحقوقها كاملة، لأن ثقافة المنظمة بما تحتويه من قيم وأخلاق وخبرات ومبادئ مشتركة بين أفراد المنظمة وتتأثر أي منظمة بثقافة المجتمع المحيطة بها فهي جزء لا يتجزأ عنها ولذلك فإن أي امرأة قائدة لأي منظمة ستتأثر أيضا بتلك الثقافة فتجد المرأة نفسها لا تستطيع الوصول للمناصب القيادية بما أن ثقافة المجتمع لا تسمح بذلك، لذلك سوف تواجه العديد من العقبات التي ستؤثر سلبيا في وصولها الى المناصب القيادية وستواجه أيضا صعوبات لقيادة مرؤوسيهي لاسيما من العنصر الرجالي لتحقيق نجاحها.

✓ " إذا لم نمكّن أنفسنا فلا أحد سيفعل نيابة عنا"(1) .

✓ " مع أن مقومات النجاح لا تعرف جنسا محددًا رجلا أو امرأة الا أن ثقافة المنظمة تلعب دورا مهما في

تمكين المرأة في المناصب القيادية"(2) .

فإنشاء مزيد من المساحات المفتوحة للمناصب القيادية وإتاحة مسارات مهنية مرنة يمثل كل منها أحد الحلول التي تجعل كلا من الرجل والمرأة يصل للمناصب العليا دون أي تمييز .
من عوامل النجاح المرأة قياديا اتفقت أفراد العينة على شرط توافر مجموعة من المهارات الأساسية وتوافر مجموعة خاصة من السمات التي ساعدتهن على التدرج في المناصب القيادية وكان لها دور أساسي في حياتهن المهنية وطرق الوصول إلى النجاح.

(1) تمت المقابلة 2017/02/12 ،متصرفه إدارية ،أم لثلاثة أطفال.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/02/09 ، مديرة شركة عمومية /اقتصادية، أم لطفلين.

وهذا ما يتفق نتائج الدراسة "عادل محمد" والتي مفادها أنه « من عوامل نجاح المرأة قياديا اجتماع مهارات أساسية أهمها: المهارات التحليلية، والقدرة على اتخاذ القرارات والذكاء الاجتماعي والعاطفي، والمهارات، التأثير في الآخرين، ومهارات الاصغاء وإدارة الخلافات، والمهام المتعددة والتوازن بين الحياة والعمل، المهارات التفاوضية، حل المشكلات والمبادرة والتحدث أمام الجمهور وكلها مهارات مطلوبة من أجل الوصول الى مناصب قيادية، وأظهرت هذه الدراسة على أن هذه المهارات ترتبط بكلا الجنسين ولا تقتصر فقط على الإناث دون الذكور إلا أنه قد ثبت أن النساء يستطعن التفوق في بعض المهارات المعينة مقارنة مع الرجال مثل تطوير مهارات الاصغاء والمحافظة على التوازن بين الحياة العائلية والعمل والقدرة على إدارة العديد من المهام في الوقت ذاته، تعتبر أيضا من نقاط القوة لدى العديد من النساء، وتوافر مجموعة خاصة من السمات مثل الإنفتاح والكاريزما، والإلتزام والكفاءة والذكاء، الحزم، التصميم والمثابرة والصدق والإبداع والذكاء والإستقامة، العدل، المشاركة وإلهام الآخرين. على اعتبارها مواصفات مهمة جدا في معظم قطاعات العمل من الضروري التحلي بها من جانب المرأة من أجل تفعيل الأدوار اللاتي يقمن بها»⁽¹⁾.

واتفق أيضا مع الدراسة الميدانية التي قام بها كل من "رقية البدارين، وفريد محمد القواسمة" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الخصائص القيادية والمهارات التي تتمتع بها، وأثر هذه الخصائص والمهارات على قدرتها في قيادة عملية التغيير في منظمات الأعمال، وتوصلت نتائج الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود أثر ايجابي بدلالة إحصائية للخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة على دورها في قيادة التغيير التنظيمي.
- وجود أثر ايجابي بدلالة إحصائية للمهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة القدرة الكافية للقيام بالدور المطلوب في قيادة عملية التغيير التنظيمي في المنظمات التي تتولى إدارتها»⁽²⁾.

نستنتج مما سبق : كلما توفرت مجموعة العوامل التي تساعد المرأة في موقعها القيادي (تطوير الكفاءة الذاتية، دعم ومساندة الأسرة، توافر المهارات والسمات الأساسية للقيادة، ثقافة المنظمة من تمكين المرأة قياديا) داخل بيئات العمل كلما زادت فرص نجاح المرأة قياديا.

(1) عادل عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص:42.

(2) رقية البدارين، فريد محمد القواسمة، "دور المرأة في قيادة التغيير، دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"، مجلة البلقاء للبحوث و الدراسات، المجلد16، العدد01، الأردن، 2013، ص:03.

الجدول رقم (19): موقف الزوج من تسلم الزوجة لمسؤوليات إدارية قيادية

موقف الزوج	ك	%
موافقة تامة	32	64
موافقة جزئية	15	30
لا يوافق	3	6
المجموع	50	100

يتضح من الجدول (19): أن أغلب مفردات العينة أكدن على أن أزواجهن أبدوا الموافقة التامة لتسلمهم مناصب إدارية قيادية بنسبة 64 % ، مقابل 30 % من الأزواج أبدوا موافقة جزئية ،مقابل 6% من الأزواج غير موافقين وراضيين عن تسلم زوجاتهم للمناصب القيادية لإعتقادهم أنها شاقّة و تتطلب عدة مسؤوليات.

و منه نستنتج : أنه تتزايد رغبة الأزواج في موافقة تسلم الزوجة لمناصب المسؤولية و القيادة الإدارية، و الذي يدخل في إطار مشروع عائلي ، و هذا راجع للمكاسب المادية و المعنوية التي تتحقق من خلال اعتلاء الزوجة منصب قيادي ، لكن يجب أن يكونوا أكثر دعماً كذلك. حيث يعتبر دعم الزوج من الناحية النظرية و من ناحية سلوكه و موافقه أيضاً عاملاً أساسياً في تحفيز الزوجة و استمراريتها في تقديمها الوظيفي.

الجدول رقم (20) : نوع العلاقة السائدة بين أفراد العينة وأزواجهم و موقفهم من تسلمهن

المنصب القيادي

موقف الزوج	موافقة تامة		مواقف جزئية		لا يوافق		المجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	
تفاهم	28	87.5	8	53.33	-	-	36
توتر	4	12.5	5	33.33	-	-	9
شجار	-	-	2	13.33	3	100	5
المجموع	32	100	15	100	3	100	50

يتبين من الجدول (20): أن 87% من الأزواج الذين تسود بينهم علاقة تفاهم هم الأزواج الذين أبدوا موافقة تامة على شغل زوجاتهم للمناصب القيادية، و 53.33% من الأزواج الموافقين موافقة جزئية، أما بالنسبة للأزواج الذين تسودهم بينهم علاقة توتر هم الأزواج الموافقين جزئياً على تسلم المسؤوليات الادارية القيادية لزوجاتهم بنسبة 33.33% ، مقابل 12.5% منهم موافقين موافقة تامة.

في حين نجد أن الأزواج الذين تسود بينهم وبين أفراد العينة علاقة شجار بنسبة 100% هم الأزواج غير الموافقين على تسلم زوجاتهم للمسؤوليات الادارية القيادية مقابل 13.33% منهم موافقين موافقة جزئية.

ومنه يمكن القول أن هناك علاقة بين نوع العلاقة السائدة بين أزواج وزوجات أفراد العينة ومدى موافقة الزوج على شغل أو تسلم المناصب القيادية و الإشرافية للزوجة.

الجدول رقم(21): مناقشة أفراد العينة لأزواجهم فيما يخص مشاكل العمل

مناقشة الزوج في مشاكل العمل	ك	%
نعم	42	84
لا	08	16
المجموع	50	100

تظهر نتائج الجدول(21): أن أغلب مفردات العينة يتناقشن مع أزواجهن فيما يخص مشاكل العمل بنسبة 84% ،مقابل 16 % من أفراد العينة لا يتناقشن مشاكل العمل مع أزواجهن. ومنه يمكن القول أن المرأة في المناصب القيادية كغيرها من النساء العاملات والتي قد تواجه مشاكل أو عوائق أو خلافات مع الرؤساء أو المرؤوسين وغيرها من المشاكل التي تصادفها في حياتها العملية ،مما قد يسبب لها ضغوطات أو توترات وهذا يجعلها تشارك الزوج وتتناقش معه حول ضغوط العمل ومشاكله حيث يظهر الزوج دعمه لها لتفهمه المشكلة وأن يعيشها معها لأن الحياة الزوجية هي شراكة في كل شيء لذا قد تشعر الزوجة أن المشكلة أكبر منها لذا عليه التفهم والقدرة على إيجاد الحلول أو التخفيف عنها إذا استطاع، خاصة إذا كان زوج مهتم بكل ما يواجه زوجته من متاعب.

و للتقرب أكثر نستدل ببعض نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " تعودت أن أتحدث مع زوجي عن كل ما يحدث لي من مشاكل أو أحداث في مجال العمل كما أنه يحدثني بكل ما يواجهه من موقف في عمله ، فزوجي متفهم وواعي وأنا لا أتق في أحد غيره فهو يسمعي وأحيانا يقدم لي وجهات النظر الإيجابية اتجاه المشاكل التي تواجهني"⁽¹⁾.

واستنباطاً من أجوبة أفراد العينة ففي الواقع لا يمكن الفصل بين حياة العمل والبيت ونقل ما يحصل بالعمل للبيت لأن الأزواج غالباً ما يحرصون على معرفه جزء هام من حياة زوجاتهم في العمل وهو ليس من باب التطفل لكن للوقوف على مدى استقرار الزوجين في حياتهم العملية لأن لها تأثيراً مباشراً على حياتهما الأسرية، وبما أن تولي المرأة للوظائف القيادية يتطلب وقتاً وجهداً

(1) تمت المقابلة 2017/04/28، مديرة مؤسسة عمومية للصحة الجوارية ،أم لأربع أطفال.

إضافيا حتى تصل المرأة إلى نتائج جيدة ومُرضية داخل المؤسسة فهذه المناصب متاعب كثيرة لكنها لا تستحق أن تنتقل بأكملها إلى البيت حيث تكون الراحة والطمأنينة والهدوء .
فبالنسبة لأفراد العينة الذين أجابوا على عدم مناقشة أزواجهم عن مشاكل العمل كان تبريرهن كالاتي:

✓ " أفضل أن لا أناقش زوجي في مشاكل العمل لأنه سينزعج وينفعل ويطلب مني ترك المنصب كعادته"⁽¹⁾.
إن مناقشة الزوجة لزوجها في ما يخص مشاكل العمل أمر يحتاج إلى نضج في شخصية الزوجة وطريقة مناقشتها لهذه المشاكل، كما تلعب علاقة الزوجين ومدى موافقة الزوج على تسلم زوجته المنصب القيادي كعاملين يحددان مساحة الأمان والثقة بين الزوجين في مناقشة المشاكل التي قد تعترضها في أدائها لمنصبها كما أنّ الشكوى للزوجة عن مشاكل العمل تكون إيجابية فقط في حالة إن لم تنتقل الزوجة القلق داخلها إلى زوجها وأولادها أيضا.
ومنه نستنتج أن تولي المرأة لمناصب عليا لا يمنعها من مناقشة ومشاركة زوجها في ما يخص مشاكل وخلافات وضغوطات العمل التي تواجهها حينما يكون الزوج مهتما ومتفهما لمشاكل زوجته التي تعترضها في بيئة عملها.

الجدول رقم (22) : يبين علاقة مدى كفاية الأجر بمستوى دخل أفراد العينة

المجموع		منخفض		متوسط		مرتفع		المستوى الداخل الموقف
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
26	13	-	-	22	09	44	04	كافي
74	37	-	-	78	32	56	05	غير كافي
100	50	-	-	100	41	100	09	المجموع

نلاحظ من الجدول (22): أن 78 % من أفراد العينة ذوي مستوى دخل متوسط يؤكدن على عدم كفاية الدخل مقابل 56% من أفراد العينة من ذوي مستوى دخل مرتفع.
أما بالنسبة للفئة الثانية فنجد 44 % من أفراد العينة ذوي مستوى دخل مرتفع يقرن بكفاية الدخل مقابل 22% من أفراد العينة ذوي مستوى دخل متوسط .
في حين لم تعبر ولا فئة عن انخفاض مستوى الدخل وعليه يمكن القول ليس هناك علاقة بين .

(5) تمت المقابلة في 2017/05/13 أمين عام لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، أم لثلاثة أطفال .

مستوى الدخل الشهري لأفراد العينة ومدى كفايته فعلى الرغم من أن أغلب مفردات العينة قد مستوى صرحوا بأن دخلهم متوسط وبنسبة أقل مستوى الدخل كان مرتقعا، إلا أن أغلبهم يؤكدن على عدم كفايته، ويُعد ذلك طبيعي بالنظر إلى الإرتفاع الكبير للمستوى المعيشي في ضوء الإحتياجات النوعية لهذه الفئة المتمركزة في المدن لأن مستوى الإنفاق وطبيعة الإحتياجات هي التي تعبر عن خصوصية هذه الفئة.

بالإضافة إلى أن معظم أفراد العينة أكدن على أن دخلهن الشهري لا يتناسب غالبا مع حجم المسؤوليات والمجهودات المبذولة من طرفهن والتي يتطلبها المنصب القيادي .

الجدول رقم (23) : يبين علاقة درجة مشاركة الزوجة في الإنفاق بكفاية دخل الأسرة

المجموع		غير كافي		كافي		دخول الزوجة درجة المشاركة
%	ك	%	ك	%	ك	
72	36	86	32	69	09	كله
28	14	14	5	31	4	جزء منه
-	-	-	-	-	-	لا تتفقه
100	50	100	37	100	13	المجموع

يتضح من الجدول (23): أن 86% من فئة أفراد العينة نوات الدخل غير الكافي يميلون إلى إنفاق كامل دخلهن الشهري على أسرهن، مقابل 69% من الفئة ذات الدخل الكافي، ومقابل 31% من الفئة الثانية لأفراد العينة يقمن بإنفاق جزءا من رواتبهن فقط من نوات الدخل الكافي، مقابل 14% من الفئة ذات الدخل غير كافي.

في حين لم تعبر ولافئة من أفراد العينة عن عدم المشاركة الكلية في الإنفاق على الأسرة، ومنه يمكن القول بأن مدى كفاية الدخل أفراد العينة لا تؤثر على درجة مشاركتهم في الإنفاق على الأسرة أي أنه ليست هناك علاقة بين مدى كفاية الدخل ودرجة المشاركة في الإنفاق على الأسرة.

ما يمكن استنتاجه أن معظم أفراد العينة بشكل عام سواء كنّ من نوات الدخل الكافي وغير الكافي يقمن بالإنفاق ما يكسبه من الدخل أو الراتب على أسرهن حتى ولو جزءا منه، وهذا ما يتفق مع نتائج الجدول رقم (10) الذي يشير إلى أهم الأسباب الحقيقية التي دفعت أفراد العينة لتولي المناصب القيادية حيث احتل العامل الاقتصادي المرتبة الأولى والمتمثلة في رغبة الزوجة في رفع وتطوير وتحسين الوضع المعيشي لها ولأسرتها مما يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة ومساعدة الزوج، الأمر الذي يسهل الحياة ويوفر للأبناء مزيد من الخدمات الجيدة ويحقق رفاهية أفضل، وهذا مظهر من خلال نتائج العديد من الدراسات السابقة وكذا عند الرجوع إلى العوامل التي دفعت المرأة إلى العمل بصفة عامة والمرأة في المناصب القيادية بصفة خاصة، وهذا ما تبين أيضا في دراستنا

النظرية حيث « يعتبر تحسين الوضع المادي من الآثار الايجابية لعمل المرأة على أسرته فاعمل يجعلها قادرة على تحسين دخل الأسرة والإنفاق بطريقة رشيدة مما يسهم في تحسين مستواها المعيشي ومستوى أسرته»⁽¹⁾، وما يمكن الإشارة إليه هو أن مشاركة المرأة في الإنفاق على الأسرة لا يقتصر فقط على أسرته الصغيرة لكنها في غالب الأحيان تقوم بمساعدة أفراد عائلتها والديها وإخوتها وغيرهم وأحيانا حتى عائلة زوجها وهذا ما لمسناه في تصريحات بعض أفراد العينة، ولنستدل أكثر بعض نماذج من أجوبة أفراد العينة:

✓ "أسرتي في المقام الأول فأنا أتعب وأشقى لكي أوفر كل ما يحتاجه أفراد أسرتي فلا أريد أن ينقصهم شيء من جودة اللباس والتغذية، ترفيه كل شيء يحتاجونه في دراستهم، المهم عندي أن يكونوا سعداء وناجحين في المستقبل"⁽²⁾.

نلاحظ هنا أن هذه الفئة من النساء العاملات في المناصب القيادية يسعون إلى تحقيق جودة الحياة الأسرية.

إن اكتساب الزوجة لهذا الدور المتمثل في الإنفاق و حتى لم يكن كافيا في اعتقادها، والذي كان حكرا على الرجل (الزوج) مما يعني أن ممارسة الزوجة لدور الإنفاق لا يقل أهمية عن دور الزوج بل ممارستها لهذا الدور هو الذي زاد من الموقف الإيجابي للأزواج تجاه عمل الزوجة من أجل المساهمة في التحسين من وضع الأسرة المادي، وإن كان الأصل أن الزوج هو الذي يتحمل نفقات البيت الأصلية كاملة ومن ثم لم تعد الزوجة من الأفراد الذين يتوجب الزوج إعالتهم والتكفل بحاجياتهم بل على العكس من ذلك أصبحت تتحمل معه عبئ الأسرة المادي وتشارك بنسبة كبيرة في الإنفاق بكامل راتبها كما الزوج تماما وفي المرتبة الثانية تساهم بجزء منه ، وهنا لا بد من التوقف عند هذه الحقيقة الاجتماعية لهذه الفئة الاجتماعية من النساء محل الدراسة وهي :

- إكتساب الزوجة لدور جديد هو الإنفاق .

- قبول الزوج بأن تشاركه الزوجة في الإنفاق على الأسرة .

فقد ترتب على مشاركة الزوجة في الإنفاق كدور جديد ، تحسن وضعيتها أو مكانتها داخل الأسرة وربما هذا ما ذهب إليه الباحث " فاروق بن عطية " أين اعتبر تطور مكانة المرأة مرهون بممارستها للعمل والحصول على أجر خاص بها يجعلها تمتلك وتكسب وعيا أكثر بذاتها «⁽³⁾ .

وعلى العموم فقد تبين من خلال أفراد العينة من الزوجات يشاركن في الإنفاق بهدف تحسين ورفع المستوى الاجتماعي والمعيشي للأسرة .

⁽¹⁾ بريقة حميدة، واقع عمل المرأة في المجتمع الحضري بين الأدوار الأسرية والمهنية، دراسة ميدانية على عينة

من العاملات الجزائريات، مرجع سبق ذكره، ص:11.

⁽²⁾ تمت المقابلة 2017/05/22 ، مديرة ثانوية ، أم لثلاثة أطفال.

الجدول رقم (24): العلاقة بين طريقة إتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة بمدى مشاركة أفراد العينة في الإنفاق

المجموع		لا		نعم		المشاركة في الإنفاق	
%	ك	%	ك	%	ك	طريقة اتخاذ القرار	
30	15	-	-	-	-	من طرف الزوج	اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنزل شراء الأشياء الهامة (سيارة،سكن، تأثيث، الترميم....)
-	-	-	-	30	15	من طرف الزوجة	
70	35	-	-	70	35	كلاهما بالتشاور	
100	50	-	-	100	50	المجموع	
-	-	-	-	-	-	من طرف الزوج	اتخاذ القرارات المتعلقة بالزيارات والهدايا، قضاء العطل.
22	11	-	-	22	11	من طرف الزوجة	
78	39	-	-	78	39	كلاهما بالتشاور	
100	50	-	-	100	50	المجموع	
32	31	-	-	32	16	من طرف الزوج	القرارات الهامة والقضايا الأساسية في في حياة الأسرة (الإنجاب و التخطيط العائلي، تولي المرأة منصب أعلى، السفر إلى الخارج، تربية الأطفال)
-	-	-	-	-	-	من طرف الزوجة	
68	19	-	-	68	34	كلاهما بالتشاور	
100	50	-	-	100	50	المجموع	

نلاحظ من الجدول(24): أن (78%) من أفراد العينة من من المستوى الثاني من الجدول أكد على أن أخذ القرارات المتعلقة بالزيارات الأسبوعية والسنوية وقضاء العطل تكون بطريقة التشاور بين الزوجين معا، حيث تتواجد نسبة مرتفعة أين تشارك فيها المبحوثات في الإنفاق على أسرهن، مقابل (22%) أين تتفرد الزوجة بإتخاذ القرار لوحدها فيما يخص شراء الهدايا والزيارات . بالنسبة للمستوى الأول من الجدول تبين أن (70%) من أفراد العينة يشيرون إلى أن أخذ القرارات المتعلقة بالمنزل ك شراء الأشياء الهامة (السيارة، السكن، أثاث البيت) يشارك فيها الزوجان معا، مقابل (30%) أين يتفرد الزوج لوحده، طبعاً بعد التشاور مع زوجته في الأمور التي هي أدري بها من الزوج وهذا مستتبط من واقع إجابات أفراد العينة. أما بالنسبة للمستوى الثالث من الجدول نلاحظ أن عملية اتخاذ القرارات الهامة والقضايا الأساسية مثل التخطيط العائلي، ترقى الزوجة لوظيفة قيادية أعلى ، السفر في إطار العمل ، تغير

مكان الإقامة...) والمتعلقة بالقرارات الهامة أو المصيرية لأفراد الأسرة تتخذ بطريقة تشاورية بين الزوجين بنسبة قدرت ب(68%)، مقابل (38%) أين ينفرد الزوج لوحدته بإتخاذ مثل هذه القرارات على حساب الزوجة.

وعليه يمكن القول أن مشاركة المرأة في الإنفاق يعطيها فرصة أكبر لإتخاذ القرارات الأسرية كما يحسن علاقتها مع زوجها وتصبح كشريك أساسي في الأسرة ، بمعنى أنه كلما زادت مساهمة المرأة في الإنفاق الأسري زادت مشاركتها في إتخاذ القرارات وبنسبة مرتفعة خاصة بالنسبة للقرارات المتعلقة بالزيارات وقضاء العطل فنجد أن الزوجة تشارك زوجها أكثر في أخذ القرارات المتعلقة بذلك ونفس الشيء بالنسبة للزيارات.

هذا ما تؤكدته " سعاد خوجة " «أن الزوجة التي تلبى الحاجيات المادية لأفراد أسرتها هي زوجة متحررة نسبياً»⁽¹⁾.

« بما أنني أساعد زوجي وأشاركه في الإنفاق على حاجياتنا الأسرية فمن كامل حقي أن أشاركه في جميع القرارات التي يتخذها و أتحمّل معه جميع المسؤوليات الأسرية ،فسلطة إتخاذ القرارات داخل الأسرة هي من صلاحيات الزوجين معا »⁽²⁾.

تولي المرأة لمناصب قيادية زادت سلطتها وهيبته وأثر إيجابيا في طريقة إتخاذ مختلف القرارات الأسرية بوجود قيم الحوار والتفاهم والمناقشة والإتصال الدائم بين الزوجين مما أدى الى تحسين علاقتها مع زوجها وأصبحت كشريك أساسي في الأسرة حيث أصبحت أكثر وعيا بأهمية المشاركة الفعلية في إتخاذ مختلف القرارات وبالخصوص تلك التي تعنيها مباشرة (كالزيارات إلى الأهل والأصدقاء ،قضاء العطل، البيت التأثيث الديكور....) فهي لاتزال تحتكر مجال البيت وكل ما يتعلق به من أمور منزلية، حيث يترك الزوج القرارات الأخيرة للزوجة أحيانا أو يشاورها .
✓ " لا يقوم زوجي بإتخاذ أي قرار في أي صغيرة أو كبيرة من دون إستشارتي وموافقتي ، وهو يعتمد علي كثيرا فقد تعودنا على ذلك " ⁽³⁾.

نفس الشيء بالنسبة للتغير الذي حدث على مستوى طريقة إتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون المنزل الهامة (شراء أثاث ، سيارة ، كراء أو شراء سكن ...) إذا وبعد أن كان الزوج هو صاحب السلطة في إتخاذ هذا النوع من القرارات الأسرية وينفرد بها دون استشارة زوجته نجده أصبح يتنازل تدريجيا عن هذه السلطة إما باستشارة زوجته أو ترك لها كامل المسؤولية في ذلك، حيث أصبحت سلطة إتخاذ مثل هذه القرارات من صلاحيات الزوجين معا في الغالب

(1) Souad khodja. *Acomme Algérienne* . Op cit.,p:P:114.

(2)تمت المقابلة يوم 2017/03/19، عميدة كلية ،أم لطفلين.

(3)تمت المقابلة يوم 2017/01/09،طبيبة مختصة في النساء و التوليد.أم لثلاث أطفال.

الأمر الذي أدى الى اتساع مجالات مساهمة الزوجة في صنع مثل هذه القرارات التي تتعلق بقضاياها المباشرة وبمحيطها المنزلي.

أصبحت المرأة اليوم تساهم في إتخاذ مختلف القرارات الهامة المتعلقة بشؤون المنزل وهو تطور إيجابي لصالحها ولصالح الأسرة عموما ، غير أن هذه العملية لا تتحقق بصفة مطلقة ، فهي قائمة على نوع العلاقة بين الزوجيين وعلى عقلية الزوج الذي يعتقد أحيانا أن مثل هذه الأمور من اختصاصه وهو الأدرى في الأمور التي تتعلق بالخارج ، وينظر إلى المرأة على أنها متسرعة دائما في إتخاذ القرارات مما يؤدي إلى الوقوع في الخطأ والندم بعد ذلك، كل هذا مستتبط من واقع إجابات بعض أفراد العينة أين يتفرد الزوج في اتخاذ القرارات الهامة الخاصة بالمنزل (شراء سيارة ، منزل، ترميم) .

✓ " في الحقيقة أنا وزوجي نتشارك في الإنفاق على الأسرة ونتشارك ونتشاور في جميع القرارات والمسؤوليات المتعلقة بأسرتنا ، لكن المشكلة تكون عندما لا نتفق على نفس الرأي في اتخاذ قرار معين وهذا يحدث كثيرا معي خاصة فيما يتعلق بالشؤون ، شراء الأشياء الهامة أو القرارات الهامة ، هنا يفرض زوجي قراره هو ويظن نفسه أنه على صواب ويشعر بأنه المسؤول الأول على الأسرة وهو سيد الأسرة وعليه حمايتها من أي قرار خاطئ ، فالبنسبة لي في الأمور الهامة المرأة ليست المشاركة في القرارات «⁽¹⁾.

وهذا يحمل دلالة معينة حول تأثير بعض الأزواج بالتنشئة الاجتماعية وبالقيم التقليدية التي تحثه على عدم ترك زمام القرارات في يد زوجته وأن يكون صارما خاصة عندما يتعلق الأمر بالقضايا الهامة، وهذا ما لمسناه عند بعض الأزواج في طريقة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمستوى الثالث من الجدول بالنسبة للقرارات الهامة أو الأساسية أو المصيرية لأفراد الأسرة .

تظهر أحيانا سلطة الرجل الإنفرادية والمطلقة تأثرا (بالنظام الأبوي في المجتمع الجزائري) حيث يشكل الرجل الجزائري مركزا للسلطة داخل الأسرة ورمزا لها ، وهذا ما أشارت إليه عدة دراسات و هو مانقره المرأة في حد ذاتها .

هذا ما أشرنا إليه في دراستنا النظرية حيث تعتبر بعض معوقات كبح تقدم المرأة وظيفيا راجع إلى بعض العوامل الذاتية والشخصية كالمسؤوليات العائلية التي تلعب دورا مؤثرا في إعاقة التطور مع دراسة - "الخمسي و صالح" التي أشارت إلى أن « توجد في الوطن العربي بعض التشريعات

⁽¹⁾تمت المقابلة يوم 2017/02/07، مدير فرعي بمؤسسة إقتصادية، أم لطفلين.

والقوانين الاجتماعية الخاصة بالمرأة تُحدّ من تحركات المرأة عموماً، والمرأة العاملة خصوصاً، حيث لا تعمل إلا بموافقة ولي الأمر أو الزوج ، ولا تترقى إلى وظيفة قيادية عُليا دون مباركته»⁽¹⁾، لكن سلطة الزوج الإنفرادية في إتخاذ القرارات بالقضايا الأساسية المتعلقة بالأسرة ليست مطلقة و لا تخص كل الأزواج وهذا راجع لشخصية الزوج ومستواه التعليمي وتنشئته الاجتماعية بالإضافة إلى خصوصية الموقف نفسه.

لكن الملاحظ هو أن أغلبية أجوبة أفراد العينة وبنسبة مرتفعة أكدت على أن طريقة إتخاذ القرارات المتعلقة بالقضايا الهامة والأساسية أو المصيرية في حياة الأسرة تعتبر قضية مشتركة بين الزوجين على حد سواء، ويرجع لك إلى المستوى التعليمي للمرأة ومركزها القيادي في العمل وحرصها على إعطاء القضايا الأساسية المتعلقة بالأسرة أهمية بالغة مما زاد من وعيها، لذلك تلجأ إلى إستشارة زوجها ومناقشته وإقناعه قبل إتخاذ أي قرار ، فهذا الوعي والحرص من الزوجة قد يكون لظروفها الخاصة فعملها في منصب قيادي يزيد من معاناتها من عبء الإزدواج الوظيفي و ما لذلك من تأثير على تربية الأطفال وعلى علاقتها مع زوجها ، ومستقبلها الوظيفي وغيره من الأمور الهامة التي تصادف الأسرة وتتأثر بتولي المرأة المنصب القيادي وهذا الذي مهّد لانتشار قيم الحوار والنقاش ومن ثم الإتفاق على قرار موحد.

ومنه نستنتج: أنه كلما ارتفع المركز الوظيفي للمرأة لتوليها مناصب قيادية كلما إرتفع معها درجة الإتفاق على الأسرة، انخفضت نسبة إنفراد الزوج بإتخاذ القرارات الأسرية بارتفاع نسبة مشاركة الزوجة في صنع القرار الأسري، حيث يعتبر عامل خروج المرأة إلى العمل وتوليها الوظائف الإشرافية والقيادية يؤثر إيجاباً في طريقة اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة على اختلاف مستوياتها وهو بذلك يعتبر عامل مساعد على تلاشي قيم النظام الأبوي المتشدد والذي كانت توكل مهمة إتخاذ القرارات إلى الرجل بصفة انفرادية وعلى اكتساب المرأة أدوار جديدة لأدوارها التقليدية .

(1) سارة الخمسي، عيادة صالح، "المعوقات التي تواجه المرأة التي تؤدي المناصب القيادية"، مجلة الخدمة

الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، عدد:52، مصر ، 2018م ، ص:25.

الجدول رقم (25): يبين العلاقة بين طريقة تسيير ميزانية الأسرة بدرجة مشاركة أفراد العينة في الإنفاق

المجموع	جزء منه	كله	درجة المشاركة في الإنفاق	
			طريقة تسيير الميزانية	
2	2	-	ك	من طرف الزوج
4	14	-	%	
3	-	3	ك	من طرف الزوجة
6	-	8	%	
45	12	33	ك	بالتشاور (كلاهما)
90	86	92	%	
50	14	36	ك	المجموع
100	100	100	%	

نلاحظ من الجدول (25): أن 92% من أفراد العينة يميلون إلى إنفاق كامل دخلهم الشهري بطريقة التشاور في تسيير ميزانية الأسرة، مقابل 86% من أفراد العينة الذين ينفق جزءا من الراتب.

في حين نجد أن نسبة 14% من فئة أفراد العينة ينفق جزء من راتبهم يؤكدان بإنفراد الزوج في تسيير الميزانية، مقابل 8% من فئة أفراد العينة ينفق كامل راتبهم أين تتفرد الزوجة في تسيير الميزانية.

ومنه يمكن القول أنه كلما زادت درجة مشاركة الزوجة في الإنفاق سواء بكامل أو بجزء من راتبها على أسرته كلما اكتسبت حق تسيير ميزانية البيت بل وحظيت بثقة زوجها في ذلك، فهو يعلم بأنها تشارك في الميزانية ومن ثم فهي تقدر جيدا فيما تنفق وكيف؟ باعتبار أن الزوجة بيدها معظم القرارات المنزلية الأسرية، فهي تشتغل هذه القدرات في الضغط بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على حقوقها وهذا يمكن تفسيره بأن مساهمة الزوجة في ميزانية الأسرة يجعل رأيها مأخوذا بعين الاعتبار فهي باستطاعتها الدفاع عن رأيها والمساهمة في تجسيده كمشاركتها في إعادة تأييث البيت وتلبية حاجات الأسرة... خاصة اذا كان أجر الزوج غير كافي لتلبية مختلف الحاجات الأسرية.

فمساهمة الزوجة في الدخل الأسري لمساندة زوجها جعلها تشارك في ميزانية الأسرة، وبموجبه تساهم في صناعة القرار الأسري، وهو تصور يدل على انتشار قيم الإتصال والحوار والتفاهم داخل أسرة أفراد العينة .

✓ "ميزانية البيت تخضع للتسيير المشترك بيني وبين زوجي، وهو غالبا ما يترك لي مسؤولية القيادة في تسيير الميزانية»⁽¹⁾.

باعتبار أن الزوجة العاملة كما تذهب إليه بعض الدراسات أصبحت مطالبة بأن تتابع الأسعار في السوق ومن ثم تتقن دورها في كيفية تسيير ميزانية بيتها، بل وتزداد درجة مشاركتها في التسيير بازدياد مشاركتها في الإنفاق، بالإضافة إلى أن تأخذ الزوجة هذا الحق المتمثل في المستوى التعليمي والثقافي التي تتمتع به هي وزوجها ومستوى الوعي الذي وصلت إليه من سلطتها وقيادتها في العمل الذي أثر بدوره في تغيير السلطة الأسرية ومساهمة الزوجة في قيادة أسرتها من مدى فعاليتها في اتخاذ القرارات الأسرية كما الجدول السابق ومشاركتها في تسيير الميزانية داخل الأسرة.

ومنه نستنتج أن الزوجة بحكم مركزها الوظيفي والاجتماعي والإقتصادي والأسري، اكتسبت دورا هاما يتمثل في شغلها مناصب قيادية ثم قيامها بدور لا يقل أهمية يتمثل في الإنفاق الذي أكسبها حق إتخاذ القرارات الأسرية والمشاركة الفعلية في تسيير ميزانية الأسرة بكل ثقة وجدارة.

الجدول رقم (26) : درجة مشاركة أفراد العينة في الإنفاق وعلاقته بأسلوب أخذ القرارات المتبعة في الأسرة

المجموع		شكل عفوي		مشاركة شكلية		نقاش وتفاهم		الأسلوب المشاركة في الإنفاق
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	16	8	6	3	78	39	نعم
-	-	-	-	-	-	-	-	لا
100	50	16	8	6	3	78	39	المجموع

نلاحظ من الجدول(26): أن 78% من أفراد العينة أكدوا على أن الأسلوب الأكثر اتباعا في الأسرة هو أسلوب النقاش والتفاهم لدى أفراد العينة اللواتي يشاركن في عملية الإنفاق ، مقابل 16% من أفراد العينة القرارات تتم بشكل عفوي، مقابل 6% من أفراد العينة من يعتبرن بأن مشاركتهم في اتخاذ القرار مجرد مشاركة شكلية والسبب يعود الى نوع العلاقة السائدة بين الزوجين.

(1) تمت المقابلة يوم 2017/03/17، إطار بمديرية التربية. أم لأربع أطفال.

ومنه يمكن القول أنه كلما شاركت الزوجة في الإنفاق كلما كان هناك ميلا نحو اتباع قيم أو أساليب الحوار والنقاش والتفاهم لأخذ القرارات المتعلقة بالأسرة، فالدور الجديد الذي اكتسبته الزوجة بالأسرة والمتمثل في الإنفاق مكنها من الحصول على حقها في مناقشة أهم القضايا والأمور التي تخص حياتها الزوجية وحياة أسرتها ، في حين كانت الزوجة في العائلات الممتدة التقليدية وفي الكثير من الأسر حتى يومنا هذا لا يحق لها إيداء رأيها أو المشاركة في نقاشات كثيرة من شؤون الأسرة وإضافة إلى أسلوب النقاش والتفاهم الذي أكدته أفراد العينة أشارت نسبة لا بأس بها إلى أسلوب آخر يتم بواسطته أخذ القرار يتمثل في الأسلوب العفوي والذي يحمل دلالة سوسيولوجية معينة تتمثل في عدم تشدد وتمسك كل من الزوجين برأيه،بالإضافة إلى وجود شيء من الليونة في العلاقة الزوجية ،كما أن هذا الأسلوب قد يتخذ بشأن بعض المواضيع البسيطة أو تلك التي خضعت إلى نقاش من قبل ، لكن لم يتم إتخاذ موقف أو قرار معين بشأنها ، ومن ثم يكون خاضع لأخذ القرار بشكل عفوي من طرف أحد الزوجين .

ومنه نستنتج أن الأسلوب الأكثر إتباعا في أسر المبحوثات محل الدراسة في إتخاذ القرار هو أسلوب النقاش والحوار والتفاهم بين قطبي الأسرة وهما الزوجين بعد أن تعززت مكانة الزوجة في الأسرة بحكم مركزها في العمل ودورها في الإنفاق على الأسرة مما يدل على أهمية العمل في رفع مكانة المرأة وجعلها عضوا فاعلا داخل الأسرة والمجتمع .

الجدول رقم (27): مدى تلقي الزوجة مساعدة من طرف الزوج في العمل المنزلي

مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية		ك	%	ك	%
نعم أتلقى مساعدة	بصفة منتظمة	26	40	46	92
	وقت الضرورة	20	52		
	المجموع الجزئي	46	92		
لا أتلقى مساعدة		4	8	4	8
المجموع الكلي		50	100	50	100

نلاحظ من الجدول(27): أن غالبية أفراد العينة يتلقون مساعدة من طرف أزواجهم في الأعمال المنزلية بنسبة 92% ،حيث أكدت 52% منهن يتلقون المساعدة وقت الضرورة ،مقابل 40% من أزواج أفراد العينة الذين يشاركون بصفة منتظمة في الأعمال المنزلية ،في حين نجد 8% من أفراد العينة لا يتلقين مساعدة من طرف نظرا لظروف عمل أزواجهن التي تجعلهم يغيبون مطولا عن أسرتهن .

ومنه يمكن القول أن معظم أفراد العينة يتلقين مساعدة من طرف أزواجهن فيما يتعلق بالأعمال المنزلية، وهذا ما يفسر بحدوث تغيير على مستوى سلوك الزوج تجاه زوجته داخل الأسرة فمهما كان الزوج ينظر للعمل المنزلي على أنه من اختصاص المرأة أصبح الزوج في أسرة المرأة التي تتولى مناصب إشرافية أو قيادية أكثر وعيا بأهمية مساعدته لزوجته ومشاركته إياها في الأعمال المنزلية ولو بمساهمة بسيطة.

كما أصبح الزوج أكثر وعيا وإدراكا بالإرهاق المزدوج الذي تعاني منه زوجته والنتائج عن ممارستها لمنصب متطلب ومتعب إلى جانب وظيفتها المنزلية ليس فحسب، بل يذهب الأزواج كما صرحت بعض المبحوثات من خلال المقابلة إلى أن مساعدة الزوج في العمل المنزلي من شأنه تمتين العلاقات كما يضيفي نكهة خاصة على الحياة الأسرية، فكلما كانت علاقة تفاهم كلما زادت مشاركة الزوج للزوجة في أداء الأعمال المنزلية، وقد يعود ذلك إما لكونه مضطرا أو مجبرا على مساعدتها ما دام موافقا على عمل زوجته في هذا المجال أو عندما يطلب منها الاستمرار في العمل لتحسين الوضعية الاقتصادية للأسرة، وبالتالي فهذه المساعدة تتم بإرادة ذاتية نابعة عن قناعة بضرورة تشارك وتقاسم الأدوار داخل وخارج البيت بما يحقق الراحة والسعادة، خاصة وأن الزوجة في هذه الحالة تساعد على تحسين الوضع المادي للأسرة.

ويمكننا أن نشير أيضا إلى أنه حتى وإن لم يساعد الزوج زوجته في ذلك بشكل دائم فإننا نجد أنه يخفف مطالبه داخل البيت، بل ويتغاضى على أي تقصير قد تقوم به الزوجة اتجاهه أو اتجاه الأبناء.

وعلى العموم فإن الإتجاه العام يميل نحو مساعدة ومشاركة معتبرة من الزوج في أداء الأعمال المنزلية وهو ما أكدته الزوجات سواء كانت هذه المشاركة أو المساعدة بصفة دائمة أو وقت الضرورة، ومما زاد في الميل نحو هذا الإتجاه إستقلالية الأسرة النواتية عن الأهل مما يجعلها متحررة إلى حد ما من رقابتهم وهو ما يشجع الزوج على مد العون لزوجته في هذه الأعمال، وعبء الإزدواج الوظيفي وما يسببه للزوجة من تعب وإرهاق مما يؤدي إلى مساهمة الزوج في العمل المنزلي إلى جانب زوجته.

ومنه نستنتج أن الزوج في الأسر التي تتولى الزوجة المناصب القيادية يمارس دورا نسبيا داخل البيت فيما يخص المساهمة في أداء الأعمال المنزلية ولو أن ذلك يختلف من عمل لآخر، وهذا ما سنكتشفه في الجدول الموالي.

الجدول رقم (28) : طبيعة المساعدة التي تتلقاها الزوجة من طرف الزوج فيما يتعلق بالأعمال المنزلية حسب اختيارات أفراد العينة

نوع المساعدة	ك	%
مسح أرضية المنزل	7	6
غسل الأواني	17	16
تشغيل الغسالة وطي الملابس	23	21
تحضير الطعام	16	15
مؤانسة الأطفال	46	42
المجموع	109	100

نلاحظ من الجدول (28) فيما يخص مساعدة الزوج زوجته سواء كانت بصفة منتظمة أو وقت الضرورة ينحصر بصفة أساسية في وظيفة مؤانسة الأطفال بنسبة 42%، مقابل تشغيل الغسالة 23%، مقابل غسل الأواني 16%، مقابل تحضير الطعام 15%، ومقابل مسح أرضية المنزل.

ومنه يمكن القول أن الزوج ورغم مشاركته في العمل المنزلي إلى جانب زوجته إلا أن مساهمته هذه تبقى مقتصرة على أعمال دون أخرى أو بالأحرى تتلخص في الأعمال المحببة إليه أو التي يقدر عليها (كمؤانسة الأطفال)، في حين يبتعد عن الأعمال الأخرى .

✓ "أهم مساعدة أطلبها من زوجي وهي أن يقوم بإلهاء الأطفال فهو يبعدهم عني ويريحني لكي أكمل الأعمال المنزلية براحة وبسرعة"⁽¹⁾. إن إسهام الرجل في جوانب العمل المنزلي يتم بتحفظ شديد، بحيث أن مساهمة الزوج تظهر في رعاية الأطفال أكثر منها في أداء الأعمال المنزلية كما أن مساهمة الرجل ترتبط أكثر بعملية التنشئة الاجتماعية والتربية والتوجيه واكتساب الاتجاهات والقيم الاجتماعية وهي مسألة هامة لها دلالتها، حيث تؤكد بعض المبحوثات أنها هي من توجه نوع المساعدة التي تتلقاها من الزوج لإعتقاد الزوجات بأن الرجل لا يحسن تأدية بعض الأعمال المنزلية فتطلب منه حراسة الأطفال حتى تُنهي ما تريد من الأعمال .

✓ " زوجي يشاركني معظم الأعمال المنزلية، خاصة إذا كنت مريضة أو عند غيابي أو عندما لا يكفيني الوقت فهو يضطر لفعل ذلك، ويقول لي هذا من واجبي بما أنك تعملين وتتعبين في الخارج"⁽²⁾ .

(1) تمت المقابلة يوم 2017/10/15، محاضرة قضائية. أم لأربع أطفال.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/03/19، عميدة كلية. أم لطفلان.

كما تتوسع مساهمة الزوج في العمل المنزلي إلى جانب زوجته تدريجياً لتشمل وظيفة تشغيل الغسالة وتنظيف الملابس، تليها وظيفة غسل الأواني وبنسبة متكافئة مع تحضير الطعام والطبخ وكذا مسح الأرضية لتنظيف البلاط، حيث يتهرب معظم الأزواج من هذه الوظيفة وهو ما أكدته جميع المبحوثات فمساعدة ومشاركة الزوج زوجته مختلف الأعمال المنزلية والتي ظلت لوقت طويل حكراً على المرأة محرمة على الرجل تعتبر ظاهرة ايجابية تعبر عن مدى التكاتف والتعاون بين الزوجين في مختلف مشاكل الحياة الاجتماعية ضماناً لاستقرار النسق الأسري.

ورغم أن التغيير الذي حدث على مستوى أدوار كل من الزوج والزوجة هو تغيير نسبي على مستوى الشكل لا على مستوى المضمون لأن دور الرجل في العمل المنزلي ما يزال مقتصرًا على أعمال دون أخرى، وهذا يدل على الحركة البطيئة التي تمر بها عملية تغيير الأسرة إلا أن الشيء الملاحظ أنه حدث تغيير بالفعل وهو تغيير في إعادة توزيع الأدوار وتغيير بالمكانة التي أصبحت تحتلها المرأة .

نستنتج مما سبق بأن خروج المرأة للعمل وتوليها لمناصب المسؤولية والقيادة أدى إلى وعي الزوج بأهمية مساعدته لزوجته ومشاركته إياها في مختلف الأعمال المنزلية مهما كانت درجتها أو نسبتها تأثراً بالعبء المزدوج الذي تعاني منه زوجته، حيث أنه كلما تقلدت المرأة مناصب إدارية عليا، كلما تأثر توزيع الأدوار بين الزوجين حيث تتسع مشاركة الزوج في العمل المنزلي لتشمل مختلف المجالات.

الجدول رقم (29) مشاركة الزوج في القيام بشؤون الأطفال اليومية وعلاقة ذلك بنوع هذه المشاركة

متابعة الأعمال المدرسية (مراجعة، دعم بدروس خصوصية، اتصال بالمدرسة)		حاجات الأطفال اليومية (مأكل، ملابس، نظافة)		مراقبة نشاط الأطفال (لعب، مشاهدة تلفزيون...)		شؤون الأطفال القائم بالمشاركة
ك	%	ك	%	ك	%	
9	18	-	-	10	20	الزوج
11	22	29	58	15	30	الزوجة
30	60	21	42	25	50	إشتراك الزوجين معا
50	100	50	100	50	100	المجموع

نلاحظ من الجدول (29): أن 60% من أفراد العينة أكدوا على أن وظيفة متابعة الأعمال المدرسية تكون مشتركة بين الزوجين، بحيث ينفرد الزوج لوحده بهذه المهمة بنسبة 18%، وتتفرد الزوجة بنسبة 22% وهذا لحرصها المباشر على مصالح أبنائها وكذا إدراكها لأهمية العلم في

الحياة الاجتماعية وما يحققه من طموحات مشروعة، و فيما يخص المستوى الثالث من الجدول نجد نسبة 50% من أفراد العينة يملن إلى الإشتراك مع الزوج في وظيفة مراقبة نشاط الأطفال من لعب وتنزه ومشاهدة التلفزيون حيث ينفرد الزوج بهذه المهمة ب 20% بالنسبة للمستوى الأول من الجدول.

أما بالنسبة للمستوى الثاني من الجدول نجد 42% من أفراد العينة أكد أن وظيفة قضاء الحاجات اليومية للأطفال من مأكّل وملبس ونظافة تكون مشتركة بين الزوجين ،مقابل 58% من أفراد العينة يعتبرن على أن هذه المهمة من اختصاص المرأة لوحدها.

من خلال المعطيات الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ أن الإتجاه الغالب في المستويات الثلاث لتربية ومراقبة الأطفال يميل نحو المشاركة والتعاون بين الزوجين، وهو تغير ملموس نجده عند الزوج مقارنة بما عرف به في العائلات التقليدية والممتدة أين يترك كل ما يتعلق بالأبناء للزوجة ويكتفي بتلبية احتياجاتهم المادية، وهذا التغير يعتبر ترجمة لمستوى الوعي الذي اكتسبه الزوج ، فدور الأب لا يقل أهمية عن دور الأم فهو يجسد الإحساس، الإهتمام، الحنان، العقل، والعلم في الأسرة، ونظرا لأهمية ذلك فقد وصف بعض علماء النفس التربويين أن الطفل يمثل انعكاسا لسلوك الأب، « فطريقة استدلال الأب واستخدامه للمفردات وتعامله مع الأمور، تؤثر كلها على طفله، لذا فإن الآباء مسؤولون إزاء سلوكهم الشخصي لإنتقال سماتهم إلى أولادهم، ويقومون بدور الموجّه لأفكارهم وسلوكهم، ويكونون سببا لتكامل أولادهم أو تحطيم شخصيتهم » (1) .

غير أن الأمر يختلف نسبيا بالمستوى الثاني من شؤون الأطفال المتعلق بالمأكّل والملبس والنظافة أين تقل مشاركة الزوج، حيث أكدت معظم الزوجات في إجابتهن على هذا السؤال أن أزواجهن يقومون بمساعدتهن أحيانا فيما يخص مأكّل وملبس الأطفال ، غير أنهم يتركون الأمر للزوجة عندما يتعلق الأمر بنظافتهم وقد بدا هذا طبيعيا عند الزوجات لأنهن يعتبرنه من أدوارهن ومهامهن الطبيعية ، في حين رفض البعض منهن هذا الموقف معتبرا إياه موقفا سلبيا يدل على أنانية الزوج .

· إذن مشاركة الزوج لزوجته في القيام بشؤون الأطفال المتعلقة بمراقبة نشاطاتهم الترفيهية ومتابعة أعمالهم المدرسية يبدو أمرا في غاية الأهمية فإذا عدنا إلى تفحص العلاقة التي كانت تربط الأب بأبنائه في الماضي أين يطلب منهم السكوت والمحافظة على الهدوء بمجرد ما يدخل الأب إلى

(1) أحمد السيد، محمد إسماعيل، مشكلات الطفل السلوكية وأساليب معاملة الوالدين ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 1993، ص: 142 .

البيت وتوفير جو الراحة، بل وعدم مناقشته والتحدث إليه إلا في حدود معينة، قد تغير بحيث أصبح الأب يشارك زوجته في الإهتمام بصحة ودراسة أبنائه والترفيه عليهم واصطحابهم لإختيار لعبهم ولباسهم وغيرها ، كلها مؤشرات على درجة التقارب الذي حدث بين الإبن والوالد، إضافة إلى أنه مؤشر على أن الزوج أصبح يراه جزءا من دوره الذي يجب أن يمارسه في بيته اتجاه أبنائه و إتجاه زوجته ليخفف عنها عبء المسؤولية الملقاة على عاتقها خاصة وأنها تشاركه العمل خارج البيت والأعباء المادية للأسرة .

وما يجب الإشارة إليه هو أن مشاركة الزوج أكثر لزوجته في تربية الأطفال ربما لسببين يبدوان لنا على الأقل هامين هما :

1- رغبة الزوج في تعويض أبنائه مما حرم منه خلال مشاركتهم في ألعابهم، ومتابعة دراستهم باعتبار أن النظرة السائدة في المجتمع هي أن الوصول إلى مستويات عليا من التعليم يضمن لهم مكانة اجتماعية أكثر احتراما في المجتمع كما يضمن لهم وظائف محترمة .

2- مساعدة الزوجة نظرا للإرهاق الذي تتعرض له جراء العمل داخل وخارج البيت ولهذا فهو يسعى إلى مشاركتها في القيام بشؤون الأطفال المختلفة ، وقد لا يكون ذلك عن اقتناع تام ولكنه أمام أمر واقع عليه أن يخضع له رغم أن هذه المشاركة في حقيقة الأمر نسبية وتقتصر على الأعمال التي لا تتطلب جهدا كبيرا أو على الأقل ليست مهام خاصة بالمرأة بالذات كما هو الشأن فيما يخص نظافة الأطفال .

كإستنتاج عام لهذا الجدول يمكننا القول أن هناك فعلا ميل من الزوج نحو المشاركة في مختلف نشاطات الأطفال ولكنها تبقى نسبية .

3.7 بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة: بصراع الأدوار لدى المرأة القيادية و مدى

تأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية.

• **التذكير بالفرضية:** تعاني المرأة المتزوجة التي تتولى وظائف إشرافية وقيادية من صراع الأدوار نظرا لتعدد أدوارها الموكلة إليها ، مما قد يؤدي إلى التقصير في أدائها لأدوارها الأسرية.

الجدول رقم (30): مدى شعور أفراد العينة بصعوبة أداء الأدوار المتعددة (المسؤوليات العائلية ومتطلبات المنصب القيادي) مع التبريرات .

المجموع الكلي	%	ك	وجود صعوبة في أداء كلا الدورين الأسري والوظيفي	
44	52	23	لأن العمل القيادي يستنفذ كل طاقتي	نعم أجد صعوبة في أداء الأدوار المتعددة (الدورين الأسري /الوظيفي)
			لأن العمل القيادي يستنفذ كل وقتي	
			المجموع الجزئي	44
06	12	06	لا أجد صعوبة في أداء الأدوار المتعددة (الدورين الأسري /الوظيفي)	
50	100	50	المجموع الكلي	

نلاحظ من الجدول(30): أنّ 88% من أفراد العينة يتلقين صعوبات في أداء أدوارهن المتعددة والتي تتمثل في الأدوار الأسرية والأدوار المهنية الوظيفية، مقابل 12% من أفراد العينة لا يجدن صعوبة في أداء أدوارهن المتعددة.

ومنه يمكن القول بأن تولي المرأة للوظائف والمناصب القيادية يؤدي إلى شعورها بزيادة أدوارها ومسؤولياتها وأعبائها ، حيث تعترضها صعوبة في أداء الأدوار المتعددة بشكل منسجم لصعوبة العملية ،حيث تعيش المرأة العاملة القيادية عدة أدوار ومراكز اجتماعية،فهي زوجة ، وأم، وورثة بيت، وموظفة ولكل دور أو وظيفه متطلباتها تحت شروط زمنية ومكانية محددة.

واعتراف أغلبية أفراد العينة على وجود صعوبات في أداء أدوارهن المتعددة ما هو إلا دليل على التحدي الذي تعيشه هاته الفئة من النساء القياديات، ومن أهم التبريرات التي قدمتها أفراد العينة في تفسير صعوبة أداء الأدوار المتعددة هو عامل الوقت وعامل الطاقة، حيث أنّ أفراد العينة صرحن

بأنهن يشعرن بأنَّ العمل القيادي يستنفذ كل من وقتهن وطاقتهن وو لنتقرب أكثر سنستدل من بعض نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " أقضي وقتًا طويلاً خارج المنزل بسبب العمل ومسؤولياته مما يؤدي أحيانا إلى عدم كفاية الوقت والجهد للإهتمام بالأولاد ورعايتهم كما ينبغي" (1).

✓ " في بعض الأحيان أصل إلى بيتي منهمة ولا أقدر على عمل أي شيء من إلتزاماتي الأسرية ولولا مساعدة زوجي لي لا أدري ماذا كنت سأفعل" (2).

✓ " العمل القيادي متطلب جدًا ويأخذ من وقتي وجهدي وصحتي الكثير وعندما أشعر أحيانا أنني عاجزة على تلبية كل متطلبات أسرتي خاصة أطفالي ينتابني الكثير من القلق والتوتر وأحاول جاهدة إصلاح ما يمكن إصلاحه" (3).

نلاحظ مما سبق بأن تولي المرأة للوظائف الإشرافية والمناصب القيادية يؤدي إلى شعور الزوجة بزيادة وتعدد أدوارها وأعبائها وتعرضها إلى ما يسمى بصراع الأدوار، وهذا ما يتفق حسب ما أكده رواد " نظرية صراع الدور" (1)، الذين يرون أن « صراع الدور نتيجة حتمية لأداء الأدوار المتعددة، وذلك لتعارض وتضارب في المطالب الخاصة بكل دور، وينجم الصراع غالبًا من تعارض الوقت والضغط اللازم لأداء كل دور ويتناسب أيضًا مع دراسة "حاند تسعديت" حول مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة والتوافق النفسي لديها، حيث أشارت إلى أنه من بين الدراسات التي تناولت الإتجاه السلبي في تفسير أداء الأدوار المتعددة وانعكاساته سلبيًا على المرأة العاملة دراسة "جودي Judy"، الذي أكد أنه لا يمكن للمرأة القيام والجمع بين مسؤولياتها العائلية ومتطلبات العمل بشكل منسجم ومتناغم نظرًا لصعوبة العملية، كما أن هناك تضارب وتداق بين الأدوار وغالبًا ما تكون هذه الوضعية مصدر للضغط والتوتر ومن أهم المؤشرات التي اعتمد عليها هذا الإتجاه في صعوبة أداء الأدوار المتعددة هو مؤشر الوقت ومؤشر الطاقة، وافترض أن الوقت المتاح لتأدية المرأة العاملة لأدوارها محدود، فلا يمكن توزيع وتنظيم الوقت بطريقة متساوية بين أدوارها فهي تضطر باستمرار إلى تأجيل وتأخير دور على حساب دور آخر.

كما يؤثر عامل الوقت على فعالية الأداء لمؤشر الطاقة فيفترض أيضا أن الفرد بصفة

(1) 2017/02/10، نائبة مدير الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية، أم لطفلين.

(2) تمت المقابلة 2017/05/22، مديرة ثانوية، أم لثلاثة أطفال.

(3) تمت المقابلة يوم 2017/03/19، عميدة كلية. أم لطفلان.

(5) نقلا عن تسعديت حاند، مرجع سبق ذكره، ص: 05.

عامة لديه طاقة محدودة، وفي ظل تعدد أدوار المرأة العاملة نجد أنَّ متطلبات الأدوار المختلفة يفوق طاقتها بكثير، مما يشعرها بالإحباط أو الإرهاق أو التوتر. وعليه تجد المرأة نفسها مضطربةً للتنازل عن بعض الأدوار باستمرار⁽¹⁾.

كما أنَّ الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في التوفيق بين أدوارها المتعددة أدت إلى إصابة المرأة بالتوتر و الإرهاق النفسي⁽²⁾.

و منه نستنتج: أنَّ تولي المرأة للمناصب القيادية يؤدي إلى تعدد أدوارها ومراكزها الإجتماعية مما يتطلب منها في المقابل تحديًا وجهدًا ووقتًا أطول من الإلتزام لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة (الأسرية والمهنية) مما قد يعرضها لصراع الأدوار والذي يعتبر نتيجة حتمية لآداء أدوار متعددة وذلك لتعارض وتضارب في المطالب الخاصة بكل دور، وينجم الصراع غالبًا من تعارض الوقت والجهد والطاقة والضغط اللازم لآداء كل دور، ويمكن القول أنه من أصعب التحديات التي تواجه أفراد العينة صعوبة تحقيق التوازن بين المنصب القيادي وأعباء الأسرة والزوج ونفسها، لأنها تتوقع أن تكون أكثر قدرة على التواصل مع الأطفال والقيام بجميع الأعمال المنزلية والتفاعل مع الزوج والإهتمام بنفسها لتتمكن من الإستمرارية والبقاء.

الجدول (31): توزيع أفراد العينة حول مدى شعورهن بالتقصير في تلبية حاجيات أزواجهن اليومية بعد توليهم المنصب القيادي مع التبريرات.

		تلبية حاجات الزوج اليومية			
ك	%	ك	%	ك	%
27	54%	09	33%	تحضير الطعام الذي يحبه	الشعور أحيانا بالتقصير مع الزوج
		3	6%	تبادل أطراف الحديث	
		06	22%	إعطائهم حقوقهم كأزواج	
		8	30%	الخروج معهم للتنزه	
		1	4%	الإعتناء به عند المرض	
		27	100%	المجموع الجزئي	
23	46%	الشعور بعدم التقصير مع الزوج			
50	100%	المجموع الكلي			

(1) بتصرف، حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره، ص: 02-03.

(2) ليلي أبو شعر، المرأة العربية السورية بين الواقع والطموحات، الينايبع للنشر والتوزيع، دمشق، 1992، ص:

نلاحظ من الجدول(31): أن 54% من أفراد العينة يشعرون بالتقصير أحيانا فيما يخص الإهتمام أو تلبية حاجات الأزواج اليومية بعد تسلمهم المنصب القيادي، فبالنسبة لشعورهن في بالتقصير فيما يخص تحضير الطعام الذي يحبه الزوج قدرت النسبة بـ33%، مقابل 30% فيما يخص التقصير في الخروج معه للتنزه و الترفيه ، مقابل 22% فيما يخص إعطاء الزوج حقه الشرعي،مقابل 06% فيما يخص تبادل أطراف الحديث معه، مقابل 04 % فيما يخص الإعتناء بالزوج عند المرض.

في حين سجلت نسبة 46% من أفراد العينة أكدن على أنهم لا يشعرون بالتقصير مع الزوج و أن مدى اهتمامهن بتلبية حاجات الزوج اليومية بقيت بنفس القدر قبل حصولهن على المنصب القيادي.

ومنه يمكن القول بأن تولي المرأة للمناصب القيادية قد يؤدي أحيانا إلى تقصير الزوجة في الإهتمام بالزوج أو تلبية حاجاته اليومية بدرجات متفاوتة حسب الأهمية، وقد أرجعت المبحوثات ذلك إلى إزدواجية الأدوار التي تعاني منها بحيث يُصبح الزوج لا إراديا يشغل المرتبة الأخير بعد الإعتناء بالأطفال والقيام بالواجبات المنزلية، بالإضافة إلى عامل الوقت كما تبين في الجدول رقم (30) والذي تضطر فيه الزوجة إلى تأخير أو تأجيل دور على حساب دور آخر. لذى تكون المرأة التي تشغل وظائف قيادية في بعض الأحيان مقصرةً في حقوق زوجها بطريقة غير مباشرة تحت تأثير صراع الأدوار لديها، لكن هذا لا يعني أنّ هذا التقصير يشمل جميع فئات أفراد العينة حيث نجد نسبة لا بأس بها من الزوجات يؤدين دورهن كزوجات بدرجة مرتفعة ويؤكد على أنّ الإهتمام بالزوج بقي بنفس القدر قبل حصولهن على المنصب القيادي.

وهذا يتفق مع نتائج الجدول السابق بمدى أهمية الأدوار التقليدية المنسوبة إلى المرأة والمتمثلة في آدائها لدور كأم، ودورها كزوجة و دورها كربة بيت، وهذا ما يؤكد على أنّ أفراد العينة يعطين الإهتمام الكافي لأزواجهن ويحرصن على إعطائهم حقهم كأزواج.

ومنه نستنتج: بأنّ تولي المرأة للمنصب القيادي يؤدي في بعض الأحيان إلى شعورها بالتقصير في تلبية متطلبات زوجها اليومية نتيجة أدوارها المتعددة.

الجدول رقم (32): مدى تفهم الزوج لازدواجية أدوار الزوجة وعلاقتها بردة فعله عند تقصيرها في تلبية حاجاته اليومية

المجموع		متفهم وقت الضرورة		متفهم أحيانا		متفهم دائما		مدى تفهم الزوج لإزدواجية أدوار الزوجة رد فعل الزوج عند تقصير الزوجة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
18	09	25	06	25	3	-	-	الغضب والثورة
24	12	29	07	42	5	-	-	الصمت
58	29	46	11	33	4	100	14	التسامح
100	50	100	24	100	12	100	14	المجموع

نلاحظ من الجدول (32): أن 100% من أزواج أفراد العينة كان رد فعلهم التسامح عند

شعورهم بتقصير الزوجة في تلبية احتياجاتهم اليومية من فئة الأزواج المتفهمين بصفة دائمة لإزدواجية أدوار الزوجة خاصة بعد توليها المنصب القيادي.

مقابل 46% من فئة الأزواج المتفهمين وقت الضرورة، ومقابل 33% من فئة الأزواج المتفهمين أحيانا.

أما بالنسبة لرد فعل الأزواج الذين يكتفون بالصمت عند تقصير الزوجة في آدائها لمتطلبات زوجها اليومية نجد 42% من فئة الأزواج المتفهمين أحيانا، مقابل 29% من فئة الأزواج المتفهمين وقت الضرورة.

أما بالنسبة للأزواج الذين كان رد فعلهم الغضب والثورة عند شعورهم بتقصير الزوجة في تلبية حاجاتهم اليومية نجد النسبتان المتكافئتان حيث قدرتا بـ: 25% لكل من فئة الأزواج المتفهمين أحيانا، وفئة الأزواج المتفهمين وقت الضرورة.

أما بالنسبة للمجموع الكلي لمعطيات هذا الجدول فنلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجمعن على أن ردة فعل الزوج عند شعوره بتقصير زوجته في تأدية حاجاته اليومية هي التسامح بنسبة قدرت بـ 58% مقابل 24% منهم كانت ردة فعلهم الصمت والسكوت فقط.

و منه يمكن القول : بأن تفهم الزوج لإزدواجية وتعدد أدوار زوجته خاصة بعد تسلمها المنصب القيادي له علاقة بردة فعله عند تقصير زوجته في تلبية بعض حاجياته اليومية، فكلما كان الزوج متفهما كان متسامحا ويكتفي بالصمت أحيانا دون أي تعليق.

وما يمكن ملاحظته أيضا هو ما يخص فئة الأزواج المتفهمين وقت الضرورة والذين كان رد فعلهم التسامح و الصمت على الأغلب، وهذا ما يشير إلى أن أفراد العينة يعطون الأهمية الكاملة لدورهن كزوجات لكن عند تقصيرهن في بعض الأحيان نظراً لظروف معينة فإن الزوج قد متفاهم وقت الضرورة فهو يعلم بأن تقصيرها ناتج عن صراع الأدوار الذي يواجهه الزوجة.

ولنستدل أكثر من نماذج بعض أجوبة أفراد العينة:

✓ " زوجي أحياناً لا يُقدّر طبيعة عملي بالمخبر ومسؤولياتي الكبيرة فهو يعاملني كما لو كنت ربة بيت فقط، ويغضب كثيراً عند تقصيري أو عجزني في تلبية متطلباته اليومية وتوتر علاقتنا أحياناً بسبب ذلك وهذا ما يشعرني بالخوف والقلق من فشل العلاقة الزوجية"⁽¹⁾.

هذا يدل على أن من بين الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة بصفة عامة والمرأة حيز الدراسة بصفة خاصة في أدائها لأدوارها المتعددة لاسيما دور الزوجة الذي يعتبر من بين الأدوار الهامة و التقليدية للمرأة، « فالتقصير أحياناً في أداء هذا الدور كتلبية متطلبات الزوج اليومية يؤدي إلى إصابة الزوجة بالتوتر النفسي والإرهاق وذلك راجع للتربية التقليدية التي نجحت في غرس عقدة الذنب إلى حد بعيد لدى المرأة العاملة التي تقضي جزءاً من وقتها اليومي خارج المنزل، إلى درجة أن المرأة العاملة تشعر بالذنب الكبير بمجرد حصول أي تقصير تُجاه الزوج أو البيت وتعزوا هذا التقصير إلى خروجها من البيت للعمل وتعند جراء هذا التقصير أنها كل يوم تحرم زوجها وأطفالها من الجنة التي يستمتع بها باقي الأزواج والأبناء»⁽²⁾.

كما تتفق مع دراسة "بثينة شعبان" التي أشارت إلى أن « وعي المرأة العربية متنامي من أجل حل هذه العقدة والتغلب عليها إذ ليس من المعقول أن تخشى المرأة زوجها لأنها قصرت اتجاه زوجها في تقديم واجب خدمي إضافة لقيامها بعمل مكافئ لعمل زوجها ولا يمكن لعلاقة سليمة أن تنمو في جو من الرعب والخوف ولن تكون الأسرة سليمة حين تشعر المرأة أنها تراقب وتقيم باستمرار»⁽³⁾.

(1) تمت المقابلة في 2017/05/16، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

(2) أميمة مغزي بخوش، استراتيجية مواجهة الزوجة العاملة لمواقف الحياة الضاغطة -دراسة ميدانية لعينة من السيدات العاملات بالقطاعات الحكومية الخدمائية، بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العيادي جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، إشراف الدكتور عبد الوافي زهير بوسنة، الجزائر، 2018\2019، ص: 185.

(3) بثينة شعبان، المرأة العربية في القرن الواحد والعشرين، دار الهدى للثقافة والنشر، دمشق، ص: 81.

✓ " زوجي يقدر ظروفه دائما فهو يرى ويعيش كل ظروفه فأنا أبذل قصارى جهدي في تلبية جميع حاجاته وعندما أعجز أحيانا أو أقصر أطلب يد العون منه وأحاول أن أستبعد كل أسباب التقصير لكن الحمد لله زوجي واعي ومتفهم ومتسامح فهو على العكس يقوم بمساعدتي دائما"⁽¹⁾.

ما يمكن استنتاجه مما سبق: أن الزوج أصبح أكثر إدراكاً ووعياً بالمتاعب والأعباء التي تشعر بها زوجته وأصبح أكثر مرونة لحدود العادات والتقاليد السائدة في المجتمع لأن خلال محاولته تفهم تعدد أدوار الزوجة يقوم بمساعدتها وبعدهم إجهادها ومطالبتها بأعمال يستطيع القيام بها لوحده دون مساعدتها وتساهله معها بعدم توقعه من الزوج القيام بجميع طلباته اليومية.

الجدول رقم (33): يوضح مدى تفهم الزوج لظروف عمل زوجته (الإلتزامات التنظيمية والمسؤوليات التي يتطلبها المنصب القيادي) بطبيعة العلاقة السائدة بينهما

المجموع		شجار		توتر		تفاهم		طبيعة العلاقة	وجود بعض المشاكل مع الزوج
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
92	46	-	-	-	-	41	13	إنزعاج الزوج من قضاء وقت طويل خارج المنزل بسبب العمل	نعم
		-	-	-	-	34	11	إنزعاج الزوج عند تجاوز الزوجة الوقت الرسمي بسبب حضور إجتماعات ولقاءات	
		-	-	-	-	16	05	السفر لمهمة أو تريض، حضور ملتقيات، خرجات ميدانية	
		-	-	-	-	09	03	تكريس أكبر وقتها للعمل (العمل حتى في المنزل+المكالمات الهاتفية)	
		100	05	100	09	-	-	كل الإحتمالات السابقة	
		100	05	100	09	89	32	المجموع الجزئي	
08	04	-	-	-	-	11	04	لا توجد مشاكل بسبب طبيعة المنصب	
100	50	100	05	100	09	100	36	المجموع الكلي	

نلاحظ من الجدول(33): أن 92% من المجموع الكلي لأفراد العينة يتلقين بعض المشاكل مع

(1). تمت المقابلة في 2017/01/09، طبيبة مختصة في النساء و التوليد. أم لثلاث أطفال.

الزوج بسبب الإلتزامات والمسؤوليات التي يتطلبها المنصب القيادي (كقضاء وقت طويل في العمل، تجاوز الوقت الرسمي، السفر حضور ملتقيات، تكريس أكبر وقت للعمل)، مقابل 08% من أفراد العينة لا يتلقين أية مشاكل مع الزوج.

ويتضح أيضًا من خلال الجدول أنّ 100% من أفراد العينة يتلقين مشاكل مع الزوج بسبب طبيعة المنصب القيادي بالنسبة لفئة الأزواج التي تسود بينهم علاقة توتر و شجار، مقابل 89% من أفراد العينة يواجهن أحياناً مشاكل مع الزوج لطبيعة العمل لفئة الأزواج التي تسود بينهم علاقة تقاهم.

بحيث سجلت أعلى نسبة 41% فيما يخص انزعاج الزوج من قضاء الزوجة وقت طويل خارج المنزل بسبب العمل، تليها نسبة 34% انزعاج الزوج عند تجاوز الزوجة الوقت الرسمي سبب حضور اجتماعات ولقاءات ميدانية ثم نسبة 16% لتذمر الزوج ورفضه أحياناً سفر الزوجة لمهمة أو تربص أو خرجات ميدانية مقابل 9% بالنسبة لتكريس الزوجة أكبر وقتها للعمل.

وعليه يمكن القول أنّ وجود بعض المشاكل مع الزوج بسبب الإلتزامات والمسؤوليات التي يتطلبها المنصب القيادي أحياناً (كقضاء الزوجة وقت طويل في العمل وتجاوزها الوقت الرسمي بسبب حضور اجتماعات أو لقاءات أو السفر) الذي يشكل العبء الأكبر، وكذا حضور ملتقيات وخرجات ميدانية وتكريس أكبر وقتها للعمل على حساب الأسرة تتأثر بنوع العلاقة الزائدة بين الزوجين بمعنى أنّ كل ما كانت العلاقة بين الزوجين علاقة سيئة (توتر، وشجار) كان هناك انزعاج أو مشاكل مع الزوج، لكن هذا لم ينفي وجود بعض المشاكل مع الأزواج بسبب طبيعة المنصب حتى مع الأزواج الذين تسود بينهم علاقة تقاهم وهذا الشيء الملفت للإنتباه.

وهذا ما يشير إلى إحدى المفارقات العجيبة لنتائج الجداول السابقة والمتمثلة في موافقة الزوج تسلم زوجته للمناصب القيادية كما تبين في الجدول رقم (19) ويعتبر الداعم الأكبر الذي يمكن أن تعتمد عليه المرأة وقد يكون في نفس الوقت العائق الأكبر أمام نجاحها وتقديمها الوظيفي، لكن بعض أفراد العينة يعتبرن أنّ هذه الخلافات والمشاكل أمر عادي وطبيعي في حياة كلا الزوجين، وما يمكن ملاحظته بأن تقبل الزوج لمنصب الزوجة القيادي وعلاقته الجيدة مع زوجته لا تمشي على وتيره واحدة فأحياناً تتفاجئ الزوجة بردة فعل الزوج لانزعاجه عند تأخرها أو قضائها وقت أطول بسبب العمل أو رفضه لها أحياناً السفر لمهام العمل أو حضور ملتقيات وغيرها، فالزوج هنا يكون متناقضاً مع نفسه فهو يوافق للزوجته بتقلدها المناصب العليا وفي نفس الوقت يرفض أو يزعج من متطلبات هذا المنصب، مما يجعل المرأة تشعر بضغوطات نفسية كبيرة، وهي لا تريد أن تخسر منصبها ولا استقرارها الأسري.

ولنستدل أكثر من نماذج بعض الإجابات المفسرة :

✓ " يتذمر زوجي عند تأخري عن المنزل بسبب الاجتماعات الدورية بالمخبر ، و ذلك بسبب اهتمامه بالأطفال عند مدة غيابي(1)"

✓ " عندما يتعين علي السفر لمهام خاصه بالعمل سواء داخل الوطن أو خارجه، أرى انزعاجا كبيرا في عيني زوجي وأراه يفعل بدون سبب لأنه يرفض تحمل مسؤولية الأولاد ورعايتهم عند غيابي، وهذا ما يشعرني بالقلق والتوتر(2). وهذا ما أشارت إليه "بثينة سفيان" « أن الزوجة العاملة محرومة من تطوير نفسها أثناء الخدمة ورفع كفاءتها بسبب أعبائها المنزلية من جهة وحرصها على تجنب المتاعب مع الزوج من جهة ثانية، مما يؤثر على استقرار الأسرة لذلك فهي تتنازل عن حقها في تطوير نفسها وتقدمها طواعيةً تجنباً لما تحاط به من ضغوطات ومفاهيم اجتماعية، لهذا نجد غالبية النساء العاملات لا يشاركن في الدورات والمؤتمرات مخافة أن تطلب بذلك من أسرهن أو القائمين برعاية أبنائهن، كما نراهن يحجمن أيضا عن المساهمة في النشاطات التي تتسم بالعلاقات العامة في نطاق عملها، مما يعيق تنميه شخصيتها واكتسابها الخبرات اللازمة لتطوير شخصيتها وأدائها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية»(3) .

إضافه لذلك الزوجة العامله محرومه من النشاطات الترفيهيه والثقافيه والعلاقات الإجتماعيه خارج المنزل، لأن عليها واجبات تجاه الأسره وأعمال منزلية لا بد من القيام بها بعد عودتها من العمل.

لكن في المقابل نجد بعض الأزواج لا يرون أية مشكلة في إلزام زوجاتهم بالإلتزامات التنظيمية والمسؤوليات التي يتطلبها المنصب القيادي كحضور إجتماعات خارج أوقات العمل وكذا السفر أو التبرص أو حضور ملتقيات وهذا ما أكدته لنا بعض المبحوثات.

✓ " لا يعارض زوجي حضوري الاجتماعات الطارئه خارج أوقات العمل وحتى في أيام العطل، فهو متفهم لطبيعة عملي لكنه قد ينزعج عندما يتكرر هذا بصفة دائمة(4).

✓ " يحدث أحيانا أن أحمل بعض الأعمال إلى المنزل، لكن بشكل موسمي وغالبًا ما يتفهم زوجي هذا الأمر ويعمل على تهيئه الأجواء اللازمة لإنجازها، ويقوم برعاية الأطفال أو الطبخ أو إحضار وجبات جاهزه من الخارج(5).

(1) تمت المقابلة في 2017/05/16، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/02/09 ، إطار سامي في مؤسسة إقتصادية، أم لثلاث أطفال.

(3) بثينة سفيان، المرأة العربية في القرن 20، دار الهدى للثقافة والنشر، دمشق، 2000، ص: 82.

(4) تمت المقابلة في 2017/06/22 ، طبيبة مختصة في مصلحة طب الأطفال، أم لثلاث أطفال.

(5) تمت المقابلة يوم 2018/10/23، متصرفة رئيسية، أم لثلاث أطفال.

ومنه نستنتج بأن وجود بعض المشاكل مع الزوج بسبب الإلتزامات التنظيمية والمسؤوليات التي يتطلبها المنصب القيادي، له علاقة بنوع العلاقة السائدة بين الزوجين ومدى تفهم الزوج لطبيعته عمل زوجته، لكن هذا نسبياً كما تبين في هذا الجدول لأن موقف الأزواج يختلف من زوج لآخر فقد يتقبل الزوج ويتفهم خصوصية عمل زوجته ويساعدها وهذا ما يشير إلى تغيير عقلية الرجل الجزائري الذي أصبح يتقبل غياب زوجته أو سفرها ويقوم بالإهتمام بأطفاله، ويصبح ذلك من الأمور العادية.

و بالنسبة لسبب انزعاج غالبية الأزواج من غياب زوجاتهم الطويل عن المنزل بكل الأشكال لأن غياب الزوجة يولد فراغاً كبيراً داخل المنزل مما يجعل الزوجة والأولاد يفتقدونها بغض النظر عن نوع العلاقة السائدة بينهم والسبب هو مخافة من تحمل الزوج لوحده رعاية الأبناء، مما يؤدي إلى شعور الزوجة بضغوطات نفسه تسبب صراع الأدوار، إلا أن الزوجات يفضلن المواصلة في مشوارهن الوظيفي لأنهن إعتدن على هذه التحديات .

الجدول رقم (34): يبين مدى تأثير الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج بشعور أفراد العينة بصعوبة أداء الأدوار المتعددة

المجموع		عدم وجود صعوبة في أداء الأدوار المتعددة		وجود صعوبة في أداء الأدوار المتعددة		وجود صعوبة في أداء الأدوار المتعددة تأثر الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج
%	ك	%	ك	%	ك	
28	14	-	-	32	14	يتأثر
72	36	100	06	68	30	لا يتأثر
100	50	100	06	100	44	المجموع

نلاحظ من الجدول (34): أن 72% من أفراد العينة أكدوا على أن الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج لا يتأثر بالصعوبة التي يتلقونها في أدائهن للأدوار المتعددة، مقابل 28% من أفراد العينة الذين أكدوا على تأثرهن كما نلاحظ أن 100% من أفراد العينة الذين لم يجدوا صعوبة في أداء الأدوار المتعددة (لم يتأثر الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج)، مقابل 68% من أفراد العينة الذين أكدوا على وجود صعوبة في تأدية أدوارهن المتعددة بعد توليهم المنصب القيادي على عدم تأثر الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج

ومنه يمكن القول بأن الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج لم يتأثر بشعور أفراد العينة بصعوبة أداء الأدوار المتعددة بسبب تقلدهن المنصب القيادي، حيث يرى البعض بأنه تولي المرأة للمناصب القيادية ومناصب المسؤوليه قد يقلل من الإهتمام بالزوج من النواحي العاطفية والروحية بين

الزوجين بسبب تعدد الأدوار التي تؤديها، « فالتعب والإرهاق النفسي اللذان تتلقاهما العاملة يؤدي إلى عدم استطاعة الزوجة العاملة في تلبية مطالب الزوج سواء المادية أو العاطفية وبالتالي ينعكس التعب والإعياء النفسي على المشاركة العاطفية خاصة عدم استطاعتها تلبية المطالب اليومية للزوج»⁽¹⁾، كما أشار "نعامة سليم" إلى أنّ صعوبة تكيف الأزواج مع عملهن وخاصة من تعمل منهن أكثر من ست (6) ساعات حيث تبقى بعيدة عن المنزل لساعات طويلة، وخاصة في حالة وجود أطفال صغار (...). فإلى جانب مصاعب التكيف مع الأمومة التي تعاني منها المرأة العاملة فإنها تواجه مصاعب أخرى في محاولة التوافق مع الدوام ومع الزوج ومع كيفية إدارة البيت، فقد يثور الزوج على تعارض عملها مع احتياجاته العاطفية ومع حياته الاجتماعية، ولا يستبعد ظهور خلافات حادة بين الزوجين من جراء ذلك»⁽²⁾.

إلا أنّ هناك دراسات أثبتت أنّ عمل المرأة لا يؤثر إطلاقاً على التوافق الجنسي والعاطفي، ومن بين هذه البحوث بحث أجراه "فيشر" في نيويورك عن العلاقات الزوجية بين الأمهات والعمالات وغير العمالات وأزواجهن في ما يخص التوافق الجنسي والعاطفي⁽³⁾. وهذا ما سيبتين من نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " أظن أنّ صعوبة أداء الأدوار المتعددة بسبب المنصب القيادي لم تؤثر على الإنسجام الروحي والعاطفي بين الزوجين وبالتأكيد سيكون لها أثر سلبي إن كانت العلاقة بينهما في أصلها متوترة وقلقة"⁽⁴⁾.

يتبين من نماذج أجوبة أفراد العينة بأنّ الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج، لا يتأثر بصعوبة تأديه الأدوار المتعددة على قدر ما يتأثر بأسس العلاقة الزوجية السائدة بينهما، كما أنّ الزوجة هي بدورها تتوقع أن تجد من زوجها الرعاية الخاصة والإهتمام وتقدير جهودها في عملها وبيتها ويجد الزوج وقت للجلوس معها والترفيه عنها، بحيث يتوافق إلى ما أشارت إليه "داليا مؤمن" « للعلاقة الزوجية أسس وقواعد تضبطها، حيث يستطيع الزوجان من خلالها المحافظة على الإستمرار في العلاقة بنجاح وحب وارتياح تتلخص فيما يلي: التقدير المتبادل (...).، حسن التفاهم والمعاملة الحسنة وهي من المؤشرات الهامة للإتصال الجيد بين الزوجين وتتقوى بوجودها العلاقة الزوجية (...). لإحترام المتبادل بين الزوجين، المساواة، الإشباع العاطفي والحب، لإيجاد تلبية عاطفية جنسية إجتماعية، فكلما توفر الإشباع العاطفي والجنسي والإجتماعي بدت ملامح توافقهما لتسكنوا

⁽¹⁾ رؤوف بلعقاب، مرجع سبق ذكره، ص: 65.

⁽²⁾ نعامة سليم، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات للطباعة، سوريا، 1984، ص: 203-204.

⁽³⁾ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 97.

⁽⁴⁾ تمت المقابلة في 2017/05/11، طبيبة أخصائية نفسانية أم لطفلين.

إليها وجعل بينكم مودةً ورحمةً إنَّ في ذلك لآيات لقوم يتفكرون»⁽¹⁾، فالعلاقات الزوجية من أكثر العلاقات التي تُتمى عن مودة وحميمية بين الزوجين، لتكوين أسره متوافقة ومتوازنة»⁽²⁾، فإذا انقطع التواصل العاطفي تفسد العلاقة الزوجية فالعاطفة والفهم يوفرهما شريك الحياة اتجاه الآخر سواء كان ذلك بشكل لفظي أو غير لفظي بما في ذلك الإحساس بالمشاعر والرعاية.

إنَّ الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج لم يتأثر بتعدد أدوار المرأة بعد حصولها على المنصب القيادي، فرغما أنه يخيل للبعض أو بعض الدراسات التي أكدت فشل المرأة العاملة في حياتها الأسرية بتأثر الجوانب العاطفية والروحية بين الزوجين إلاَّ أنه تبين العكس تمامًا بالنسبة لهذه الفئة من النساء القياديات، لكونهن زوجات واعيات ومتفهمات لأهمية متطلبات الأزواج لتمتعن بشخصية قوية واستقلالية مادية ينتج عنها في الغالب علاقة زوجية متينة قائمة على التفاهم والوضوح والتضحية والمودة والإحترام والإنسجام النفسي بين الزوجين فالتجربة العملية للمرأة تكسبها خبرات ومهارات كثيرة تنعكس على أدائها لأدوارها خاصةً دورها كزوجة وأم، كما أنَّ العلاقة الزوجية المتزنة هي تمد صاحبها بالدفئ والحنان والأمان والشعور بقيمه الذات مما يؤدي إحساسها بالراحة ويخفف عليها ضغوطات الحياة والمسؤوليات عمومًا، حيث « يجمع علماء النفس على أن الصحة النفسية هي المقدر على الحب وعلى العمل المنتج»⁽³⁾.

ومنه نستنتج بأنَّ صراع الأدوار الذي تعاني منه المرأة بسبب صعوبة أعبائها لأدوارها المتعددة لا يؤدي إلى إنعدام الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج.

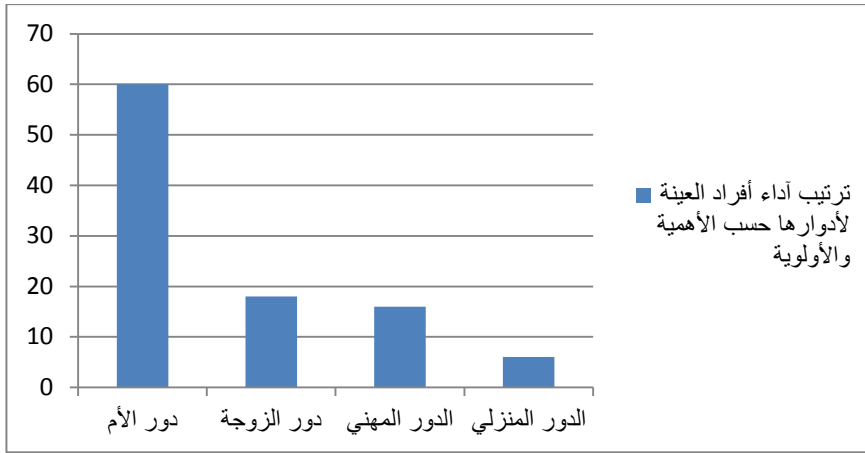
الجدول رقم(35): بين ترتيب آداء أفراد العينة لأدوارها حسب الأهمية والأولوية.

ترتيب الأدوار	ك	%
دور الزوجة	09	18%
دور الأم	30	60%
الدور المنزلي	03	06%
الدور المهني	08	16%
المجموع	50	100%

(1) داليا مؤمن، الأسرة والعلاج الأسري، دار السحاب، 2004، ص: 21.

(2) سورة الروم، الآية: 21.

(3) نادية بلعباس، أنماط الإتصال وعلاقتها بجودة الحياة الزوجية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الأسري، بكلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، إشراف الأستاذ: ماحي إبراهيم، جامعة وهران 2، الجزائر، 2015/2016، ص: 61-62.



الشكل رقم (09): يوضح ترتيب أداء أفراد العينة لأدوارها حسب الأهمية والأولوية

يتضح من الجدول (35): أنّ 60% من أفراد العينة يعطون الأولوية فيما يخص ترتيبهن في أداء الأدوار الموكلة إليهن وبمستوى مرتفع من الأداء بالنسبة " لدور الأم بالدرجة الأولى " مقارنة بالأدوار الأخرى، وهو ما يعني أهمية وأولوية هذا الدور بالنسبة لأفراد العينة ، يليها دور الزوجة بنسبة 18% ، يليها الدور المهني بنسبة 16% ، و أخيرا الدور المنزلي (دورها كربة بيت) بنسبة 6%.

وعليه يمكن القول بأن تولي المرأة للمناصب القيادية زاد من أدوارها لكنه لم ينقص أو يقلل من أدوارها التقليدية وهذا ما يتفق مع الإطار النظري للدراسة الذي يؤكد أنّ المرأة التي تتولى وظائف إشرافية أو قيادية تؤدي أدوارًا متعددة وتلتزم بالأدوار الأسرية وخاصة دورها كأم وزوجة بالدرجة الأولى إلا أنها أكثر إصرارًا على الجمع بين كل أدوارها. ولنستدل بنماذج إجابات المبحوثات:

✓ " في عملي أنا مسؤولة لكن في منزلي أنا الأم والزوجة " (1).

✓ " في المرتبة الأولى ودون منازع دور الأم يليها دور الزوجة والدور المهني وأخيرا الدور

المنزلي لكن هذا لا يعني أنّ الأدوار الأخرى ليست مهمة " (2).

نستنتج من هذه المعطيات على مدى أهميه الأدوار التقليدية والمتمثلة في دور الأم ودور الزوجة لدى أفراد العينة، وهو ما يفسر إدراكها بأهمية هذه الأدوار في النظام الاجتماعي للأسرة الجزائرية ويعتبر دور الأم من الأدوار القيمة والمقدرة في كل الثقافات ويحظى هذا الدور في المجتمع الجزائري بأهمية الفئة وتحرص الأسرة الجزائرية في تربية البنات وإعدادهن بالدرجة الأولى على أن يكن زوجات وأمّهات في المستقبل « (3)، فالمرأة التي تشغل وظائف قيادية كغيرها من

(1) تمت المقابلة 2017/05/22 ،مديرة ثانوية ،أم لثلاثة أطفال.

(2) 2017/01/01،طبيبة مختصة في النساء و التوليد.أم لثلاث أطفال.

(3) بتصرف حاند تسعديت، مرجع سابق، ص 11.

النساء في المجتمع الجزائري تدرك التوقعات المنتظرة من دورها كأم ودورها كزوجة وهي الأدوار المركزية التي من خلالها يحكم المجتمع على نجاحها ومدى قدرتها على إدارة حياتها فنجاح المرأة العاملة في عملها وتحقيقها لذاتها لا يمكن أن يبرر إجتماعيا في حالة فشلها أو حتى التقصير في أدوارها التقليدية، وهذا ما اتفق مع دراسة "ليندا غرارة" والتي ترى «أن صورة الزوجة الإطار لا يمكن ان تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية وأن نجاحها في أداء هذه الأدوار مرهون بطبيعة المرأة في حد ذاتها وظروف العمل التي تعيشها الزوجة والظروف الأسرية للزوجة الإطار»⁽¹⁾ .

إضافةً إلى أهميه دور الأم من الناحية الإجتماعية فإن دور الأم هو دور فطري يكتسي معنى قوي بالنسبة للمرأة، فمعايشة الأمومة والإنفعالات الخاصة بها يبقى حلم كل امرأة ويعتبر مجيء الأطفال بالنسبة للمرأة العاملة تحول حقيقي في ما يخص مسارها المهني الذي غالبا ما يكون سبباً في تأجيل الكثير من أهدافها وطموحها المهني وقد تتخلى عنه نهائياً والإستقالة من منصبها، ولهذا يرى عديد من المهتمين بدراسة المسار المهني للمرأة العاملة هو مسار متذبذب ومنقطع عكس الرجل فإن مساره المهني يتصف بعلاقة خطية كما أشارت الدراسة البحثية في دول مجلس التعاون الخليجي « أن المرأة (...) ترفض الترقيات لشعورها بوجود خطر إشتغال الأدوار المهنية الجديدة على تضحيات موضحات أنهن لا يردن لمسؤولياتهن الأسرية والرعايةية أن تتأثر سلباً بسبب وظائفهن حيث يعتبر التوازن الجيد بين العمل والأسرة بالنسبة للمرأة العائق الوحيد الأكثر أهمية لطموحاتها الوظيفية»⁽²⁾ .

الجدول رقم(36): يبين ما اذا كان الاهتمام والعناية بالأبناء بنفس القدر قبل حصول أفراد العينة على المنصب القيادي

المجموع الكلي		%	ك	الإهتمام بالأبناء بنفس القدر قبل الحصول على المنصب القيادي	
%	ك				
64	32	34	11	ترك الأطفال لوقت أطول في هذا السن الصغير	لا
		44	14	مراجعة الدروس	
		22	07	قضاء الوقت الكافي مع الأولاد ومراقبتهم (اللعب،الحوار،المناقشة)	
		100	32	المجموع الجزئي	
36	18	(طبيعة العمل لا تستدعي وقت طويل،العمل بالمناوبة)			نعم
100	50	المجموع الكلي			

(4) ليندا غرارة، مرجع سبق ذكره، ص:180.

(1) منظمة العمل الدولية، المرأة في قطاع الأعمال و الإدارة، مرجع سبق ذكره ، ص:05.

نلاحظ من الجدول(36): أن 64% من أفراد العينة أشاروا إلى أن الإهتمام بالأبناء ليس بنفس القدر قبل حصولهن على المنصب القيادي فيما يخص (مساعدتهم في مراجعة دروسهم وإنجاز واجباتهم المدرسية) بنسبة 44% والسبب عدم كفاية الوقت لآداء هذا الدور، مقابل 34% من أفراد العينة أشاروا إلى أن الإنشغال بالعمل لساعات أطول من ذي قبل بسبب المنصب المتطلب وتركهم للأطفال خاصة في هذه السن الصغيرة ،مقابل 22% من أفراد العينة أكد أن بعد استلامهن المنصب القيادي لم يعد لديهن الوقت الكافي أحيانا في عقد نقاشات أو حوارات أو مراقبة لأبنائهن.

أمَّا بالنسبة للفئة الثانية من أفراد العينة والذين أكد على أن الإهتمام بالأبناء بقي بنفس القدر للأبناء بعد حصولهن على المنصب القيادي بنسبه 36%، فيما يخص مراجعة الدروس للأبناء وذهابهن إلى المؤسسات التربوية قصد الإستفسار عنهم وعن وضعهم التعليمي وعقد نقاشات وحوارات مع الأبناء لأن طبيعة عملهن لا تستدعي وقت طويل،أو العمل بالمناوبة .

ومنه يمكن القول، يتأثر الإهتمام بالأبناء بعد حصول الأمهات العاملات على المنصب القيادي، فيما يخص مساعدتهم في مراجعة دروسهم وإنجاز واجباتهم المدرسية لعدم توفر الوقت الكافي وتركهم لوقت طويل يوميًا عدا عطلة نهاية الأسبوع بعيدا عن الأم بسبب العمل الذي يدفعها إلى قضاء فترة زمنية بعيدًا عن المنزل والأولاد الذين يكونون في أحد المدارس التربوية أو دور الحضانة أو عند الأهل وذلك حسب سنهم، وأكدت أفراد العينة أن أولادهن لا يجدونهم في المنزل عند عودتهم من المدرسة أو دور الحضانة بل يتعدى الأمر أحيانا إلى درجه العجز عن عقد نقاشات وحوارات مع الأبناء أو اللعب مع الأطفال الصغار مما يعرقل سيرورة العملية التفاعلية بين الأم وأبنائها يجعلها تجهل أساليب تفكيرهم من ناحية ومن ناحية أخرى تجهل الكيفية الأنسب في التعامل معهم.

✓ " بعد تسلمي المنصب القيادي أصبحت مقيدة بعض الشيء وهذا ما أثر على إهتمامي الكبير بأطفالي فأصبحت أركز على تلبية حاجاتهم الأساسية من الرعاية عند مرضهم والإهتمام بنظافتهم وبمظهرهم وتحضير الأكل الصحي على حساب قضائي وقتنا أطول معهم وكذا مراجعة دروسهم ليس إهمالا مني لكن لمحدودية الوقت والجهد لكن زوجي يقوم بمساعدتهم ويعوضهم قليلا "(1).

✓ " فتره غيابي عن المنزل تشعرني بإهمال أبنائي حتى أنني أفكر بترك المنصب "(2).

رغم أن أفراد العينة يسعون جاهدين لتلبية كل إحتياجات أطفالهم الخاصة ورعايتهم والإهتمام بهم إلا أنهم لا يستطيعون تغطية الفجوة التي تظل عائقا في آداء أدوارهن كأمهات فيما يخص قضاء

(1) تمت المقابلة يوم 2017/03/19، عميدة كلية. أم لطفلان.

(2) تمت المقابلة 2017،/04/15 رئيسة قسم العلوم التجارية. أم لثلاثة أطفال.

وقت طويل المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة بعيدا عنهم خاصة الأطفال في سن صغيرة أو في سن المراهقة، و هذا ما يؤثر على إهتمام المرأة برعاية أطفالها و تربيتهم فانشغال الأم لساعات طويلة عن بيتها وأطفالها يؤدي إلى نوع من الإهمال وهذا يؤثر على شخصيتهم ونموهم الفيزيولوجي خاصة خلال الأشهر الأولى من الميلاد، وفي نفس السياق أشار "مصطفى السباعي" «أن الباحثة "أيذا أيلين" ذكرت بأن سبب الأزمات العائلية في أمريكا و كثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف دخل الأسرة فزاد الدخل وانخفض مستوى الأخلاق (...). وأن عودة المرأة للبيت هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل الجديد من التدهور الذي يسير فيه»⁽¹⁾.

كما أشارت دراسة "حياة غيات" على أن «الموقع القيادي الوظيفي للمرأة يؤثر على اهتمام المرأة برعاية أطفالها وتربيتهم حيث يؤثر الوقت الطويل المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة على أداء وظائف الزوجة والأم، وعدم القدرة على توفير العطف والحنان للأولاد، كما تؤثر ظروف العمل على الحياة الشخصية للمرأة، (...) كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة القيادية»⁽²⁾، وأشارت أيضا بأن «هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كأم لأطفال، وبين دورها كعاملة في موقع قيادي بحيث أن دور المرأة كقيادية جعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الإستقرار الاجتماعي والأسري بسبب عدم قدرتها على توفير الرعاية والعطف والحنان للأولاد والاهتمام بهم بالشكل اللائق، كما قد يكون لذلك صدى على الإستقرار الوظيفي المهني»⁽³⁾.

في حين تبين أن بعض من أفراد العينة أكدوا على أن حصولهن على المنصب القيادي لم يؤثر على الإهتمام أو العناية بأبنائهم حسب رأيهن وهذا راجع استنباطا من أجوبتهن إلى طبيعة عملهن الذي لا يتطلب ساعات كبيرة، أو العمل بالمناوبة أين يسمح لهن ببقائهن لفترات طويلة مع الأبناء بالإضافة إلى قلة الأبناء حيث تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة أكثر من ثلاث أطفال بحيث يكون أقل عدد من الأبناء قد تم إنجابهم ويكون الأبناء في الفئات العمرية التي لا تحتاج إلى مسؤوليات بالقدر الذي يحتاجه هؤلاء الأبناء في ما بعد من حيث تنوع هذه الاحتياجات وتعددتها.

ما يمكن استنتاجه: حصول المرأة على المنصب القيادي يؤثر في غالب الأحيان على مدى اهتمامها ورعايتها لأبنائها، بسبب قضائها لوقت طويل خارج المنزل بعيدا عنهم إضافة إلى الجهد والطاقة المستهلكة بسبب طبيعة المنصب مما يجعلها تعيش صراعات بعدم قدرتها على توفير

⁽¹⁾ مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، مرجع سبق ذكره، ص: 253.

⁽²⁾ حياة غيات صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مرجع سبق ذكره، ص: 99.

⁽³⁾ حياة غيات، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة في المواقع القيادية، مرجع سبق ذكره، ص: 148.

الرعاية اللازمة والعطف والحنان للأبناء والاهتمام بهم من كل النواحي بالشكل اللائق كما قد يكون لذلك أثر على الاستقرار الوظيفي والاستقرار الأسري لها.

الجدول رقم (37): علاقة شعور أفراد العينة بزيادة حدة صراع الأدوار بعدد الأبناء

المجموع		5 فما فوق		[4-3]		[2-1]		فئة عدد الأبناء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	زيادة في صراع الأدوار
84	42	100	01	100	32	53	09	نعم
16	08	-	-	-	-	47	08	لا
100	50	100	01	100	32	100	17	المجموع

يتبين من الجدول (37): أن 84% من المجموع الكلي لأفراد العينة أكدوا على أن زيادة عدد الأطفال تزيد من شعورهم بصراع الأدوار، بمعنى أنه كلما زاد عدد الأطفال زادت حدة الصراع لديهن، وذلك بنسبة 100% لأفراد العينة الذين لديهم أطفال من فئة [3 إلى 4] أطفال، و فئة [5 أطفال فما فوق]، مقابل 53% من أفراد العينة لديهم أطفال من الفئة [1-2 أطفال] أجمعين على أن هناك علاقة بين مستوى صراع الأدوار لديهم وعدد الأبناء. في حين نجد أن 16% من أفراد العينة الذين لديهم أطفال من فئة [1-2 طفل] لا يشعرون بحدة الصراع.

و منه يمكن القول بأن هناك إرتباط إيجابي بين مستوى صراع الأدوار و عدد الأبناء. و هذا ما سيتبين من نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " عندما رزقت بطفلي الثالث أدركت جيدا حجم المسؤولية التي تقع علي إضافة إلى مسؤوليات العمل التي لا تنتهي" (1).

✓ " لدي طفلين فقط وعندما أفكر في إنجاب الثالث يؤلمني رأسي لأنني أعلم ما ينتظرني من تحديات" (2).

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "جميل يوسف" التي تؤكد بأن هناك علاقة بين عدد الأبناء لدى المرأة العاملة ومستوى صراع الأدوار حيث يزداد صراع الأدوار مع زيادة عدد الأبناء (3). و هذا ما يشير إلى أن الزيادة في عدد الأفراد داخل الأسرة يترتب عليه زيادة و تعدد لمتطلبات واحتياجات لهؤلاء الأبناء، لذلك تتنوع تلك الإحتياجات والمتطلبات بشكل يلائم كل ابن على حدى

(1) تمت المقابلة في 2017/06/22، طبيبة مختصة في مصلحة طب الأطفال، أم لثلاث أطفال.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/02/07، مدير فرعي بمؤسسة إقتصادية، أم لطفلين.

(3) جميل يوسف، مرجع سبق ذكره، ص: 114.

حسب التكوين النفسي والجسدي للفرد مما يترتب عليه زيادة في المسؤوليات والجهد المطلوب من الأبوين معا والذين تقع على عاتقهما تلبية تلك الإحتياجات خاصة إذا لم تكن هناك ثقافة التفهم والمشاركة وتقاسم المسؤوليات في المنزل، كل هذا يشكل في الغالب عبئا كبيرا يقع على عاتق الأم الذي من شأنه أن يزيد من حدة الصراع في أداء دورها كأم وربة بيت وعاملة مسؤولة ومشاركة في تلبية احتياجات الأسرة والمنزل.

ومنه نستنتج: يزداد صراع الأدوار بزيادة عدد الأبناء لدى المرأة التي تتولى مناصب قيادية حيث تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود أكثر من ثلاث أطفال.

الجدول رقم(38): موقف أفراد العينة في ما إذا كان صراع الأدوار لديهم يشد بوجود أطفال في مرحلة ما قبل التمدرس

مستوى صراع الأدوار بوجود أطفال في م ما قبل التمدرس	ك	%
نعم	35	70
لا	15	30
المجموع	50	100

يتبين من الجدول(38): أن 70% من أفراد العينة يتفقن على أنّ صراع الأدوار لديهم يشد بوجود أطفال في سن ما قبل التمدرس، مقابل 30% منهم لا يعتقدن بأن شدة صراع الأدوار تقتصر على وجود أطفال في هذا السن المحدد فقط.

ومنه يمكن القول بأن نتائج الجدول تؤكد على أنّ شدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مناصب قيادية يرتبط بوجود أطفال في مرحلة ما قبل التمدرس. و نستدل أكثر من نموذج إجابة مفردات العينة:

✓ " ترك أطفال في هذه السن الصغيرة بسبب طبيعة عملي تورقني كثيرا وتشعني بالإهمال والتقصير و الشعور بالذنب تجاه رعايتي لأطفالي" (1).

بحيث يكون التقصير في هذه الحالة هنا ممنوع لأن كل المسؤولية تقع على عاتقها وأي مشكله قد تقع للأطفال كمرضهم تدفع ثمنها الأم لوحدها.

إن فترة غياب الأم عن المنزل تولد شعورا بإهمال الأبناء لأن الأبناء في سن ما قبل التمدرس يحتاجون إلى رعاية مركزة، إذ أظهرت الكثير من الدراسات التي أجريت حول المرأة لوجود الأطفال دون السادسة من العمر علاقة قوية وسليمة بمشاركة المرأة في فترة العمل" (2) .

(1) تمت المقابلة في 2017/05/16، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

(2) أميمة مغزي بخوش، مرجع سبق ذكره، ص: 117.

و هذا ما يتناسب مع نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إلى ارتباط صراع الدور بوجود أطفال في سن ما قبل التمدرس، لأن هذا السن يزيد من مشكلات ومسؤوليات المرأة العاملة، و هذا ما أكدته أيضا نتائج دراسة "نوري محمد" «على أن صراع الأدوار يشتد عندما يكون للزوجة أطفال دون سن التمدرس» (1) .

كما أشارت دراسة "لامية بويدي" «تبين لنا أن مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة في ما يخص رعاية الأطفال الصغار لم تتناقص كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها وهذا راجع للإعتقاد السائد بأن بعض الأعمال لا يمكن أن يقوم بها الزوج رغم التغير الذي حدث في الأسرة إلا أن الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم خاصة رعاية الأطفال الذين تبلغ أعمارهم دون سن السادسة والتي تستنفد وقتا كثيرا من جهد واهتمام المرأة العاملة على الرغم من وجود دور الرعاية والحضانة» (2) ، «كما أن مدة عمل الأمهات يجعلها تعجز عن مراقبه ومتابعه نمو طفلها الصغير كما يظهر هذا التأثير حينما تُعوّد الأم العاملة على الرضاعة الصناعية وتحرمه من الرضاعة الطبيعية» (3) .

حيث تصبح مشكلة الرضاعة الصناعية تسبب مشاعر الذنب والتقصير لدى الأم العاملة بعدم قدرتها على القيام بالرضاعة الطبيعية.

وهذا ما أشارت إليه "حياة غيات" «بخروج المرأة إلى ميدان العمل وبقائها لفترة طويلة في اليوم بعيدة عن البيت على حساب العناية بأطفالها وهكذا بدأت تستعين بالخدمات في تربيته أطفالها مما أدى إلى تداعيات سلبية عليهم إذ لا احد يهتم الأطفال مثل عناية الأم وما تقدمه من حنان وعطف لأبنائها ويحير هذا الوضع نساء عديدات تطمحن للوصول إلى مراكز عالية على الإختيار بين أمرين إما الأسرة والأطفال أو المشوار المهني» (4).

(1) تمت المقابلة في 13/05/2017 ، أمينة عامة لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، أم لثلاثة أطفال.

(2) محمد نوري، *صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة العاملة*، دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص: 91.

(3) (4) لامية بويدي، «مشكلة الدور لدى المرأة المتزوجة العاملة، ميدانية على عينة من النساء المتزوجات العاملات بمدينة الوادي»، *مجلة العلوم الإنسانية*، العدد الثالث والثلاثون، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014، ص: 24.

(4) حياة غيات، *صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية*، مرجع سبق ذكره ، ص: 100.

(2) تمت المقابلة يوم 15/10/2017، محاضرة قضائية. أم لأربع أطفال.

في حين نجد أنّ بعضاً من أفراد العينة لم يوافقن على هذا الطرح، إذ يعتبرن أنّ لكل مرحلة من مراحل الطفولة تحتاج إلى رعاية خاصة مثل خوفهن على الأطفال الأكبر سناً و الذين كالمراهقين من السلوكيات المنحرفة.
و لإستدلال أكثر:

✓ " أكد أنّ الإعتناء بالطفل الصغير قبل سن السادسة عبء كبير مع مسؤوليات العمل لكنه قد لا يحتاج إلى مسؤوليات بالقدر الذي يحتاجه الأطفال أكبر سناً بمعنى أنه: كلما كبر هذا الطفل الصغير تكبر مشاكله و تتنوع احتياجاته ومتطلباته أكثر" (2).

نستنتج مما سبق :

بأن صراع الأدوار لدى المرأة التي تشغل المناصب القيادية يشتد بوجود أطفال في سن مرحلة ما قبل التمدرس لأن رعاية وتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم في هذا السن تستنفد وقتاً كثيراً من جهودها ومسؤولياتها واهتماماتها في أدائها لدورها كأم.

إلا أنّ هذا لا يخفف من شدة الصراع للأطفال أو الأبناء الأكبر سناً خاصة في سن المراهقة، لأن رعايتهم تكون في الغالب أكبر مسؤولية من رعاية الصغار ويكونون أكثر احتياجاً وتنوعاً لتلك الإحتياجات المتطلبات بحيث يتطلب ذلك من المرأة مسؤوليات أكبر وجهوداً أكبر مع مسؤولياتها في العمل.

الجدول رقم (39): علاقة صراع الأدوار الذي تعاني منه أفراد العينة بمدى التقصير في إكمال دور الأمومة التقليدي

رعاية الأطفال الصغار ومراقبتهم		تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل		التقليل من الإنجاب (التخطيط العائلي)		نوع التقصير
ك	%	ك	%	ك	%	تأثير صراع الأدوار
10	20	36	72	44	88	نعم
40	80	14	28	06	12	لا
50	100	50	100	50	100	المجموع

نلاحظ من الجدول (39): أنّ 88% من أفراد العينة أكدوا بأن تعدد و صراع الأدوار لديهن بسبب تقلدهن المنصب القيادي أدى إلى توجيههم نحو التقليل من إنجاب الأطفال، مقابل 12% لم يؤثر على دورهن في الإنجاب، هذا فيما يخص المستوى الأول من الجدول.

أما المستوى الثاني من الجدول فقد سجلت نسبة 72% من أفراد العينة يتشعرون بالتقصير في تقديم الرضاعة الطبيعية لأطفالهن بسبب صراع الدور الذي يعشونه.

أما بالنسبة للمستوى الثالث من الجدول يتبين أنّ 80% من أفراد العينة أكدوا على أن صراع الأدوار لديهم لم يؤدي يؤدي إلى تقصيرهن في تقديم الرعاية الكاملة لأطفالهن الصغار ومراقبتهم. من خلال معطيات هذا الجدول يمكن القول بأن صراع الأدوار الذي تعاني منه أفراد العينة بسبب ازدواجية وتعدد أدوارهن الملقاة على عاتقهن له علاقة بتقليص حجم الأسرة (بتحديد الإنجاب) كما له علاقة بتقصيرهن في تقديم الرضاعة الطبيعية لأطفالهن، لكنه لم يؤثر في التقصير على دورهن في رعاية الأطفال الصغار وحديثي الولادة ومراقبتهم.

وللاستدلال أكثر سنعرض بعض من نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " يجب على المرأة أن تخطط بدقه لمراحل حياتها العملية كإبقائها في وظيفتها دون إحرار تقدم بناء على التزاماتها الأسرية خاصة عندما يكون لديها أطفال صغار بعد الولادة بأشهر أو عند التخطيط للحمل، و عندما يقل احتياج أطفالها لها عندما يكبرون قليلا تفكر في اعتلاء مناصب قيادية و بهذا تستطيع إحرار التقدم و النجاح في أداء كلا الدورين حسب رأيي" (1).

✓ " تولي المرأة لمناصب قيادية لا يتناسب أبدا مع إنجاب عدد كبير من الأطفال لصعوبة دور الأمومة لكل ما يتطلب من صحة ووقت ورعاية وتربية .. الخ إضافة إلى أعباء العمل فمن الأفضل التقليل من عدد الأطفال والاعتناء بهم أفضل" (2).

✓ " أجهضت مرتين بسبب ضغوط عملي (السفر لموقع العمل يوميا الإرهاق والتعب والضغوطات) كما حملني زوجي المسؤولية في ذلك ،فعلى المرأة أن تفكر جيدا أو تختار المحافظة على حملها والإعتناء بأطفالها أو المنصب القيادي" (3).

أصبحت ظاهره تنظيم النسل(التخطيط العائلي) في الوقت الحالي قضيه أساسية في حياة الأسرة « فترة غياب الأم عن العمل تولد شعورا بإهمال الأبناء في سن ما قبل التمدرس فهم يحتاجون إلى رعاية مركزه حيث تعتبر علاقة الأم بالأبناء من أقوى الروابط الأسرية وأكثرها حساسية الطفل بمجرد خروجه لهذا العالم يجد أمه التي تحمله و تغذيه و تسهر على راحته حتى يكبر» (4).

(1) تمت المقابلة 2017/04/11، قاضية، أم لثلاث أطفال.

(2) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

(3) تمت المقابلة يوم 2018/10/23، رئيسة مصلحة المستخدمين، أم لطفل.

(4) أميمة مغزي، مرجع سبق ذكره ، ص:178.

إن إزدواجية الأدوار لدى المرأة في المناصب القيادية تتناقض مع كثرة الأطفال في المنزل وهذا التناقض يدفعها حتماً إلى الحد من عدد الأطفال وتنظيم النسل حتى تستطيع التوازن بين أدوارها المتعددة.

فطبيعة عملها تستوجب منها أن تبقى فترة من الزمن خارج البيت بعيداً عن أطفالها وأسرتها ونظراً للاعتبارات المختلفة فهي تسعى لتحقيق التكيف مع أدوارها المتعددة في الأسرة وبيئة العمل بالحد من إنجاب عدد كبير من الأطفال.

وهذا ما تبين لنا من معطيات الجدول ومن نماذج أجوبه أفراد العينة حيث أشرن إلى أنّ عمل المرأة القيادي يعتبر عائقاً لإنجاب عدد كبير من الأطفال لهذا تلجأ أغلبيتهن إلى استخدام وسائل تنظيم وتحديد النسل كطريقه أو كحل لتخفيف من مشكله التوفيق أو التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية إضافةً إلى الحفاظ على صحتهن والصعوبة التي يتلقينها في رعاية وتربية الأطفال.

وهذا ما يتناسب مع استنتاجات الباحثة البريطانية "باولا بيتس" « التي هاجمت بكل قوة الأمهات العاملات واتهمتهن بالأنانية عند ترك أطفالهن بعد الولادة و تعتقد الباحثة أنّ الجمع بين الأمومة والعمل يجعلهن لا يتقن أي منهما ولا يعطي إحداها حقها، فالأطفال يحتاجون إلى أمهاتهم بصفه مستمرة فهم مبرمجون ليشموا أمهاتهم ويلمسوهن ويحسوا بهن وتقول الباحثة أنّ رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بذاتها تأخذ الكثير من وقتك وجهدك وان لم تستسلمي لهذا فاحتملي الشعور بالذنب»⁽¹⁾.

أمّا بالنسبة لتأثير صراع الأدوار على شعور أفراد العينة بالتقصير في تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل سواء باللجوء إلى طريقه الجمع بين الرضاعة الطبيعية والصناعية، أو استبدالها بالرضاعة الصناعية فقط .

ولنستدل أكثر من نماذج أجوبه أفراد العينة:

✓ " رغم أنني أعلم أن الرضاعة الطبيعية هي الأساس لكن ظروف وطبيعة عملي هو الذي يفرض علي اختيار الرضاعة الصناعية لطفلي فأنا أحياناً اضطر لإبقائها عند أهلي لعدة أيام"⁽²⁾.

✓ " عدم تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل الرضيع بسبب طبيعة العمل هي في رأيي فشل لكل أم و بما أنني امرأة عاملة يتحتم عليها طريقة الجمع بين الرضاعة الصناعية والطبيعية ولا خيار أمامي أفضل من هذه الطريقة"⁽³⁾.

(1) نقلا عن أميمة مغربي، المرجع السابق، ص: 178.

(2) تمت المقابلة 2017/11/06، أمينة عامة لدائرة، أم ثلاث أطفال.

(3) تمت المقابلة في 2017/02/09 أستاذة جامعية و محامية، أم لخمس أطفال.

يتضح لنا من نماذج من أجوبه أفراد العينة بأنهن يعتبرن الرضاعة الصناعية قرارا كبيرا وصعب يتخذنه كأمهات بشأن طريقه تغذية الطفل وقد تضطر العديد من النساء إعتقاد الرضاعة الصناعية بدلا من الرضاعة الطبيعية عند غيابهم بصفه نهائية بسبب تعدد أدوارهن، مما يزيد من شعورهن بالتقصير في تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل حيث يتناسب هذا مع دراسة "محمد دقة" الذي أشار عند تناوله الضغوط لدى المرأة العاملة حيث توصل إلى أنه « يمكن أن تكون الرضاعة مصدرا للقلق والتوتر والضغوط لدى المرأة العاملة وذلك عندما تطول فتره غيابها عن رضيعها وهي تعمل فانه يعترتها توتر لتذكر رضيعها وأن فتره الرضاعة نفسها أكثر الفترات ارتقاعا لعاطفة الأمومة وذلك لكونه في مرحله الطفولة الأولى ولكونه هشاً ضعيفا يحتاج إلى كل رعاية وعناية والفتره فتره ارتباط واعتماد كلياً على الأم، كما أنّ التكوين البيولوجي والنفسي للأم المرضع يجعل طيف رضيعها لا يفارق خيالها فإذا صاحب ذلك سوء تنظيم الوقت وعلاقة سيئة وتوترات مع زملاء أو رؤساء فان الضغط يزداد بالجملة» (1).

كما أنّ هذا لا يعني بأن الرضاعة الصناعية ليست خيارا صحي فعند الضرورة تصبح هي البديل الأفضل لحليب الأم ، فتضطر العديد من الأمهات لإستخدامها لأنها تحمل عدة مزايا للنساء الذين يعانون من صراع الأدوار كتوفير الوقت الكثير لديهن، لأن الرضاعة الطبيعية تستهلك جزء كبير من وقت الأم ما يعيقها في إنجاز مهامها و أدوارها الأخرى، كما تتيح الرضاعة الصناعية فرصة مشاركة الأم في رعاية الطفل والتأوب على هذا ممن حولها ما يعطيها الراحة في وقت تكون هي أشد الحاجة لها ، كما أنّ إطعام الأب للطفل يزيد من الترابط بينه وبين طفله وقد تبين أيضا استنباطات أجوبه المبحوثات أنهن يلجأن أو بالأحرى يضطرن للجمع بين إرضاع الطفل الرضاعة الطبيعية والصناعية من الزجاجة بسبب طبيعة العمل وصراع الأدوار لديهن وهذا ما يسمى بالرضاعة أو التغذية المختلطة حيث تلجأ العديد من الأمهات العاملات إلى إعطاء طفلها الحليب الصناعي لتركها لطفلها لفترات طويلة حتى تعود من العمل وتعطيه من حليبها حيث « تعتبر الرضاعة مصدرا لارتياح الأم العاملة وذلك للراحة التي تشعر بها وهي تحتضن صغيرها والرضاعة بالنسبة للأم وسيلة للإسترخاء بعد عناء العمل ونظرا لما توفره من جو عاطفي إيجابي بين الأم ورضيعها ولما تحدثه الرضاعة من تنفيس لصدر الأم بعد امتلاءه بإفراز الغدد اللبنية» (2).

(1) محمد دقة، الضغوط لدى المرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول

السيكولوجي والسوسيولوجي، إنعقد يومي 15 و 16 جانفي 2013، بجامعة الوادي، ص: 613.

(2) محمد دقة، نفس المرجع، ص: 614.

حيث نجد اليوم السعي للرضاعة الطبيعية حتى في الدول الغربية والعودة إلى المناداة إلى ضرورة الإعتقاد على الرضاعة الطبيعية كغذاء أساسي للطفل.

أما فيما يخص علاقة صراع الأدوار لدى أفراد العينة ومتى شعورهن بالتقصير في ما يخص تقديم الرعاية للأطفال الصغار وحديثي الولادة ومراقبتهم، فقد تبين من خلال معطيات الجدول بأن أغليبتهن أكدن على عدم تقصيرهن في ذلك إلا في حالات نادرة وظروف اضطرارية.

حيث تجد المرأة الأم رغم تعدد أدوارها وشعورها بأنواع الضغوطات والصراعات إلا أنها تناضل وتستثني عجزها وتقصيرها في أدائها لدورها الأمومي فهي تعطيه أولوياتها نظرا لأهمية دور الأم من الناحية الإجتماعية كما يعتبر دور الأم دورا فطريا ويكتسي معنى قويا بالنسبة للمرأة وقد يكون سببا في كثير من الأحيان في تخليها عن هدفها وطموحها المهني وقد تطلب الإستقالة من منصبها وهذا ما تبين في نتائج الجدول رقم(35) فيما يخص ترتيب الادوار.

✓ " رغم تعدد الأدوار وجميع المصاعب فرضيحي وطفلي الصغير هما من أولى مسؤولياتي واهتماماتي فكل تفكري ووقتي وجهدي مسخر لتلبية حاجات ورعايته(1)".

وتناسب هذا أيضا مع نتائج دراسة "غيات حياة" بأنه «بالرغم من الصراعات تبقى الأمومة دافعا لمواجهه الصعوبات وبذل الجهد للإهتمام بالأطفال والعناية بهم» (2).

وهذا ما أكدته "حاند تسعديت" في ما يخص أهمية الأدوار التقليدية والتمثلة في دور الأم ودور الزوجة لدى الأستاذة الجامعية بأن المرأة العاملة المعاصرة تؤدي أدوارًا متعددة وتلتزم بالأدوار العائلية وخاصة دورها كأم وزوجها وهي الأدوار المركزية التي من خلالها يحكم المجتمع على نجاحها ومدى قدرتها على إدارة حياتها فنجاح المرأة العاملة في عملها وتحقيقها لذاتها لا يمكن أن يُبرَّر إجتماعيًا في حالة فشلها أو حتى التقصير في أدوارها التقليدية»(3) .

نستنتج مما سبق:

أشارت أغلبية أفراد العينة إلى أنّ صراع الأدوار الذي يعانين منه يؤدي إلى تحديد الإنجاب بمعنى أنه يعد عاملا مساعدا في لجوءهن إلى حلول تنظيمية كتقليلهن من الإنجاب حتى تستطيع التكيف مع أدوارها المتعددة داخل الأسرة وبيئة العمل.

كما أجمعت أفراد العينة على أن الرضاعة الطبيعية هي الأفضل للطفل لأن حليب الأم أفضل صحيا وغذائيا وحتى نفسيا للطفل والأم، لكن تضطر أغليبتهن للجمع بين الرضاعة الطبيعية

(1) تمت المقابلة يوم 2017/04/07، مديرة إبتدائية، أم لطفل واحد.

(2) حياة غيات، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مرجع سبق ذكره،

ص:148.

(3) حاند تسعديت ، مرجع سبق ذكره ،ص:07.

والصناعية أو اقتصارهن على إعطاء الطفل الحليب الصناعي فقط بسبب ظروف العمل التي تؤدي إلى شعورهن بتعدد وبصراع الأدوار لديهن.

صراع الأدوار الذي تعاني منه أفراد العينة لا يؤدي إلى التقصير في إكمال أدوارهم الأمومي التقليدي حيث يبقى دافعاً لمواجهة الصعوبات وبذل الجهد والإهتمام بالأطفال الصغار وحديثي الولادة ورعايتهم والعناية بهم عناية لائقة، فالمرأة في الموقع القيادي تؤدي أدوار متعددة لكنها تلتزم بالتركيز على إكمال دور الأمومة التقليدي.

الجدول رقم (40): مدى تعرض الأبناء لمشاكل بسبب صراع الأدوار لدى أفراد العينة (مع توضيح نوع المشاكل).

المجموع		%	ك	تعرض الأبناء لمشاكل	
52	26	15	04	سلوكيات سلبية (بكاء، صراخ، غضب، قلق، خوف) اضطرابات نفسية	نعم
		35	09	مرض الأطفال الصغار المتكرر (ارتفاع درجة الحرارة، زكام،... الخ) حوادث	
		46	12	إنخفاض المستوى التعليمي للأبناء	
		04	01	مشاكل مع الجيران	
		-	-	سلوكيات منحرفة للأبناء المراهقين	
		100	26	المجموع الجزئي	
48	24	100	24		لا
100	50	100	50		المجموع الكلي

يتبين من الجدول (40): أن 52% من مجموع أفراد العينة يتعرض أبناءهم لمشاكل بسبب تعدد و صراع الأدوار الذي يعيشه، مقابل 24% لم يتلقوا أي مشاكل مع الأبناء بسبب صراع الأدوار لديهم.

بالنسبة لأفراد العينة الذين يتلقوا مشاكل كانت أعلى نسبة 46% فيما يخص إنخفاض المستوى التعليمي للأبناء بسبب عدم توفر الوقت لمساعدة الأبناء في مراجعة دروسهم وإنجاز واجباتهم المدرسية، مقابل 35% من أفراد العينة أكدوا على أن غيابهن الطويل عن المنزل وأحيانا السفر يؤدي إلى إصابة أطفالهن خاصة الصغار ببعض الأمراض بصفة متكررة مثل ارتفاع درجة حرارتهم وإصابتهم بالزكام والإسهال... الخ بسبب نقص الرعاية والإهتمام الذي يتلقونه أثناء

غيابهم في تحضير الأكل الصحي والتدفئة اللازمة وافتقارهن للشعور بالحنان والعطف والأمان مقابل 15% من أفراد العينة أكدن على أن أطفالهن يقومون بسلوكيات سلبية كثره البكاء أو الصراخ أحيانا مصاحبه بالقلق والتوتر نتيجة فتره غيابهن، مقابل 4% من أفراد العينة من تتلقى مشاكل مع الجيران بسبب الأبناء .

ومنه يمكن القول بأن صراع الأدوار التي تتعرض له فئة النساء القياديات ينعكس سلبا على أبنائهم بحيث يتعرض الأبناء لمشاكل جراء غيابها ومكوئها لوقت طويل في العمل بعيدة عنهم حيث تمثلت هذه المشاكل في انخفاض مستوى التعليم للأبناء وإصابة الأطفال الصغار دون سن السادسة لأمراض مفاجئه ومتكررة كارتفاع درجة الحرارة أو الإصابة بالزكام.... الخ . أو التعرض لحوادث وغيرها من الأمراض التي تصيب الأطفال، بالإضافة إلى ظهور سلوكيات سلبية كاللبكاء أو الغضب والصراخ أو القلق والإنفعال والخوف، في حين تبين بأن فئة لآبأس بها من أفراد العينة أكدن على أنّ صراع الأدوار الذي يتعرضن له لم يؤدي إلى ظهور أي مشاكل مع الأبناء بسبب وعيهم وإيجاد البدائل التي تشغلهم عن مدة غيابهن بالإضافة إلى بذلهم الجهد اللازم لمراقبة أطفالهن وتتبعهم مرحلة بعد مرحلة.

فمكوئ الأم وقتا طويلا في العمل مهما كانت طبيعته وهي بعيدة عن أطفالها سيؤثر فعلا على هؤلاء الأطفال حيث أظهرت في هذا الصديد العديد من الدراسات الآثار السلبية أو المشاكل التي تمس الأطفال من جراء غياب الأم عن بيتها نتيجة عملها ويزداد هذا الصراع مع زيادة عدد الأطفال وانخفاض سنهم.

حيث أشارت أميمة مغزي إلى أنّ فترة غياب الأم عن العمل تولد شعورا بإهمال الأبناء في سن ما قبل التمدرس يحتاجون إلى رعاية إذا ظهرت العديد من الدراسات التي أجريت حول المرأة لوجود الأطفال دون سن السادسة من العمر علاقة قوية وسلبية بمشاركة المرأة في قوة العمل⁽¹⁾. ولنستدل أكثر من نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ " الواقع هو أنه بمجرد أن تصبحي أما وتحسي بالمسؤولية والإرتباط بطفلك و تذهبي إلى العمل وتتركي طفلك ينتابك شعور غامر بالذنب حتى لو كنت لا تملكين خيارا آخر"⁽²⁾.

✓ " عدم قدرتي على قضاء الوقت الكافي مع الأطفال هو أكثر أسباب القلق لدي"⁽³⁾.

(1) أميمة مغزي، مرجع سبق ذكره ، ص:177.

(2) تمت المقابلة 2017/04/28، مديرة مؤسسة عمومية للصحة الجوارية ،أم لأربع أطفال.

(3) تمت المقابلة في 2017/04/17، تقني سامي للصحة شبه الطبي،أم لطفلين.

✓ " ما يقلقني هو التراجع في نتائج إبنني الدراسية رغم الذكاء الذي يتمتع به بالإضافة إلى ما أوفره له من إمكانيات وتدعيم بدروس خصوصية في أغلب المواد ربما لأنني عودته بمساعدته في مراجعة دروسه وإنجاز واجباته المدرسية منذ صغره لكنني بعد حصولي على المنصب النوعي لم يعد لدي الوقت لذلك"⁽¹⁾.

وهذا ما يتناسب مع دراسة "كليجر Kliydjer" حيث لاحظت هذه الباحثة في دراستها التي أجرتها على الأمهات المشتغلات حيث توصلت إلى أن الأمهات العاملات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن كما وجدت أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات⁽²⁾.

وذلك لأن الأم عادة ما تتحمل مسؤولية أي خلل يحدث في تنشئة الأبناء أو أي ضعف في صحتهم أو أي نقص في رعايتهم الأمر الذي يدفعها إلى إجهاد نفسها في سبيل تعويضهم عن فتره غيابها وقد يدفع بها الإحساس إلى الشعور بالذنب الذي قد يؤدي إلى حالة من عدم الرضا عن عملها.

كما يتناسب مع دراسة "عائشة بوبكر" التي أكدت على أن «الضغط النفسي الذي تعيشه معظم الزوجات العاملات لا ينجم بالدرجة الأولى من إحساسها بالصراع بين أدوارها كامل وزوجة ورب بيت على اعتبار أن صراع الأدوار الذي تشعر به يتمثل في إحساس الزوجة العاملة بالتقصير في أداء واجباتها المختلفة والمتعددة تجاه زوجها وأبنائها فهي الزوجة التي ترعى شؤون زوجها وهي الأم التي تشرف على رعاية أسرتها وأبنائها جسديا ونفسيا وصحيا»⁽³⁾.

كما يتناسب ما إلى توصلت إليه نتائج دراسة "عبد الرؤوف بالعقاب" بالنسبة لتأثير عمل المرأة على أبنائها حيث أشار إلى أنه «ربما لا توجد هناك آثار إيجابية لعمل المرأة على أولادها إلا من الناحية المادية أما بالنسبة للآثار السلبية فإن ابتعاد الأم عن أبنائها بسبب العمل له سلبيات كثيرة على الأطفال في مختلف الجوانب النفسية والتربوية خاصة في السنوات الأولى من حياة الأطفال أين يكون وجود الأم إلى جانب أبنائها مطلبا ملحا وضروريا مقارنة بالأب هذا ما يؤدي إلى نوع من الصراع الذاتي وإحساسها بترك أبنائها من أجل العمل»⁽⁴⁾.

(1) تمت المقابلة في 2018/04/03، مقابلة، أم لأربع أطفال.

(2) كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 87.

(3) بوبكر عائشة، *العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة*، دراسة ميدانية بوحدة صحية لمدينة طولقة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة. ص: 89.

(4) عبد الرؤوف بلعقاب، *عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية*، مرجع سبق ذكره، ص: 176.

ووفقا لهذه الدراسات فإن حاجة الطفل إلى الأم أساسيه للنمو النفسي والجسدي طبيعيا وأن غيابها قد يشكل ضرراً له بالإضافة إلى تعدد أدوار المرأة التي أصبحت تقوم بها بشكل في بعض الأحيان عبئاً ثقيلاً ويتضاعف هذا الأخير مع وجود أطفال متدرسين خاصة فيصبح من الصعب التوفيق بين العمل وبين الإهتمام بالتحصيل الجيد للأطفال وذلك بسبب غيابها لساعات طويلة خارج البيت فإن التوقيت المخصص لعمل الأم يلعب دوراً سلبياً في التحصيل الدراسي لأبنائهن وهذا يعود إلى طبيعة المنصب القيادي وعدد ساعات العمل وعدد الأطفال التي تساهم في قدرة الأم على متابعة دراسة أبنائها.

تقلد المرأة للمناصب القيادية يستلزم وقت أطولاً تقضيه خارج بيتها والذي يقتطع من رعايتها لأسرتها ولاسيما أطفالها الذين يحتاجون إلى الرعاية والمتابعة في مختلف أعمارهم وبشكل خاص السنوات الخمس الأولى.

ولعل العكس من ذلك توصل اليه الباحثين " هوفمان وهاملين Hoffman and Hamlin " إلى أنّ العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة تلك التي تتعلق بنشأة الأطفال حيث أنّ إحساس المرأة العاملة بالنضج والخبرة والوعي يجعلها تعكسه على تعاملها مع أبنائها مما ينعكس على سلوكياتهم⁽¹⁾. حيث أكدت بعض أفراد العينة على أنّ مشاكل الأبناء والإهتمام بهم تتعلق بالمرأة العاملة نفسها وطبيعة العلاقة التي تقيمها معهم.

فرغم صراع الأدوار الذي تعاني منه أفراد العينة وقضاء ما يقارب الثماني ساعات في العمل لكنهن يحاولن أن يجعلن علاقتهن بأطفالهن متينة بشكل دائم ومستمر في خطوة نحو الإستمتاع بالأمومة وتعويض ساعات الغياب والمحافظة على العلاقة الحميمة بينهم وبين أطفالهم.

✓ " أقوم بجمع أطفالي بعد عودتي من العمل أسألهم عن تفاصيل يومهم وأفتح معهم حواراً عن كل شيء"⁽²⁾.

هنا نجد أنه على الأم أن تحاول قدر الإمكان إيجاد طرق للتواصل الفعال مع الطفل كمنحه وقتاً نوعياً ومشاركته إهتماماته وميوله وتزويده بالمعرفة التي تعينه على مواجهة الحياة فيما بعد.

✓ " أوفر لأبنائي كل الوسائل الترفيهية لتشغلهم عن إحساسهم بغيابي"⁽³⁾.

✓ " لا أضع أطفالي في أيّ دار حضانة بشرط ضرورة أن تكون دور الحضانة مؤهلة لكوادر متخصصة

في التعامل مع الأطفال ولا يهمني المبلغ الذي سأدفعه لأن راحتهم وصحة أطفالي هي الأهم"⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ أميمة مغزي، مرجع سبق ذكره ، ص: 178.

⁽²⁾ تمت المقابلة في 2017/02/09 ، محامية و أستاذة جامعية، أم لخمس أطفال.

⁽³⁾ تمت المقابلة يوم 2017/04/07 ، مديرة إبتدائية، أم لطفل واحد.

⁽⁴⁾ تمت المقابلة في 2017/05/11 ، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

وإبداعية الطفل من خلال إدماجه في مؤسسات ثقافية ترفيهية موازية لمؤسسات المدرسة كدور الشباب الجمعيات والنوادي الرياضية... الخ حتى في سن المبكر قصد تقلي وتطوير مواهبهم الإبداعية بالنظر إلى الوعي الحاصل لدى هؤلاء بأهميتها في التربية والتكوين للطفل.

غالبا ما تشعر الأم بالذنب بشكل مبالغ فيه عندما يمرض أحد الأبناء أو يتعرض لحادث فتشعر بأنها السبب لأنها لم تكن حاضرة، وقد يزيد هذا الشعور حدة عندما يُلقى من حولها اللوم عليها، وإن لم يقل لها ذلك صراحة، ولكن على الأم أن تدرك أنّ الحوادث والأمراض حدوثها ممكن بوجودها أو في غيابها إذ ليس الغياب هو السبب عليها أن تكون مقتنعة بذلك وكذلك عليها أن تشرح لإبنها لم عليها أن تعمل وأن حبها له يختلف عن حبها للعمل أو الرياضة أو والده فهي تحبه لأنه ابنها وتحب عملها لأنه يحقق لها رغبتها في النجاح الاجتماعي.

وانطلاقا مما سبق يتضح بأن صراع الأدوار الذي تعيشه أفراد العينة يعد أحد الأسباب الرئيسية في تعرض الأبناء لبعض المشاكل في مختلف المراحل العمرية وبشكل خاص السنوات الخمس الأولى منها انخفاض المستوى التعليمي لأبنائهن، وذلك لعدم وجود الوقت الكافي لمتابعه دراسة الأبناء وإصابة الأطفال بأمراض ومشاكل نفسية جراء إبتعادها عنهم نتيجة عملها، مما يؤدي بالمرأة لنوع من الصراع الذاتي بشعورها بالقلق والتقصير وإحساسها بالذنب لتركها أبنائها وحرمانهم الأمان والحب والعطف والحنان لغيابها عنهم ساعات فهي التي تشرف على رعاية أبنائها جسديا ونفسيا وصحيا وقضائها لوقت طويل في عملها قد يحدث خللا أو ينعكس سلبا على أطفالها على المدى القريب أو البعيد.

لكن درجة التأثير تختلف بين أفراد العينة تبين بأن فئة من أفراد العينة أكدوا على أنّ النضج والخبرة والوعي الذي يتمتعن به يؤدي إلى تقديمهن لبدائل مادية وترفيهية لتعويض ساعات الغياب بالإضافة إلى تقوية العلاقة بينهم وبين أطفالهم بشكل مستمر ودائم ومشاركتهم اهتماماتهم وميولهم وتزويدهم بكل أنواع المعرفة وإدماجهم في مؤسسات ثقافية وترفيهية تعينهم على النجاح في الحياة فيما بعد على أساس أنهن أكثر وعياً لتلبية الإشباع المادية والوجدانية لأبنائهم عبر مختلف المراحل العمرية.

الجدول رقم (41): مدى مشاركة أفراد العينة في القيام بالأعمال المنزلية

القيام بالأعمال المنزلية طبخ، غسيل، تنظيف، ترتيب... الخ	ك	%
دائما	28	56%
غالبا	22	44%
نادرا	-	-
المجموع	50	100%

نلاحظ من الجدول (41): بأن 56% من أفراد العينة أكدوا على قيامهم بالأعمال المنزلية بصفة دائمة خاصة فيما يتعلق بطهي وغسيل الأطباق والملابس القيام بشؤون الأطفال تنظيف ترتيب المنزل الكي... الخ وغيرها من المهام المنزلية، مقابل 44% من هن غالبا ما يقومن بالأعمال المنزلية وهذا راجع إلى عدم كفاية الوقت أو عدم وجود من يساعدهن في ذلك، في حين لم تسجل أي نسبة بالنسبة لأفراد العينة الذين يقومون بالأعمال المنزلية بصفة نادرة، ومنه يمكن القول بأن الموقع الوظيفي لأفراد العينة وتوليفهم المناصب العليا في المؤسسات لم يخلصهن من العمل المنزلي ولم يرفضه ويتنازلن عنه فالمرأة هنا ما زالت تخدم أفراد أسرتها وهذا ما يدل على أنّ العمل المنزلي يلعب دورا هاما في حياة المرأة مهما كانت صفتها ومركزها أو طريقه عيشها ولا يمكنها التخلي عنه.

✓ " داخل عملي أكون المسؤولة لكن داخل منزلي وأسرتي فأنا الأم والزوجة ولا يسعني إلا أن أقوم بكل ما يتعلق بشؤون البيت على حسب قدرتي ووقتي"⁽¹⁾.

تعتبر الأعمال المنزلية اليومية عادة أعمال متصلة متتابعة ومتداخلة مع بعضها البعض كأنها مهام دوريه تتميز بالإضطرار لأنها مهام اعتيادية وضرورية لكل يوم ولحظه فطبخ التنظيف الترطيب والغسيل والإهتمام بشؤون الأطفال من نظافة و أكل وغيرها رغم ما تحمله من بداهة وتقاهة كما يبدو للكثير منا فهي تتحول تدريجيا لتصبح هذه الواجبات إكراهاً يوميا عند ارتباطها بوجود أفراد العائلة إذ يصبح عنصرا يحدد معنى الخدمة المستمرة⁽²⁾.

الدور المنزلي للمرأة هو عبارة عن المهمات والنشاطات اليومية التي تدخل في يوميات المرأة العاملة التي تحتاج إلى نوع من الحكمة والكثير من التخطيط للوصول إلى مخطط متكامل من شأنه أن يحافظ على إنجاز هذه الأعمال في وقتها المخصص لها وفي الوقت ذاته يساعد المرأة على العمل خارج المنزل.

ولعل من بين الدراسات التي يمكن الإشارة إليها بشكل مختصر والتي تناولت العمل المنزلي من زاوية القيمة المادية هي دراسة "أندريه ميشال" حول الإقتراب الجديد لدراسة الإنتاج المنزلي غير السلعي: « problématique nouvelle de la production domestique non marchand » في كتابها "النساء في المجتمع السلعي" حيث ترى "أندريه ميشال" «أنّ الحسابات الإقتصادية ذات الدلالات الكلاسيكية تعمل على إقصاء عمل النساء ولا ترى منهم عملا منتجا (...). لأن المنتج المنزلي غير مضمن وخالي من القيمة أما العمل الإنتاجي غير العائلي فهو مشبع بالقيمة (...). فعلى المرأة أن تكون على دراية قصوى بالقيمة المالية لأعمالها المنزلية حتى تتمكن من تقسيم الأدوار

(1) تمت المقابلة في 2017/03/19، عميدة كلية، أم لطفين.

(2) حياة غيات، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مرجع سبق ذكره، ص: 100.

التقليدية في العائلة في ممارستها وتغييرها حيث لا يجب أن تسمح بالأدوار وتقوم بتغييرها»⁽¹⁾ ، هي لا تعني أنه يجب تقديم مرتب للمرأة مقابل الإنتاج في العائلة كما لا يعني حصرها في الأعمال المنزلية بنصف الوقت لأن هذا من شأنه تعزيز ثباتها ضمن الأدوار المنزلية التقليدية دون أمل في تطويرها داخل البيت وتقاسم المهام المنزلية مع الزوج وهذا ما يسمح بتوازن الأدوار بين الجنسين ويبرز لها قيمة إنتاج المنزل غير السلعي للمرأة»⁽²⁾ ، لقد قامت "أندرية ميشال" بهذه الدراسة لإعطاء قيمة أكثر للعمل المنزلي لدى المرأة العاملة، ولذا قامت بإعطاء هذه المسحة المادية الإقتصادية راجعة لقناعتها بأن المرأة عموماً تقوم بالأعمال المنزلية أكثر بالنسبة للرجل بالنسبة للمرأة العاملة وغير العاملة.

إذا فإن المطلوب من تغيير النظرة هو عدم الإستمرار في إعتبار الأعمال المنزلية أعمالاً غير مُنتجة لأن مردودها المعنوي خاصة في تلبية شؤون الأطفال و تنشئتهم أكبر من مردودها المادي إذا قيمت مادياً فهي أعمال تعيد بناء المجتمع ،فهنالك نظرة عامة تعتبر العمل المنزلي من اختصاص المرأة وهذه النظرة ناتجة عن وظيفة الإنجاب ورعاية الأطفال التي تخص بها المرأة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمنزل كما أن هذه النظرة عائدة إلى تفرغ المرأة للعمل المنزلي في معظم المجتمعات في إطار التقسيم التقليدي للعمل والنظرة ذاتها حافظت على نفسها رغم كل المعطيات الجديدة لخروج المرأة للعمل والواقع أن هناك كثيراً من الأعباء المنزلية التي يستطيع الزوج والأولاد البالغون أن يشاركوا بها⁽³⁾.

كما أشارت "حياة غيات" إلى أن الدراسات إهتمت بالعمل المنزلي وعلاقته بالمرأة لكنها لم تربطه إلا نادراً بالنساء الإطارات، ظناً منهم أن هذه الفئة من العاملات الإطارات باستثمارين لعمالهن المأجور قدرات على التخلص من العمل المنزلي كما ربطت هذه الدراسات العمل المنزلي دائماً بالفئات المأجورة الدنيا مثل العاملات في الصناعة والمعلمات⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لنتائج الدراسة التي قام بها "لحسن عبد الرحمن" لما يخص العمل المنزلي وعلاقته بالمرأة العاملة المتزوجة فقد تبين أن على الرغم من أن الزوج أصبح مساهماً في الأعمال المنزلية إلا أن العباء لا يزال ملقى على كاهل الزوجة ووجدت نفسها في المقابل بين مسؤولية مضاعفة

(1) (2) Andrée Michel: *la femme dans la société marchande*.ed, paris,1970.p:8.

(3) الحسن عبد الرحمن، المرأة العاملة المتزوجة الإطار و تقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية العين الصفراء، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، إشراف: بشير محمد، الجزائر، 2009\2010. ص: 143.

(4) حياة غيات ، مرجع سبق ذكره ، ص: 100.

هذا من جهة ومن جهة أخرى أنّ العمل المأجور بالنسبة للمرأة المتزوجة حسن من وضعيتها داخل الأسرة ومكانتها في المجتمع ودفعها إلى تولي مناصب عالية في الدولة كانت حكراً على الرجل في السابق⁽¹⁾.

ومنه نستنتج أنّ تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية لم يقلل أو يقلص من مسؤولياتها التقليدية في ما يخص قيامها بالأعمال المنزلية بصفتها امرأة وزوجة ولم تتنازل عنها أو ترفضها هي بدورها حيث تعتبره المرأة مهما كان موقعها الوظيفي من أهم الأدوار الأساسية التي تقوم بها داخل المنزل فعليها القيام بالأعباء المنزلية سواء قبل ذهابها للعمل أو بعد عودتها. كما أنّ الأعمال المنزلية والقيام بشؤون الأطفال هي أعمال تحتاج إلى جهد وإلى ساعات مبدولة في إنجاز هذه الأعمال على حساب راحة المرأة العاملة وهنا يصبح العبء مضاعفاً مما يسبب للكثير من الزوجات القياديات المزيد من الإرهاق والضغط والتعب نتيجة تعدد أدوارهن وهذا ما سيوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم(42): مدى شعور أفراد العينة بالتقصير في أداء الأعمال المنزلية(ترتيب،تنظيف،طبخ...الخ) ودوره في زيادة صراع الأدوار لديهن

الشعور بالتقصير في أداء الدور المنزلي		ك	%	ك	%
نعم	ضيق الوقت وتراكم الأعمال المنزلية	12	32%	38	76
	التعب و الإرهاق الجسدي	09	24%		
	بسبب الإهتمام بالأطفال	13	34%		
	عدم وجود مساعدة من الاسرة	04	10%		
	المجموع الجزئي	38	100%		
أحيانا	12	100%	12	24	
لا	-	-	-	-	
المجموع الكلي	50	100%	12	24%	

يتضح من الجدول(42): أن 76 % من أفراد العينة يشعرون بالتقصير في أدائهن للدور المنزلي بسبب صراع الأدوار لديهن، فيما يخص الأعمال المنزلية المتعددة من طبخ وغسيل وترطيب وتنظيف وتلبية شؤون الأطفال من نظافة وأكل..الخ داخل المنزل، حيث تبين أنّ 34% من أفراد العينة كان سبب شعورهن بالتقصير في الأعمال المنزلية هو الإهتمام بالأطفال التي

⁽¹⁾الحسن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره.

تعطيه الأولوية الأولى، مقابل 32% منهن أكدن أن السبب يتمثل في ضيق الوقت وتراكم الأعمال المنزلية التي لا تنتهي، مقابل 24% منهن أرجعن السبب إلى التعب والإرهاق الجسدي الناجم عن طبيعة العمل وطبيعة المنصب، مقابل 10% إلى عدم وجود مساعدة من أفراد الأسرة أو غيرهم. أما بالنسبة لأفراد العينة الذين أجابوا بأنهم أحيانا يشعرون بالتقصير في الأعمال المنزلية بسبب الصراع الذي يعانون منه بنسبة 24%.

في حين لم تسجل أية نسبة لأفراد العينة الذين لا يشعرون بالتقصير في الأعمال المنزلية بسبب صراع الأدوار لديهن وهذا دلالة على أن جميع أفراد العينة يقعن فريسة الشعور بالتقصير فيما يخص القيام بالأعباء المنزلية على اختلافها بسبب صراع الأدوار الذي يعيشه بعد حصولهن على المنصب القيادي، و للإستدلال أكثر سنعرض بعض من نماذج أجوبة مفردات العينة:

✓ " الأعمال المنزلية هي عبء ثقيل و المشكل أنها لا تنتهي أبداً وتتراكم وتشعرك بالتوتر عندما لا تملكين الوقت والجهد الكافيين في القيام بها" (1).

✓ " أشعر أن الأعمال المنزلية اليومية النظافة الترتيب إعداد الطعام.. الخ تأخذ كل ما تبقى من طاقتي ومجهودي بعد عودتي من العمل" (2).

✓ " المشكلة ليست في القيام بالأعمال المنزلية لأنها تعتبر مهمة في حياة كل امرأة مهما كان مركزها فهي من الجانب النفسي دواء مجاني ينسيها القلق ويبعدها عن الضغط ويجعلها تتفنن في إعدادها وتعطيها مزيدا من الحركة والنشاط بالإضافة إلى الشعور بالسعادة والراحة عند الإنتهاء منها ،لكن المشكلة يكون عند عجزك وتقصيرك في تأديتها حيث تجدين أطفالك في انتظارك بشوق وحين لغيابك الطويل لساعات من الساعة صباحا إلى الخامسة مساءً بسبب العمل فتفضلين الإهتمام بأطفالك وتعويضهم مقابل تأجيل أو ترك الأعمال المنزلية أو القيام بالأشياء الإضطرارية فقط" (3).

✓ " تنظيف وترتيب البيت يعطي نظرة جمالية وراحة نفسية لأفراد الأسرة وأي تقصير في أدائها يؤدي إلى الفوضى العارمة داخل المنزل ولا أحد سوف يتحمل منظر الأواني المتراكمة في المطبخ ،أو البيت الغير المرتب أو الملابس الغير نظيفة وغيرها وكل هذا حتما سيدفع الأم بالدرجة الأولى إلى فقدان أعصابها وإحساسها بالفشل في أداء دورها المنزلي على حساب منصبها القيادي الذي يأخذ كل من تركيزها ووقتها وجهدها" (4).

(1) تمت المقابلة في 2017/04/15، رئيسة قسم العلوم التجارية، أم لثلاث أطفال.

(2) تمت المقابلة في 2017/05/16، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

(3) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

(4) تمت المقابلة يوم 2017/01/09، طبيبة مختصة في النساء و التوليد. أم لثلاث أطفال.

مما يلاحظ هنا أنّ المرأة في المواقع القيادية لا زالت تأخذ على عاتقها مسؤولية القيام بالأنشطة البيئية رغم تقدمها الوظيفي واعتلائها لمناصب المسؤولية والمناصب العليا ، وهذا دليل على أنّ تمسك المرأة بالعمل المنزلي يعتبر جزءا في دورها البيولوجي وأنّ المرأة هنا أكثر إدراكاً لأهميه العمل المنزلي في حياتها وبالنسبة لها على عكس ما يقال أنّ المرأة تلجأ للعمل المأجور من أجل الهروب من المنزل، فهنا يبدو أن نظرة أفراد العينة للعمل المنزلي تشير إلى أنّه جزء من حياتهن و أمر ممتع لا يمكن الإستغناء عنه ، وهو احد الأدوار الرئيسية وهو أمر مقدس وواجب يتمشى حسب ظروفهن وطبيعة عملهن ومدى مساعدة الزوج وعدد الأطفال .

حيث يتميز العمل المنزلي بالالتزام التام للمرأة في خدمة أفراد أسرتها وكثيرا ما نجده يتعارض مع عملها وحتى الإهتمام بنفسها ويكون على حساب راحتها وصحتها ، وهذا ما أشارت إليه "دليلة شارب" «على أنّ العمل المنزلي عادةً يؤدي إلى إرهاق عصبي وجسمي لشدة وتيرة الأعمال الدورية التي يكون القيام بها اضطراريا كما أنها تخضع لكيفية تنظيمها وتوزيعها للوقت كما أن هناك مهام مستعجلة ومهام لا تحتل التأجيل وهي مهام متفاوتة من حيث الإكراه»⁽¹⁾.

كما تؤكد "غيات حياة" أنه « رغم الموقع الوظيفي الذي تحتله المرأة إلا أنّ الواجبات المنزلية لا تزال حتى الآن تعد من مهام المرأة ويعود السبب في ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على شركات حياتهم لتصورات قديمه وتقاليده محافظه ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة وهذا ما يقف عائقا أمام طموح المرأة لتحقيق إنجازات أعلى في مشوارها المهني»⁽²⁾.

كما أشارت نتائج دراسة "جميل يوسف" بأنّ « من العوامل التي تؤدي إلى زيادة أعباء ومسؤولية المرأة العاملة وبالتالي زيادة الضغوطات عليها بالقدر الذي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة حده الصراع في أداء الأدوار الموكلة إليها ، وهذه العوامل تتمثله بشعور المرأة أنّ الأعمال المنزلية اليومية (النظافة، الترتيب، إعداد الطعام...الخ) تأخذ كل ما تبقى من طاقتها ومجهودها بعد عودتها من عملها (...). إضافة إلى التعب والإرهاق في العمل يجعل المرأة تشعر بالعصبية والغضب بسرعة في إدارتها للمنزل»⁽³⁾.

وترى أيضا "دليلة شارب" إلى أنّ خروج المرأة للعمل المأجور وتصادمه مع واقع حياتنا اليومية أدى إلى الإلتفات لدور المزدوج الذي تلعبه المرأة وتسلط الضوء على العمل المنزلي

(1) دليلة شارب، "أنثوية العمل المنزلي والثقافة الأبوية حالة الأستاذة الجامعية" *مجلة التدوين*، عدد(1)، المدرسة

الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة وهران، 2009، ص: 46.

(2) حياة غيات، مرجع سبق ذكره، ص: 100.

(3) جميل يوسف صالح ناصيف، مرجع سبق ذكره ، ص: 109.

كظاهرة ملازمة لها لا تختفي مع التطور الصناعي، مما أدى إلى ظهور هذا الموضوع في كثير من الدراسات خاصة تلك المطالبة بتكميته وتثمينه⁽¹⁾.

ومنه نستنتج:

شعور المرأة بالتقصير في الأعمال المنزلية من تنظيف وترتيب وطبخ والإهتمام بشؤون الأطفال من ملابس ونظافة ومأكل ومتابعة لدروسهم... الخ، والتي لا تزال من مهام المرأة حتى في أعلى مراكزها الوظيفية حيث يستهلك كل طاقتها ومجهودها بعد عودتها من العمل مما يؤدي زيادة أعبائها ومسئولياتها ويؤدي إلى شعورها بالتعب والإرهاق الجسدي وبالتالي زيادة الضغوطات عليها بالقدر الذي من شأنه أن يزيد من شدة الصراع في أداء الأدوار الأخرى الموكلة إليها.

الجدول رقم(43): موقف أفراد العينة حول إنعكاس تعدد الأدوار لديهن على أدائهن الوظيفي

انعكاس تعدد الأدوار على الأداء الوظيفي			
ك	%	ك	%
16	32%	07	44%
		05	31%
		04	25%
		16	100%
34	68%	34	100%
50	100%	50	100%

يتبين من الجدول(43): أن 68% من أفراد العينة أكدوا على أن تعدد الأدوار لديهن لم يؤثر على أدائهن الوظيفي، مقابل 16% من المجموع الكلي للأفراد أكدوا على أن تعدد الأدوار لديهن له انعكاس سلبي على أدائهن الوظيفي بسبب العوامل الآتية والتي بدورها تسبب في شعورهن بصراع وتعدد الأدوار، وكانت في المرتبة الأولى بنسبة 44% إعياء وإرهاق جسدي، تليها في المرتبة الثانية أعراض نفسية كالعصبية والتوتر والقلق وسرعة الإنفعال، بالإضافة إلى ظهور أمراض عضوية كارتفاع ضغط الدم، التنفس السريع نوبات الدوار بنسبة 31% ، وفي المرتبة الثالثة وجود مشاكل في العمل بسبب تعدد وصراع الأدوار لديهم ،مما يشعرهن بالقلق والتوتر طول ساعات العمل المرهقة ويؤدي إلى عدم قدرتهن على إتخاذ القرارات وانخفاض دافعية العمل بنسبة 25% .

(1) دليلة شارب، مرجع سبق ذكره ، ص: 43.

ومنه يمكن القول بأنَّ أغلب أفراد العينة أفدن إلى أن رغم تعدد و صراع الأدوار الذي ينعكس على الأداء الجيد لدورهن الوظيفي وهذا ما لمسناه من خلال المقابلة حيث لاحظنا سعي أفراد العينة على أداء مهامهم القيادية بصورة جيدة من خلال الإلتزام في الحضور والقيام لجميع المهام الموكلة لهن وسعيهن إلى النجاح وحرصهن على إتمام أعمالهن التي تقع تحت مسؤوليتهن وهو ما يتفق مع "ليندا غرارة" والتي ترى أنَّ المرأة الإطار تؤدي عملها على أحسن وجه⁽¹⁾.

✓ " أستطيع أداء مسؤولياتي في العمل أداءً جيداً رغم أعباء الدور الأسري وشغلي المنصب القيادي يتطلب في المقابل إلى شعوري بالإلتزام بحجم المسؤوليات الكبيرة التي تقع على عاتقي داخل المؤسسة وما عليا إلا أن أكون بقدر هذه المسؤوليات أو أتحنى جانباً"⁽²⁾.

وهذا ما يدل على أنَّ أفراد العينة يتفقدن في نقطة جد مهمة وهي حرصهن على آدائهن عملهن وتحقيق النجاح والأهداف العامة داخل مؤسسة العمل رغم الظروف الأسرية وتعدد أدوارهن خاصة الحاضنات منهن، أو التي لها عدد أكبر من الأطفال لكن وعيهم بحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهن وإيمانهم بمقدرتهن في التسيير والإشراف وأنَّ أدوارها الأسرية ترتبط بكونها ربة بيت. في حين أنَّ الأمر يختلف في دورها الوظيفي كإمراة عاملة تحتل منصبا قياديا فالمكانة الوظيفية التي تشغلها تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعه من الضغوطات الناتجة عن تعدد الأدوار التي تقوم بها. رغم ذلك نجد أنَّ المرأة تستطيع أن تثبت جدارتها وكفاءتها وتفوقها الوظيفي والذي يركز على عاملين أساسيان وهما الوعي الذاتي وقوة الشخصية والتي تعتمد عليها المرأة في نجاح وفعالية القيادة لديها.

وهذا ما يتفق مع الدراسة التي قام بها كل من "محمد بشير ومريم فاطمي" حول ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة المتزوجة وانعكاسه على الأداء الوظيفي واستنادا لنتائج هذه الدراسة الميدانية تبين أنَّ المرأة العاملة المتزوجة ينتظر منها الكثير من العطاء والجهد المبذول وكذا إلتزامها بنظام العمل إذ تعتبر ربة بيت في منزلها لها دور أساسي تقوم به كما لها الدور الحيوي والأساسي في العمل من أجل المساهمة في التنمية وتحقيق الأهداف العامة للمنظمة والأهداف الخاصة بها كفرد فاعل في المنظمة، مشاركة في كل عملياتها، وعليه فإنَّ ازدواجية الدور للمرأة العاملة المتزوجة ينعكس سلباً على آدائها الوظيفي لم يتحقق بنسبة عالية ويرى الباحثان أن انعكاس ازدواجية الدور يتوقف

(1) ليندا غرارة، ، مرجع سبق ذكره،ص:180.

(2) تمت المقابلة 2017/05/22 ،مديرة ثانوية ،أم لثلاثة أطفال.

بشكل أساسي على شخصية المرأة وتكوينها النفسي والفكري ووعيتها بحقوقها وواجباتها وقدرتها على تحقيق التوافق داخل وخارج منزلها»⁽¹⁾.

أما بالنسبة للفئة الثانية من أفراد العينة والتي أكدن على أن تتعدد الأدوار لديهن ينعكس بالسلب على أدائهن الوظيفي وهذا راجع إلى الإعياء والإرهاق الجسدي الذي تتعرض له في أداء كل من الدورين الأسري والوظيفي، كما يؤدي أيضا إلى تعرضهما لضغوطات نفسية وانفعالية فيزيولوجية كالعصبية والقلق والتوتر وكذا الإصابة بحالات ارتفاع ضغط الدم وبنوبات الدوار وغيرها بالإضافة إلى شعورهن بالقلق والتوتر والذي يزيد من مشكلات صراع الأدوار لديهن ويخلق لهن مشاكل في العمل كعدم القدرة على اتخاذ القرارات داخل المؤسسة انخفاض دافعيه العمل، وهذا ما يسبب لها تداخل مع أدوارها المختلفة فتشكل آثارًا سلبية تؤدي إلى صعوبة التكيف مع الوضع الجديد خاصة في مجال العمل نتيجة الدوري المزدوج الذي تقوم به (فعملها خارج البيت يحتاج منها وقتا وجهدا لانجاز مهمات الموكل إليها ولا يمكن إسناد هذه المهمات لفرد آخر يقوم بالنيابة عنها هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تركيبها البيولوجي كمرأه تحمل تغيرات على مدى الحياة الحمل الولادة فترة الإرضاع وفي وضع كهذا تجد المرأة نفسها في حيرة ويبدأ الضغط النفسي بأخذ مكان في ذاتها حيث الشعور بالتقصير وتأنيب الضمير يبدأ ينهشها فقد يتهدد تقديرها لذاتها فتتعرض للقلق والإكتئاب والإنهاك والإحباط وفقدان المزاج والعصبية»⁽²⁾.

و للإستدلال أكثر سنعرض بعض من نماذج أجوبة مفردات العينة:

✓ " أشعر أحيانا بنوع من القلق والتوتر في العمل بسبب تضحية بوقت أسرتي"⁽³⁾.

✓ " الإعياء والإرهاق الجسدي بسبب مسؤولياتي الأسرية الكثيرة من رعاية واهتمام بالأطفال الصغار وشغل البيت وغيرها يضعف من التزاماتي التنظيمية داخل مؤسسة العمل فغالبا ما أفكر بتقديم الإستقالة من هذا المنصب لأنني لم أعد أقدر عليه"⁽⁴⁾.

(1) محمد بشير، مريم فاطمي، *إزدواجية الدور لدى المرأة العاملة المتزوجة وانعكاسه على الأداء الوظيفي*، مرجع سبق ذكره ، ص:206.

(2) أميمة مغزي بخوش، مرجع سبق ذكره ، ص: 6-7.

(3) تمت المقابلة في 16/05/2017 ، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

(4) تمت المقابلة يوم 09/02/2017 ، إطار سامي في مؤسسة إقتصادية، أم لثلاث أطفال.

✓ " يقول لي زوجي بأني أصبحت كثيرة التذمر والشكوى من أعمال البيت ورعاية الأطفال ومسؤوليات العمل فالتأثير السلبي لتعدد الأدوار لا يقتصر على أدائي في العمل فقط بل هو يؤثر سلبيًا على حياتي الأسرية بأكملها فأنا أشعر بأني أعيش في دوامة صراع لن تنتهي أبداً"⁽¹⁾.

يتضح لنا من أجوبة أفراد العينة أنهم يعانون من التعب والإرهاق المزمن والشعور بالملل والإحباط نتيجة ازدواجية الدور فند المرأة دائمة التذمر والتوتر والنسيان مما يؤثر على إنتاجيتها وأدوارها داخل وخارج المنزل وهذا ما ينطبق على ما توصلت إليه دراسة "خلاصي مراد" الذي توصل فيها إلى أنه توجد علاقة ارتباطية دالة بين الإحترق النفسي والمجهودات المهنية لدى الإطارات كيف تشير النتائج التي توصل إليها إلى شدة الإحترق النفسي لدى الإطارات وهذا ما يشكل خطرًا عليهن، وهو يرتبط بالمجهودات المهنية والمتمثلة في الحمل السيكولوجي المتزايد ضيق في مساحة حرية اتخاذ القرار ويزيد من شدته انعدام الدعم الاجتماعي (الرفقاء والمشرفون) «⁽²⁾.

وينسجم أيضا مع نتائج دراسة "غيات حياة" التي بينت « وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوطات الثقافية والاجتماعية وبين دور المرأة كقيادية بحيث أنّ أدوار المرأة الاجتماعية والأسرية لا تتماشى مع متطلبات الوظائف المهنية»⁽³⁾.

وما يمكن استنتاجه من معطيات هذا الجدول أنّ تعدد وصراع أدوار المرأة القيادية لم يؤثر على أدائها الوظيفي وهذا دليل على مكانتها ودورها في التنمية المحلية وتقدم المجتمع وهذا يعتمد على ما تملكه من دوافع للعمل خاصة تلك الدوافع المتعلقة بالمرأة في حد ذاتها مما يجعلها تقوم بخفض الضغط وتجنب الوقوع في الإجهاد الذي يؤثر على أدائها مما يجعلها تتكيف وتندمج مع ظروف وطبيعة عملها وتبدي فيه أداءً مميزاً ويشكل لها دافعاً لمواصلة العطاء والعمل على أكمل وجه وقد أثبتت العديد من النساء مشاركتهن الفاعلة في جميع المناصب التي تشغلها سواء كانت قيادية أو تنفيذية أو مشرفة.

⁽¹⁾تمت المقابلة 2017/05/22، مديرة ثانوية، أم لثلاثة أطفال.

⁽²⁾ شلاغي نبيلة، الإحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، دراسة ميدانية على عينة القابلات ببعض مصالح التوليد في ولايتي باتنة وبسكرة، أطروحة نهائية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، إشراف نور الدين تاوديرت، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2017، ص: 189.

⁽³⁾ غيات حياة، مرجع سبق ذكره، ص: 153.

4.7 بناء وتحليل جداول البيانات المتعلقة: بالإستراتيجيات والممارسات التي تتبناها المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة في الداخل/الخارج.

حاولنا من خلال هذه الفرضية معرفة مدى نجاح المرأة التي تشغل وظائف إشرافية وقيادية في تحقيق التوازن بين الأدوار المنسوبة إليها داخل الأسرة وأدوارها الوظيفية (قوة الموقع القيادي)، وما هي جملة الإستراتيجيات أو الحلول التنظيمية التي ستلجأ إليها لتحقيق التوازن الجيد لأداء أدوارها المتعددة (المهنية والأسرية) و الحد من صراع الأدوار لديها، وهذا ما سنكشفه من خلال نتائج الجداول الآتية:

الجدول رقم (44): موقف أفراد العينة حول مقدرتهن في الجمع بين الأدوار الأسرية ومسؤوليات المنصب القيادي

القدرة على الجمع بين مسؤوليات العمل و الأدوار الأسرية	ك	%
نعم	22	44
أحيانا	20	40
لا	08	16
المجموع	50	%100

نلاحظ من الجدول(44): بأن 44% من أفراد العينة يعتقدون أن بمقدورهن الجمع بين الأدوار الأسرية الموكلة إليهن ومسؤوليات العمل، مقابل 40% منهن يستطعن الجمع أحيانا بين الأدوار الأسرية و العمل، مقابل 16 % أكدن على عدم مقدرتهن الجمع بين الأدوار الأسرية ومسؤوليات العمل في نفس الوقت لصعوبة العملية، ومنه يمكن القول بأن أغلب أفراد العينة باستطاعتهم أو بمقدورهن الجمع بين الأدوار الأسرية المنسوبة إليهن ومسؤوليات المنصب القيادي فهن يناضلن في الحفاظ أداء أدوارهن الأسرية ويحققن النجاح في أداء دورهن القيادي في نفس الوقت حتى ولو كان على حساب أنفسهن في مضاعفة الجهد و ذلك للأهمية التي يحتلها كلا الدورين و المركزين في حياة المرأة الأسرية، و تقدمها الوظيفي.

و هنا نماذج من الإجابات للإستدلال على ذلك: «يخيل للبعض بأن المرأة التي تتولى مناصب قيادية يعني فشلها في حياتها الأسرية كزوجته و أم و ربة بيت، لكن على العكس تماما، فهي أكثر نجاحا ووعيا و تفهما لأهمية أدوارها المزدوجة لكن هذا لا يعني بأنها سوبرمان وهي الأفضل في كل شيء وفي كل الأوقات فلكل إنسان حدود وطاقات نفسية وجسدية لا يقدر على تجاوزها، فالتقصير أحيانا في أداء الأدوار الأسرية ليس معناه بأن المرأة العاملة ليس بمقدورها الجمع بين مسؤوليات العمل و تربية الأطفال وتدبير شؤون البيت رغم أنها من أصعب التحديات التي تواجهنا»⁽¹⁾

(1) تمت المقابلة في 2017/05/16، أستاذة جامعية و مديرة مخبر بحث، أم لثلاثة أطفال.

حسب ما تشير إليه المعطيات العلمية فإن المرأة تمتلك القدرة على القيام بأدوار عملية متعددة في الحياة الاجتماعية، فقد لعبت المرأة في العالم على مرّ العصور أدوارا متعددة منها ما احتل الصدارة وقيادة المجتمعات البشرية»⁽¹⁾ ، وهي اليوم تعيش عدة أدوار ومراكز اجتماعية فهي أم وزوجة، وربة بيت، وقيادية في عملها. وهكذا صارت المرأة تُزَوج بين دورين في آن واحد فداخل الأسرة تقوم برعاية شؤون زوجها وتلبي مطالبه المختلفة، وتربي أبنائها وترعاهم من النواحي الجسمية والنفسية والتربوية، وتشرف على إدارة بيتها وتقوم بكل واجباتها فيه وفي الخارج الذي يفرض عليها أن تتواجد في وسط تنظيمي تسيره جملة من القوانين و القواعد التي يتوجب عليها الاحترام و التقدير بالوقت المحدد للعمل»⁽²⁾.

و تتسجم مع نتائج دراسة "سعاد بن ققة" و التي أشارت إلى أن العمل المأجور يساهم بالنسبة للزوجة في التخفيف من حدة الأعباء المنزلية و المشاكل العائلية مما يزيد و يحافظ على حيوية ونشاط المرأة على الرغم من تأديتها لدورين مختلفين يقوم نجاح أحدهما على الآخر وهو ما ينعكس بالإيجاب على طبيعة العلاقة الزوجية.

كل هذا يعتبر تحديا بالنسبة لدور المرأة في قدرتها في إحداث التوفيق أو الجمع بين أدوارها الاجتماعية، وهذا ما يتناسب مع نتائج الدراسة "غرارة ليندة" «التي أشارت إلى أن المستوى الثقافي و الاجتماعي والإقتصادي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقوقها وبقدراتها و أدوارها و مكانتها من خلال ما تقوم به من أدوار عامة وخاصة كما أن صورة الزوجة الإطار لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية»⁽³⁾ .

ومنه نستنتج بأن رغم صعوبة وعبء تعدد الأدوار الذي تعيشه أفراد العينة إلا أنه يزيدهن إصرارا و تحديا في محاولتهن الجمع بين الدورين المزدوجين (أدوار أسرية و مسؤوليات المنصب القيادي) لأنهن يعتبرن بأنه كلما كانت لديهن القدرة و النجاح على الجمع بين هذه الأدوار زادت مكانتهن الاجتماعية التي يشغلنها.

⁽¹⁾نبيل منصوري، *تغير الدور الاجتماعي للمرأة المعاصرة يعزز من رفع التنمية المحلية الجزائرية*، الملتقى الوطني

حول تعزيز مشاركة المرأة في رهانات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره، ص:141.

⁽²⁾محمد بشير، مريم فاطمي، مرجع سبق ذكره، ص:145

⁽³⁾غرارة ليندة ، مرجع سبق ذكره، ص:180.

الجدول رقم (45): إتجاه أفراد العينة فيما يخص العوامل المساعدة على التوفيق بين الحياة الأسرية و متطلبات العمل القيادي

العوامل المساعدة على التوفيق بين متطلبات العمل و الحياة الأسرية	ك	%
قلة عدد الأطفال	11	22
إعادة توزيع الأدوار الأسرية	7	14
إحالة الأعمال المنزلية لمساعدات مأجورات	2	4
ظروف و طبيعة العمل المرنة	3	6
كل الإحتمالات السابقة	27	54
المجموع	50	100

يتبين من الجدول(45): أن 54% من أفراد العينة أكدوا على أن عملية التوفيق بين الحياة الأسرية و متطلبات العمل القيادي تتطلب جملة من العوامل المترابطة فيما بينها تساهم في مساعدتهن على تحقيق التناغم بين الأدوار، منها (قلة عدد الأطفال فكلما قل عدد الأطفال قلت الأعباء، إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة و المساعدة المأجورة، وكذلك ظروف وطبيعة العمل المرنة).

مقابل 22% من أفراد العينة يعتقدون أن قلة عدد الأطفال لها دور كبير في تحقيق التوفيق بين الحياة الأسرية و متطلبات العمل القيادي، خاصة أفراد العينة الحاضرات اللاتي يجدن صعوبة في التوفيق لصغر سن أطفالهن مما يسبب لهن صراع الأدوار لأنهن يستنفذن كل وقتهن و جهدهن كما أن زيادة في عدد الأطفال تقابلها زيادة في تعدد المتطلبات و الجهد و الوقت المبذول فكلما كانت زيادة في عدد الأطفال تزداد الأعباء على أفراد العينة و تشتد حدة الصراع لديهن وهذا ما تبين في الجدول رقم (38) .

مقابل (14%) من أفراد العينة يعتقدون بأن عامل إعادة توزيع الأدوار الأسرية أدى إلى مشاركة الرجل في العمل المنزلي ومساعدة زوجته مما زاد في حجم التعاون و التكاتف الذي يشكل أهم سمات التماسك الأسري وهذا ما يتناسب مع نتائج الدراسة بلقاسم بالحاج " المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي" .

مقابل (6%) من أفراد العينة من يرون بأن ظروف وطبيعة العمل المرنة التي تساهم في تخفيض الضغط عليهن مما يؤدي إلى ارتياحهن في أداء كل من الدورين المزدوجين وتحقيق التوفيق بينهما، مقابل (4%) من أفراد العينة أكدوا على أن وجود مساعدة أو عاملة مأجورة لتقوم بالأعمال المنزلية بدلا عنهن حيث تعتبر الأعمال المنزلية العائق الأكبر لأفراد العينة لأنها تكلف

الكثير من الوقت و الجهد وتؤدي بدورها إلى فشل عملية التوفيق للكثير من النساء بين حياتهن الأسرية و العمل.

وهذا ما يتناسب إلى ما أشارت إليه " بن عويشة زبيدة"، «يؤدي عمل الزوجة الأم الذي يأخذ وقتها وجهدها الكثير و خاصة الزوجة ذات المستوى الثقافي المرتفع والتي ساهمت مدة تعليمها بقدر كبير في تأخر سن زواجها و بالتالي إلى تقليص فترة إنجابها إلى تنظيم و تحديد نسلها لما يحتاجه الأطفال من عناية وتربية تجعل التوفيق مستحيلا بين هذه المهام وعملها المهني هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن العدد القليل من الأطفال الذي أصبحت تطمح إليه الزوجة العاملة وخاصة المثقفة يسمح لها بالتحكم أكثر في تربيتهم ورعايتهم وتلبية حاجاتهم الاقتصادية و الاجتماعية ومراقبة نشاطاتهم و السهر على تفوقهم الدراسي وعيا منها بضرورة تنشئتهم، أحسن تنشئة وتهيئتهم لاحتلال أفضل المراكز الاجتماعية مستقبلا».⁽¹⁾

نستنتج مما سبق أن أغلبية أفراد العينة يقرون بأن عملية التوفيق الجيد بين الأدوار الأسرية و متطلبات المنصب القيادي تستلزم توفر مجموعة من العوامل أهمها وجود عدد تناقص عدد في عدد الأبناء، و عامل إعادة توزيع الأدوار الذي أدى إلى مشاركة الزوج في العناية بالأطفال وتربيتهم و ملاعبتهم، بالإضافة إلى مساعدته زوجته في الأعمال المنزلية و غيرها، شكل إمكانية في المساهمة الفعالة في تحقيق الأعباء من كاهل المرأة و يحل جزءا من مسؤوليات المنزل ويشير زوجته بالراحة النفسية و الاستقرار، مما يساهم في مقدرتها على التوفيق بين أدوارها في الداخل والخارج، إضافة إلى عامل الظروف المساعدة في بيئة عمل ومرورها بالنسبة لأفراد العينة وكذا وجود مساعدة مأجورة تنقص أو تحيل الأعمال المنزلية الشاقة و الروتينية مما توفر الجهد و الوقت لأفراد العينة سواء لراحتهن أو اهتمامهن بالأبناء.

فجملة هذه العوامل السابقة الذكر قد تقلل من صعوبة توفيق هذه الفئة من النساء للإطارات المتزوجات للمناصب القيادية.

(1) بن عويشة زبيدة، مرجع سبق ذكره.

الجدول رقم (46): المساعدة الاجتماعية^{(*)1} كإستراتيجية في الحد من صراع الأدوار لدى أفراد العينة ودورها في تحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة (حسب الترتيب)

%	ك	نوع المساعدة الاجتماعية			الحد من الصراع
%52	26	%52	26	الزوج	نعم
%20	10	%20	10	الوالدين و الإخوة	
%10	05	%10	05	أهل الزوج	
%10	05	%10	05	زملاء العمل	
%08	04	%08	04	الأصدقاء	
100	50	100	50	المجموع الجزئي	
-	-	-	-	لا	
100	50	المجموع الكلي			

نلاحظ من خلال هذا الجدول(46): بأن جميع أفراد العينة إتفقن على أن المساعدة الاجتماعية التي يتلقونها تساهم في الحد من صراع الأدوار الذي يواجههن عند تأدية أدوارهن المتعددة (الأدوار الأسرية، الدور القيادي في العمل). حيث سجلت أعلى نسبة (52%) من أفراد العينة أكدن على أن دعم ومساندة الزوج في الحد من الصراع لديهن يكون في المرتبة الأولى. تليها مساندة الوالدين والإخوة بنسبة (20%)، تليها النسبتان المتكافئتان على التوالي فيما يخص مساندة أهل الزوج و زملاء العمل ب (10%) ،مقابل (8%) بالنسبة لدعم ومساندة الأصدقاء. ومنه يتضح بأن أفراد العينة يولون أهمية بالغة للمساعدة الاجتماعية التي يتلقونها ويعتبرنها عامل من عوامل نجاحهن قياديا و أسريا، وأهميتها تكمن في الوقاية أو التخفيف من الآثار السلبية الناتجة عن التعرض لضغوط الحياة و الحد من شدة صراع الأدوار الذي يعشنه، و هذا نموذج لأجابة المفردة التالية « أظن أنه لا يوجد قائدا أو مسؤولا ناجحا من دون تلقيه الدعم والمساندة الاجتماعية مهما كانت أشكالها»⁽¹⁾.

***نقصد بالمساعدة الاجتماعية:** هي وجود أشخاص مقربين من الفرد يحبونه ويقدرونه ويعتبرونه ذو قيمة كما يقدمون له الدعم المادي أو المعنوي ، ويمكنه الإعتماد عليهم وقت الحاجة والضيق.

⁽¹⁾ تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

وما يلفت الانتباه هو أن أغلبية أفراد العينة يعتمدون ويعولون على المساندة التي يتلقونها من طرف الزوج وبنسبة مرتفعة، وهذا ما يدل على دور الزوج المحوري في دعمه ومساندته لزوجته و الحد والتخفيف من الضغوطات وصراع الأدوار كمشاركته لها في الأعمال المنزلية، كما أن المرأة لديها توجهات إيجابية نحو زوجها في مساعدتها ومشاركتها المسؤوليات و الأعباء المختلفة، وذلك يظهر من خلال نماذج إجابات أفراد العينة التالية:

✓ أعتقد أن مساندة الزوج أكثر أهمية من مساندة الآخرين وهنا لا أقصد التقليل من شأن الآخرين، أقصد أنه لو ساندك كل الناس إلا زوجك فلن يكون ذلك مجدي، ا فانا شخصيا أعتد كثيرا على زوجي وهو يقاسمني كل شيء حتى أعمالي المنزلية و أنا أتوقع منه الاهتمام والدعم سواء ماديا أو معنويا، للشعور بالراحة النفسية التي تزيد في طاقتي في أداء أدوري"⁽¹⁾ .

✓ تولي المرأة للمناصب القيادية ليس بالأمر الهين، و إذا كان الزوج غير مساندا لزوجته فسوف تقع في تحديات لا حصر لها، فيكفيها تحديات المنصب وتحديات الأسرة و تحديات المجتمع، لذا يعتبر الزوج الداعم والمساند رقم(1) للمرأة مهما كان مركزها، و توفيقها ونجاحها في حياتها المهنية و الأسرية يكون مرهونا بنوع مساندة الزوج لها"⁽²⁾ .

و هذا ما يتناسب مع نتائج دراسة " بوبكر عائشة" و التي أسفرت «على عدم وجود علاقة إرتباطية بين متغيري صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة فقد يرجع ذلك إلى أن هذه الزوجة العاملة تتعامل مع أدوارها كأ م كزوجة كربة بيت بشكل يجعلها تنظم وقتها وتقسمه بين أدوارها المختلفة أو أنها تتلقى الدعم المادي أو المعنوي من أفراد أسرتها وخاصة منهم الزوج، مما يجعلها تخلق حالة تكيف يجنبها إلى حد ما الوقوع في دائرة الضغط النفسي و الناتج بصفة خاصة من صراع الأدوار، والضغط النفسي الذي قد تعيشه الزوجة العاملة»⁽³⁾ .

و يتناسب أيضا إلى ما أشار إليه " جميل يوسف" «إلى أن الأزواج الذين يكونون أكثر إدراكا ووعيا بالمتاعب و المهمات المنوطة بالزوجة و يكونون أكثر شعورا و إحساسا بمدى المعاناة و المتاعب التي تشعر بها المرأة نتيجة لإتساع ثقافتهم العلمية ،فنتغير مفاهيم حول الأسرة و نظامها و قواعد و يصحبون أكثر مرونة لحدود العادات و التقاليد السائدة في المجتمع و أكثر انفتاحا و تفهما ووعيا لثقافة وقواعد الأسرة و المشاركة وطبيعة الأدوار هذا من شأنه أن يوفر الدعم و المساندة سواء كانت الجسدية أم العاطفية، كل هذا من شأنه أن يخفف من المسؤوليات

(1) تمت المقابلة يوم 2017/02/07، مدير فرعي بمؤسسة إقتصادية، أم لطفلين.

(2) تمت المقابلة 2017/02/12 عضو في المجلس الدستوري ، أم لثلاثة أطفال.

(3) بوبكر عائشة، مرجع سبق ذكره، ص: 8-9.

و الأعباء و يخفف من الضغوطات و الصراعات التي تشعر بها المرأة و يساندها و يدعمها في حال مواجهتها للتحديات سواء كانت تلك التحديات داخل المنزل أم خارجه التي من شأنها أن تؤثر على صحتها النفسية «(1).

كما تتفق مع نتائج الدراسة التي قامت بها كل من "كارول هولمان" و "لوسيا جبريت" حول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة على وجود عوامل تساعد المرأة العاملة المتزوجة على تجاوز ومواجهة صراع الأدوار، تتمثل هذه العوامل في دعم الأزواج لهن وهذا الدعم المعنوي يسمح لهن بالإنقاص من التوتر الداخلي إضافة إلى أهمية العمل بالنسبة للمرأة التي تؤديه كلها عوامل تساعد هذه المرأة العاملة المتزوجة على مواجهة و التخفيف من شدة صراع الأدوار لديها «(2).

كما تحتل المساندة الاجتماعية من طرف أقارب الزوجة (الوالدين، الإخوة، الأقارب، الحماية) دورا بارزا في التخفيف من الآثار الناتجة عن مختلف المواقف الضاغطة وصراع الأدوار الذي تتعرض لها المرأة القيادية في حياتها الأسرية والمهنية، (حيث يكون الترابط الأسري و إدراك الفرد للدفع العائلي)، حيث تعتمد أغلبية أفراد العينة على دعم ومساعدة الوالدين و الإخوة و الأقارب و الأصدقاء وزملاء العمل فهم أقرب الناس إليها وهي تثق فيهم وتشعر نحوهم بالحب و الاهتمام و الاحترام و التقدير و تعتقد أن بوسعهم أن يعتنوا بها ويقفوا إلى جانبها عند الحاجة، كما يشكون جزءا من دائرة علاقتها الاجتماعية.

✓ لولا دعم و مساعدة وتشجيع أهلي خاصة والدي في تفوقي العلمي لما وصلت إلى ما وصلت إليه و لا تحصلت على مناصبي هذا، ومازالت إلى يومنا هذا ألتقى الدعم والتشجيع والرعاية من طرفهم، ليس هذا فقط فهم يقومون برعاية أطفال الصغار عند غيابي فترة العمل أو أثناء السفر أنا أشعر بأن خدمتهم لي لم تتوقف يوما وهي خدمة دون مقابل، فأنا في حاجتهم الدائمة و بفضلهم أستطيع الشعور بالراحة والاستقرار لأنهم سندي في كل الأوقات و في كل الظروف" (3).

وهذا مايتناسب مع دراسة" سهيل مقدم" التي تناولت موضوع المساندة الاجتماعية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدرها العاملات المتزوجات في قطاع الصحة، وذلك للكشف عن الدور الذي تلعبه المساندة الاجتماعية في التخفيف من الآثار الناجمة عن أحداث الحياة الضاغطة التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة في حياتها اليومية، و التي تعبر عن وجود أشخاص مثل: (الوالدين، الزوج، الأولاد، الأقرباء، الأصدقاء) أن تثق فيهم و تعتقد أن بوسعهم أن

(1) بتصرف يوسف، صالح نصيف، مرجع سبق ذكره ، ص: 118.

(2) بويكر عائشة، مرجع سبق ذكره ، ص: 102.

(3) تمت المقابلة يوم 2017/10/15، محاضرة قضائية. أم لأربع أطفال.

يعتقون بها ويقفوا إلى جانبها عن الحاجة و أن يكون لديها درجة هذه المساندة المقدمة لها، و يعتقد "سهيل بن مقدم" أن غياب الروابط الاجتماعية المناسبة أو تمزق شبكة العلاقات الاجتماعية تفقد المرأة قدرتها تدريجيا على مواجهة الضغوط النفسية التي تتعرض لها في حياتها اليومية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. تتعرض المرأة العاملة في قطاع الصحة لضغوط نفسية مرتفعة نوعا ما؛
2. توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغط العام و المساندة الاجتماعية أي كلما كانت المساندة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة كبيرة كان الضغط النفسي منخفض؛
3. أن المساندة الاجتماعية لها أهمية كبيرة بالنسبة للصحة النفسية للمرأة العاملة⁽¹⁾.

نستنتج مما سبق:

أن للمساعدة الاجتماعية دور وأهمية كبيرة كمتغير وسيط في الحدّ أو التخفيف من الآثار السلبية لصراع الأدوار الذي يعاني منه أفراد العينة و الناتج عن تعدد أدوارها و تضاربها أحيانا كما تعتبر أفراد العينة المساندة الاجتماعية من أهم الإستراتيجيات الفعالة التي تلجأ إليها لتحقيق التوازن و التوفيق بين أدوارها الأسرية و القيادية خاصة إذا كانت راضية عن هذه المساندة فسوف تشعر بنوع من الإرتياح النفسي و التخفيف من حدة أعباء الحياة المختلفة والتي غالبا ماتسبب للمرأة في المناصب القيادية ضغطا نفسيا منعكس على صحتها النفسية والجسدية، خاصة عندما تقدم هذه المساندة من أهل الثقة كالزوج و الأولاد و الوالدين و الإخوة.

من بين أهم الأنواع المختلفة للمساندة الاجتماعية تأثيرا تلك المساندة التي تتلقاها أفراد العينة من طرف الزوج الذي يدعمها معنويا و ماديا مما يخفف ويحد من صراع الأدوار الذي تتعرض له الزوجة، فهي تتوقع منه التعاطف و المودة والثقة و التشجيع و الرعاية وتقديم النصيحة و التوجيه ومساعدته ودعمه في حالة أوقات الضغط أو في حال مواجهة التحديات سواء داخل الأسرة أو خارجها، كما أن للمساندة الاجتماعية دور فعال في تحقيق المرأة القيادية التوازن الجيد بين أدوارها الأسرية والقيادية.

(1) سهيل بن مقدم، قدور بن عباد هوارية، "المساندة الاجتماعية كإستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث المهنية الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 27 ديسمبر 2016، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، الجزائر، ص: 593.

الجدول رقم (47): توزيع أفراد العينة حسب توافر الوسائل و الأدوات الكهرومنزلية الحديثة المساعدة في المنزل

المجموع	لا	نعم	توافر الأدوات الكهربائية في المنزل	
			نوع الوسائل الكهرومنزلية	
50	08	42	ك	سيارة خاصة
%100	%16	%84	%	
50	—	50	ك	غسالة أوتوماتيك
%100	—	%100	%	
50	—	50	ك	فرن كهربائي حديث (طباخة)
%100	—	100	%	
50	11	39	ك	مجمد لحفظ الأطعمة
%100	%22	%78	%	
50	06	44	ك	طنجرة الطبخ الفوري طنجرة الضغط أوتوماتيك
%100	%12	%88	%	
50	19	31	ك	آلة غسل الصحون
100%	%38	%62	%	
50	26	24	ك	مكنسة كهربائية جهاز جهاز مسح الأراضي بالبخار
%100	%52	%48	%	
50	12	38	ك	مسخن الطعام الكهربائي (الميكرو أوند)
%100	%24	%76	%	
400	82	318	ك	المجموع
%100	%20.5	%79.5	%	

يوضح الجدول (47): و الخاص بإجابة أفراد العينة حول مدى امتلاكهن للوسائل الكهرو منزلية الحديثة المساعدة في المنزل نلاحظ مايلي:

أن نسبة 100% من أفراد العينة يمتلكن غسالة ملابس أوتوماتيكية، وكذا فرن كهربائي حديث أو طباخة، وذلك راجع لكون هذه الوسائل أصبحت في الوقت الحالي أكثر من ضرورية بالنسبة

لكل الأسر ومواكبة العصر بالإضافة إلى فعالية هذين الجهازين واستعمالهما اليومي و لاسيما الأسر التي تكون فيها الزوجة عاملة في المناصب القيادية.

مقابل 84% من أفراد العينة تتوافر لديهن سيارة خاصة لها أو لزوجها، مما يؤكد إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من أن المرأة التي تشغل مناصب قيادية تحسن من مستوى معيشة الأسرة و رفع مستواها الإقتصادي.

مقابل 88 % من أفراد العينة يمتلكن طنجرة الضغط الحديثة (طنجرة الطبخ الفوري) وهي من أدوات الطبخ المتطورة والتي تقدم أكثر من خدمة في آن واحد، كما أنها تعمل على تقليل وقت الطهي، و أصبحت أفضل أدوات المطبخ الصغيرة التي تفضلها أفراد العينة، اللاتي لا يستطعن الاستغناء عنها أبدا لأنها تستخدم لتسريع عملية الطبخ وتساعد على توفير الوقت والتحكم في الغداء والعشاء في وقت لا يتجاوز ربع ساعة و بمنتهى السهولة وفي وقت قصير.

مقابل توافر مجمد لحفظ الأطعمة لمعظم أفراد العينة بنسبة (78%).

مقابل (76%) من أفراد العينة الذين يمتلكن مسخن الطعام الكهربائي (الميكرو أوند).

مقابل (62%) من أفراد العينة تتوافر لديهن آلة غسالة الصحون.

في حين تتخفف النسبة إلى (48%) بالنسبة لأفراد العينة الذين يمتلكون مكنسة كهربائية.

إن وجود هذه الأجهزة في المنزل يخفف من العبء ويوفر لها الجهد والوقت لذلك نجدها تحرص على اقتنائها لأن المرأة تعاني من ضيق الوقت وتراكم الأعمال المنزلية حيث أنها لا تستطيع القيام بمفردها بالطريقة التقليدية، كما أن إجازتها أسبوعية ضيقة ولا تمكنها من القيام بكل هذه الأعمال بمفردها إلا إذا استعانت بمثل هذه الأجهزة.

وهذا مايتناسب إلى ما أشار إليه "جميل يوسف" « توفر الأجهزة الكهربائية المختلفة التي تخفف الكثير من معاناة ومتاعب ومجهود المرأة أثناء أدائها لعملها مثل اجهزة المطخ و الغسل و النظافة الحديثة». (1)

ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة تتوافر لديهن الوسائل و الأدوات الكهرومنزلية الحديثة ذات التقنية العالية و التي أصبحت ضرورية و لازمة لاسيما للزوجة العاملة في المناصب العليا والقيادية بالمقام الأول والتي قد تعينها في تحقيق التوازن بين أدوارها.

(1) جميل يوسف، مرجع سبق ذكره ، ص: 100.

الجدول رقم (48): توافر المعدات و الأجهزة الكهربائية المختلفة للمساعدة في الأعمال المنزلية كإستراتيجية لأفراد العينة لتحقيق التوازن بين أداء الأدوار الأسرية و القيادية

تحقيق التوازن	دور الأجهزة (المعدات) الكهرومنزلية للمساعدة في الأعمال المنزلية	ك	%
نعم	كسب الوقت	05	10%
	تجنب التعب والإرهاق و الضغط	07	14%
	توفير الوقت للإهتمام بالأبناء	08	16%
	كل الإحتمالات السابقة	30	60%
لا	-	-	-
المجموع	50	100	

نلاحظ من خلال الجدول(48): بأن (100%) من أفراد العينة يعتبرن توافر المعدات و الأجهزة الكهرومنزلية الحديثة ذات التقنية العالية للمساعدة في الأعمال المنزلية، و التي تساهم في تحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية ومسؤوليات العمل، حيث سجلت أعلى نسبة (60%) لأفراد العينة اللواتي أشرن إلى أن امتلاك الأجهزة الكهرومنزلية الحديثة له دور في كسب الوقت وتجنب التعب و الإرهاق و الضغط بالإضافة إلى توفير الوقت للإهتمام بالأبناء ورعايتهم مما يخفف عليهن أعباء الأعمال المنزلية المرهقة و الروتينية، مقابل (16%) من أفراد العينة أكدن على أن توافر الأجهزة الكهرومنزلية توفر الوقت وتعطيهم المساحة للاهتمام بالأبناء ورعايتهم و الجلوس معهم ومراجعة دروسهم، مقابل (14%) يعتبرن أن الأجهزة الكهرومنزلية الحديثة تجنبهن التعب و الإرهاق و الضغط لأن الأعمال المنزلية متداولة فيما بينها ولا تنتهي أبدا بالإضافة إلى ضيق الوقت وتراكم الأعمال المنزلية، مقابل (10%) أكدن إلى أنها تساعدهن في كسب الوقت للقيام بالأدوار الأخرى. ومنه ومنه يمكن القول بأن الوسائل و الأجهزة الكهرومنزلية خاصة الحديثة لها دور هام للمساعدة في الأعمال المنزلية بأقل جهد ووقت، لهذا تحرص أغلب أفراد العينة على اقتنائها كما أنها لا تستغنين عنها أبدا، كما أنها من إحدى الاستراتيجيات التي تعول عليها المرأة في المناصب القيادية لتحقيق التوازن و التوفيق بين الأدوار المتعددة داخل المنزل و أعباء المنصب في الخارج و تخفف من صراع الأدوار لديها.

« بالنسبة إلي الأجهزة الكهربائية خاصة الحديثة الذكية هي الصديق المفضل إلي، لذلك أنا لا أتفانى في إقتناء و اختيار معدات منزلية عالية الجودة رغم أثمانها الباهضة لكي تختصر لي كل الأعباء بالاضافة إلى أنني أقوم بانجاز مهامي المنزلية دون إجهاد، ليس هذا فقط فهي سهلت لزوجي في مشاركته لي في القيام بالأعمال المنزلية مثل: غسيل الملابس في الغسالة الأوتوماتيكية و استعماله طنجرة الطبخ الفوري والتي بسببها أصبح

مهتما بالطبخ، وكذا استعمال جهاز كي الملابس البخار فالأجهزة الكهربائية المساعدة للأعمال المنزلية هي رحمة لكل امرأة عاملة وغير عاملة أنهكتها الأعمال المنزلية»⁽¹⁾.

تعاني المرأة العاملة في المناصب القيادية من ضيق الوقت وكثرة المسؤوليات فهي موظفة في منصب متطلب عليها قضاء ساعات طويلة هناك، كما أنها أم لديها مسؤولية الأمومة الكثيرة وهي أيضا سيدة البيت و المسؤولة عن ترتيبه وتنظيفه وتحضير الطعام للأسرة وغيرها من المهام المنزلية لذلك تحتاج أو تظطر لشراء المعدات و أجهزة كهربائية حديثة تخفف عليها اعباء الأعمال المنزلية بأقل جهد و بأسرع وقت تجنباً للضغط و الإرهاق، وهذا ما قد يتناسب إلى ما أشارت إليه نتائج دراسة " جميل يوسف" إلى أن « مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة كان مرتفعاً بالنسبة للعوامل التي تؤدي إلى زيادة أعبائها ومسؤولياتها وبالتالي زيادة الضغوطات عليها بالقدر الذي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة حدة الصراع في أداء الأدوار الموكلة إليها وهذه العوامل متمثلة بشعور المرأة أن الأعمال المنزلية اليومية (النظافة، الترتيب، إعداد الطعام .. الخ) تأخذ ماتبقى من طاقتها ومجهودها بعد عودتها من عملها، وعدم توفر أجهزة المطبخ الحديثة يزيد من أعبائها»⁽²⁾.

بما أن الكثير من النساء العاملات يعانين من عدم القدرة على التوفيق بين العمل المنزلي و الوظيفي، لضيق الوقت فإن توافر المزيد من الأدوات الكهربائية المنزلية مثل المكنسة الكهربائية و الغسالة الآلية، و الميكرو أوند، تساعد المرأة على اختصار وقت العمل المنزلي. وهذا ما أشارت إليه " بوبكر عائشة" « إذا كانت الحالة الاقتصادية العامة لأسرة الزوجة العاملة لا بأس بها فقد تساهم في إيجاد سبل للتخفيف من صراع أدوارها، كأن يكون اقتناؤها لأدوات و أجهزة كهرومنزلية حديثة تساعدها في كسب الوقت عند قيامها بدورها كربة بيت، مما قد يقلل جهدها المبذول، ويكسبها الوقت للقيام بأدوارها الأخرى»⁽³⁾.

نستنتج مما سبق:

من الإستراتيجيات التي تساعد المرأة القيادية نحو تحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية و المهنية هو توافر المعدات أو الأجهزة الكهربائية المختلفة ذات التقنية و الجودة العالية بحيث تخفف الكثير من معاناة ومتاعب ومجهود المرأة أثناء أدائها لعملها وتوفر عليها مزيد من الوقت الذي تخصصه للأعمال المنزلية، و الذي يمكن استثماره في تلبية بعض الأمور الهامة التي تتعلق بتطوير ذاتها و الإلتفات أكثر نحو رعاية الزوج و الأبناء، وتجنبها الإرهاق و الضغط و تخفف من صراع الأدوار لديها، ومن بين هذه الوسائل والمعدات، سيارة خاصة تعينها في حل مشكلة المواصلات

(1) تمت المقابلة يوم 2017/02/09، محامية و أستاذة جامعية، أم خمسة أطفال.

(2) جميل يوسف، مرجع سابق، ص: 109.

(3) نقلاً عن بوبكر عائشة، مرجع سبق ذكره، ص: 89.

و توصيل الأبناء لدور الحضانة أو المدارس وتوفر أجهزة المطبخ و الغسيل و النظافة الحديثة مثل: غسالة أوتوماتيك توفر عليها الوقت والجهد، مجمد لحفظ الأطعمة كون ضيق الوقت لا يمكنها من تحضيرها و إعدادها بشكل يومي، و طنجرة ضغط الطبخ الفوري الحديثة لتسريع عملية الطبخ و التحكم في الغداء والعشاء وفي وقت لا يتجاوز (20) دقيقة.

و "الميكروأوند" لتسخين الطعام بوقت قصير المسبق تحضيره، وآلة غسل الصحون وفرن كهربائي حديث، مكنسة كهربائية لتنظف الأرضيات بسرعة، وجهاز مسح الأرضيات بالبخار الذي ينظف و يعقم الأرضيات بالبخار بسهولة وسرعة فائقة، ومكواة الملابس البخارية حيث يعتبر كي الملابس من المهام اليومية التي لا يمكن التهرب منها فهي تختصر الوقت كما تبدوا ملابس أفراد الأسرة (قمصان الزوج، ملابس الأطفال، وملابس العمل مرتبة وأنيقة خلال وقت قصير وغيرها من المعدات، إضافة إلى وسائل الاتصال الحديثة كالهاتف الأرضي.

الجدول رقم (49): العلاقة بين شعور أفراد العينة بالإرتياح بالجهة القائمة على رعاية و استضافة الأطفال طيلة فترة عملها

المجموع	عدم الشعور بالإرتياح	الشعور بالإرتياح	مدى شعور أفراد العينة بالإرتياح	
			ك	%
03	—	03	ك	الزوج + الاخوة الكبار
%100	—	%100	%	
07	2	05	ك	أهل الزوج
%100	%29	%71	%	
8	2	6	ك	أهل الزوجة
"100	%25	%75	%	
05	2	3	ك	مربية أو مشرفة أطفال (من أقارب أو معارف أو جيران)
100%	%40	%60	%	
16	05	11	ك	دار الحضانة + روضة الأطفال
%100	%31	%69	%	
11	03	08	ك	المدرسة التربوية العمومية و الخاصة
%100	%27	%73	%	
50	14	36	ك	المجموع
%100	%28	%72	%	

من الجدول (49): نلاحظ أن (100%) من أفراد العينة يشعرون بالأمان و الإرتياح النفسي عندما يتركن أطفالهن عند الزوج فترة غيابهن فترة العمل، لأن أقرب شخص للطفل بعد الأم هو الأب وعليه فعلى الأب أن يساعد الأم في الإعتناء بالطفل في حالة غيابها عن المنزل خاصة الطفل الرضيع الذي يجب أن يحاط بالرعاية و الإهتمام التام، وهذا بالنسبة لأزواج أفراد العينة المتقاعدين أو العاملين بنظام المناوبة الليلية.

مقابل (75%) من أفراد العينة يقمن بالإستعانة من أقاربهن وخصوصا الأم و الأخت برعاية الأطفال أثناء غيابهن يشعرن بالإرتياح، لأنهن يعتبرن أنهن لا يجدن مكانا أكثر أمانا لأبنائهن من أمهاتهن ، مقابل (25%) منهن لا يشعرن بالإرتياح الكلي نظرا لبعض الظروف مثل كبر سن الأم أو مرضها حيث لا تكن لها القدرة الكافية للإعتناء بالأطفال خاصة الرضع وما قبل سن السادسة. ونلاحظ أيضا نسبة (71%) من أفراد العينة الذين يلجأون إلى أهل الزوج مثل الحماة أو العممة أو زوجة الأخ أحيانا في الاعتناء بالأبناء أثناء غيابها عن المنزل بسبب العمل يشعرن بالارتياح، مقابل (29%) لا يشعرن بالارتياح نظرا لعدم رغبة أهل الزوج تحميلهم مسؤولية الإعتناء بالأطفال وكذا نوع العلاقة التي تربطهن بهم.

ونلاحظ نسبة (73%) من أفراد العينة أشرن إلى أن أبنائهن يكونون في المدرسة أثناء تواجدهن بالعمل وهذا مايشعرهن بالإرتياح خاصة إذا كانت مدرسة خاصة، وفي حالة كانت مدرسة عمومية حين عودتهم من المدرسة وهن غائبات يتوجهن إلى المنزل لأنهم أصبحوا قادرين على الإعتناء على أنفسهم و إذا كانوا أصغر سنا فقد يلجؤون إلى بيت الجدة و عندما لا يجدن أحد من أهل الزوج أو الزوجة لبعد المسافة، يلجأون إلى بيت الجارة وقت غياب الأم.

ونلاحظ (69%) من أفراد العينة يقمن بأخذ الأطفال الذين يتجاوز سنهم أحيانا العاميين و الثلاث سنوات لدور الحضانة ،أو رياض الأطفال في غالب الأحيان لأن الطفل في الحضانة يكون في مأمن من الحوادث المختلفة كما أنها تحاول أن تلقيه مواد علمية مفيدة وتوفر له أمن المكان و المأكول و الرعاية و الإشتراك في بعض الأشغال اليدوية، ويلتقي مع أطفال آخرين ليتدرب على كيفية التفاعل و التعامل مع محيط خارج المنزل و هذا مايؤدي إلى شعور أفراد العينة بنوع من الإرتياح خاصة إذا كانت دور رياض الأطفال و الحضانة مؤهلين لحضانة الأطفال و رعايتهم.

تتشرط أفراد العينة عند إلحاق أطفالها بدور الحضانة أن يكون الكادر العامل في روضة الأطفال كادرا متخصصا ولديه الإلمام بأساليب التعامل مع الطفل في فترة الحضانة، كذلك أن تتوفر في الحضانة على ممرضة رعاية الأطفال في حال مرضهم إلى جانب وجود أخصائية تغذية تشرف على تغذية الأطفال الرضع مع أهمية الأثاث و مناسبته لعمر الطفل.

مقابل (31%) من أفراد العينة لا يشعرن بالإرتياح لأسباب عديدة منها عدم ثقتهم بالمربيات؛

في حين نجد (60%) من أفراد العينة يتركن أبنائهم عند مربية تكون محل ثقة ، حيث تكون أمينة مع أطفالهن، ولهن بها معرفة سابقة كإحدى القريبات أو الصديقات أو الجارة...الخ، مقابل (40%) منهن لا يشعرن بالإرتياح إتجاه المربية لأنهن يرون بأنه لا يمكن للمربية أن تعوض دور الأم.

تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل التعليمية المهمة التي لا تقل أهمية عن المراحل التعليمية الأخرى، فهي مرحلة أساسية في حياة الإنسان ففيها تتحدد معالم شخصيته، ويكتسب أنماطا لقيم سلوكية، ويتعلم عادات و اتجاهات لأن الطفل في هذه المرحلة هو محور العملية التعليمية، ولهذا يجب أن تتكاثف الجهود جميعها لمساعدته على النمو الشامل في جميع جوانب شخصيته مما يحقق له التوافق النفسي و التكيف الاجتماعي وهنا يظهر دور معلمة رياض الأطفال في مساعدة الأطفال على بناء شخصيتهم المتوازنة وتحقيق التفاعل الاجتماعي لهم، عن طريق ماتملكه من مهارات وكفاءات و استراتيجيات توظيفها أثناء عملية التعلم و التعليم⁽¹⁾.

و تتناسب مع نتائج دراسة "سعاد بن قفة" (المرأة وعالم الشغل) «تعتمد الأم العاملة على الأقارب وخصوصا الأم و الأخت في مساعدتها لتربية أبنائها في حالة عدم وجود الوقت الكافي لذلك أو تذهب بهم لدور الحضانة لإستكمال مهمتها في الأمومة عكس المرأة الماكثة في البيت التي تعتمد على نفسها في تربية أبنائها»⁽²⁾.

يتضح مما سبق:

بأن الجهة القائمة على رعاية و استضافة الأطفال طيلة فترة عمل أفراد العينة تؤثر على مستوى شعورهن بالإرتياح، خاصة إذا كانت تعمل بعيدا عن مقر سكنها بمسافة كيلومترات و لا تسمح لها الظروف عملها بالعودة عند منتصف النهار فنجد تركيز أفراد العينة على بعض الأقارب كبديلين تربويين مفضلين و على ثقة في رعاية الأبناء خصوصا الزوج إذا كانت ظروفه تسمح بذلك، الأم و الأخت، أو الحماة، بالنسبة للأطفال الرضع و الأطفال دون سن الثلاث سنوات ،وهذا يتناسب أيضا مع الدراسة التي قامت بها "هيفاء فوزي الكبرة" إلى أن معظم الأمهات العاملات يعتمدن على الأقارب المقيمين وغير المقيمين مع الأسرة كالجدة مثلا في الإعتناء و تربية الاطفال»⁽³⁾.

(1) جعفر عوض أحمد صالح، استراتيجيات تعلم الأطفال و تعليمهم الشائعة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال الخاصة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، قسم: الإدارة و المناهج التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2016، ص: 9.

(2) سعاد بن قفة، المرأة وعالم الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

(3) هيفاء فوزي الكبرة، المرأة والتحويلات الاقتصادية و الإجتماعية مرجع سبق ذكره ، ص: 348.

كما تلجأ أفراد العينة إلى دور الحضانة و رياض الأطفال لرعاية أبنائها عندما يتجاوز سنهم ثلاث سنوات إلى السن الذي يمكنه من الإلتحاق بالمدرسة، و قد تلجأ أفراد العينة إلى مشرفة أو مربية أطفال من الأقارب أو الأصدقاء أو المعارف أو الجيران لرعاية الأطفال الرضع عند غيابها مقابل مبلغ من المال عندما لا تجد أحدا من أهلها أو أهل الزوج لمساعدتها خاصة إذا كانت المرأة العاملة مقر سكن بعيدا عنهم، أو لرفضهم أحيانا كما أن بعض المراكز لا تقبل أطفال رضع تقل أعمارهم عن 18 شهر.

أما بالنسبة للأطفال المتمدرسين فنجد بعد مرحلة الحضانة يأتي الدخول المدرسي و هو السن الحرجة و التي تترك أفراد العينة فنجدهم يلجأ للاختيار أو البحث عن مدارس عمومية تتميز بالسمعة الجيدة و النجاح، أما أغليبتهم يلجأ إلى المدارس الخاصة والتي أصبحت أمر لا بد منه بالنسبة لفئة النساء في المناصب القيادية حتى لا يترك أطفالهن عند الجيران أو الأهل و لتكون مرتاحة أكثر، وهذا مايتناسب مع دراسة " عائشة بورغدة" « فيما يخص بعض الممارسات و الإستراتيجيات المتعددة التي يتخذها الأولياء اتجاه التمدرس الإيجابي لأبنائهم من بينها اختيار المؤسسة المدرسية حيث يحاول الآباء البحث عن أحسن المؤسسات و أفضلها من حيث تحقيقها لأحسن النتائج في الإمتحانات الرسمية، فتتحمل الأسرة عناء نقل الأبناء على بعد مسافات طويلة وتحمل مشقة الذهاب و الإياب لأجل ذلك، كما يلجأ الآباء إلى اختيار المدارس الخاصة إما و لا توجد فيها مشاكل التي يصادفها الأولياء، أو اختيار يلجأ إليه عند البحث عن أفضل النتائج وهي استراتيجية تقتصر على فئة معينة خاصة المالكين لرأسمال تعليمي و ثقافي ومالي⁽¹⁾».

أما بالنسبة لأفراد العينة اللاتي لا يسجلن أطفالهن في المدارس الخاصة يقومون بمنح أطفالهن نسخة من مفاتيح الشقة أو المنزل للدخول و التصرف بأنفسهم في تحضير وجبة الغداء بالنسبة للأطفال الذين يبلغون سن التاسعة فأكثر.

و لنستدل أكثر سنعرض مجموعة من نماذج إجابات أفراد العينة:

✓ ليس من السهل أن تجدي من سيعتني بطفلك الصغير فالتفكير في أين أترك أطفالتي الصغار هذا ما يؤرقني إنها معاناة⁽²⁾.

✓ أفضل رياض الأطفال ففيها يتلقى الطفل جميع المعارف و المفاهيم والمهارات التي تزيد من خبرته، وترتقي بنموه العلمي و العملي⁽³⁾.

(1) عائشة بورغدة، مرجع سبق ذكره، ص: 284-285.

(2) تمت المقابلة في 2017/06/22 ، طبيبة مختصة في مصلحة طب الأطفال، أم لثلاث أطفال.

(3) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

✓ أفضل المدرسة الخاصة لتقديمها للتعليم الجيد إضافة إلى الوسائل المتوفرة وعدم وجود اكتظاظ بالأقسام و اكتساب اللغات الأجنبية، النظافة، الصرامة، و الانضباط و الاطمئنان عليهم⁽¹⁾.

نستنتج مما سبق:

تعتبر استضافة و رعاية الأطفال من قبل الأقارب مثل (الحماة، الأم و الأخت، وغيرهم) أو مؤسسات تربية الطفل (كدور الحضانة، رياض الأطفال التعليم التحضري المدارس التربوية العمومية و الخاصة) من ضمن أهم اهتمامات المرأة التي تتولى المناصب القيادية و الإشرافية باعتبارها موضوعا يهم الأبناء ورعايتهم ويحدد مستقبلهم كما أنها تعتبر من أكبر الهموم التي تتقاسمها جميع النساء العاملات على اختلاف مراكزهن الوظيفية فبعد انقضاء عطلة الأمومة مباشرة أو مع كل دخول اجتماعي و الإلتحاق بمناصب العمل تجد المرأة نفسها تعيش ضغوطات كبيرة اتجاه أطفالها في مرحلة التمدرس أو حديثي الولادة وتظل تفكر في من يعتني بالأطفال أثناء خروجها للعمل و قضاء أوقات طويلة خارج المنزل مما يؤدي بها إلى إيكال مهمة الإعتناء بالأطفال إلى أفراد أو مؤسسات تربوية أخرى تشعرها بنوع من الإرتياح مثل:

1) الاستعانة بالأب إذا كانت ظروفه تسمح بذلك و لأنه أقرب الأشخاص للطفل بعد الأم أو الاستعانة بالأقارب (الحماة، الأخت، الأم، وغيرهم) لأنهم محل ثقة أفراد العينة اللاتي يعولن على مساعدتهن في الإعتناء و تقديم الرعاية والحنان و العطف لأطفالهن مما يشعرهن بنوع من الإرتياح إتجاههم.

2) الإستعانة بمشرفة أو مربية محل ثقة من الأقارب أو الأصدقاء أو الجيران عندما لا تجد أحدا من أهل الزوج أو الزوجة لمساعدتها و هذا بالنسبة للأطفال الرضع و دون سن ما قبل الروضة .

3) الاستعانة بدور الحضانة و رياض الأطفال التي أصبحت مطلبا مهما للأم العاملة التي تقضي وقتا طويلا بعيدا عن طفلها خارج البيت بحيث يشترط لهذه الدّور أن تكون مؤهلة بكوادر متخصصة ولديها إلمام بأساليب التعامل مع الطفل في فترة الحضانة و توافر التجهيزات المادية لوجود الطفل في بيئة تعليمية آمنة.

فتوفر العديد من دور الحضانة بهذه الأسس يشعر أفراد العينة إلى حد ما بالأمان على طفلها و تأمين احتياجاته و متطلباته حتى لو حتى لو كلفها ذلك ميزانية باهضة، بالإضافة إلى أن أفراد العينة يعتمدن على دور الحضانة ورياض الأطفال لدواعي تربية سليمة يحتاجها كل طفل لكي يجتمع بأقرانه من الأطفال ما يعمل على إدماجه اجتماعيا من خلال تعويده على الإختلاط مع فئات من مختلف الأعمار يتفاعل معها مباشرة ويتبادل معها مفردات لغوية سائدة على التحاور بسهولة وعلى تكوين خبرات خاصة به كما أن وجود دور حضانة آمنة يوفر بيئة عمل مريحة للمرأة

(1) تمت المقابلة 2017/02/12، متصرفة إدارية بالمحكمة، أم لثلاث أطفال.

العاملة و أمانا لطفلها و عدم إلتحاق الأطفال بدور الحضانة ورياض الأطفال يؤدي إلى قلق أفراد العينة و خوفهن بسبب عدم توفر دور الحضانة مؤهلة و آمنة .

4) التعليم التحضيري: حيث تعد التربية ما قبل المدرسة ذات أهمية كبيرة كونها تعده للدخول إلى المدرسة النظامية بتكوين عقلي وفكري و جسمي يكون فيه الطفل تعود على الدخول إلى القسم و الجلوس أمام السبورة و أمام المعلم، وبذلك يتخلص من الخوف الذي يشعر به الكثير من الأطفال الوهلة الأولى عند دخولهم المدرسة.

5) إستعانة أو إختيار أفراد العينة لمدارس العمومية التي تتميز بالسمعة الجيدة و النجاح مع ميلهم الشديد إلى اللجوء إلى المدارس الخاصة حيث تبين أن أغلب أفراد العينة يتمدرس أبناءؤهن في هاته المدارس الخاصة كونها تمنح الطالب أفضلية من ناحية وجوده التعليم و الدراسة و المناهج إضافة إلى اكتساب اللغات الأجنبية ونقص الإكتظاظ في الأقسام لأنهن يحاولن الإستثمار في الأبناء حسب وجهة نظرهن ومن الناحية الأخرى الشعور بالإرتياح أكثر لبقائهم داخل المدرسة و عدم تركهم عند الأهل والجيران.

و في الأخير ننوه إلى أن شعور أفراد العينة بالإرتياح له علاقة بالطرف القائم على استضافة ورعاية الأطفال فترة عملها كالإعتماد على الأقارب وخصوصا الأم و الأخت و الحماة في مساعدتها تربية أبنائها في حالة عدم وجود الوقت الكافي لذلك، أو بدور الحضانة ورياض الأطفال المؤهلين بكوادر متخصصة لإستكمال مهمتها في الأمومة بالإضافة إلى إنتقاء المدارس العمومية ذات السمعة الجيدة و النجاح أو اللجوء إلى المدارس الخاصة التي تعتبرها أفراد العينة الملاذ الآمن من الناحية العلمية، والإهتمام بالأبناء من النواحي التربوية.

الجدول رقم (50): الاستراتيجيات التربوية الأسرية المتعلقة بالأبناء والتي تتبعها أفراد العينة

حسب الترتيب

الاستراتيجيات التربوية الأسرية المتبعة	ك	%
توجيه الأطفال لمؤسسات تربية الطفل المؤهلة (دور الحضانة، رياض الأطفال)	10	20
توجيه الأبناء نحو المؤسسات الثقافية (دور الشباب، الرياضة الجمعيات)	06	12
تكوين علاقة متينة مع الأبناء بشكل دائم + إيجاد قنوات للتواصل الفعال مع الأبناء ومنحهم وقتا نوعيا	14	28
تزويد الأبناء بالاستراتيجيات تربوية المتعلقة بتمدرسهم (دروس التدعيم، اختيار مدارس خاصة، والبحث عن أحسن المدارس العمومية، مراقبة ومتابعة الابناء على مختلف المستويات)	20	40
المجموع	50	100

نلاحظ من الجدول(50): بأن (40%) من أفراد العينة وفي المرتبة الأولى يركزن على تزويد الأبناء بالاستراتيجيات التربوية المتعلقة بتمدرسهم الجيد كدروس التدعيم و اختيار أحسن المدارس من حيث النجاح سواء عمومية أو خاصة مع مراقبة ومتابعة الأبناء على مختلف المستويات وإتصالهن بالمؤسسة وكذا توفير إمكانيات مادية من أجل المعرفة كتوفير حاسوب، والكتب و المكتبة و غيرها من الوسائل المادية و التكنولوجية المساعدة و المسهلة فيما يخص تدرسهم.

مقابل (28 %) من أفراد العينة في المرتبة الثانية يحرصن على تكوين علاقة متينة مع الأبناء بشكل دائم مع منحهم وقتا نوعيا و الحرص على التواصل الفعال مع الأبناء.

مقابل (20%) من أفراد العينة بالنسبة للمرتبة الثالثة يسعين لتوجيه الأبناء نحو مؤسسات ثقافية (المؤسسات الرياضية، ودور الشباب و الجمعيات).

مقابل (06%) من أفراد العينة يقمن بتوجيه الأطفال لمؤسسات تربية الطفل المؤهلة بكوادر متخصصة مثل (دور الحضانة، رياض الاطفال).

يتضح من الجدول بأن الإهتمام بتقسيم الأبناء وتفوقهم ونجاحهم الدراسي يأخذ الصدارة من ضمن اهتمامات المرأة في المناصب القيادية مما يفسر الممارسات و الإستراتيجيات التي تلجأ إليها و التي تكون خارج نطاق المدرسة البيداغوجية أحيانا وهذا له دلالة على ماتضعه المرأة القيادية من آمال و طموحات في التعليم فبالنسبة لها التعليم هو استثمار لا تظهر نتائجه آنيا و انما مستقبلا، لهذا نجدها تحرص على اتباع استراتيجيات تربوية متعلقة بتعليم و تدرس الأبناء في المقام الاول، و هذه الممارسات الأسرية تترجم أشكال مختلفة و مظاهر متنوعة و متعددة مثل التسجيل في الدروس الخصوصية واختيار المؤسسة المدرسية و البحث عن أحسن المدارس وكذا تفضيلهم المدارس الخاصة«لإعتبارها أحسن المؤسسات و أفضلها من حيث تحقيقها لأحسن النتائج في الامتحانات الرسمية حتى ولو كبدهم ذلك عناء نقل الأبناء على بعد مسافات طويلة وتحمل مشقة الذهاب و الإياب لأجل ذلك وهي استراتيجية خاصة بالمالكين لرأسمال تعليمي و ثقافي ومالي»⁽¹⁾.

وكذا تفضيلهم للمدارس الخاصة لإعتقادهن بأن التعليم في هذه المدارس الخاصة يكون أحسن ونتائج أفضل من ناحية جودة التعليم و الدراسة و المناهج و اكتساب اللغات الاجنبية وتساهم في بناء شخصيتهم، وكذا متابعة و مراقبة الدروس التي تجرى في المنزل و كتقديم النصيحة و الحث على الدراسة بالاضافة إلى التشجيع النفسي و المعنوي على الدراسة وهذا لترسيخ معاني النجاح في أذهانهم على مختلف المستويات و الاتصال بالمؤسسة المدرسة وغيرها بالاضافة إلى خلق جو تعليمي يتمثل في ايجاد شراء كتب تدعيمية، تحفيزات مادية، فضاء خاص لدراسة الابناء بالاضافة

(1) عائشة بورعدة، مرجع سبق ذكره، ص: 285.

إلى شراء الكتب والمجلات وتوفير وسائل التعليم وكذا مصاحبة الأبناء إلى المكتبات أو معارض الكتب عندما تقام، وحرصهن على تقديم التحفيز المادية، كل هذا يعتبر مكسبا يضاف إلى الرأس المال الثقافي الأسري و يؤثر في علاقة الأبناء بالمدرسة إيجابا.

كما يعتبر كتعويض بالنسبة للمرأة في المناصب القيادية المتطلبة والتي قد تنخفض قدرتها على متابعة دراسة أبنائها بسبب زيادة ساعات و ضغط العمل وعدم كفايته الوقت والجهد لذلك، كما تبين في نتائج الجداول السابقة فهي تخشى انخفاض المستوى الدراسي لأبنائها جراء الأدوار المتعددة المنوطة بها، لهذا نجدها تبذل مجهودات وتضحيات من أجل توفير ظروف النجاح لأبنائها بشتى الوسائل. و للإستدلال أكثر نتقرب من نماذج بعض إجابات مفردات العينة الآتية:

✓ ازدواجية الأدوار بين متطلبات العمل و أعباء الأسرة تؤثر على قدرتي في مراجعة ومتابعة دروس أبنائي بصفة دائمة وهذا مادفعني أنا وزوجي لإختيار المدرسة الخاصة لتتدرس أطفالي فهي في اعتقادي حل لبعض مشاكلي وفي نفس الوقت تحقق أفضل النتائج في الإمتحانات الرسمية⁽¹⁾».

✓ " الإستثمار في أبنائي هو هدفي فأنا أخصص أنا وزوجي ميزانية باهضة من أجل دراسة الأبناء ومتطلباتهم المادية فأنا لست أبحث عن النجاح فقط ولكن النجاح بامتياز لضمان التخصصات و الشعب ذات التميز فاستراتيجيتي بعيدة المدى أي الطموح لوصل أبنائي لمستويات عليا لذلك أنا أجتهد و أحاول التحضير لها منذ المراحل الأولى لتتدرس أطفالي بإذن الله⁽²⁾».

يتبين من هذه الأجوبة بأن أفراد العينة يمتلكون رؤية تدل على التخطيط و الرؤية البعيدة و الواضحة التي تستدعي الفاعلية لإنجاح مشروعهم الذي يهدفن إليه و هو تحقيق الإستثمار في الأبناء مدركين أهمية مسار أبنائهم الدراسي، كما أن هذه الفكرة التي تحاول أفراد العينة و أسرهن ترسيخها في أذهان الأبناء و هي إحرار المراتب الأولى في السباق المدرسي للدخول إلى الجامعة و الإحراز على علامات تمكنهم من اختيار بعض الفروع المعينة و التي يعتبرونها فروع الإمتياز كالصيدلة والطب و الاعلام الآلي وهذا الهاجس الذي يشغل بال أغلبية أفراد العينة.

وهذا ماتناسب نتائج دراسة "عائشة بورغدة" و التي أشارت إلى أن «أسر الإطارات العليا ذو المستوى التعليمي العالي ترغب في الوصول إلى أقصى حد من تعليم الأبناء فهي تعتقد بأهمية التعليم و أنه استثمار يجب تحقيقه و نلاحظ أن مشروع هذه الأسر يندرج ضمن استراتيجية تربوية بعيدة المدى، فمنذ المراحل الأولى لتتدرس الطفل يبدأ الأولياء الذين يملكون رصيذا تعليميا مرتفعا ووضعها مهنيا عاليا في متابعته باختيار المدرسة من حيث أساتذة سمعتها بالنسبة للنجاح الرسمي وفي توفير كل متطلبات التعليم مثل الدروس الخصوصية، الكتب التدميرية، لكن تتميز بعدم

(1) تمت المقابلة في 2018/04/03 ، مقابلة، أم لأربع أطفال.

(2) تمت المقابلة في 2017/02/09 ، محامية و أستاذة جامعية، أم لخمس أطفال.

رضاها عن المدرسة نظرا لأن انتظاراتها أكبر مما تحقق لحد الساعة»⁽¹⁾ .

كما اتضح من الجدول بأن من أهم الاستراتيجيات التربوية و النفسية الأسرية التي تتبعها أفراد العينة وهي تكوين علاقة متينة بينها و بين أبنائها بشكل دائم و إيجاد قنوات للتواصل الفعال مع الأطفال من خلال منحهم وقتا نوعيا في المرتبة الثانية، لأنها من الأمور الجوهرية لصحة الطفل النفسية أن تعطي الأم وقتا نوعيا لطفلها وتمنحه الكثير من اهتماماتها خاصة السنوات الأولى في حياته لأن خروج المرأة لساعات طويلة خارج المنزل وأحيانا لا تعود إلى منزلها في منتصف النهار وهذا يعني أنها لا ترى طفلها الذي هو بحاجة إليها منذ الصباح حتى المساء، مما قد يؤثر بشكل سلبي على أطفالها للحاجات النفسية التي يشعر بها و لا يمكن إشباعه إلا بواسطة الأم سواء من حنان أو عطف أو احتواء أو شعور بالأمان لذا على الأم منح الأطفال وقتا طويلا نوعيا يستلزم التواصل الفعال وتكوين علاقات متينة و قوية معهم وذلك بمشاركتهم لمختلف نشاطاتهم و اهتماماتهم و هواياتهم و تلبية رغباتهم و إعطائهم كثير من الحب و الحنان والرعاية.

✓ عندما أكون مع أطفالي أكون معهم بكل جوارحي عقلا وجسدا و لا أفكر بأي شيء غيرهم خاصة العمل»⁽²⁾.

✓ أحاول أن أعطي الأكبر من وقتي لرعاية أطفالي فأنا مدركة وواعية للوقت الذي يفترقه أطفالي أثناء غيابي عنهم لهذا فأنا أجتهد لتعويضهم بتحسين العلاقة معهم والتفاعل معهم كسماعي لانشغالهم و اللعب معهم ومحاورتهم و التحدث معهم و إعداد الأكلات التي يحبونها وسرد قصص عليهم وغيرها»⁽³⁾.

✓ العلاقة الأساسية بأبنائي هي علاقة ثقة و أمان وهذا مبدئي كي تصبح علاقة متينة مبنية على الحرية و الحوار و المناقشة لكي يصبح أطفالي يتحملون المسؤولية و الإعتماد على النفس و الإستقلالية»⁽⁴⁾.

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة " مليكة الحاج يوسف" حول آثار عمل الأم على تربية الطفل حيث أكدت نتائج الدراسة بأنه مهما يكن عمل الأم فيبقى دورها دائما مرتبطا ومتعلقا أساسا بتربية الأطفال و تلبية حاجاتهم المادية و المعنوية في الوقت نفسه، حيث صرحت المبحوثات بأن الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها في الحقيقة هو غير كافي لإهتمام و الإعتناء بهم، لأن هذا الأخير يحتاج إلى مجالسة أمه له و التحدث معه لوقت طويل حتى يزداد نموه اللغوي و الاجتماعي لهذا تتمسك المبحوثات بضرورة تكريس الأم وقتا طويلا لصالح طفلها ⁽⁵⁾ .»

(1) عائشة بورغدة، مرجع سبق ذكره، ص: 288.

(2) تمت المقابلة في 2017/02/09، محامية و أستاذة جامعية، أم لخمس أطفال.

(3) تمت المقابلة في 2017/03/19، عميدة كلية، أم لطفلان.

(4) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

(5) مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، دراسة ميدانية لبعض الأمهات بمدينة الشارقة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، سنة 2002/2003، ص: 148.

وهذا ما توصلت إليه الباحثة "زبيدة بن عويشة" بعد دراستها بعد دراستها الميدانية إلى أن عمل الزوجة الأم يأخذ الكثير من وقتها و جهدها وخاصة الزوجة ذات المستوى الثقافي المرتفع»⁽¹⁾ ، وهذا ما يجعلها غير قادرة على تلبية ما يحتاجه أطفالها من عناية و تربية.

لهذا نجد أفراد العينة يفضلن توجيه أطفالهن الصغار لمؤسسات تربية الطفل دور الحضانة ورياض الأطفال لاستكمال مهمتها في الأمومة كإستراتيجية تربية بشرط أن تكون مهيكلة ومنظمة وتستجيب لمعايير التربية في مرحلة ما قبل التمدرس فهي تعتبر مكان العيش و الإثارة، فالأطفال يقضون معظم وقتهم في الفرح والسرور أو الألم و الضجر فمن المهم تعليم الأطفال و تنميتهم في رياض الأطفال.

وهذا ما أشار إليه كل من " محمد الحازمي، علي عثمان " «على أساس أن رعاية الأطفال النهارية في المؤسسات تربية الطفل هي مؤسسات تعليمية اجتماعية و تربية تقوم على تعليم الطفل ومساعدة الأسرة في أداء مهامها و تعمل هذه المؤسسات على:

- تعزيز نمو الطفل لتحمل المسؤولية الشخصية والاجتماعية.
- مساعدة الوالدين في أثناء عملهما الإهتمام بتدريب و تعليم الطفل بشكل أفضل و يشمل ذلك أيضا تعزيز مهارات الطفل التعليمية و تنشئته و رعايته بشكل جيد، و تنمية قدراته المعرفية و الاجتماعية و الفنية، و الأنشطة في مراكز الرعاية النهارية يجب أن تستهدف على وجه الخصوص مراعاة إعداد الطفل لحياته المستقبلية من حيث تنمية مهاراته المعرفية و اللغة وحل المشكلات و تنمية الإبداع لديه مما يساهم في تحسين جودة التعليم لطفل ما قبل المدرسة»⁽²⁾.

ومن الإستراتيجيات التربوية التي تتبعها بعض أفراد العينة هو توجيه الأبناء حسب سنهم نحو المؤسسات الثقافية كدور الشباب لتعلم الموسيقى أو الرسم، تعليم اللغات، تعليم الحاسوب التسجيل في مكتبة وغيرها، اما الأبناء الصغار بتسجيلهم لممارسة الرياضة و خاصة السباحة و كرة القدم للذكور الكاراتي وغيرها، فهذه النشاطات حسب اعتقاد أفراد العينة أمرا ضروريا للجسم و العقل .

فهم يقدرونها ويعون بأهميتها و هذا ما يتناسب مع نتائج دراسة " شريفة حلمي " والتي أكدت على انه " كلما ارتفع المستوى الدراسي للمبجوثات أعيد الإعتبار للأنشطة الترفيهية الممارسة من قبل الطفل مما له أثر ايجابي في تطوير شخصية الطفل في حين اعتبرت هذه النشاطات عوامل تشويش على تركيز الأبناء في الدراسة بالنسبة للشرائح الدنيا، كما تعتمد المبجوثات ذوات

(1) زبيدة بن عويشة، مرجع سبق ذكره ، ص: 86.

(2) محمد الحازمي، علي عثمان، تطوير مؤسسات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء النموذج الألماني، مرجع سبق ذكره ، ص: 35.

المستويات الدراسية العليا داخل كل الشرائح توجيه الأبناء نحو المؤسسات الثقافية (دور الشباب ، الجمعيات، الرياضة... الخ)، قصد صقل وتطوير مواهبهن الابداعية بالنظر إلى الوعي الحاصل لدى هؤلاء، بأهميتها في التربية و التكوين»⁽¹⁾.

ومنه نستنتج:

تتبع المرأة في المناصب الاشرافية و القيادية عدة استراتيجيات وممارسات تربوية أسرية و المتعلقة بالأبناء حسب مراحلهم العمرية حسب الترتيب التالي:

1) نجد الإستراتيجيات والممارسات التربوية المتعلقة بتمدرس الأبناء وتوقعهم حيث تحتل الصدارة بالنسبة لأغلب أفراد العينة وهذا راجع إلى مايملكهن من وعي تربوي في حرصهن و رغبتهن إلى وصول أبنائهن إلى أقصى مراتب التعليم و اعتقادهن بأهمية التعليم و أنه استثمار للمستقبل يجب تحقيقه و ذلك بتوفير ظروف النجاح للأبناء لهذا نجدها تحرص على اتباع استراتيجيات وممارسات تربوية متعلقة بتعليم و تمدرس الأبناء في المقام الأول وهي استراتيجية تربوية بعيدة المدى منذ المراحل الأولى لتمدرس الطفل تتمثل في اختيار أحسن المؤسسات و أفضلها من حيث الأساتذة و سمعتها بالنسبة لتحقيقها لأحسن النتائج في الإمتحانات الرسمية، وتوفير كل متطلبات التعليم مثل: الدروس الخصوصية تعليم اللغات، الكتب التذعيمية، التحفيز و تشجيع الأبناء على التعلم وغيرها...، مما يؤثر على علاقة الأبناء بالمدرسة إيجابا.

2) تحرص أفراد العينة على تعويض أبنائهم عن الوقت الذي تقضيه في العمل بعيدة عنهم لعدة ساعات دون تلبية حاجاتهم المادية و المعنوية خاصة الأطفال الصغار، وذلك من خلال منحهم وقتا نوعيا وتلبية حاجاتهم النفسية من حنان وعطف و احتواء وشعور بالأمان و ذلك بمشاركتهم لمختلف نشاطاتهم و اهتماماتهم وتلبية رغباتهم، بالإضافة إلى تكوين علاقة متينة دائمة وإيجاد قنوات للحوار و التواصل الفعال مع الأبناء.

3) من الاستراتيجيات الهامة التربوية الأسرية التي تتبعها أفراد العينة هي تفضيل توجيه الأطفال الصغار إلى دور الحضانة و رياض الأطفال بعد بلوغهم السن الثالثة لتقوم هذه المؤسسات النهارية على رعاية الأطفال و تعليمهم بشكل أفضل و مساعدة أفراد العينة في أثناء أداء عملهن حيث تتوقع أفراد العينة من هذه الدور الإهتمام بتدريب وتعليم الطفل و تنمية قدراته المعرفية والاجتماعية و الفنية، وتنمية الإبداع لديه قصد إعداد الطفل لحياته المستقبلية و تحسين جودة التعليم لديه قبل

(1) شريفة حلمي، المرأة العاملة و أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل، دراسة حالة من المغرب، المجلس العربي

للطفولة و التنمية، القاهرة، 2009، ص:41.

دخوله المدرسة، ويتحقق هذا بضرورة أن تكون دور رياض الأطفال ودار الحضانة مؤهلة بكوادر متخصصة في التعامل مع الأطفال ولديها إلمام بأساليب التعامل مع الطفل في مرحلة ما قبل المدرسة، بالإضافة إلى توفر الأثاث وكل الأشياء المادية التي تساعد الطفل على الاندماج والشعور بالراحة و الأمان.

4) توجيه الأبناء نحو المؤسسات الثقافية كدور الشباب، الجمعيات، النوادي الرياضية ..) لممارسة الأنشطة المختلفة كممارسة الرياضة المحببة أو الموسيقى، حفظ القرآن، الكشافة، تعليم اللغات، تعليم الحاسوب، المسرح وغيرها من النشاطات الترفيهية والتربوية و التنقيفية، لما لها من أثر إيجابي على تطوير شخصية الطفل أو المراهق وتطوير مواهبه الإبداعية و أهميتها في التربية والتكوين.

الجدول رقم (51): الاستراتيجيات التي تتبعها أفراد العينة للتخفيف من الضغوطات و التوتر الذي تشعر به لتعدد أدوارهن حسب الترتيب

الإستراتيجيات	ك	%
التخلي عن القلق و الشعور بالذنب بمجرد التقصير تجاه الأطفال و الزوج	19	38%
تجنب الوقوع في الإجهاد	16	32%
تعويد أفراد الأسرة الزوج +الأبناء الحصول على المساعدة من طرف الأبناء و الزوج أو مساعدة منزلية ببعض الأعمال بمفردهم (الواجبات المدرسية، الاستحمام، المساعدة ببعض الأعمال المنزلية، الاهتمام بالاخوة الصغار)	06	12%
تخصيص وقت خاص للاسترخاء و الترفيه عن النفس (رياضة، لقاء الأقراب والأصدقاء ، طبخ أطباق وحلويات...الخ)	09	18%
المجموع	50	100

نلاحظ من الجدول(51): أن 38 % من أفراد العينة يتفقن بأن التخلي عن الشعور بالذنب بمجرد التقصير تجاه الأطفال و الزوج من أهم الاستراتيجيات التي تتبعها قصد التخفيف شعورها بالتوتر و القلق و الضغط النفسي، مقابل (32%) من أفراد العينة يحرصن على تجنب الوقوع في الإجهاد، مقابل (18%) يتبعن استراتيجية الترفيه عن النفس و تخصيص من وقتهن للأصدقاء و زيارة الأقراب، ممارسة الرياضة والتنزه..الخ، للتخفيف من أنواع الضغوطات و التوتر الذي يتعرضن له بسبب تعدد أدوارهن.

مقابل (12%) منهن يعملن على تعويد أفراد الأسرة (الزوج، الأبناء) على القيام ببعض الأعمال بمفردهم كالمساعدة في الأعمال المنزلية، الإهتمام بالإخوة الصغار، حل الواجبات المدرسية، الاستحمام ... وغيرها، للتقليل من التوقعات المنتظرة منها في أداء أدوارها الأسرية وللتخفيف من الضغوطات و التوتر لديها.

ومنه يمكن القول بأن أفراد العينة يقمن بإتباع استراتيجيات متعددة كمحاولة منهن للتخفيف عن الضغوطات و التوتر اللذان يشعرن به بسبب صراع الأدوار لديهن و الذي ينجم عن عجزهن أحيانا التوفيق بين أدوارهن ومسؤولياتهن المتعددة كالتخلي عن الشعور بالذنب بمجرد التقصير في تأدية أدوارهن تجاه الزوج والأطفال في المرتبة الأولى، تليها تجنب الوقوع في الإجهاد والذي تكون عواقبه سلبية من الناحية النفسية و الصحية للمرأة، و تليها توجه أفراد العينة للترفيه عن النفس في شكل ممارسات متنوعة كممارسة الرياضة و لقاء الأصدقاء والأقارب ومشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية، بالإضافة إلى الخروج إلى التنزه أو السفر مع أفراد الأسرة، تليها لجوء أفراد العينة إلى الحصول على المساعدة من طرف أفراد الأسرة وغيرها كتعويد الأبناء بالإعتماد على النفس والقيام ببعض الأعمال التي يقدرّون عليها بمفردهم كحلّ الواجبات المدرسية، الإستحمام، الإهتمام بالإخوة الصغار و القيام ببعض الأعمال المنزلية التي تتناسب سنهم.

و للإستدلال أكثر سننقرب من نماذج إجابات مفردات العينة:

✓ "أعتقد أن كل الأمهات مهما ارتفع مركزهن الوظيفي يعانين من شعورهن بالذنب عند ترك أطفالهن و الذهاب للعمل ولهذا يجب عليهن التخلص من عقدة الذنب و عدم الضعف أمام الأبناء عند التقصير⁽¹⁾".

✓ لا يمكن لأحد أن ينجز كل المهام الملقاة على عاتقه من دون تعثر و بالتالي لا توجد أم تستطيع أن تتم كل مهماتها على أكمل وجه لذا ليس عليها أن تشعر بالذنب إذا ما اخفقت في مسألة ما⁽²⁾.

لذا غالبا ما نجد الأم العاملة تشعر بأنها مقصرة، إما إتجاه أبنائها أو زوجها من حيث الوقت و الحضور في المنزل ، وهنا يبدأ الشعور بالذنب ،ليس هذا فقط بل حتى المحيط الاجتماعي له دور في تعزيز شعورها بالذنب، مثلا عندما يُلقى الزوج أو والدة الام أو المقربون اللوم على الأم العاملة في حال مرض أحد الأبناء و لم تكن موجودة ،أو في حال تأخر أداء الأبناء المدرسي، كلّ هذا يدفع الأم إلى تحميل نفسها مالا طاقة لها به من طريق انتقاد ذاتها بكثرة و هذا مايعرف في علم النفس بعقدة الشعور بالذنب، مما يفقدها الثقة بنفسها و يجعلها أحيانا تدخا في دوامة الإكتئاب.

(1) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

(2) تمت المقابلة يوم 2017/02/09، مديرة شركة عمومية اقتصادية، أم لطفلين.

و هذا ما أشارت إليه " أميمة مغزى بخوش " « بأن المرأة العاملة تواجه جملة من الإضطرابات النفسية أبرزها الإكتئاب و الإحساس بالذنب ،فهي مشته التفكير بين أسرتها و عملها و ضرورة قيامها بواجباتها كاملة، وهذا ما ينعكس على تصرفاتها ،إذ نجدها مكتئبة و بائسة و عرضة للإحساس بالذنب(...) كما أن للمرأة العاملة صلات اجتماعية و أسرية مسؤولة عنها كالأومومة وغيرها، وعندما لا تقوم بهذه المسؤوليات بشكل إيجابي يتولد لديها القلق النفسي الدائم».(1)

وما ينسجم أيضا مع نتائج دراسة " بوبكر عائشة" و التي أسفرت على أنّ « الضغط النفسي الذي تعيشه معظم الزوجات العاملات لا ينجم بالدرجة الأولى من إحساسها بالصراع بين أدوارها كأم كزوجة كريت بيت، على اعتبار أن صراع الأدوار يتمثل في إحساس الزوجة العاملة بالتقصير في أداء واجباتها المختلفة و المتعددة تجاه كل من زوجها و أبنائها وبيتها»(2).

ومن بين الإستراتيجيات التي تتبعها أفراد العينة للتخفيف من شعورها بالقلق والضغطات تجنب الوقوع في الإجهاد النفسي والجسدي الذي يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة على صحة ونفسية أفراد العينة وعلى أدائهن لأدوارهن الأسرية و أدائهن لمنصبهم القيادي .

و أكبر المشاكل التي تواجههن هو ارتفاع مستوى التوقعات التي تضعها ففي الحقيقة هي أسوأ عدوّ لنفسها، فهي تتوقع من نفسها أن تكون في ثلاثة أماكن في وقت واحد، تستهلك الكثير من الوقت بشأن ما لا تستطيع عمله في الوقت الذي تكون مشغولة بأداء بعض المهام الضرورية الأخرى، أي أنها تحاول إلزام نفسها بالقيام بعمل يحتاج إلى 72 ساعة في 24 ساعة وتقوم بنقل هذه التوقعات لأفراد عائلتها و الذين يبدؤون بتوقع المزيد منها.(3)

هذا ما يتوافق إلى ما أشارت إليه "حاند تسعديت" على أن مؤشر الطاقة « يفترض أن لكل فرد لديه طاقة محدودة و في ظل تعدد الأدوار المرأة العاملة نجد أن متطلبات الأدوار المختلفة وعبء التوقعات المنتظرة في هذه الأدوار يفوق طاقتها بكثير خاصة عندما تتطلب هذه الأدوار نفس الوقت ونفس الطاقة لتأديتها، مما يشعرها بالإجهاد و الإحباط و الإرهاق و التوتر وعليه تجد المرأة نفسها مضطرة للتنازل على بعض الأدوار باستمرار حسب ضرورة الموقف الاجتماعي»(4).

إذ لم تتمكن المرأة من إنجاز مسألة في الوقت المحدد أو لم تكن لديها الطاقة الكافية لإعداد طبق لأطفالها فلا تقلق أو تشعر بالذنب، بل يمكنها أن تخرج و إياهم لتناول العشاء في الخارج.

(1) أميمة مغزى بخوش، مرجع سبق ذكره ، ص: 189-190.

(2) بوبكر عائشة، مرجع سبق ذكره ،ص: 89.

(3) اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، مشكلات المرأة العاملة، أطلع عليها يوم 2017/04/12.

<https://women.jo/~women/ar/node/4743>

(4) حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره ، ص: 1.

ومن بين الإستراتيجيات التي تتبعها أفراد العينة للتخفيف من الضغوطات و القلق و التوتر الذي قد يعترضها هو من الضروري تخصيص بعض الوقت لنفسها لإسترخاء و الترفيه عن النفس كتحديد عطلة نهاية الأسبوع للراحة و التنزه مع أفراد الأسرة والترفيه.

أو على سبيل المثال ممارسة نشاط رياضي لتنفيس التوتر أو ممارسة اليوغا للإسترخاء، أو المطالعة و مشاهدة التلفزيون، أو تمضية وقت مع الصديقات أو الأقارب أو التسوق المهم أن تجد وقتا خاصا لتشحن نفسها بالطاقة الإيجابية.

بالإضافة إلى الإعتناء بالنفس كإتباع نظام غذائي متوازن و الحصول على ساعات نوم كافية، أو القيام بتحضير الأطباق أو الحلويات المفضلة، كذلك القيام بكل شيء وفي الوقت المناسب كعدم حمل العمل ومشاكله إلى المنزل و لا التفكير فيه وتكون حاضرة في حياة أبنائها بكل جوارحها عقلا وجسدا من المهم الفصل بين العمل و الأسرة في المنزل عليها أن تنسى العمل ومشكلاته و العكس بالعكس و هذا هو السبيل الوحيد لتكون فعالة وتستفيد من لحظات الهدوء، مما يساعدها على تحقيق أهدافها و تقبلها حقيقة أنها ليست كاملة ولا مثالية دائما، لتلقيها المشاكل في العمل أو المنزل لذا عليها مواجهتها بطريقة منطقية و عقلانية لتتمكن من حلها وتجنب تكرارها، مع محاولة استخدام وقتها الثمين على نحو أفضل، بدلا من الشكوى من أنه ليس لديها وقت ومحاولة إيجاد التنظيم بشكل أفضل، وأن لا تقصر في حق نفسها من حيث اهتمامها بمظهرها و شكلها ونفسها و الإهتمام بصحتها بشكل كاف حيث أنها تضحي بصحتها في سبيل توفير الرعاية الصحية لغيرها من أفراد الأسرة.

من أهم الاستراتيجيات التي أكدت عليها أفراد العينة هو توزيع المهام والأعمال المنزلية على أفراد الأسرة و الأبناء والزوج أو المساعدة من طرف المساعدة المأجورة كحل يخفف من شعورهن بالتعب والإرهاق والشعور بالضغوطات ، كتعليم الأبناء أو تعويدهم أداء واجباتهم وتناول طعامهم والتعاون في الأعمال المنزلية والإعتماد على أنفسهم في تغيير ملابسهم و ترتيب غرفهم والإستحمام بمفردهم وأن يتولى الكبار منهم مسؤولية رعاية إخوتهم الأصغر سنا .

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة " ذياب الناقولاً جهاد" «على أنه ثمة آثار إيجابية لعمل المرأة على أبنائها منها تعودهم على النظام والإعتماد على النفس كالنوم والإستيقاظ باكرا، وتجهيز أنفسهم للذهاب للمدرسة والعودة وهذا ما يساعدها على بناء شخصية أبنائها واعتمادهم على أنفسهم»⁽¹⁾.

كذلك على المرأة العاملة عدم الضعف أمام الأبناء، ففي كثير من الأحيان يؤدي شعور الأم

(1) جهاد ذياب الناقولاً، مرجع سبق ذكره، ص: 91.

بالتقصير اتجاه أبنائها لكونها تغييب عنهم ساعات عدة إلى تلبية طلباتهم ، وهذا من شأنه أن يفسدهم ويجعل العلاقة بينهم قائمة على العطاء المتواصل من طرفها والأخذ من طرفهم فقط في حين أن على الأم أن تدرك أن حب الأبناء لا يعني أن تكون في خدمتهم على مدار اليوم وتنسى ذاتها ورغباتها الشخصية وأحلامها بل من حقها أن يكون لديها كيان خاص ، اذ ليس مدة الوقت هي التي تجعل العلاقة بين الأهل والأبناء جيدة بل نوعية الوقت الذي يمضيه الأهل مع أبنائهم وفي المقابل من الضروري أن يشعر الأبناء بحبة والدتهم وعاطفتها ولكن عليهم في الوقت نفسه أن يعرفوا، انهم ليسوا الوحيدين في حياتها وهذا يساعدهم على تطوير حياتهم الخاصة و بالتالي يسمح للأبناء بتحمل بعض المسؤوليات التي لم تكن من صلاحياتهم، فهذا يشعرهم بأنهم أكثر نضجا وبأن أهلهم يتقون بهم ممّا يعزز لديهم الشعور بالاستقلالية.

كما يجب على الزوج مساعدة الزوجة في تنظيم الحياة اليومية لذا لا تتردد في طلب المساعدة منه في رعاية الأبناء و إعداد وجبات الطعام والمساعدة في الأعمال المنزلية، فنقسيم المهام أمر ضروري للنجاح ، كما يمكنها تعيين مساعدة أو مدبرة منزل تتولي مهمة إنجاز الأعمال المنزلية. فيما يهتم الوالدان فقط برعاية الأبناء .

و للإستدلال أكثر سننقرب من نماذج إجابات مفردات العينة التالية:

✓ أقوم بتدريب و تشجيع أطفالي منذ صغرهم أن يعيدوا ترتيب أسرتهم فور قيامهم من النوم أما عن وقت مراجعة الدروس كنت أراجع لهم حتى مرحلة معينة تدريباً لهم ، ثم رفعت يدي عنهم و إكتفيت بالإشراف والمتابعة من بعيد⁽¹⁾ .

إن توزيع المهام و الإختصاصات يعزز إحساس الطفل بالمسؤولية ويدعم ثقته بنفسه فقد أوكل له والداه أدوار مهمة إيماناً منهم به و بقدراته و أن تقاسم أفراد الأسرة الأعمال المنزلية يخفف العبء

عن أفرادها، كما أن شعوره بالعرفان حيث يتم شكره من والديه يدفعه و يشجعه علي مساعدة الكبار أيضاً يبعد الأبناء عن الأنانية و يعلمهم أن مصلحة الأسرة مقدمة عن المصلحة الشخصية و أن الحياة أدوار ومهام فإن لم ننجزها و نتدرب عليها ونحن صغار فإن أي مهمة توكل إلينا في الكبر ستشعرنا بالإرتباك و التخبط.

ومنه نستنتج:

يقوم أفراد العينة بإتباع إستراتيجيات وممارسات متعددة قصد التخفيف من الضغوطات والقلق والتوتر الذي يتعرض له بسبب تعدد الأدوار الأسرية ومسؤوليات المنصب القيادي في إعتمادهن علي مايلي:

(1) تمت المقابلة في 2017/01/09،طبيبة مختصة في النساء و التوليد.أم لثلاث أطفال.

- الإبتعاد عن الشعور بالذنب عند التقصير إتجاه الأبناء أو الزوج أو البيت كالتعامل بعقلانية و مهارة و إتخاذ التدابير اللازمة لوضع خطط و برامج فعالة للتخفيف من الشعور بالضغط والتوتر مع تقبل حقيقة أنه لا أحد يقدر علي إنجاز كل المهام الملقاة علي عاتقه علي أكمل وجه ودون تعثر ولا يمكن أن يكون دائما مثاليا .

- تجنب الوقوع في الإجهاد النفسي والجسدي في ظل تعدد الأدوار وعبء التوقعات المنتظرة من هذه الأدوار و متطلباتها كالتنازل عن أداء بعض الأدوار حسب ضرورة الموقف وحسب كل من طاقة المرأة العاملة القيادية وجهدها

- من الضروري تخصيص وقت الإسترخاء والهدوء والترفيه والراحة كممارسة نشاط رياضي كاليوغا والتسوق والمطالعة وتمضية الوقت مع الصديقات أو الأقارب والإعتناء بالنفس والصحة والتغذية السليمة و غيرها ولا تقصر في حق نفسها، وهذا ما يساعدها علي التخلص من الضغوطات والصراعات و التوترات و يساعدها علي تحقيق أهدافها و تقبلها حقيقة أنها ليست كاملة دائما و هذا ما يشعرها بالتجديد و النشاط والحيوية في متابعة تقدمها

-الحصول علي مساعدة و ذلك بتوزيع الأعمال و المهام المنزلية على أفراد الأسرة الزوج و الأبناء و المساعدة من طرف عاملة أو مساعدة منزلية إن أمكن ذلك ، للتخفيف من الشعور بالتوتر و الإرهاق و الضغوطات كتعليم و تعويد الأبناء علي القيام ببعض الأعمال بمفردهم مثل أداء الواجبات المدرسية و الإعتماد علي أنفسهم في تغيير ملابسهم ، الإستحمام ، ترتيب غرفهم ، الإهتمام بالإخوة الصغار و غيرها .

مما يعزز إحساس الطفل بالمسؤولية و يدعم ثقته بنفسه و يبعده عن الأنانية ،كما يجب علي الزوج مساعدة زوجته و تقسيم المهام بينهما ، فتوزيع المهام المنزلية على أفراد الأسرة بما فيهم الأب يشعر الجميع بالتساوي .

الجدول رقم (52): إستراتيجية التكيف مع تعدد الأدوار من أجل تحقيق التوازن الجيد بين

الدورين الأسري و المهني

ك	%	إستراتيجية التكيف مع تعدد الأدوار
33	65	إدماج الأدوار (الجمع بين الأدوار) والتوظيف حسب الدور عند تضارب الأدوار
10	20	تنظيم الوقت بطريقة متساوية بين الأدوار وترتيب المسؤوليات
07	14	توزيع مهام البيت علي جميع أفراد الأسرة
50	100	المجموع

نلاحظ من الجدول(52): أن 66% من أفراد العينة إتقن على أن إستراتيجية التكيف مع تعدد و صراع الأدوار لديهن هي فكرة إدماج الأدوار (الجمع بين الأدوار) مع التوظيف حسب الدور عند تضارب الأدوار في موقف معين وفي ظرف مؤقت لتحقيق التوازن الجيد بين الأدوار الأسرية و المهنية .

مقابل (20%) من أفراد العينة أشاروا إلى عامل تنظيم الوقت بطريقة متساوية بين الأدوار كإستراتيجية لتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة المنسوبة إليهم ،مقابل (14%) من أفراد العينة يقمن بتوزيع مهام البيت علي جميع أفراد الأسرة الزوج و الأبناء كإستراتيجية لتحقيق التوازن بين الأدوار الأسرية و المهنية .

ومنه يتضح أن أغلب أفراد العينة يفضلن طريقة إدماج الأدوار (جمع الأدوار) مع توفر شرط التوظيف حسب الدور في حالة تضارب الأدوار في موقف معين وفي ظرف مؤقت حسب رأيهن و كإستراتيجية يعتمدن عليها لتحقيق التوازن الجيد بين الأدوار الأسرية و المهنية المتعددة بالإضافة إلى إعطاء الأهمية لكل دور والإستمتاع بمزايا كل دور .

كما أشارت بعض من أفراد العينة على عامل تنظيم الوقت بطريقة متساوية بين الأدوار وترتيب المسؤوليات كإستراتيجية هامة تلجأ إليها الزوجة من أجل التوفيق و الموازنة بين إلتزاماتها المهنية و أدوارها الأسرية المتعددة وذلك بطريقة ذكية و محكمة بالإضافة إلي بذل الجهد و التركيز على الأولويات لإعطاء كل دور حقه ،بينما إختارت بقية أفراد العينة توزيع مهام البيت على جميع أفراد الأسرة كمساعدة الزوج والتي تعول عليها الكثير من أفراد العينة كما تبين في جدول رقم(28) و(29) أين أين أصبح الزوج يميل إلى مساعدة زوجته في القيام بالأعمال المنزلية و المساعدة في تلبية شؤون الأطفال و الإهتمام بهم، و الإعتماد أيضا علي مساعدات أخرى كالأبناء الكبار أو أحد الأقارب الزوجين .

وسنستدل من بعض نماذج أجوبة أفراد العينة:

✓ هناك طريقتان مهمتان أسير وفقهما وهما كيفية إدارة الوقت بذكاء واستثماره بالشكل الأمثل لإيجاد نوع من التوازن بين العمل و الإلتزامات الأسرية،و ذلك: (أحدد وقت تقريبي لكل دور أخطط لإنجازه) و أوزع الأدوار و المسؤوليات حسب الأهمية و حسب الظرف،بالإضافة إلى وضع نظام داخل الأسرة (وضع قواعد للأبناء تنظم سلوكياتهم و لتجنب الفوضى)، إشراك كل فرد في الأسرة على تحمل جزء من المسؤولية بالمنزل و تعويدهم على ذلك.⁽¹⁾

✓ أعترف بأن الصراع جزء من أي عمل لذا أحرص على التخطيط له و الإستعداد على مواجهته⁽²⁾.

(1) تمت المقابلة 2017/04/11، قاضية، أم لثلاث أطفال.

(2) تمت المقابلة في 2017/05/11، أخصائية نفسانية، أم لطفلين.

هذا ما تتناسب مع دراسة "حاند تسعديت" والتي أشارت إلى أن فكرة إدماج الأدوار تلعب دورا وقائيا للصحة النفسية وهو متغير معدل للعلاقة بين أداء أدوار متعددة والصحة النفسية للمرأة العاملة وتؤكد "Chantal saint pierre" في دراسة حول متغير إدماج الأدوار كمتغير معدل للعلاقة بين الضغط النفسي وتعدد الأدوار على عينة من النساء العاملات إلى أن الأمهات اللواتي يتخذن إستراتيجية إدماج الأدوار يتميزن بمستوى ضعيف من الضغط النفسي ، بل أكثر من هذا كنّ أكثر وأحسن في إدارة الوقت والاستغلال الأمثل للطاقة في أدائهن لأدوارهن المتعددة»⁽¹⁾.

وقد زاد الإهتمام بهذا الإتجاه في السنوات الأخيرة وذلك لتركيزه على الإستراتيجيات التي تتخذها النساء العاملات في أداء أدوارهن والطريقة التي يتوافقن بها نفسيا واجتماعيا وتأثيرها على الصحة النفسية . كما يهتم هذا الإتجاه في البحث عن العوامل المسهلة أو المعدلة في عملية أداء الأدوار المتعددة والتي يمكن تطويرها بمساعدة المرأة العاملة بتطوير ذاتها وإستثمار واستغلال الأمثل لامكانياتها وطاقاتها للمساهمة الفعلية في عملية التنمية الاجتماعية والإقتصادية»⁽²⁾.

كما أن نجاح المرأة في حياتها العملية ينعكس بالتأكد على حياتها الخاصة والزوجية بشكل خاص وعلى حياتها الأسرية بشكل عام، لما تكتسبه من خبرات المنصب القيادي من سلطة والقدرة على معالجة بيانات معقدة ومهارات اجتماعية وعلمية وخبرات تمكنها من إدارة شؤون بينهما بشكل عقلائي ومنظم مما يجعلها تشجع في أداء أدوارها المتعددة.

كما تتفق مع نتائج الدراسة مع الإتجاه الإيجابي لتعدد الأدوار وخاصة مع نموذج إدماج الأدوار لـ "Andrex et Roy" الذي يؤكد أنه كلما كان إدراك المرأة العاملة لأدوارها على أنها متكاملة ومتصلة ، كلما انعكس ذلك إيجابا على مستوى أدائها وحتى وإن تضاربت الأدوار في موقف معين أو في ظرف مؤقت فإن المرأة تلجأ إلى التوظيف حسب الدور أو ما يسميه " Le Fonctionnement selon le rôle"»⁽³⁾.

نستنتج مما سبق:

الإستراتيجية التي تلجأ إليها أغلبية أفراد العينة لتحقيق التكيف مع تعدد أو صراع الأدوار هو أسلوب جمع الأدوار مع إعطاء نفس الأهمية لكل دور بمعنى أن المرأة القيادية كلما أدركت وتعاملت مع أدوارها المتعددة على أنها متكاملة وغير متعارضة ومنفصلة، كلما كان أداؤها لأدوارها مقبولا و إيجابيا مما يؤدي إلى تحقيق التوازن الجيد بين أدوارها الأسرية ودورها القيادي.

تعامل أفراد العينة مع أدوارهن المنوطة بهن كدورهن كأم وزوجة و كربة بيت ودورها كقيادية بشكل يجعلها تنظم وقتها وتقسمه بين أدوارها المختلفة بطريقة متساوية مع ترتيب المسؤوليات والتوظيف

(1) نقلا عن حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره ،ص:05.

(2) نفس المرجع.

(3) حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره ،ص: 15.

حسب الدور عند تضارب الأدوار في موقف معين وظرف مؤقت ، كما أنها تتلقى الدعم المعنوي والمادي من أفراد أسرتها بعد توزيع مهام البيت عليهم خاصة الزوج ، مما يجعلها تخلق حالة تكيف تجنبها الوصول إلى درجة الصراع بين الأدوار و ذلك بالتخطيط و الإستعداد على مواجهة هذا الصراع.

الجدول رقم (53): موقف أفراد العينة فيما إذا كان لتعدد وصراع الأدوار لديهن آثار إيجابية على الصعيد الشخصي والأسري.

ك	%	إيجابيات تعدد وصراع الادوار
12	24	الإستفادة من مزايا المنصب القيادي: إرتفاع الأجر ، النفود، السلطة إرتفاع المكانة الاجتماعية
8	16	تعويض الأداء الفاشل ونقص مستوى الأداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر
11	22	الإستفادة من إمتيازات التي يمنحها كل دور
10	20	قوة الشخصية وتقدير الذات والفعالية الذاتية
9	18	ممارسة أدوار متعددة تقضي على الفراغ وتعزز الصحة النفسية
50	100	المجموع

نلاحظ من الجدول(53): أنه بالرغم من أن أفراد العينة لا ينفين وجود الضغوطات والصراعات لتعدد أدوارهن إلا أنهم أجمعن على أنه يمكن أن يستفدن منها لأن لتعدد هذه الأدوار إيجابيات ومنافع وفوائد مادية ومعنوية مهمة توزعت كالاتي:

24% من أفراد العينة أكدن أن تعدد الأدوار لديهن أكسبهن مكانة إجتماعية لائقة حيث أصبحن يحتلن مكانة مرموقة داخل أسرهن ومركز عملهن ومجتمعهن ،مقابل 22 % إستقدن من إمتيازات التي يمنحها كل دور ،مقابل 20% من أفراد العينة أكدن بان تعدد وصراع الأدوار لديهن منحهن قوة الشخصية وتقدير الذات وأكسبهن الفعالية الذاتية داخل المؤسسة ،مقابل 18% من أفراد العينة أفدن أن ممارسة أدوار متعددة يقضي على الفراغ ويعزز الصحة النفسية، مقابل 16 %يعتقدن بأنه من إيجابيات تعدد الأدوار تعويض الأداء الفاشل ونقص مستوى الأداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر .

هذه النتائج تتفق مع دراسة " جميل يوسف" التي أشار فيها « كذلك يرى أنصار المدرسة التحليلية أن الحياة عبارة عن سلسلة من الصراعات يعقبها إشاعات أو إحباطات فالفرد في حالة صراع بين دوافعه الشخصية و المطالب الاجتماعية إن ما وجد تعارض بينهما ،وهنا نلاحظ بأن الصراع شيء أساسي في الحياة ومحفز للإنسان لكن من الضروري أن يعقبه إشباع لتلك المتطلبات

بشكل يلائم المحيط وهذا يتم من خلال أداء الفرد لدوره والقيام بمسؤولياته بالشكل المطلوب والملائم»⁽¹⁾.

وتتفق أيضا مع دراسة "عادل محمد" والذي أشار إلي أن تعدد أدوار المرأة و إحتلالها لمناصب قيادية أدى إلى تحسين مكانتها و وضعيتها وأدى إلى تمكينها من تحقيق إمكانياتها الكاملة وإشراكها تماما في عملية إقرار السياسات و صنع القرار وجميع جوانب الحياة السياسية و الاقتصادية و الثقافية بصفها صانعة قرار و المشاركة ومستفيدة»⁽²⁾، و تناسب أيضا مع نتائج دراسة "محمد بشير.مريم فاطمي" «أن تعدد أدوار المرأة المتزوجة ما بين العمل و البيت لم يؤثر علي أدائها الوظيفي وهذا دليل علي مكانتها و دورها في التنمية المحلية و تقدم المجتمع مما جعلها تندمج في العمل و تؤدي فيه أداء متميزا»⁽³⁾.

إن تزايد عدد النساء في مواقع القيادة و مواقع المسؤولية في اتخاذ القرارات ساعدها علي التوجه الإيجابي نحو المستقبل لتحقيق أهدافها « و تحقيق ذاتها و شخصيتها و وجودها من خلال العمل وهي تحس بالإنتاج و الإنجاز و الأهمية»⁽⁴⁾، كما «أن العمل يعطي صاحبه الإستقلال المادي و يساهم في تنمية قدرات الشخصية و اغتنائها من النواحي العملية والفكرية والإجتماعية و القيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا و السرور و النجاح و في ذلك مكافاة هامة و تدعيم لقيمتها و ثقتها بنفسها من النواحي النفسية، و مما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة و أكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية و المعنوية»⁽⁵⁾.

ويتناسب مع دراسة "جهاد ذياب الناقلولا" «أن ثمة نتائج إيجابية لممارسة أدوار متعددة للمرأة منها أنه تنمي ذاتها و يطورها إذ تتيح لها الحصول علي بعض المكاسب الشخصية كأن يطور علاقاتها الإجتماعية التي من الممكن أن تفتح أمامها أفاقا جديدة كما يساعدها علي تحقيق ذاتها وتقوية شخصيتها والإستقرار النفسي والتخفيف من التبعية و قد يخلصها من وقت الفراغ إذا كانت تعاني منه»⁽⁶⁾.

(1) جميل يوسف صالح ناصيف، مرجع سبق ذكره، ص:113.

(2) عادل محمد، محمد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص:39.

(3) محمد بشير، مريم فاطمي، مرجع سبق ذكره، ص:206.

(4) أميمة مغزي بخوش، مرجع سابق، ص:179.

(5) بوبكر عائشة، مرجع سبق ذكره، ص:22.

(6) جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص:156.

ومنه نستنتج أن تعدد الأدوار للمرأة في المناصب القيادية لا يعكس دائما حالة صراع و توتر بل يمكن أن يكون لتعدد الأدوار له ثمة نتائج إيجابية و مصدرا لمنافع و فوائد متعددة علي مستويات عديدة في حياة المرأة و يحقق لها مكاسب شخصية منها :

- 1- تقوية المكانة الإجتماعية للمرأة .
- 2- تعويض الأداء الفاشل و نقص مستوي أداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر .
- 3- الإستفادة من الإمتيازات التي يمنحها كل دور (السلطة، النفوذ، ارتفاع الأجر، قيمة اجتماعية، الأمومة، علاقات اجتماعية، زيادة ثقافتها) .
- 4- قوة الشخصية و تطويرها وتقدير الذات ،والفعالية الذاتية، والشعور بالرضا والسرور والنجاح .
- 5- ممارسة أدوار متعددة يساعدن في التخلص من وقت الفراغ ويدعم ويعزز الصحة النفسية.

الجدول رقم: (54) موقف أفراد العينة لما أضافه المنصب القيادي لهن و لأسرهن

ك	%	ماذا أضافته المناصب القيادية للمرأة و لأسرتها
20	40%	الإستفادة من المزايا الإيجابية للمناصب العليا والقيادية: (إرتفاع الأجر وتحسن الوضع المادي للأسرة، الإستقلال الإقتصادي و الشعور بالإستقرار، إتساع دائرة السلطة والنفوذ، المكانة الاجتماعية والتقدير تعظيم الثقة بالنفس).
09	18%	تدعيم موقعها في صناعة القرار الأسري و تعزيز مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية
10	20%	تربية وتنشئة الأبناء تنشئة صحيحة (إعتداد الأبناء على أنفسهم، و خلق أبناء عصريين متكيفين مع ذواتهم و مجتمعهم) .
12	22%	إضافة أدوار جديدة وزيادة الأعباء الأسرية والمهنية والتضحية بوقت الفراغ (إضافة تحديات التحدي الأساسي الموازنة بين الأسرة و العمل)
50	100%	المجموع

نلاحظ من الجدول(54): إستنادا إلى ماسبق يتضح من موقف أو إتجاهات أفراد العينة لما أضافته الوظائف الإشرافية أو المناصب القيادية لهن وأسرهن على الخصوص أن الغالبية العظمى من أفراد العينة (40%) أكدن على أن توليهن للمناصب الرفيعة أو القيادية مكنهن من الإستفادة من المزايا الإيجابية من حيث إرتفاع الأجر وتحسين الوضع المادي للأسرة ، وإتساع دائرة السلطة والنفوذ داخل المؤسسة وإحتلال المكانة الاجتماعية اللائقة والتقدير مكان العمل وداخل الأسرة والمجتمع وتعظيم الثقة بالنفس وتنمية الشخصية (الفعالية التالية) .

مقابل (22%) من أفراد العينة أشرن إلى أن تولي المناصب القيادية أضاف إليهن أدوارا جديدة وزيادة الأعباء الأسرية والمهنية التي تتطلب إلتزاما وتحديا بوقت الفراغ من أجل تحقيق التوازن بين

قوة الموقع القيادي وبين الأدوار الأسرية، حيث تتفق مع نتائج الدراسات السابقة نذكر أهمها (الشهابي وحديد)، (العزام والشهابي)، (غيات حياة) بأن خروج المرأة لميدان العمل وتبؤها للمناصب القيادية يزيد من عدد الأدوار المنوطة بها فبإضافة إلى دورها كزوجة أم وربة بيت يضاف إليها دورها كعامله في موقع قيادي، وبذلك تتعدد واجباتها وتتزامن التوقعات المنتظرة منها مما يجد لهذه الزوجة في المنصب القيادي تعيش حالة صراع أدوار وخاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من الأدوار .

مقابل (20%) من أفراد العينة أكد أن من الآثار الإيجابية لتولي المنصب القيادي هو الحرص على تربية وتنشئة الأبناء تنشئة صحيحة كتعودهم على النظام داخل المنزل، و اعتمادهم على أنفسهم لسبب ابتعادهم عن أمهاتهم لساعات طويلة في اليوم.

وهذا ما أشار إليه " حسون تماضر " «أن المعاناة اليومية تدفع بالمرأة العاملة لتنشئة أطفالها بطريقة تجعلهم قادرين على مواجهة أمور الحياة بنفسهم وترفع مستوى طموحاتهم بوقت مبكر من العمر كما تساعدهم ليصبحوا قادرين على مناقشة ما يعترضهم من مصاعب ومشكلات، فيتولد بينها وبينهم شعور بالإطمئنان والمودة عوضا عن شعور التسلط والكرهية مما يساعد على نضج الأطفال الإنفعالي ويصبحون أناسا واثقين من أنفسهم، لأن الأم الناجحة تحترم آرائهم وأفكارهم ومشاكلهم بعيدا عن معاملتهم بأساليب القمع والقهر والإستخفاف والتشهير» (1).

وهذا ما تناسب إلى ما تطرقت إليه " جهاد ذياب الناقولا" «أنه غالبا ما تُقبل المرأة العاملة على أطفالها بشوق ولهفة لتعوضهم عن الوقت الذي قضته بعيدا عنهم، كما أنها تمنحهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم وتشجعهم على الإستقلال التدريجي، ومن ثم فإن هذا النوع من التربية هو ما تحتاج إليه الأم العصرية لخلق أبناء عصريين متكيفين مع ذاتهم وأسرههم وواقعهم» (2).

وهذا ما يتفق أيضا مع نتائج الدراسة " عائشة بورغدة" التي أكدت على أن أسر الإطارات العليا ذوو المستوى التعليمي العالي ترغب في الوصول إلى أقصى حد من تعليم الأبناء فهي تعتقد بأهمية التعليم وأنه استثمار يجب تحقيقه ونلاحظ أن مشروع هذه الأسر يندرج ضمن استراتيجية تخطيط تربية بعيدة المدى منذ المراحل الأولى لتدريس الطفل (3) (...) وكذا الرغبة في إعادة الإنتاج الإجتماعي للفئات ذات الرأس مال الثقافي التعليمي العالي» (4) .

(1) حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريس، الرياض، 1993، ص: 143.

(2) جهاد ذياب الناقولا، مرجع سبق ذكره، ص: 92.

(3) عائشة بورغدة، مرجع سبق ذكره، ص: 288.

(4) نفس المرجع، ص: 285-286.

في حين نجد نسبة 18% من أفراد العينة صرحن بأن شغلهن لمناصب قيادية دعم موقعهن في صناعة القرار الأسري وعزز من مشاركة الزوج في القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال و في تنظيم الحياة اليومية، مما يمنحها شعورا بالإحترام وتقدير زوجها لها ، ومن ثم تصبح أكثر هدوءا وسعادة، ويؤدي إلى الإستمتاع بعلاقة زوجية متينة وأكثر استقرارا، قائمة على قيم الحب و الاحترام والتقدير والحوار والتشاور الدائمة.

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "بلقاسم الحاج" و الذي أشار إلى أن "العامل الإقتصادي والثقافي المتمثل في تعليم المرأة وخروجها إلى ميدان العمل المأجور أدى إلى اضمحلال قيم النظام الأبوي المتمثل في السلطة التقليدية القهرية والتمييز على أساس الجنس، فالمرأة العاملة تعتبر أكثر تحررا من تلك الماكثة في البيت تساهم في صنع مختلف القرارات الأسرية إلى جانب زوجها، كما أن علاقتهما الأسرية تكون مبنية على الإحترام المتبادل والحوار والإتصال الدائمين بين أفرادهما ، وإضافة إلى ذلك فإن خروج المرأة للعمل أثر إيجابيا في طريقة اتخاذ مختلف القرارات الأسرية ولاسيما منها المتعلقة بالانجاب وتنظيم النسل أو تلك المتعلقة بشؤون المنزل من تأثيث وترميم وكراء وشراء....)، كما يعتبر عمل المرأة عاملا محفزا للرجل على المشاركة في الأعمال المنزلية وفي قيامه بمختلف الأدوار التربوية إلى جانب زوجته وهو ما من شأنه أن يؤثر على التوزيع التقليدي للأدوار الأسرية في ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة جعلها أكثرا وعيا بمختلف حقوقها وأشد مطالبة لها ، كما أن حصولها على أعلى الشهادات العلمية وخروجها إلى العمل المأجور واحتلالها لأعلى المناصب ومشاركتها في الدخل الأسري جعلها أكثر احتراما وتقديرا من طرف الرجل الأمر الذي سهل مرونة العلاقات الاجتماعية الأسرية»⁽¹⁾.

وفي الأخير نستنتج: رغم إقرار أفراد العينة على أن تولي المرأة للمواقع القيادية على اختلاف مستوياتها يتطلب في المقابل تحديا وتضحية ووقتا أطول من الإلتزام لتحقيق التوازن بين الأدوار والمراكز الاجتماعية المتعددة التي تعيشها وتحمل أعبائها الزوجة كحجم المسؤوليات الأسرية ومتطلبات الموقع القيادي، إلا أنهم أكد أن المناصب العليا والقيادية تقتزن بمزايا و إضافات عديدة ابتداء من ارتفاع الأجر واتساع دائرة السلطة والنفوذ والإرتقاء بالمكانة الاجتماعية والتقدير وتعظيم الثقة في النفس، بالإضافة الى زيادة الوعي بالإهتمام بالأبناء والإستثمار فيهم وتربيتهم وتنشئتهم تنشئة صحيحة قائمة على الإعتماد على النفس وخلق أبناء عصريين متكيفيين مع ذواتهم وأسرهم ومجتمعهم وتدعيم موقعهن في صناعة القرار الأسري ،كما وعزز من مشاركة الزوج في المشاركة في الأعمال المنزلية وقيامه بمختلف الأدوار التربوية إلى جانب زوجته وحسن من العلاقة القائمة بين الزوجين وجعلها أكثر احتراما وتقديرا وتقاها واستقرارا.

(1) بتصرف ، بلقاسم الحاج، مرجع سبق ذكره ، ص: 166-168.

الجدول رقم(55): مدى رضا أفراد العينة عن الموقع القيادي الحالي وعلاقته بمستوى الطموح لديهن لتولي موقع قيادي أعلى (متقدم) .

المجموع		ليس لدى طموح		نعم لدي طموح		الطموح لتولي موقع قيادي أعلى الرضى عن الموقع القيادي
%	ك	%	ك	%	ك	
78	39	33	04	92	35	نعم راضية (الرضى عن العمل القيادي الذي تمارسه + الرضى عن المؤسسة)
22	11	67	08	08	03	غير راضية عن (المؤسسة والعمل القيادي الذي تمارسه)
100	50	100	12	100	38	المجموع

نلاحظ من الجدول (55): أن (92%) من أفراد العينة أكدوا على رغبتهم الشديدة في تبوء موقع قيادي أعلى بالنسبة لفئة أفراد العينة الذين يشعرون بالرضا عن العمل القيادي الذي يمارسونه وعن المؤسسة التي يعملون بها بالمضي قدما لتحقيق الطموحات والمزيد من الارتقاء في سلم الوظائف العليا والقيادية الأمر الذي يحقق طموحهم وأهدافهم في الحياة، بالإضافة إلى حبهم وتعلقهم بالوظيفة، ويعتقدون بأنهم يستطيعون منافسة الرجال في هذه المواقع ويستطيعون تحمل مسؤولية الموقع القيادي، مقابل 33% ليس لديهن طموح في تولي مواقع قيادية متقدمة، وذلك راجع إما للظروف العائلية وعدم إمكانية تفرغهن للعمل القيادي، وإما أن البعض منهن قد أوشكت سنوات الخدمة على الإنتهاء والإحالة على التقاعد وبذلك فإنه ليس لديهن الرغبة أو الطموح، وفي هذه الحالة تفضل أفراد العينة الحصول على الراحة والإستقرار والصحة الجيدة بعد عناء شديد والإطمئنان على مستقبل الأولاد والتفرغ لهم وللزوج .

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "الشهابي و حديد" التي أكدت أن الغالبية العظمى من النساء القياديات عن وجود مستوى عالي للطموح لتولي موقع قيادي متقدم وأن لديهن تطلعات نحو تبوء مختلف المواقع الأعلى وهذا ما تؤكد عليه معظم الدراسات عن وجود هذه التطلعات لدى النساء، ومحاولتهن لتأكيد الذات والشخصية من خلال المنصب الوظيفي⁽¹⁾، كما أكدت نتائج هذه الدراسة أيضا سجلت نسبة عالية من الرضا لدى المرأة عن ممارستها للعمل القيادي وعن المؤسسة

(1) إنعام عبد اللطيف الشهابي، موفق حديد، مرجع سبق ذكره، ص: 619-630.

التي تعمل فيها و هذا مما ينعكس بشكل إيجابي علي مستوى الطموح لدي المرأة في تولي موقع قيادي متقدم»⁽¹⁾.

وهذا ما يدل على أن المرأة عندما تستطيع أن تثبت جدارتها وكفاءتها في مجالات العمل المختلفة وتستطيع أن تكسب ثقة رؤسائها في العمل واحترامهم وتقديرهم لها، إلى جانب احترام العاملين لديها سينعكس بشكل إيجابي على تطوير العمل والسعي لتقدم به وهذا ما يزيد من إصرار المرأة على تبوؤ مراكز قيادية متقدمة الأمر الذي يحقق طموحهن وأهدافهن في الحياة .

«أنا أشعر بالفخر والإعتزاز لكوني أعمل في هذه المؤسسة بإعتباري إطار من اطاراتها المسيرة والفعالة ، و موقعي القيادي الحالي ليس آخر طموحاتي فأنا أتوقع المزيد في الإرتقاء في سلم الوظائف العليا والقيادية وأنا واثقة بأنني على قدر المسؤولية»⁽³⁾.

وعليه يمكن القول: بأن درجة رضا المرأة عن عملها ومنصبها القيادي الذي تمارسه ورضاها عن المؤسسة التي تعمل بها وما يتيح هذا العمل لها من إشباعات ومنافع متعددة الجوانب ،فكلما كان تصورها عن موقعها القيادي بأنه يحقق لها إشباعا كبيرا لحاجاتها وطموحها كلما كانت مشاعرها إيجابية أي كانت راضية عنه وعندما تكون راضية فإن ذلك ينعكس على حسن أدائها لذلك العمل وتطويره وعلى أسلوب تعاملها مع الرؤساء والمرؤوسين ،كما ينعكس على شعورها بالانتماء لمؤسساتهن والشعور أيضا بالمسؤولية اتجاه نجاحها ومستقبلها وهذا كله يساهم في خلق مستوى عالي لطموح لتولي موقع قيادي أعلى (متقدم)، أما عندما يكون تصور المرأة عن هذا العمل والموقع بأنه لا يحقق لها الإشباع المناسب فإن مشاعرها ستكون سلبية أي غير راضية عن العمل أو عن المؤسسة ،مما قد يدفعها إلى عدم الالتزام والإنسحاب وكبح طموحهن في تقدمهن الوظيفي في اعتلاء المراكز والمناصب القيادية الأعلى.

ومنه نستنتج: أن هناك علاقة بين مستوى الطموح ودرجة الرضا عن الموقع القيادي، فكما

كانت المرأة راضية عن موقعها ومنصبها القيادي أدى ذلك الى ارتفاع مستوى طموحها في تقلد

موقع قيادي متقدم أعلى منه الأمر الذي يحقق لها كل طموحاتها وأهدافها في الحياة كما يشعرها

بأنها تستطيع منافسة الرجال في هذه المواقع التي كانت حكرًا عليهم، وأنهن يستطعن تحمل

مسؤولية الموقع القيادي بكل ثقة و جدارة.

(1) نفس المرجع السابق.

(3) تمت المقابلة يوم 2017/02/06، مديرة شركة عمومية اقتصادية، أم لطفلين.

إستنتاجات الدراسة

5.7 عرض نتائج فرضيات الدراسة ❖ إستنتاجات خاصة بالفرضية الأولى

والتي تنص على أن: تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية يؤدي إلى تغيير في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة

من خلال نتائج جداول الفرضية الأولى: تحصلنا على نقاط هامة يمكن إيجازها كما يلي :
فيما يتعلق بالشق الأول (المتغير الأول) من الفرضية :

[تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية يؤدي إلى تغيير في مكانتها]

يعتبر تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية التي كانت في وقت مضى خاصة من خصوصيات الرجل ناتجا للتغير الثقافي و الإيديولوجي الذي مس المجتمع الجزائري ، حيث شكل ارتفاع المستوى التعليمي للنساء ودخولهن مختلف التخصصات التعليمية دافعا كبيرا لتحسين فرص التوظيف لديهن وحضورهن في مختلف ميادين العمل داخل المجتمع ،وأصبحن ينافسن الرجال في في تقلد أعلى المناصب.

هذا الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بحكم تعلمها وطموحها تسعى من خلاله إلى رفع المستوى الإقتصادي للأسرة ولتحقيق مكانة اجتماعية متميزة في المجتمع ، كما يسمح لها من فرص الإحتكاك المباشر بالعالم الخارجي (خارج البيت)، ومن ثم يمكنها اكتساب مهارات ومعارف مختلفة تجعلها قادرة على الإعتماد على نفسها وشعورها بالأمن و الرضا وتحمل كامل مسؤولياتها .

و هذا ما بينته نتائج الجدول رقم (10):حيث تبين أن سبب تولي النساء للمناصب القيادية راجع إلى جملة من العوامل أهمها العامل الإقتصادي بنسبة 40% التي تمثل رغبة الزوجة في رفع وتحسين الوضع المعيشي لها ولأسرتها، مما يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة ومساعدة الزوج ، الأمر الذي يحقق جودة الحياة الأسرية ويوفر للأبناء المزيد من الخدمات ويحقق رفاهية أفضل، كما يمنحها نوع من الحرية والإستقلالية المادية، و هذا ما أكدته دراسة "هاير hayer" « أن أهم دافع لخروج المرأة إلى ميدان العمل المهني وتبوء المناصب العليا هو جمع الأموال (المادة) بالإضافة إلى تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية ، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية فطموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع له حقوق و واجبات بإعتبار أن العمل

الخارجي وسيلة لإكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة»⁽¹⁾ لهذا نجدها متمسكة بعملها في الوقت الحالي فهي تعطيه إعتبرات أخرى غير الإعتبر المادي كالبحت عن المكانة الاجتماعية وتحقيق طموحها ، وليس من السهولة أن تتنازل عنه حتى لو تحسنت ظروفها المادية وأتيحت لها شروط حياة أفضل .

كما توصلت إحدى الدراسات في هذا الإطار إلى أن نسبة (90%) من النساء المبحوثات أكدت طموحهن الشديد في الوصول إلى المناصب الإدارية مما يحقق رغباتهن وأهدافهن في الحياة ويعتقدن أنهن يستطعن منافسة الرجال في هذه المواقع وتحمل المسؤولية، وهو في الواقع ما يدفع المرأة للإستمرارية في العمل ويحقق لها إشباعات مختلفة»⁽²⁾.

وهو الدافع ذاته الذي ساهم في تكوين الموقف الإيجابي فيما يخص نظرة محيط المؤسسة للمرأة القيادية الشيء الذي يؤكد أن المجتمع حمل في بدايته تحركا إيجابيا من خلاله استطاع أن يؤسس للمرأة قاعدة تنطلق منها إلى المشاركة في مختلف المواقع الوظيفية شأنها شأن الرجل كما وضحته نتائج الجدول رقم (12): حيث تركزت نظرة محيط العمل ضمن الإتجاه الإيجابي فيما يخص تقبل تولي المرأة للوظائف القيادية بأعلى نسبة 54%، وهو ما يشير إلى أن هناك تغير في إتجاهات الفرد الجزائري نحو دور ومكانة المرأة مقارنة بالسنوات الماضية وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "صفاء الشويحات" « أن هناك إتجاهات إيجابية مرتفعة نحو تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية ، وأن ثقتهن بالمرأة المتعلمة مرتفعة من حيث قدرتها على إدارة الأعمال القيادية وأنهم يوافقون بدرجة مرتفعة ولا يمانعون ممارسة المرأة للسلطة»⁽³⁾ و يتناسب أيضا إلى ما أشارت إليه نتائج دراسة "صفية جدوالي" « أن إتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو تحول تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية جاءت إيجابية»⁽⁴⁾، و ينسجم أيضا مع نتائج دراسة " نزيه أحمد الجندي"

(1) رمضان عمو، *عمل المرأة بين صراع الدور والطموح*، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، جامعة ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، المنعقدة بتاريخ 10/09/2013.

(2) أنعام عبد اللطيف الشهابي، موفق حديد، مشكلات تبوؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، مرجع سبق ذكره ، ص: 620.

(3) صفاء شويحات، " المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية"، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد 16، العدد (01)، 2017، الأردن، ص: 109.

(4) صفية جدوالي ، مرجع سبق ذكره ، ص: 300.

«على وجود إتجاه إيجابي نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة»⁽¹⁾.

لكن هذا لا يفسر أن الطريق أصبح معبدا للمرأة من أن تتبوؤ المواقع القيادية فهي في الوقت نفسه تتلقى عدة صعوبات أو معوقات تعرقل أو تمنع ذلك .

كما أظهرت نتائج الجدول رقم(13): أن أغلب أفراد العينة يعتمدن على أسلوب التشارك في إتخاذ القرارات داخل المؤسسة بنسبة 54% ،حيث تعتبر عملية إشراك الرؤساء والمرؤوسين في إتخاذ القرار مهمة جدا ،كون أن القرار المتخذ من القائد يمسه من بعيد وممكن أن يساهموا من خلال آرائهم ووجهات نظرهم في إيجاد حلول التي يختار القائد تحديد البديل الأفضل، « كما أن الإعتماد على المشاركة في إتخاذ القرار يعد أسلوبا ديموقراطيا في القيادة وتحفيزا معنويا للعامل لإحساسه بأهميته وبمساهمته في إنجازات الإدارة التي يعمل بها»⁽²⁾.

كما تبين من الجدول رقم (14و15): أن معظم أفراد العينة بحكم مركزهن الوظيفي أثبتن قدرتهن على المساهمة والمشاركة الفعلية بصنع وإتخاذ القرارات داخل المؤسسة وبنسبة مرتفعة (82%).

وهذا ما يُشير إلى « تحقيق التمكين الإداري للمرأة في المناصب القيادية ومنحها قوة التصرف وإتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات التي تعمل بها وحل مشكلاتها والتفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية والرقابة »⁽³⁾ ،حيث يعتبر إتخاذ القرار داخل المؤسسة من المهام الصعبة التي يعثرها المنصب القيادي ، وتبين أيضا أن نسبة 84% من أفراد العينة كانت إنطباعاتهم إيجابية من حيث التعامل مع المرؤوسين وتقبلهم الإرشادات والتوجيهات والنقد بسهولة وإيجابية و هو مؤشر جيد يدل على تحقيق الإتصال الفعال لأفراد العينة داخل المؤسسة، وقدرتهن على التحكم والتعامل مع المرؤوسين والأحداث المحيطة بطريقة فعالة ويزيد إحساسهن بالإنجاز وإيمانهن بأنفسهن بقدرتهن على القيادة و هذا ما تناسب مع نتائج دراسة " برني لطيفة" «أن المرأة عندما تستطيع أن تثبت جدارتها وكفاءتها في مجالات العمل المختلفة تستطيع أن تكسب ثقة رؤسائها في العمل واحترامهم وتقديرهم لها إلى جانب احترام العاملين مما سينعكس إيجابيا على تطور العمل

⁽¹⁾ نزيهة أحمد الجندي ، مرجع سبق ذكره، ص:179.

⁽²⁾ ملوك سميرة ، المرأة القائد بالإدارة في الجزائر ، مرجع سبق ذكره:264.

⁽³⁾ عادل محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره ، ص:09.

والسعي للتقدم به مما يزيد من طموح المرأة لتبوؤ مناصب إدارية عليا»⁽¹⁾ ، وهذا ما أكدته " رقية البدارين " «على أن المرأة تمتلك القدرة على الكافية للقيام بالدور المطلوب في قيادة عملية التغيير التنظيمي في المنظمات التي تتولى إدارتها»⁽²⁾ .

أظهرت نتائج الجدول رقم (16): أن هناك جملة من المعوقات والحواجز المختلفة التصنيف تحول دون إشراك النساء رغم تأهلهم من تولي الوظائف الإشرافية والقيادية في بيئات العمل المختلفة وتبطن تقدمهن في مراكز العمل والقيادة بأعلى نسبة سجلت (42%) أبرزها العوامل الذاتية والشخصية في المقام الأول، تليها العوامل التنظيمية و الثقافية للمرأة، و هذا ما يتناسب إلى ما أشار إليه "التقرير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لسنة 2016" «على أن النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تواجهن حواجز تحيلهن دون الوصول إلى المناصب العليا، عبئ مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية المزدوج والتشريعات المتحيزة ضد المرأة إضافة إلى التمييز الثقافي وعدم كفاية تصورهما الذاتي ومحدودية فرص الحصول على التمويل»⁽³⁾ ، و يتناسب أيضا مع نتائج دراسة "صفاء الشويحات" « أن أعلى درجات الحدة للمعوقات التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية هي تدني قناعات أصحاب القرار بتولي المرأة مناصب قيادية، مواقف الأهل السلبية تحول دون مبادرة المرأة لمنافسة الرجل ، نظرة المجتمع لدور المرأة الملتزم بالأسرة والواجبات المنزلية ، ونظرة أصحاب العمل السلبية لإجازة الأمومة»⁽⁴⁾ .

كما أكدت نتائج الجدول رقم (17): يعتبر تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية أهم الصعوبات و العوائق التي تقف أمام تحقيق الطموحات المهنية للمرأة، بنسبة مرتفعة (60%) .

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (18): أن عوامل نجاح المرأة قياديا يعود توافر مجموعة العوامل التي تساعدها على النجاح في أداء دورها القيادي ،فكلما زادت فرص كل من (تطوير الكفاءة الذاتية للمرأة ، و تلقي المساندة الاجتماعية والدعم خاصة المساندة التي تتلقاها من الزوج، توافر

(1) برني لطيفة وآخرون ، مرجع سبق ذكره ،ص:240.

(2) رقية البدارين ،فريد محمد القواسمة،"دور المرأة في قيادة التغيير،دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة بالأردن"، *مجلة البلقاء للبحوث و الدراسات*،المجلد 16 العدد1،الأردن،2013،ص:03.

(3) منظمة العمل الدولية،المرأة في قطاع الأعمال و الإدارة، مرجع سبق ذكره ،ص:03.

(4) صفاء الشويحات، مرجع سبق ذكره ، ص: 99.

المهارات والسمات الأساسية للقيادة لديها، وثقافة المنظمة من تمكين المرأة قيادياً) كلما زادت فرص نجاح المرأة قيادياً، وهذا ما أكدته مجموعة الدراسات أهمها نتائج دراسة "عادل محمد" «أن عوامل نجاح المرأة قيادياً يتطلب في المقام الأول مستوى الكفاءة الذاتية الذي تتمتع به المرأة القيادية والتي تزيد من فرص تمكينها في المناصب العليا والإدارية وغيرها ويدل هذا على أنه كلما ارتفعت القدرات الذاتية للمرأة لأداء مهامها الوظيفية كلما زاد منح المرأة قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في موقعها القيادي وحل مشكلاتها وتحمل المسؤولية والرقابة»⁽¹⁾.

أما فيما يخص المتغير الثاني من الفرضية والمتعلق:

[تولى المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية يؤدي إلى تغيير في أدوارها داخل الأسرة]

أظهرت نتائج الجدول رقم (19): أن أغلب الأزواج يوافقون على تقلد زوجاتهم الوظائف الإشرافية و القيادية ، فهم ينظرون إلى عملها كحقّ للزوجة لا يمكنهم حرمانها منه وهو ترجمة واضحة لإحترام الزوج لزوجته ورغبته فيما يتعلق بحياتها المهنية وما يتبع ذلك من مكانة اجتماعية وغيرها.

كما نلمس أيضاً التغير الكبير الذي مسّ الحياة الأسرية والعلاقة الزوجية في هذا الجانب إذ غلب أسلوب التفاهم بينهما ، بمعنى أن هناك تكيفا من طرف الأزواج خاصة إذا كان موقفهم إيجابياً من عمل الزوجة كما تبين في الجدول رقم (20، 21): أن هناك علاقة بين العلاقة السائدة بين الأزواج و مدى موافقتهم على تسلم المسؤوليات للزوجة، حيث سجلت نسبة (87%) من الأزواج الذين تسود بينهم علاقة تفاهم أبدوا موافقة تامة لإستلام زوجاتهم المناصب القيادية، وهذا ما أكدته "فضيلة عاشور" و التي أشارت إلى أن العلاقات الزوجية التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق في ظل التغيرات التي حدثت على المستوى البنائي و الوظيفي للأسرة خاصة بعد تغير سلم القيم الثقافية الذي كان يضع الرجل في مكانة عالية باعتباره الرئيس الفعلي للأسرة ، و المرأة في مركز التابع المطيع و الآن ساوى بين الجنسين في الحقوق و الواجبات و حدد العلاقة بينهما على أساس ديموقراطي يحفظ للمرأة مكانتها، بل ارتبط قياس التقدم الاجتماعي بدقة بالوضع الاجتماعي للمرأة و هذا مؤشر لإرتفاع مكانتها في المجتمع «⁽²⁾.

(1) عادل محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص: 62.

(2) فضيلة عاشور، "مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة و مختلف المنظمات"، مرجع سبق ذكره، ص: 07.

و ذلك أيضا لغرض أن تسانده في تحمل أعباء الأسرة المادية .

وهذا ما وضحته نتائج الجداول رقم (23،22،25،24) : أنه كلما ارتفع المركز الوظيفي للزوجة لتوليها مناصب قيادية كلما ارتفع معها درجة الإنفاق على الأسرة انخفضت نسبة إنفراد الزوج بإتخاذ القرارات الأسرية و ارتفعت نسبة مشاركة الزوجة في صنع القرار الأسري والمشاركة في تسيير ميزانية الأسرة بنسبة مرتفعة (92%)، كما يحسن من علاقتها مع زوجها ويجعل رأيها مأخوذ بعين الإعتبار وتصبح كشريك أساسي في الأسرة، أي هناك علاقة إيجابية بين تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية وزيادة مشاركتها في الإنفاق و إتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة على اختلاف مستوياتها (الزيارات، العطل، شراء الأشياء الهامة)، إضافة إلى القرارات الهامة والمصيرية خاصة لأفراد الأسرة كتلك المتعلقة بالإنجاب، ومستقبل الأبناء و غيرها ، بل أكثر من ذلك حيث أصبح الزوج لا ينفرد بأي قرار دون استشارة أو موافقة الزوجة لثقته التي أصبح الرجل يوليها لزوجته بسبب وعيها ويهتم بأرائها وهذا ما أكدته نتائج "دراسة بلباسم الحاج" التي أشارت إلى « أن خروج المرأة إلى ميدان العمل المأجور أدى إلى إضمحلال قيم النظام الأبوي المتمثلة في السلطة التقليدية القهرية والتمييز على أساس الجنس، فالمرأة العاملة تعتبر أكثر تحررا من تلك الماكثة بالبيت لأنها تساهم في صنع مختلف القرارات الأسرية إلى جانب زوجها كما أن علاقتها الأسرية تكون مبنية على الإحترام المتبادل والحوار والإتصال الدائمين بين أفرادها، وإضافة إلى ذلك نجد أن عمل المرأة أدى إلى حدوث تبادل وتداخل بين أدوار كل من الرجل والمرأة مقارنة بالتقسيم التقليدي للأدوار»⁽¹⁾، والذي كانت توكل مهمة إتخاذ القرارات إلى الرجل بصفة إنفرادية وإكتساب المرأة أدوارا جديدة لأدوارها التقليدية وهذا ما أشارت إليه "سناء الخولي" « أن إقبال المرأة على العمل خارج منزلها مكنها من الإستقلال ماديا عن زوجها وبالتالي المشاركة في الميزانية ، كل هذا ساهم في التأثير على العلاقات الزوجية من خلال مساهمتها في القرارات الأسرية، وحسب إحدى الدراسات ،فإن مساهمة المرأة العاملة بالقرارات الأسرية قد أضعف من سلطة الزوج وقلل من سيطرته على زوجته»⁽²⁾، مما جعلها تكتسب هذا الدور الهام الذي كان ولا يزال في تصور المجتمع دورا خاصا بالزوج ، وتصبح تشارك بشكل فعّال في الإنفاق ومن ثم تخفيف العبء على

(1) بلباسم الحاج ، المرأة ومظاهر التغير، مرجع سبق ذكره ،ص:160.

(2) سناء الخولي، التغير الاجتماعي أو الأسرة و المجتمع، مرجع سبق ذكره ، ص: 234.

زوجها وتحقيق رغبات أبنائها و احتياجات البيت وانعكس هذا على وضعيتها داخل الأسرة بحيث تحسنت مكانتها و أصبحت تشارك في ميزانية البيت و في أخذ الرأي والقرارات التي تخص حياتها الزوجية والأسرية ، فلم يعد الزوج ينفرد بأخذ القرار وإنما يشارك زوجته في مناقشة القضايا الهامة التي تخص الأسرة ، مما يعني أن هناك تغيرا كبيرا قد حصل على مستوى الأسلوب المتبع في أخذ القرار والنتائج عن المكانة الجديدة التي أصبحت تحملها الزوجة بحكم وظيفتها ومساهمتها في ميزانية الأسرة والإنفاق عليها حيث لاحظنا أن درجة مشاركة الزوجة في المناقشة وأخذ القرار تتناسب طرديا مع مشاركتها في الإنفاق.

ومن جهة أخرى فإن هذا التغير الذي حصل في أدوار الزوجة أثر تأثيرا مباشرا في تغير بعض أدوار الزوج الذي أصبح يميل أكثر بمشاركة زوجته في الأعمال المنزلية في أغلب الأحيان ، و هذا ما أكدته نتائج الجداول رقم(27،28،29): حيث يزداد هذا التوجه كلما كانت علاقة الزوج بزوجه جيدة و بنسبة مرتفعة (92%)، حيث أصبح يشاركها في القيام بشؤون الأطفال اليومية المختلفة كمراقبة نشاطهم وألعابهم (لعب ،ومشاهدة التلفاز 50%) ،(تلبية حاجات الأطفال اليومية من مأكلا و ملابس و نظافة 42%) ،(ومتابعة أعمالهم المدرسية 60%).

بل نجده أحيانا يقوم بمفرده بممارسة هذه الأدوار التي كانت في وقت مضى من مهام الزوجة بحيث لا يحاول الزوج أن يعرف شيئا عن أبنائه سوى تحصيل القوت لهم ، وعندما يدخل إلى البيت يكون لزاما على الزوجة أن تسهر على راحته وتمنع الأولاد من إزعاجه ، وهو ما يجعلنا نقول أن تولي المرأة للمناصب القيادية و ما نتج عنه من إزدواجية الأدوار لديها يعتبر عاملا محفزا للزوج على المشاركة في الأعمال المنزلية و قيامه بمختلف الأدوار التربوية هذا من جهة ،ومن جهة أخرى نجد أن الزوج بدأ يتكيف مع إفرزات وانعكاسات الأدوار الجديدة التي تقوم بها الزوجة وخاصة خروجها للعمل وتقلدها المراكز القيادية ، الأمر الذي يؤكد أن هناك إعادة لتوزيع الأدوار الأسرية بين الزوجين بموجبها تمكنت المرأة من الحصول على وظائف كانت حكرًا على الرجل بالمقابل أصبح هذا الأخير يقوم بوظائف داخل المنزل و التي كانت لوقت طويل من إختصاص المرأة، إلا أنّ المشاركة التي نتحدث عنها من طرف الزوج تصبح نسبية عندما يتعلق الأمر ببعض الأعمال التي تعتبر تقليديا من أدوار الزوجة، حيث صرّحت الزوجات بأن مشاركة أزواجهن تقلّ لما يتعلق الأمر بتنظيف البلاط أو نظافة الأطفال رغم مساعدتهم لزوجاتهم في مأكلا أطفالهم وملبسهم ومراقبتهم ، والواقع أن درجة التفهم من طرف الزوج ومقاسمته لزوجته مسؤوليات البيت والأطفال

مثلما تقاسمه هي الأعباء المادية للأسرة تؤثر كثيرا على علاقتها الزوجية ،حيث أننا لاحظنا أنه كلما زادت مشاركة الزوج لزوجته في قضايا البيت والأطفال ، وكلما شاركتها في الإنفاق كلما زادت نسبة التفاهم و الإحترام بينهما ، هذا ما أكدته الزوجات في إجابتهن ،ومما زاد في الميل نحو هذا الإتجاه هو استقلالية الأسرة النواتية عن الأهل مما يجعلها متحررة إلى حد ما من رقابتهم وهو ما يشجع الزوج على مدّ العون لزوجته في هذه الأعمال .

و هذا ما أكدته نتائج دراسة "بلقاسم الحاج" «أن عمل المرأة يعتبر عاملا لبروز إتجاه جديد للزوج و يتمثل في الإهتمام بالعمل المنزلي حيث أصبح يساعد زوجته و يشاركها في الأعمال المنزلية،غير أن هذه المساعدة تبقى مقتصرة على بعض الأعمال دون أخرى ،و أصبحت مختلف الوظائف الأسرية مشتركة بين الزوجين سواء تعلق الأمر بمراقبة و متابعة نشاطات الأطفال المنزلية و المدرسية، أو القيام باقتناء الحاجيات الأسرية اليومية،وهذا ما يدل على أن هناك تغيير كبير قد حصل في تقسيم الأدوار بين الزوجين من حيث العمل خارج البيت و داخله و الإنفاق و أخذ القرار،مما يكشف عن محاولة تكيف هامة من كل طرف مع أدوار الطرف الآخر»⁽¹⁾، و ينسجم أيضا مع نتائج دراسة "لحسن عبد الرحمن"« يتمثل التوجه الأسري الحديث للزوجين العاملين معا في المشاركة في الأعمال المنزلية و الإقتصادية و إتخاذ القرارات و رعاية الأطفال و تربيتهم،كما تبين أيضا أن لعمل الزوجة دور فعال في إعادة تقسيم و بناء الأدوار داخل الأسرة و رفع من عامل التكلفة في العلاقة بين الزوجين»⁽²⁾.

إن تولي المرأة الوظائف الإشرافية و القيادية ومشاركتها الفعلية لزوجها في الحياة الأسرية (تقلد منصب قيادي،الإنفاق ،أخذ القرار..الخ من جهة وتقبل الزوج لهذه الأدوار الجديدة التي تمارسها زوجته و مشاركته لها في أدوارها التقليدية كشؤون البيت و الإهتمام بالأطفال من جهة أخرى)، أثر إلى حد كبير في اكتساب كل من الزوج و الزوجة لأدوار جديدة أحيانا بشكل نهائي وواضح وأحيانا أخرى بشكل نسبي ، وقد ساهم هذا في إعادة توزيع الأدوار بينهما .

إن ما يمكن استنتاجه من خلال نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الأولى أن تولي المرأة للوظائف الإشرافية و القيادية له دور في تغيير كل من مكانتها و أدوارها داخل الأسرة ،و بالتالي نستطيع القول أن الفرضية الأولى تحققت.

(1) بلقاسم الحاج ، مرجع سبق ذكره ،ص:166.

(2) لحسن عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره ،ص:139.

❖ إستنتاجات خاصة بالفرضية الثانية

والتي تنص على أن: المرأة (المتزوجة) التي تتولى وظائف إشرافية وقيادية تعاني من صراع الأدوار نظرا لتعدد أدوارها الموكلة إليها، مما قد يؤدي إلى التقصير في أدائها لأدوارها الأسرية.

من خلال نتائج جداول الفرضية الثانية: تبين أن المرأة العاملة التي تتولى موقع قيادي تتعرض للكثير من الصراعات نتيجة لتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها، بالإضافة إلى تعارض أو تضارب تلك الأدوار مع متطلبات كل دور، فضلا عن إختلاف و تزامن توقعات الآخرين للدور، إذ عليها أن تقوم بأدوارها الأسرية التقليدية كدورها كزوجة وأم وربة بيت بالإضافة إلى دورها القيادي وما يميزه من تعقيد ومسؤوليات، وبذلك تتعدد واجباتها وتتزامن التوقعات المنتظرة منها ،مما يجعل هذه الزوجة تعيش حالة صراع خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار، وهذا ما ينسجم مع ما أكده "رواد نظرية صراع الدور" الذين يرون أن صراع الدور نتيجة حتمية لأداء أدوار متعددة وذلك لتعارض وتضارب في المطالب الخاصة بكل دور وينجم الصراع غالبا عن تعارض الوقت والضغط اللازم لأداء كل دور»⁽¹⁾.

حيث بينت نتائج الجدول رقم (30): أن تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية يؤدي إلى شعورها بتعدد وزيادة أدوارها ومراكزها الاجتماعية مما يتطلب منها في المقابل تحديا وجهدا ووقتا أطول قو يفوق طاقتها بكثير، مما يشعرها بالإحباط أو الإرهاق والتوتر وعليه تجد الزوجة نفسها مضطرة للتنازل عن بعض الأدوار باستمرار مما قد يعرضها لما يسمى بصراع الأدوار ، و هذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "غيات حياة" و التي أشارت « إلى وجود علاقة إرتباطية بين صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية والمتمثلة في دورها كقيادية في العمل، ودورها كزوجة وأم ودورها كمسؤولة عن المهام المنزلية وبين الضغوطات التي تعاني منها المرأة من ضغوطات ثقافية»⁽²⁾.

حيث أكدت أغلب أفراد العينة وبنسبة مرتفعة (88%) على وجود صعوبة في أدائهن لأدوارهن المتعددة بشكل منسجم ومتناغم، لصعوبة العملية ولأن العمل القيادي يستنفذ كل وقتهن وجهدهن وطاقتهن وهذا ، وهذا ما أكده "محمد ناصيف" حيث يرى « أن المرأة العاملة تعاني من صراع في

(1) حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره ، ص: 5.

(2) غيات حياة، مرجع سبق ذكره ، ص:146.

الأدوار بغض النظر عن المستوى في الصراع سواء كانت متعلمة أو غير ذلك وهذا قد يكون ناتجا عن شعور المرأة بظلمها لذاتها لأنها إختارت أن تضيف أدوارا أخرى للأدوار التقليدية المطلوبة منها وبالتالي زيادة العبء والمسؤولية، وعمل المرأة سواء كان في منزلها أو خارجه فإنه يكون متوقعا بل مطلوبا منها أن تقوم بأداء أدوارها في كل الإتجاهين على أكمل وجه خوفا من المحاسبة واللوم»⁽¹⁾ .

كما أظهرت نتائج الجدول رقم(31) : أن تولي المرأة للمناصب القيادية يتسبب في بعض الأحيان في تقصير الزوجة في أدائها لدورها كزوجة فيما يخص واجبات الرعاية وتلبية متطلباته اليومية وهو واقع تعيشه نتيجة عبء أدوارها المتعددة و ذلك بنسبة 54 %، وهذا ما يجعل بعض الأزواج أحيانا يقومون بمعارضة زوجاتهم فيما يخص توليهم المناصب القيادية أو يجبروهم على التخلي عنها مما يثير مشاكل بينهما.

فإزدواجية الأدوار الذي تعاني منه الزوجة يجعل الزوج لا إراديا يشغل المرتبة الأخيرة بعد الإهتمام بتربية الأبناء ورعايتهم والقيام بالواجبات المنزلية، بالإضافة إلى ضيق الوقت بسبب قضاء الزوجة فترة طويلة خارج البيت بسبب مسؤولياتها وعدم كفاية الوقت والطاقة المستهلكة والذي يضطر الزوجة إلى تأخير أو تأجيل دور على حساب دور آخر، لكن هذا يعود إلى نوع العلاقة السائدة بين الزوجين ومدى تفهم درجة تفهم الزوج لإزدواجية وتعدد أدوار زوجته، وهذا ما أفادت به **نتائج الجدول رقم (32):** أن نسبة 100% من أزواج أفراد العينة كان رد فعلهم التسامح عند تقصير زوجاتهم في واجباتها ومتطلباتهم اليومية هم فئة الأزواج المتفهمين بصفة دائمة لإزدواجية وتعدد أدوار الزوجية خاصة بعد تسلمها مناصبا قياديا، فالزوج أصبح أكثر إدراكا ووعيا بالمتاعب والأعباء التي تشعر بها زوجته وأصبح أكثر مرونة من خلال محاولته تفهم تعدد أدوار زوجته ومساعدتها وعدم إجهادها وقد بلغت نسبة أفراد العينة .

وهذا ما يتناسب مع نتائج دراسة "عثمان الصادق" على « أن عمل المرأة يتسبب في التقصير في واجبات الرعاية نحو الزوج حسب قناعة هذا الأخير (...) فهو يدرك من الأول ثقل مهمات الزوجية العاملة ولذلك فهو يتنازل عن بعض ما كان يرى بأنه من الواجبات الأسرية التقليدية الخاصة بالزوجة إتجاهه»⁽²⁾، و هذا ما أشار إليه "محمد ناصيف" «بأن حدة شعور الزوجة بصراع الأدوار

(1) جميل يوسف، صالح ناصيف، مرجع سبق ذكره ، ص :115.

(2) عثمان الصادق، مرجع سبق ذكره ، ص :132.

ناتج عن سلوك الزوج مما تلقاه من تربية وتنشئة، لأن سلوك الفرد وسماته الشخصية ودوافعه في التعامل مع المحيط نابعة من خلال السمات الشخصية للفرد التي نشأ وتربى عليها و التي غالبا ما تتكون وتتبلور قبل نهاية مرحلة المراهقة، حيث تتأثر تلك السمات بأسلوب التنشئة والتربية والمعاملة الأسرية بشكل أكبر في تلك المراحل العمرية للشخص، فالفرد عندما ينمو و يتعرع في عائلة قائمة على الإحترام والتفاهم والتعاون والمشاركة تكون في الغالب تلك السمات التي تميز أبنائها ويكون نهجا لهم في الحياة»⁽¹⁾.

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (34): بأن صراع الأدوار الذي تعاني منه الزوجة بسبب صعوبة أدائها لأدوارها المتعددة لا يؤدي إلى إنعدام الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج بنسبة (72%)، وهذا يتناسب مع نتائج البحث الذي أجراه "فيشر" في نيويورك « أن عمل المرأة لا يؤثر إطلاقاً فيما يخص العلاقات الزوجية بين الأمهات العاملات وغير العاملات وأزواجهن في ما يخص التوافق الجنسي والعاطفي»⁽²⁾.

أكدت الدراسة من خلال الجدول رقم (35): أن المرأة التي تتولى وظائف إشرافية وقيادية تؤدي أدوارا متعددة وتلتزم بالأدوار الأسرية وخاصة دورها كأم وتعطيه الأهمية والأولوية في الترتيب بنسبة (60%) يليه دور الزوج ب (18%).

فالمرأة التي تشغل مناصب قيادية كغيرها من النساء في المجتمع الجزائري تدرك التوقعات المنتظرة من دورها كأم ودورها كزوجة وهي الأدوار المركزية التي من خلالها يحكم المجتمع على نجاحها ومدى قدرتها على إدارة حياتها، وهذا ما أكدته عدة دراسات من بينها نتائج دراسة "ليندة غرارة" والتي ترى «أن صورة الزوجة الإطار لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية»⁽³⁾.

وأكدت نتائج دراسة ا "حاند تسعديت" أيض على أهمية الأدوار التقليدية والمتمثلة في دور الزوجة العاملة الإطار ،وهو ما يفسر إدراكها بأهمية هذه الأدوار في النظام الاجتماعي للأسرة الجزائرية ويعتبر دور الأم من الأدوار القيمة والمقدرة في كل الثقافات ويحظر هذا الدور في المجتمع

(1) محمد ناصيف، مرجع سبق ذكره ، ص: 115.

(2) كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره ،ص:97.

(3) ليندة غرارة مرجع سبق ذكره ، ص:180.

الجزائري بأهمية بالغة وتحرص الأسرة الجزائرية في تربية البنات وإعدادهن بالدرجة الأولى على أن يكون زوجات وأمّهات في المستقبل»⁽¹⁾.

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (36): أن حصول المرأة على المنصب القيادي يقلل أحيانا من إهتمامها الكافي برعاية الأبناء وتربيتهم " كقضاء الوقت الكافي معهم ومراقبتهم، اللعب، مراجعة الدروس بنسبة (64%)، بسبب ضيق الوقت والتعب والإرهاق اللذان يلازمان المرأة العاملة القيادية رغم أنها تسعى جاهدة لتلبية كل إحتياجات أبنائها، لذا نجدتها في غالب الأحيان تسعى لحلول بديلة و سريعة تعويضا على أي نقص في أداء واجباتها كأم* ، وهذا ما ينسجم مع نتائج دراسة "غيات حياة" «أن هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كأم لأطفالها وبين دورها كامرأة كعاملة في موقع قيادي بحيث أن دور المرأة القيادية جعلها تعيش صراعات يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري بسبب عمد قدرتها على توفير الرعاية، اللطف والحنان للأولاد والإهتمام بهم بالشكل اللائق كما قد يكون لذلك صدى على إستقرارها الوظيفي المهني»⁽²⁾ .

وأكدته أيضا "صادق عثمان" « يؤثر العمل خارج البيت على علاقة الأم بأبنائها لعدم كفاية الوقت الذي تخصصه الأم لهم بعد رجوعها من العمل متعبة فهي تحتاج إلى الراحة وهو يحتاجون حنانها وعطفها ورعايتهم لهم وعنايتهم بهم حتى إذا فرغت من تعبها تجد مهمات أخرى في انتظارها فالعاملات يشتكين كثيرا من عدم كفاية الوقت المخصص لهن تجاه أبنائهن»⁽³⁾ .

أظهرت نتائج الجدولين (37،38): أن هناك علاقة بين مستوى صراع الأدوار لدي أفراد العينة وعدد الأبناء بنسبة مرتفعة قدرت بـ (84%)، حيث يزداد صراع الأدوار مع زيادة عدد الأبناء، لما يترتب عليه زيادة وتعدد لمتطلبات و إحتياجات لهؤلاء الأبناء وخاصة في حالة وجود أكثر من طفلين و وجود أطفال في سن مرحلة ما قبل التمدرس أين يحتاج الأطفال رعاية مركزة واعتمادا كليا على الأم، مما يزيد من مشكلاتها ومسئولياتها وفي أدائها لدورها كأم بنسبة (66%) ،مما يجعل المرأة تتبوع سياسة تقليص حجم الأسرة وتحديد الإنجاب باستعمال وسائل منع الحمل حتى تستطيع التوازن بين أدوارها المتعددة و الشاقة .

(1)حاند تسعديت، مرجع سبق ذكره ، ص: 11.

* سيتوضح في نتائج الفرضية الثالثة.

(2) غيات حياة، مرجع سبق ذكره.ص:146.

(3) صادق عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص: 131.

كما أكدت نتائج الجدول رقم (39): أن (88%) من أفراد العينة أكدوا على أن توليهم لمناصب قيادية له علاقة بتقصيرهن في تقديم الرضاعة الطبيعية لأطفالهن الرضع، والإعتماد على الرضاعة الصناعية أو الجمع بينهما بسبب الأدوار المتعددة الملقاة على عاتقهن ، هذا التقصير في تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل يزداد حدة لديهن لإدراكهن لأهميته الصحية والنفسية في المستقبل ،وهذا ما أكدته "محمد دقة" في نتائج دراسته «أن الرضاعة يمكن أن تكون مصدرا للقلق والتوتر والضغط لدى المرأة العاملة عندما تطول فترة غيابها عن عملها»⁽¹⁾.

أما فيما يخص تقديم الرعاية و الإهتمام بالأطفال الصغار دون سن التمدرس ،فقد تبين بأن نسبة (80%) من مفردات العينة رغم ما يعانينه من صراع في الأدوار، إلا أن أدائهن لدورهن الأمومي لم يتأثر ولم يؤدي إلى تقصيرهن في الإهتمام ورعاية الأطفال فهو من الأولويات نظرا لأهمية دور المرأة من الناحية الاجتماعية ، بالإضافة إلى أن دور الأم يعتبر دور فطري ويكتسي معنى قوي بالنسبة للمرأة، وهذا ما أكدته "غيات حياة" « بأن رغم الصراعات تبقى الأمومة دافعا لمواجهة الصعوبات وبذل الجهد والإهتمام بالأطفال و العناية بهم»⁽²⁾ .

كذلك يتضح من نتائج الجدول رقم (40): أن صراع الأدوار الذي تتعرض له المرأة في المواقع القيادية يؤدي إلى تعرض الأبناء لمشاكل جراء غيابها الطويل في العمل، حيث تمثلت أبرز المشاكل في انخفاض المستوى التعليمي للأبناء بنسبة (46%) لانخفاض قدرتها على متابعة دراسة أبنائها لعدم توافر الوقت والتعب والإرهاق، إضافة إلى مرض الأطفال الصغار بسبب قلة الرعاية التي يتلقونها أو بسبب الحالة النفسية التي تتناوبهم جراء ابتعادهم عن الأم، كذلك ظهور سلوكيات سلبية لهم مثل (البكاء، القلق والخوف، الإنفعال) بنسبة (50%).

وهذا ما أكدته العديد من الدراسات من بينها دراسة "جهاد ذياب الناغولا" حيث توصلت إلى أن عمل المرأة يؤثر سلبا في التحصيل الدراسي للأبناء»⁽³⁾.

كما أشارت " عائشة بوبكر " إلى أنه « ربما لا توجد هناك آثار إيجابية لعمل المرأة على أولادها إلا من الناحية المادية أما بالنسبة للآثار السلبية فإن إبتعاد الأم عن أبنائها بسبب العمل له سلبيات كثيرة على الأطفال في مختلف الجوانب النفسية والتربوية خاصة في السنوات الأولى من

(1) محمد دقة، مرجع سابق، ص: 613.

(2) غيات حياة، مرجع سابق، ص: 148

(3) جهاد ذياب الناغولا ،مرجع سابق، ص:247.

حياة الأطفال أين يكون وجود الأم إلى جانب أبنائها مطلباً ملحا وضروريا مقارنة بالأب هذا ما يؤدي بالمرأة لنوع من الصراع الذاتي وإحساسها بترك أبنائها من أجل العمل⁽¹⁾».

يتضح من خلال الجدول رقم (41): أن المرأة لازالت تأخذ على عاتقها مسؤولية القيام بالأعمال والواجبات المنزلية من (تنظيف وطبخ، ترتيب، الاهتمام بشؤون الأطفال من مأكّل ومشرب والتزاماتها لخدمة أفراد أسرتها...) رغم تقدمها الوظيفي و اعتلائها لمناصب المسؤولية والقيادة ورغم مساعدة زوجها لها ، وهذا دليل على أن تمسك المرأة بالعمل المنزلي يتمثل في الأهمية كدور رئيسي يقمن به في حياتهن بصفة دائمة ويومية بنسبة (56%) ، وكثيرا ما نجده يتعارض أو يتصادم مع طبيعة عملها وحتى الإهتمام بنفسها ويكون على حساب راحتها وصحتها مما يؤدي عادة إلى إرهاق عصبي وجسمي لشدة وتيرة الأعمال المنزلية وزيادة أعبائها ومسئولياتها وبالتالي زيادة الضغوطات عليها من شأنه أن يؤدي إلى زيادة صراع في أداء الأدوار الموكلة إليها وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (42) حيث تبين بأن (76%) من أفراد العينة يشعرون بالتقصير في أداء الأعمال المنزلية على اختلافها بسبب صراع الأدوار الذي يعشنه بعد استلامهم للمنصب القيادي .

وهذا ما يتناسب مع دراسة "حياة غيات" « رغم الموقع القيادي الذي تحتله المرأة إلا أن الواجبات المنزلية لا تزال حتى الآن تعد من مهام المرأة ويعود السبب في ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على شريكات حياتهم لتصورات قديمة وتقاليد محافظة ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة، وهذا ما يقف عائقا أما طموح المرأة لتحقيق إنجازات أعلى في مشوارها المهني»⁽²⁾، وهذا ما أكده "جميل يوسف" أنه « من بين العوامل التي تزيد من حدة الصراع في أداء الأدوار الموكلة إلى المرأة العاملة وهي بشعورها أن الأعمال المنزلية اليومية من (نظافة ترتيب إعداد الطعام) تأخذ كل ما تبقى من طاقتها ومجهوداتها بعد عودتها من عملها مما يؤدي إلى زيادة أعباء ومسؤولية المرأة العاملة»⁽³⁾.

و أظهرت نتائج الجدول رقم (43) أنه على الرغم من تعدد أدوار المرأة القيادية المتزوجة من أدوار أسرية (أم زوجة ربة بيت) تزيد من أعبائها وتثقل كاهلها، إلى أنها لم تؤثر على أدائها الوظيفي بنسبة (68%)، وهذا يدل على أن المرأة تستطيع أن تثبت جدارتها وكفاءتها وتفوقها

(1) عائشة بوبكر، مرجع سبق ذكره، ص:23.

(2) حياة غيات، صراع الادوار عند المرأة القيادية، مرجع سبق ذكره ص:100.

(3) جميل يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص: 43.

الوظيفي بفضل وعيها وقوة شخصيتها بالإضافة إلى الدعم الأسري وقدرتها على تحقيق التوفيق داخل وخارج البيت والتي تعتمد عليها المرأة في نجاح وفاعلية القيادة لديها وهذا ما أكدته دراسة "محمد بشير، مريم فاطمي" «أن المرأة العاملة المتزوجة يُنتظر منها الكثير من العطاء والجهد المبذول إذ تعتبر ربة بيت في منزلها لها دور أساسي تقوم به، كما لها الدور الأساسي في العمل وكذا التزامها بالعمل وعليه فإن ازدواجية الدور للمرأة العاملة المتزوجة لم ينعكس سلبا على أدائها الوظيفي، وذلك يتوقف بشكل أساسي على شخصية المرأة وتكوينها النفسي والفكري ووعيها بحقوقها وواجباتها»⁽¹⁾.

وفي ضوء ما تم عرضه من نتائج يبرز تحقق الفرضية الثانية، بحيث أن المرأة التي تتولى وظائف إشرافية قيادية تتعرض وتعاني في صمت من صراع الأدوار نظرا لتعدد أدوارها المتوقعة منها والموكلة إليها، مما قد يؤثر سلبا على أدائها لأدوارها الأسرية فهي زوجة ترعى شؤون زوجها ، وأم تشرف على رعاية أبنائها جسميا ونفسيا وتربويا وصحيا ،فهي ربة بيت تدير شؤون بيتها وتقوم بالواجبات من غسيل طي، ترتيب تنظيف مما يتطلب منها في المقابل تحديا وجهدا ووقتا أطول قد يفوق طاقتها بكثير مما يشعرها بالإحباط أو الإرهاق والتوتر وعليه تجد الزوجة نفسها مضطرة للتنازل عن تأجيل أو التنازل عن بعض الأدوار باستمرار مما يشعرها بالتقصير في أداء واجباتها المتعددة والمختلفة تجاه كل من زوجها وأبنائها وبيتها.

¹ محمد بشير، مريم فاطمي، مرجع سبق ذكره ، ص :206 .

❖ إستنتاجات خاصة بالفرضية الثالثة:

والتي تنص: تتبّع المرأة (الزوجة) التي تشغل وظيفة إشرافية أو قيادية بعض الممارسات و الإستراتيجيات لتحقيق التوازن بين دورها الأسري (في الداخل) و الوظيفي (في الخارج).

من خلال نتائج جداول الفرضية الثالثة: حاولنا أن نعرف مدى نجاح المرأة التي تشغل وظائف إشرافية وقيادية في تحقيق التوازن الجيد بين الأدوار المنسوبة إليها داخل الأسرة وأدوارها المهنية (الموقع القيادي) من خلال تتبعها لجملة الإستراتيجيات أو الممارسات لتحقيق ذلك، حيث إتضح من الجدول رقم (44): أنه رغم صعوبة وعبء الأدوار التي تعاني منه المرأة القيادية إلا أنها بمقدورها الجمع بين دورها الأسري ومسؤوليات المنصب القيادي.

فالمراة تناضل على نجاحها في أدائها لأدوارها الأسرية المنسوبة وفي نفس الوقت تكون ناجحة في أدائها لدورها القيادي في بيئته عملها ولو كان كل على حساب راحتها ونفسها في مضاعفة الجهد وذلك للأهمية التي يحملها كلا الدورين والمركزين في حياتها الأسرية و المهنية . وهذا ما أكدته دراسة "الشهابي وحديد" « من أهم شروط النجاح الوظيفي للمرأة قدرتها التوفيق بين قوة الموقع القيادي وبين دورها الأسري والعائلي»⁽¹⁾.

و يتناسب أيضا إلى نتائج دراسة "غرارة ليندة" « على أن المستوى الثقافي والاجتماعي والإقتصادي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقها وبقدراتها وأدوارها ومكانتها من خلال ما تقوم به من أدوار عامة وخاصة، كما أن الصورة الزوجة الإطار لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية و نجاحها في أداء هذه الأدوار»⁽²⁾ .

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (45): أن نسبة 54% من أفراد العينة أكدن على أن عملية التوفيق الجيد بين الأدوار الأسرية ومتطلبات المنصب القيادي تستلزم توافر مجموعة من العوامل أهمها (التقليل من عدد الأطفال، وعامل إعادة توزيع الأدوار بين الزوجين الذي أدى إلى

⁽¹⁾الشهابي وحديد، مرجع سبق ذكره ، ص: 612.

⁽²⁾غرارة ليندة، مرجع سبق ذكره، ص: 180.

مشاركة ومساندة الزوج زوجته في الأعمال المنزلية، وظروف وطبيعة العمل المرنة، وتوافر المساعدة المأجورة)، كل هذه العوامل تقلل من صعوبة التوفيق لديهن وتساهم في تحقيق التناغم والتوازن بين الأدوار.

ووضحت نتائج الجدول رقم (46): أن المساندة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة في مناصب قيادية له دور أساسي في التخفيف من الآثار السلبية لصراع الأدوار التي تعاني منه والنتائج عن تعدد أدوارها وتضاربها أحيانا، وتعتبر المساندة الاجتماعية من أهم الإستراتيجيات الفعالة التي تلجأ إليها المرأة القيادية لتحقيق التوازن والتوفيق بين أدوارها الأسرية ودورها القيادي بنسبة (100%)، ومن بين أهم الأنواع المتعددة للمساندة الاجتماعية (مساندة الزوج، والوالدين، والإخوة، أهل الزوج، زملاء العمل، الأصدقاء) في المقام الأول تلك المساندة التي تتلقاها من طرف الزوج بنسبة (52%) والذي له دور محوري في دعم ومساندة الزوجة داخل الأسرة وخارجها (نفسيا وعاطفيا وماديا) مما يخفف ويحد من صراع الأدوار التي تتعرض له.

وهذا ما أكدته عدة دراسات من بينها نتائج دراسة "بويكر عائشة" التي أشارت إلى «عدم وجود علاقة إرتباطية بين متغيري صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ويرجع ذلك إلى أنها تتلقى الدعم المادي والمعنوي من أفراد أسرتها وخاصة منهم الزوج، مما يجعلها تخلق حالة تكيف يجنبها إلى حدّ ما الوقوع في دائرة الضغط النفسي والنتائج بصفة خاصة من صراع الأدوار الذي تعيشه الزوجة العاملة»⁽¹⁾، و يتناسب أيضا إلى ما أشارت إليه "غيات حياة" «أن الدعم الأسري يخفف الضغوط التي تعاني منها النساء القيادات و يشجعهن على التفوق و الإستقرار»⁽²⁾ و أكده أيضا "سهيل بن مقدم" قدور وعباد "على أن المساندة الاجتماعية تلعب دورا في التحقيق من الآثار الناجمة عن الأحداث الحياة الضاغطة المتزوجة العاملة في حياتها اليومية والتي تعبر عن وجود أشخاص فيهم مثل (الوالدين، الزوج، الأولاد الأقرباء، الأصدقاء) تثق فيهم وتعتقد أن بوسعهم أن يعتنوا بها ويقفوا إلى جانبها وقت الحاجة وأكدت أيضا كلما كانت المساندة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة كبيرة كان الضغط النفسي منخفض وأن هذه المساندة الاجتماعية لها أهمية كبيرة بالنسبة للصحة النفسية للمرأة العاملة»⁽³⁾.

(1) بويكر عائشة، مرجع سبق ذكره، ص:93.

(2) غيات حياة، مرجع سبق ذكره، ص: 154.

(3) سهيل بن مقدم، قدور وعباد، مرجع سبق ذكره، ص:602.

يتضح من الجدولين الجدول رقم (47، 48) من بين الإستراتيجيات التي تعتمد و تُعَوَّل عليها المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية والمهنية و تخفف من صراع الأدوار لديها، هو توافر المعدات والأجهزة الكهربائية الحديثة المختلفة ذات التقنية والجودة العالية مثل (أجهزة الطبخ والغسيل و النظافة الحديثة، الميكرو أوند ، سيارة...و غيرها) لمساعدتها في الأعمال المنزلية الروتينية لكسب الوقت وتجنب الإرهاق والتعب بالإضافة إلى توفير الوقت للإهتمام بنفسها و بالأبناء والزوج ورعايتهم، فهي تحرص على إقتنائها ولا تستغني عنها أبدا رغم أثمانها الباهضة وذلك بنسبة (100%) لإعتبار الوقت له وزنا مؤثرا لدى المرأة القيادية ، وهذا ما أكدته دراسة "جهاد ذياب النقولا" « أن الكثير من النساء العاملات يعانين من عدم القدرة على التوفيق بين العمل المنزلي والوظيفي لضيق الوقت، فإن توافر المزيد من الأدوات الكهربائية المنزلية كالمكناس الكهربائي والغسالة الآلية والميكروويف تساعد المرأة في إختصار وقت العمل المنزلي»⁽¹⁾.

و يتناسب أيضا إلى ما أشار إليه "جميل يوسف" « في الوقت الحالي فإن التوفر والإنتشار الواسع وسهولة إمتلاك الأدوات المنزلية الآلية الأوتوماتيكية التي يسهل إستخدامها من قبل الأم وأحيانا الأبناء في سن معين يساعد المرأة ويقلل من المجهود والوقت اللذين كانت تحتاجهما في الماضي من أجل إنجاز أعمالها وواجبتها ويقلل أو يخفف من أعبائها ومسؤولياتها»⁽²⁾.

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (49): أن هناك علاقة بين شعور الزوجة بالإرتياح بالجهة القائمة على إستضافة أطفالها طيلة فترة عملها ، كالإعتماد على الأقارب (الأم، الأخت ...) والإستعانة بمؤسسات تربية الطفل (كدور الحضانة رياض الأطفال المؤهلين بكوادر متخصصة لإستكمال مهمتها في الأمومة)، المدارس التربوية العمومية والخاصة (ذات السمعة الجيدة والنجاح خاصة اللجوء إلى المدارس الخاصة التي تعتبرها الملاذ الآخر من الناحية العلمية والإهتمام بالأبناء من النواحي التربوية) فمهمة إيكال الأطفال وإستضافتهم أثناء فترة غيابها تعد من ضمن أهم إهتمامات المرأة التي تتول مناصب قيادية بإعتبارها موضوعا يهم الأبناء ويحدد مستقبلهم كما أنها تعتبر من أكبر الهموم التي تتقاسمها مع جميع النساء العاملات على إختلاف مراكزهن الوظيفية.

⁽¹⁾ جهاد ذياب النقولا، مرجع سبق ذكره ، ص:84.

⁽²⁾ جميل يوسف، مرجع سبق ذكره ، ص: 116.

لهذا تسعى النساء في المناصب القيادية إلى تتبع عدة إستراتيجيات وممارسات تربوية أسرية المتعلقة بالأبناء حسب مراحلهم العمرية كما مبين في الجدول رقم (50): في المقام الأول نجد الإستراتيجيات المتعلقة بتمدرس الأبناء وتقومهم الدراسي بنسبة 40%، وهذا راجع إلى ما تملكه النساء في المواقع القيادية من وعي تربوي ورغبتهن إلى وصول أبنائهن إلى أقصى مراتب التعليم. الإستراتيجية الثانية وهي الحرص على تعويض الأبناء عن الوقت الذي تقضيه بعيدة عنهم لعدة ساعات دون تلبية حاجاتهم المادية والمعنوية خاصة الأطفال دون سن التمدرس من خلال منحهم وقتا نوعيا وتلبية حاجاتهم النفسية من حنان وعطف وإحتواء واحتواء وشعور بالأمان وذلك بمشاركتهم لمختلف نشاطاتهم واهتمامهم وتلبية رغباتهم، بالإضافة إلى تكوين علاقة متينة دائمة وإيجاد قنوات للحوار والتواصل الفعال مع الأبناء، ومن الإستراتيجيات الهامة التربوية التي تتبعها النساء القياديات هي تفضيل توجيه الأطفال الصغار إلى دور الحضانة و رياض الأطفال بعد سن الثالثة لتقوم هذه المؤسسات على رعايتهم وتعليمهم وتدريبهم بشكل أفضل وتنمية قدراتهم المعرفية والاجتماعية والفنية قبل دخوله المدرسة. ويتحقق هذا بتوفر دور رياض الأطفال والحضانة مؤهلة بكوادر متخصصة في التعامل مع الأطفال بالإضافة إلى توفر كل الأشياء المادية التي تساعد الطفل على الاندماج والشعور بالراحة والأمان.

ومن الإستراتيجيات كذلك هو توجيه الأبناء نحو مؤسسات ثقافية (كدور الشباب، الجمعيات، النوادي الرياضية لممارسة الأنشطة المختلفة) كممارسة الرياضة المحببة لهم، أو الموسيقى أو تحفيظ القرآن، المسرح، الرسم، تعليم اللغات، الكشافة وغيرها من النشاطات الترفيهية والتربوية والتنشيطية لما لها من أثر إيجابي على تطوير شخصية الطفل أو المراهق وتطوير مواهبه الإبداعية وأهميتها في التربية والتكوين، وهذا ما أكدته دراسة "عائشة بورغدة" « أن أسر الإطارات العليا ذو المستوى التعليمي العالي ترغب في الوصول إلى أقصى حد من تعليم الأبناء فهي تعتقد بأهمية التعليم وأنه استثمار يجب تحقيقه، ونلاحظ أن مشروع هذه الأسر يندرج ضمن إستراتيجية تربوية بعيدة المدى، فمنذ المراحل الأولى لتمدرس الطفل يبدأ الأولياء الذين يملكون رصيدا تعليميا مرتفعا ووضعها مهنيا عاليا باختيار المدرسة من حيث الأساتذة وسمعتها بالنسبة للنجاح الرسمي، و في توفير كل متطلبات التعليم مثل الدروس الخصوصية الكتب التذميرية»⁽¹⁾.

(1) عائشة بورغدة، مرجع سبق ذكره، ص: 288.

ويتضح من خلال الجدول رقم (51): أن النساء القيادات يتبعن استراتيجيات وممارسات متعددة قصد التخفيف من الضغوطات والقلق والتوتر الذي يتعرض له بسبب تعدد وصراع الأدوار بالإبتعاد عن الشعور بالذنب عند التقصير تجاه الأبناء أو الزوج والبيت، **تجنب الوقوع في الإجهاد النفسي والجسدي** في ظل تعدد الأدوار كالتنازل عن أداء بعض الأدوار حسب ضرورة الموقف وحسب كل من طاقتها وجهدها كذلك تخصيص وقت للإسترخاء الهدوء والترفيه والراحة كممارسة نشاط رياضي كاليوغا وتمضية الوقت مع الأسرة والصديقات والأقارب والتسوق والإعتناء بالنفس والتغذية الصحية، مما يساعدها على التخلص من الضغوطات والصراعات ويساعدها على تحقيق أهدافها ويشعرها بالتجديد والنشاط في متابعة تقدمها، أيضا **الحصول على المساعدة** وذلك بتوزيع الأعمال و المهام المنزلية على أفراد الأسرة الزوج والأبناء أو مساعدة منزلية إن أمكن ذلك و تعويد الأبناء على القيام ببعض الأعمال بمفردهم مثل أداء الواجبات المدرسية، الإعتناء على أنفسهم في تغيير ملابسهم، الإستحمام، ترتيب غرفهم، الإهتمام بالإخوة الصغار وغيرها...، مما يعزز إحساس الطفل بالمسؤولية ويدعم ثقتهم بأنفسهم وكذا مساعدة الزوج زوجته وتقسيم المهام بينهما، للتخفيف من الشعور بالتوتر والإرهاق والضغوطات.

وهذا ما أكدته "حاند تسعديت" « في ظل تعدد أدوار المرأة العاملة نجد أن متطلبات الأدوار المختلفة وعبئ التوقعات المنتظرة من هذه الأدوار نفس الوقت ونفس الطاقة لتأديتها مما يشعرها بالإجهاد والإحباط والإرهاق والتوتر وعليه تجد المرأة نفسها مضطرة للتنازل عن بعض الأدوار حسب ضرورة الموقف الاجتماعي»⁽¹⁾، وأشارت نتائج دراسة "جهاد الناقلولا" « ثمة آثار إيجابية لعمل المرأة كل أبنائها منها تعودهم على النظام والاعتماد على النفس كالنوم والاستيقاظ باكرا وتجهيز أنفسهم للذهاب للمدرسة والعودة وهذا ما يساعدها على بناء شخصية أبنائها واعتمادهم على أنفسهم»⁽²⁾.

أظهرت نتائج الجدول رقم (52): أن 66% من أفراد العينة يتقن على عملية إدماج الأدوار كإستراتيجية للتكيف مع تعدد وصراع الأدوار لديهن بمعنى (الجمع بين الأدوار مع إعطاء نفس الأهمية لكل دور) أي أن المرأة القيادية كلما أدركت وتعاملت مع أدوارها المتعددة على أنها

(1) تسعديت حاند ، مرجع سبق ذكره ،ص: 1.

(2) جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره ، ص: 91.

متكاملة وغير متعارضة وغير منفصلة كلما كان أدائها لأدوارها مقبولا وإيجابيا مما يؤدي إلى تحقيق التوازن الجيد بين أدوارها الأسرية ودورها القيادي.

بحيث تتعامل مع أدوارها كأم، وزوجة، ربة بيت ودورها كقيادية بشكل يجعلها تنظم وقتها وتقسّمه بين أدوارها المختلفة بطريقة متساوية وترتيب المسؤوليات والتوظيف حسب الدور عند تضارب الأدوار في موقف معين وفي ظرف مؤقت فإنها تلجأ إلى التوظيف حسب الدور وهذا ما أكدته دراسة "حاند تسعديت" والتي أشارت إلى أن فكرة إدماج الأدوار تلعب دورا وقائيا للصحة النفسية وهو متغير معدل للعلاقة بين أداء أدوار متعددة والصحة النفسية للمرأة العاملة»⁽¹⁾.

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (53) بأن تعدد الأدوار المرأة في المناصب القيادية

لا يعكس دائما حالة صراع وتوتر بل هناك ثمة نتائج إيجابية ومصدر لمنافع متعددة على مستويات عديدة في حياتها ويحقق لها مكاسب شخصية، منها تقوية مكانتها الاجتماعية، تعويض الأداء الفاشل ونقص مستوى أداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر، والإستفادة من امتيازات التي يمنحها كل دور كمنحها قوة الشخصية، وتقدير الذات، والشعور بالرضا والسرور والنجاح، كما يساعدها في التخلص من وقت الفراغ ويدعم ويعزز الصحة النفسية، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات من بينها دراسة "جميل يوسف" «أن الصراع شيء أساسي في الحياة ومحفز للإنسان لكن من الضروري أن يعقبه إشباع تلك المتطلبات من خلال أداء الفرد لدوره والقيام بمسؤولياته بشكل المطلوب والملائم»⁽²⁾، و أشار "محمد عادل" « إلى أن تعدد أدوار المرأة واحتلالها لمناصب قيادية أدى إلى تحسين مكانتها ووضعيتها وأدى إلى تمكينها من تحقيق إمكانيتها كاملة وإشراكها تماما في عملية إقرار السياسات وصنع القرار وجميع جوانب الحياة السياسية والإقتصادية والثقافية بصفاتها صانعة القرار ومشاركة ومستفيدة»⁽³⁾، وأكّده أيضا دراسة "محمد بشير، مريم فاطمي" « أن تعدد أدوار المرأة المتزوجة ما بين العمل والبيت لم يؤثر على أدائها الوظيفي، وهذا دليل على مكانتها ودورها في التنمية المحلية وتقدم المجتمع، مما جعلها تندمج في العمل وتبدي فيه أداء متميزا»⁽⁴⁾.

(1) تسعديت حاند ، مرجع سبق ذكره ، ص: 5.

(2) جميل يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص: 113.

(3) محمد عادل، مرجع سبق ذكره، ص: 39.

(4) محمد بشير، مريم فاطمي، مرجع سبق ذكره، ص: 206.

وأكد أيضا "جهاد الناقولا" «أن ثمة نتائج إيجابية لممارسة أدوار متعددة للمرأة منها أنه ينمي ذاتها ويطورها ويتيح لها الحصول على بعض المكاسب الشخصية كأن يطور علاقتها الاجتماعية التي من الممكن أن تفتح أمامها أفقا جديدة، كما يساعدها على تحقيق ذاتها وتقوية شخصيتها والإستقرار النفسي والتخفيف من التبعية، وقد يخلصها من وقت الفراغ إذا كانت تعاني منه»⁽¹⁾.

أظهرت نتائج الجدول رقم (54): أن تولي المرأة للمناصب القيادية ورغم ما تتطلبه من تحدي وتضحية ووقتا أطول من الإلتزام لتحقيق التوازن بين الأدوار والمراكز الاجتماعية المتعددة التي تعيشها وحجم المسؤوليات الأسرية ومتطلبات الموقع القيادي، إلا أن هذه المناصب القيادية والعليا تقترن بمزايا عديدة إبتداءا من ارتفاع الأجر واتساع دائرة السلطة والنفوذ والإرتقاء بالمكانة الاجتماعية اللاتقة من تقدير وثقة بالنفس، بالإضافة إلى زيادة الوعي لديها بالإهتمام بالأبناء والإستثمار فيهم وتنشئتهم تنشئة قائمة على الإعتماد على النفس وخلق أبناء عصريين متكيفين مع ذواتهم وأسرهم ومجتمعهم، بالإضافة إلى مشاركتهم بقوة في صناعة القرار الأسري وتعزيز مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية وقيامه بمختلف الأدوار التربوية إلى جانب زوجته كما حسن العلاقة القائمة بين الزوجين وجعلها أكثر احتراما وتقديرا وتفاهما واستقرارا.

ويتضح من خلال الجدول رقم (55) أن هناك علاقة بين رضا المرأة في أدائها لدورها القيادي ورغبتها وطموحها لتولي موقع قيادي أعلى متقدمة بنسبة 92%، فكلما كانت المرأة راضية عن موقعها ومنصبها القيادي أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى طموحها في الإرتقاء في سلم الوظائف العليا والقيادية والوصول إلى أعلى المراتب الأمر الذي يحقق لها كل طموحاتها وإشباعاتها وأهدافها في الحياة كما يشعرها بأنها تستطيع منافسة الرجال في تولي هذه المواقع التي كانت حكرا عليهم وأنها على قدر كبير على تحمل مسؤولية الموقع القيادي، وهذا ما أكدته دراسة "الشهابي وحديد" والتي أكدت أن الغالبية العظمى من النساء القياديات يعبرن عن وجود مستوى عالي للطموح لتولي موقع قيادي متقدم وأن لديهن تطلعات نحو تبوؤ مختلف المواقع الأعلى وهذا ما تؤكدته معظم

(1) جهاد ذياب الناقولا، مرجع سبق ذكره ، ص: 22.

الدراسات عن وجود هذه التطلعات لدى النساء ومحاولتهن لتأكيد الذات والشخصية من خلال المنصب الوظيفي»⁽¹⁾.

نستنتج في الأخير من خلال معطيات ونتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة أنه يمكن للمرأة المتزوجة التي تشغل وظائف إشرافية وقيادية تحقيق التوازن نسبيا بين دورها الأسري والوظيفي (الموقع القيادي) بالرغم من التحديات والصعوبات المستعصية التي يتطلبها كل من هاذين الدورين وذلك بحكم مستواها الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الذي تحمله الزوجة من خلال وعيها وتتبعها لجملة من الإستراتيجيات والحلول التي تلجأ إليها وتساعدتها على تحقيق التوازن والتناغم بين أدوارها المتعددة والتي بدورها تخفف أو تحد من الضغوطات وصراع الأدوار اللذين يعترضانها بالإضافة إلى تفهم الزوج وتقبله لطبيعة زوجته ومساعدته ومساندته لها داخل وخارج المنزل وأيضا طبيعة ظروف العمل ومرونته ومدى تناسبه مع ظروف المرأة الأسرية كل هذا يساهم في توفيقها أداء دورها الأسري والوظيفي على أكمل وجه مما يحفزها على الإستمرار والتوفيق والنجاح ويزيد من طموحها في اعتلاء مواقع قيادية أعلى والوصول إلى أعلى المراتب و بالتالي فإن الفرضية الثالثة تحققت.

(1) جهاد نيا ب الناقولا، مرجع سبق ذكره ، ص: 630.

6.7 الإستنتاج العام للدراسة:

حاولنا من خلال دراسة هذا الموضوع معرفة مدى تأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة في ظل التغيير الاجتماعي والثقافي السريع الحاصل في المجتمع الجزائري وبالضبط داخل الأسرة النووية، محل الدراسة ومن خلال الدراسة الميدانية إضافة إلى النظرية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن استخلاصها فيما يلي:

أولاً: النتائج المتعلقة بآثار تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة:

يمكن القول بأن تولي المرأة الجزائرية المتزوجة للوظائف الإشرافية والقيادية يؤدي إلى تغيير في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة، حيث يلعب كل من العاملين الثقافي والمتمثل في ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة والعامل الإقتصادي المتمثل في عمل المرأة واقتحامها اليوم للكثير من مناصب المسؤولية والقيادة مما أدى إلى تمكينها من تحقيق إمكاناتها كاملة وإشراكها تماما في عملية إقرار السياسات وصنع القرار وجميع جوانب الحياة السياسية والإقتصادية والثقافية وأصبح يعول عليها في إدارة تسيير مؤسسات بصفتها صانعة القرار ومشاركة ومستفيدة.

ونتيجة لذلك وللعوامل السابقة الذكر تزايد عدد النساء في المراكز القيادية في الإدارة الجزائرية وبيئات العمل المختلفة، أين جعلها تندمج في العمل وتبدي فيه أداءا متميزا من خلال تقاينها في العمل وبذلتها مجهودا كبيرا وسعيها إلى التطور والتقدم في عملها محاولة تأكيد ذاتها وإثبات جدارتها وتحقيق طموحها ورغبتها الشخصية والتزود بالخبرة والمعرفة وتبوء المكانة الاجتماعية اللائقة بها إضافة إلى ما يحققه العمل لها من مردودات مادية ومعنوية تعزز ثقتها بقدراتها وإمكانيتها الأمر الذي يجعلها تتحدى صعوبات الواقع ويحفزها نحو التقدم لتبوء مناصب ومواقع قيادية، مما أدى إلى تغيير وتحسين وضعيتها واكتسابها مكانة هامة ولائقة ومتميزة في المجتمع عامة والأسرة ومؤسسة العمل خاصة، انطلاقا من رغبتها في رفع وتحسين وضعها المادي والاجتماعي لها ولأسرتها، كما تعطيه اعتبارات أخرى كالبحث عن المكانة الاجتماعية وتحقيق ذاتها وتحقيق طموحاتها وأهدافها في الحياة وقد يفتح أمامها آفاق جديدة، وليس من السهولة أن تتنازل عليه.

وهو الدافع ذاته الذي ساهم في تكوين الموقف الإيجابي فيما يخص نظرة محيط المؤسسة (الرؤساء والمرؤوسين) والمجتمع عامة لتولي المرأة المناصب القيادية وأصبحوا يتقبلون ذلك ولا يمانعون في ممارستها المسؤولية والسلطة مقارنة بالسنوات الماضية، فالثقة التي اكتسبتها المرأة كانت مرتفعة من حيث قدرتها على النجاح في أدائها لدورها القيادي فهي تمتلك حق التصرف والمشاركة في إتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات التي تعمل بها وقدرتها على

التحكم والتعامل والاتصال الجيد داخل بيئة عملها من (رؤساء ومرؤوسين) فهي استطاعت أن تثبت جدارتها وكفاءتها في مجالات العمل المختلفة واستطاعت أن تكسب ثقة رؤسائها ومرؤوسيهي في العمل واحترامهم وتقديرهم لها مما يزيد من مستوى طموحها لتتبوأ مناصب قيادية متقدمة رغم المعوقات والعقبات الاجتماعية والثقافية المختلفة التي تواجهها في تقلد هذه المناصب وأثناء أدائها وظائفها القيادية وتحد من تقدمها الوظيفي.

وبما أن مكانة المرأة تغيرت بتوليها وظائف إشرافية قيادية نتج عنه تغير في الأدوار المنسوبة إليها بحيث نتج عن تولي المرأة المنصب القيادي إلى فرض أدوار جديدة عليها وصاحب ذلك تغير في دور الزوج حتى يحدث التكامل والإنسجام الأسري باعتباره الطرف الثاني المتفاعل معها وذلك من خلال إعادة توزيع وتقاسم المسؤوليات بينهما للحفاظ على البناء الأسري أي الحفاظ على الكل عن طريق مساعدة كل منهما الآخر على القيام بدوره والمشاركة في ذلك سواء كانت مشاركة الزوجة في أدوار الزوج التقليدية (المشاركة بشكل فعال في الإنفاق وتخفيف العبء على الزوج والمشاركة الفعلية في الرأي واتخاذ القرارات الزوجية الأسرية وغيرها)، و بمشاركة الزوج الزوجة في الأعمال المنزلية وشؤون الأطفال خاصة قيامه بمختلف الأدوار التربوية بشكل خاص وهذا ما يؤكد على أن تولي المرأة للمناصب القيادية يعد عاملا محفزا للزوج يتمثل في اهتمامه ومشاركته زوجته في الأعمال المنزلية وتلبية شؤون الأطفال، إلا أن مشاركته في الأعمال المنزلية ما زالت محدودة وأغلبها في وقت الضرورة إلا أن هذا قد يساعد الزوجة ويخفف أعبائها، مما يشير إلى وجود وعي نسبي عند كل منهما بتقسيم الأدوار بينهما بشكل يحقق الشراكة الدائمة والمساعدة المتبادلة والإستقرار في الأسرة وضمان علاقات ودية، قد أثر ذلك إيجابا على نوع العلاقة السائدة بينهما والتي يكون مبنية على الاحترام المتبادل والحوار والاتصال الدائمين، وهذا ما يدل على أنه حدث تبادل وتداخل الأدوار كل من الرجل والمرأة مقارنة بالتقسيم التقليدي للأدوار الأمر الذي يؤكد أن هناك إعادة لتوزيع الأدوار الأسرية بين الزوجين بموجبها تمكنت المرأة من الحصول على وظائف كانت حكرًا على الرجل، بالمقابل أصبح هذا الأخير يقوم بوظائف داخل المنزل كانت لوقت طويل من اختصاص المرأة، لكن يبقى هذا التوزيع نسبيا تؤثر فيه التصورات التقليدية لأدوار الزوجين حيث يتفقان على ضرورة المحافظة على الأدوار الطبيعية لهما وأن مشاركة كل منهما الآخر لا يعني أن تتقلب الأدوار.

ثانياً: النتائج المتعلقة بتعدد وصراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة التي تتولى وظائف إشرافية و قيادية وتأثيره على أدائها لأدوارها الأسرية.

رغم تولي المرأة لمناصب القيادية واحتلالها لمكانة متميزة داخل أسرتها وحققته شيء من السلطة والإستقلالية المادية والحرية، إلا أنها لم تتجح أو ربما لم تسع من تقليص المسؤوليات

والواجبات الأسرية المتعددة الملقاة على عاتقها كأم وزوجة وربة بيت بالإضافة إلى مسؤوليات وأعباء المنصب القيادي وما يتطلبه من جهد إضافي ووقت والتزام وحضور دائم ... الخ.

لذا نجد المرأة المتزوجة التي تتولى وظائف إشرافية وقيادية تعاني من صراع في الأدوار نتيجة لتعدد أو تعارض الأدوار مع متطلبات كل دور إذ عليها أن تقوم بأدوارها الأسرية التقليدية المنسوبة إليها و هي دورها كزوجة وأم، وربة بيت، أضيف لها دور آخر جديد وهو دورها القيادي وما يميزه من تعقيد ومسؤوليات وبالتالي زيادة العبء والمسؤولية وبذلك تتعدد واجباتها وتتزامن التوقعات المنتظرة أو المطلوبة منها لتقوم بأداء أدوارها في كلا الإتجاهين على أكمل وجه وخوفا من الإحساس بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار أو خوفا من المحاسبة واللوم مما يشعرها بصعوبة أداء أدوارها المتعددة بشكل منسجم ومتناغم والتي تتطلب منها في المقابل تحديا وجهدا ووقتا أطول قد يفوق طاقتها بكثير ،مما يسبب لها الإحباط أو إعياء وإرهاق جسدي أو التوتر وعليها تجد الزوجة نفسها مضطرة للتنازل عن بعض الأدوار باستمرار مما يجعل هذه الزوجة تعيش حالة وصراع الأدوار .

إن حالة تعدد وصراع الأدوار الذي تعاني منه المرأة التي تشغل مناصب قيادية يشعرها أحيانا بالتقصير اتجاه تلبية خدمات ومتطلبات زوجها اليومية بجعله في المرتبة الأخيرة في أدوارها بعد العمل ورعاية الأبناء حسب قناعة هذا الأخير وحسب تربية وتنشئة الأسرة والثقافية والعلمية، وحسب نوع العلاقة السائدة بين الزوجين ومدى تفهمه لتعدد أدوار زوجته فهو يدرك من الأول ثقل مهمات زوجته العاملة خاصة بعد تسلمها مناصبا قياديا، ولذلك فهو يتنازل عن بعض ما كان يرى بأنه من الواجبات الأسرية التقليدية الخاصة بالزوجة اتجاهه، وأصبح أكثر إدراكا ووعيا بالمتاعب والأعباء التي تشعر بها زوجته وأكثر مرونة من خلال محاولته تفهم تعدد وازدواجية أدوار زوجته ومساعدته لها وعدم إجهادها.

لكن رغم تقبل الأزواج وتفهمهم خصوصية عمل زوجاتهم ومساعدتهم لها إلا أنه وبغض النظر عن نوع العلاقة السائدة بينهما تبيين أن أغليبتهم يزرعون من غياب زوجاتهم من قضاء وقت طويل خارج المنزل بسبب الإلتزامات التنظيمية للزوجة في منصب عملها (كتجاوزها الوقت الرسمي بسبب حضور اجتماعات أو السفر لمهمة، المكالمات الهاتفية الخاصة بالعمل أو حمل العمل إلى المنزل وغيرها)، والسبب أن غياب الزوجة يولد فراغا كبيرا داخل المنزل مما يجعل الزوج والأبناء يفقدونها ومخافة من تحمل الزوج لوحده رعاية الأبناء، مما يؤدي إلى شعور الزوجة بضغوطات نفسية تسبب صراع الأدوار بالإضافة إلى أنه قد يؤدي إلى تنازل الزوجة عن حقها في تطوير نفسها وتقدمها واكتسابها الخبرات اللازمة لتطوير أدائها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية لعدم مشاركتها في دورات والمؤتمرات والنشاطات التي لها علاقة بنطاق عملها وغيرها ،وهذا طبعا

يختلف من موقع زوج لآخر لأن هناك بعض الأزواج يتقبلون غياب زوجاتهم أو سفرها ويقوم هو بالاهتمام بأطفاله ويصبح ذلك من الأمور العادية، وهذا ما يشير إلى تغيير عقلية الرجل الجزائري الذي أصبح يتقبل ويتفهم خصوصية عمل زوجته ويقدر عملها ولا يكون عائقاً أمام طموحاتها وتقدمها الوظيفي.

كما تبين أن صراع الأدوار الذي تعاني منه المرأة المتزوجة القيادية لا يؤدي إلى إنعدام الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج، فكلما الزوجان يتوقعان الرعاية الخاصة والاهتمام والتقدير وحسن المعاملة والتفاهم والإشباع العاطفي وغيرها لتقوية علاقتها الزوجية، بالإضافة إلى الشخصية القوية والإستقلالية المادية التي تتمتع بها الزوجة القيادية و التجربة العملية التي تُكسبها خبرات ومهارات كثيرة تنعكس على أدوارها خاصة دورها كزوجة مما ينتج عنها علاقة زوجية متينة قائمة على التفاهم والوضوح والتضحية والمودة والإحترام والإنسجام الروحي والعاطفي والنفسي بين الزوجين.

إن المرأة الجزائرية المتزوجة والتي تشغل مناصب قيادية تؤدي أدواراً متعددة وتلتزم بالأدوار الأسرية التقليدية خاصة دورها كأم وتعطيه الأهمية والأولوية في الترتيب يليه دور الزوج، فهي كغيرها من النساء في المجتمع الجزائري تدرك أهمية هذه الأدوار في النظام الاجتماعي للأسرة الجزائرية، وتدرك التوقعات المنتظرة منها كدورها كأم ودورها كزوجة وهي الأدوار المركزية التي من خلالها يحكم المجتمع على نجاحها ومدى قدرتها على إدارة حياتها ومكانتها.

إن تولي المرأة للمنصب القيادي يقلل أحياناً من قدرتها واهتمامها لرعاية الأبناء وتلبية حاجاتهم وقضاء الوقت الكافي معهم ومراقبتهم واللعب معهم ومراجعة دروسهم، بسبب ضيق الوقت والتعب والإرهاق وغيابها الطويل لساعات العمل، لهذا نجد أنها تسعى للجوء إلى حلول وممارسات بديلة وسريعة تعوضها على أي نقص في أداء واجباتها كأم.

أكثر الأدوار المسببة للضغوط والصراعات للمرأة المتزوجة القيادية هي دورها كأم حيث احتل الترتيب الأول، خاصة إذا كان لديها أكثر من طفلين، حيث يزداد صراع الأدوار مع زيادة عدد الأبناء لما يترتب عليه زيادة وتعدد لمتطلبات واحتياجات لهؤلاء الأبناء وخاصة في مرحلة ما قبل التمدرس أين يحتاج الأطفال رعاية مركزة واعتماداً كلياً على الأم، مما يزيد من مشكلاتها ومسؤولياتها في أدائها لأدوارها المتعددة والمتوقعة مما جعل الزوجة تفضل تخفيض أو الحد من عدد الأبناء المرغوب فيهم، كما أن له علاقة بتقصير الزوجة في تقديم الرضاعة الطبيعية لأطفالهن الرضع والإعتماد على الرضاعة الصناعية أو الجمع بين الرضاعة الطبيعية والصناعية، وهذا ما يسبب ويزيد من شعورهن بالذنب ومصدراً للقلق والتوتر عند تقصيرهن في تقديم الرضاعة الطبيعية لإدراكهن لمدى أهميتها الصحية والنفسية للطفل في المستقبل، ومع هذا تبين بأن صراع

الأدوار لدى الزوجة لا يؤدي إلى التقصير في إكمال دور الأمومة التقليدي فيما يخص تقديم الزوجة الرعاية والإهتمام اللازمين للأطفال الرضع و دون سن التمدرس، نظرا إلى أن دور الأم يعتبر دور فطري ويكتسي معنى قوي بالنسبة للمرأة وتعطيه كل الأولويات نظرا لأهمية هذا الدور من الناحية الأسرية والاجتماعية.

كما أن صراع الأدوار الذي تتعرض له المرأة في المواقع القيادية يؤدي أحيانا إلى تعرض الأبناء لمشاكل أغلبها إنخفاض المستوى التعليمي للأبناء وذلك لعدم وجود الوقت الكافي لمتابعة دراسة الأبناء ويشكل سببا إلى تعرض الأبناء لبعض الأمراض لنقص الرعاية وظهور سلوكيات سلبية لهم كالبكاء، القلق، الانفعال.

على الرغم من التقدم الوظيفي الذي أحرزته المرأة باعتلائها لمناصب المسؤولية والقيادة لا تزال الواجبات المنزلية حتى الآن مهام المرأة لعدة أسباب باعتبارها ثقافية اجتماعية رغم مشاركة الزوج لها في بعض المهام المنزلية، وهذا دليل على تمسك المرأة بالعمل المنزلي الذي تعطيه أهمية كدور رئيسي تقوم في حياتها كأنتى وامرأة بصفة دائمة ويومية وكثيرا ما نجده يتعارض أو يتصادم مع طبيعة عملها وحتى الاهتمام بنفسها يكون على حساب راحتها وصحتها، وعادة ما يؤدي بها إلى إرهاق عصبي وجسمي لشدة وتيرة الأعمال الدورية المنزلية التي تكون عادة أعمال متصلة متتابعة متداخلة مع بعضها البعض وضرورية لكل يوم ولحظة (كالطبخ، التنظيف، الترتيب، الغسيل، تدبير شؤون المنزل، الاهتمام بشؤون الأطفال من أكل وملبس ونظافة وغيرها ...) كلها التزامات من طرف المرأة لخدمة أفراد عائلتها.

فصراع الأدوار الذي تعاني منه يؤدي في أغلب الأحيان إلى التقصير في أداء الأعمال والواجبات المنزلية الشاقة والمعقدة والتي تتطلب جهدا مضاعفا ووقتا أطول بالإضافة إلى أنها تحتل الترتيب الثاني بعد دور الأم كأكثر الأدوار المسببة للضغوطات والصراعات حسب موقف أغلب الزوجات المبحوثات.

رغم تعدد أدوار المرأة المتزوجة بعد تسلمها المنصب القيادي (من أدوار أسرية /وظيفية) تزيد من أعبائها وتنقل كاهلها، إلا أنها لم يؤثر على أدائها لدورها القيادي في موقع عملها وهذا يدل على أن المرأة تستطيع أن تؤدي عدة أدوار وأن تثبت جدارتها وكفاءتها وتفوقها الوظيفي، حيث يشكل الدور القيادي للمرأة تحديا كبيرا لما يميزه من تعقيد ومسؤولية وتنظيم.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالإستراتيجيات أو الحلول التنظيمية التي تتبعها المرأة المتزوجة التي تشغل مناصب إشرافية قيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها الأسرية والوظيفية و التخفيف من الضغوطات وصراع الأدوار الذي تعاني منه.

تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية وما تتطلبه من جهد وقت والتزام وصرامة وحضور دائم جعلها تعيش صعوبة التوفيق بين مطالب الأدوار المتعددة في الداخل والخارج إلا أنها بمقدورها الجمع بين دورها الأسري ومسؤوليات المنصب القيادي بمضاعفة الجهد، لأن من شروط نجاحها الوظيفي قدرتها على التوفيق بين الدورين (الأسري، الموقع القيادي) وذلك لما يلعبه مستواها الثقافي والاجتماعي والإقتصادي في زيادة وعيها بحقها وبقدراتها وأدوارها من خلال ما تقوم به من أدوار ومدى نجاحها في أداء هذه الأدوار حيث تعتبر أن عملية التوازن الجيد من بين الأدوار الأسرية ومتطلبات المنصب القيادي تستلزم توافر مجموعة من العوامل أهمها التقليل من عدد الأطفال، المساندة الاجتماعية (مساندة الزوج، الأقارب، زملاء العمل والأصدقاء) مما يخفف من الآثار السلبية لصراع الأدوار الذي تعاني منه والنتائج عن تعدد أدوارها وتضاربها أحيانا، كما تعتبر من أهم الإستراتيجيات الفعالة التي تلجأ إليها الزوجة لتحقيق التوازن الجيد بين دورها (الأسري والوظيفي)، كما تلعب المساندة النقطة الأساسية والمحورية في ظروف المرأة الأسرية ومن بين أهم الأنواع المتعددة للمساندة الاجتماعية (مساندة الزوج، والوالدين، والإخوة، أهل الزوج، زملاء العمل، الأصدقاء) في المرتبة الأولى تلك المساندة التي تتلقاها من طرف الزوج والذي له دور محوري في دعم ومساندة الزوجة داخل الأسرة وخارجها (نفسيا وعاطفيا وماديا) مما يخفف ويُجد من صراع الأدوار التي تتعرض له.

ومن بين الإستراتيجيات التي تعول عليها أغلب النساء في المواقع القيادية لتحقيق التوازن بين أدوارها (الأسرية، الوظيفي) وتخفف من أعبائها ومسؤولياتها توافر **المعدات والأجهزة الكهربائية الحديثة المختلفة** ذات التقنية والجودة العالية (مثل أجهزة الطبخ، النظافة، الغسيل، السيارة... و غيرها) لمساعدتها في الأعمال المنزلية بشكل أسرع وسهل لكسب الوقت وتجنب الإرهاق والتعب وتوفير الوقت للإهتمام والتفرغ لنفسها ولزوجها وأطفالها فهي تحرص على إقتنائها حتى لو كلفتها الكثير من المال.

كما أن هناك علاقة شعور الزوجة بالإرتياح بالجهة القائمة على إستضافة أطفالها فترة غيابها الطويل بسبب العمل فهي من الإهتمامات التي تشغل المرأة في المناصب القيادية وشؤونها باعتبارها موضوعا يهم ويحدد مستقبلهم على حساب فئاتهم العمرية، كالإعتماد على الأقارب خاصة (الأم، الأخت، الحماة...)، أو الإستعانة بمؤسسات تربية الأطفال (دور الحضانة، رياض الأطفال) المؤهلين بكوادر متخصصة ومعدات، المدارس التربوية العمومية والمدارس الخاصة على الخصوص ذات السمعة الجيدة والنجاح والتي تعتبرها الملاذ الآمن من الناحية العلمية والتربوية للأبناء.

كما تسعى النساء في المناصب القيادية إلى اللجوء إلى إستراتيجيات وممارسات تربوية أسرية المتعلقة بالأبناء حيث يعتبر كتعويض منهن في تقصيرهن أو عدم قدرتهن على متابعة دراسة أبنائهن والإهتمام بهم تربويا بسبب ضغط العمل وعدم كفاية الوقت والجهد، كما تخشى انخفاض المستوى الدراسي لأبنائها جراء الأدوار المتعددة ومن بين هذه الإستراتيجيات نجد في المقام الأول: الإستراتيجيات المتعلقة بتمدرس الأبناء وتفوقهم الدراسي وتعطيها أكبر الأولويات لما تمتلكه من وعي تربوي إلى وصول أبنائهن إلى أقصى مراتب التعليم، فبالنسبة لهن التعليم هو استثمار للمستقبل يجب تحقيقه لهذا نجدها تحرص على توفير ظروف النجاح للأبناء كاختير أحسن المؤسسات التربوية المدرسية أو أفضلها من حيث تحقيقها لأحسن النتائج في الامتحانات الرسمية، حتى لو كلفهم ذلك عناء نقل الأبناء على بعد مسافات طويلة وأغلبيتهن يفضلن المدارس الخاصة لإعتقادهن بأن التعليم في هذه المدارس الخاصة يكون أحسن ونتائج أفضل من ناحية جودة التعليم والدراسة والمناهج واكتساب اللغات الأجنبية وتساهم في بناء شخصيتهم، بالإضافة إلى التشجيع النفسي والمعنوي على الدراسة وخلق جو تعليمي في شراء الكتب التعليمية والمجلات، الحاسوب، التسجيل في دروس الخصوصية، وغيرها من الوسائل التكنولوجية المساعدة والمسهلة فيما يخص تدرسهم.

الحرص على تعويض الأبناء عن الوقت الذي تقضيه بعيدة عنهم لساعات طويلة دون تلبية حاجاتهم المادية والمعنوية خاصة الأطفال دون سن التمدرس من خلال منحهم وقتا نوعيا وتلبية حاجاتهم النفسية من حنان وعطف واحتواء وشعور بالأمان، وذلك بمشاركة مختلف نشاطاتهم واهتماماتهم وتلبية رغباتهم بالإضافة إلى تكوين علاقة متينة دائمة وإيجاد قنوات للحوار والتواصل الفعال مع الأبناء على مختلف مراحلهم العمرية.

توجيه الأطفال الصغار إلى دور الحضانة ورياض الأطفال بعد سن الثالثة لتقوم هذه المؤسسات على رعايتهم وتعليمهم وتدريبهم بشكل أفضل وتنمية قدراتهم المعرفية والاجتماعي والفنية قصد إعداد الطفل لحياته المستقبلية وتحسين جودة التعليم لديه قبل دخوله المدرسة ويتحقق ذلك بتوفير دور الحضانة ورياض الأطفال المؤهلين لذلك.

الحرص على توجيه الأبناء نحو مؤسسات ثقافية كدور الشباب، الجمعيات، النوادي الرياضية لممارسة مختلف الأنشطة المختلفة كممارسة رياضة محببة، موسيقى، تحفيظ القرآن، الرسم، المسرح، تعليم اللغات وغيرها من النشاطات التربوية الترفيهية والتثقيفية، لما لها من أثر إيجابي على تطوير شخصية الطفل أو المراهق وتطوير مواهبه الإبداعية، وأهميتها في التربية والتكوين.

بالنسبة للإستراتيجيات التي تساهم في التخفيف من الضغوطات والقلق والتوتر والانفعال التي يتعرض لها بسبب تعدد وصراع الأدوار الذي يعترضهن هو الابتعاد عن الشعور بالذنب عند

التقصير اتجاه الأبناء أو الزوج أو البيت، وتجنب الوقوع في الإجهاد النفسي والجسدي كالتنازل عن أداء بعض الأدوار حسب ضرورة الموقف وحسب كل من طاقتها وجهدها، وتخصيص وقت للإسترخاء والترفيه والراحة كتمضية وقت مع الصديقات التنزه مع أفراد الأسرة، التسوق، الإعتناء بالنفس والتغذية الصحية، وكذا توزيع الأعمال والمهام المنزلية على أفراد الأسرة (الزوج، الأبناء) أو جلب مساعدة منزلية إذا أمكن ذلك، وتعويد الأبناء على القيام ببعض الأعمال بمفردهم مثل أداء الواجبات المدرسية، تغيير ملابسهم، الإستحمام، ترتيب غرفهم، الإهتمام بالإخوة الصغار وغيرها ... ومساعدة الزوج زوجته بتقسيم المهام بينهما للتخفيف من الشعور بالتوتر والإرهاق والضغوطات.

ومن الإستراتيجيات الهامة أيضا التي تتفق عليها أغلب النساء في مراكز قيادية هي إستراتيجية التكيف مع تعدد وصراع الأدوار الذي يعترضهن وفق عملية إدماج الأدوار بمعنى الجمع بين الأدوار وإعطاء نفس الأهمية لكل دور، فالمرأة القيادية كلما أدركت وتعاملت مع أدوارها المتعددة على أنها متكاملة وغير متعارضة وغير منفصلة كلما كان أداءها لأدوارها مقبولا وإيجابيا، مما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الأدوار بشكل يجعلها تنظم وقتها وتقسمه بين أدوارها المتعددة بطريقة متساوية وترتيب المسؤوليات والتوظيف حسب الدور عند تضارب الأدوار.

بالإضافة إلى ممارستها لإدارة صراع الأدوار و التي تتمثل في بعض الممارسات الإيجابية للمرأة العاملة القيادية نحو التخطيط للوقاية من صراع الأدوار كالتنبؤ بالصراع و الإعتراف على أنه جزء من أي عمل تقوم به لذا عليها التخطيط له و الإستعداد لمواجهته، كذلك التنبؤ بما يتصل به من أفعال و خطط ردود الأفعال و مواقف من جميع الأطراف (أفراد الأسرة، أو العاملين داخل المؤسسة) .

كما تأكد بأن تعدد الأدوار للمرأة التي تتولى وظائف إشرافية قيادية لا يعكس دائما حالة صراع وتوتر بل هناك ثمة نتائج إيجابية ومصدر لمنافع متعددة على مستويات عديدة في حياتها ويحقق لها مكاسب شخصية منها، تقوية مكانتها الاجتماعية، تعويض الأداء الفاشل، ونقص مستوى أداء دور معين بأداء أحسن في دور آخر، والاستفادة من الإمتيازات التي يمنحها كل دور، كما يمنحها قوة الشخصية وتقدير الذات والشعور بالرضا والسرور والنجاح ويساعدها في التخلص من وقت الفراغ إن كانت تعاني منه، ويدعم ويعزز الصحة النفسية.

كما تبين بأن المناصب القيادية أو الإشرافية أو العليا تقترن بمزايا عديدة رغم ما تتطلبه من تحدي وتضحية ووقتا أطول من الإلتزام، ولتحقيق التوازن بين الأدوار والمراكز الاجتماعية المتعددة التي تعيشها المرأة القيادية، إبتداء من رفع الأجور، واتساع دائرة السلطة سواء داخل مؤسسة العمل أو الأسرة، والنفوذ، الإرتقاء بالمكانة الاجتماعية اللاتقة من تقدير وثقة بالنفس، بالإضافة إلى زيادة

الوعي لديها بالاهتمام بالأبناء والإستثمار فيهم وتربيتهم وتنشئة سليمة قائمة على الإعتماد على النفس وخلق أبناء عصريين متكيفين مع ذواتهم وأسرهم ومجتمعهم.

بالإضافة إلى مشاركتها بقوة في صنع القرار الأسري وتعزيز مشاركة الزوج في مختلف الأعمال المنزلية وقيامه بمختلف الأدوار التربوية إلى جانب زوجته مما يحسن العلاقة القائمة بين الزوجين ويجعلها أكثر احتراما وتفاهما واستقرارا.

أكدت أغلب النساء القياديات عن رغبتهن وتطلعاتهن وطموحهن في تولي مناصب قيادية متقدمة والوصول إلى أعلى المراتب وهذا راجع إلى درجة الرضا في أدائها لدورها القيادي الحالي.

وفي نهاية البحث نلخص على أن تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية يؤدي إلى تغيير في مكانتها وأدوارها داخل الأسرة والمجتمع عامة، وبهذا لا يسعنا إلا الاعتراف بأن صورة المرأة عامة، والمرأة التي تشغل مناصب ومواقع المسؤولية والقيادة في تغيير مستمر ولا يمكن مقارنتها بمكانة المرأة التي سبقتها قبل سنين مضت وذلك لطبيعة ولأهمية الدور الذي تلعبه سواء في الأسرة وبيئات ومؤسسات العمل المختلفة والمجتمع في الوقت الحالي.

وما يمكن التأكيد عليه أن هذه الفئة من النساء اللاتي يتقلدن المناصب القيادية (النساء القياديات) يمثلن قوة دافعة باتجاه تطوير المرأة و تحسن أوضاعها و ظروفها و تعزيز مكانتها و دورها في المجتمع .

7.7 الإقتراحات والتوصيات :

تبعاً للنتائج السابقة فقد خرجت الدراسة بجملة من الإقتراحات نوجزها في ما يلي :

✓ ضرورة الإهتمام بالبحث في مجال إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تعزز وتقوى

مكانة عمل المرأة ودورها في المجتمع ،و بخاصة نماذج القياديات النسائية بإنشاء مراكز بحث تهتم

بمثل هذه المواضيع و إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول معرفة أهم المعوقات التي

تعتريها لتسلمها هذه المناصب وانعكاساتها على نفسها ومكانتها وعلى أدوارها الأسرية .

✓ تحسين صورة المرأة أدوارها في المجتمع الجزائري المتضمنة في الخطط والمحتويات الدراسية

في المدارس والجامعات.

✓تحسين مستوى تمكين المرأة الجزائرية في المناصب الإدارية والقيادية ومواقع اتخاذ القرارات،

واستغلال طاقاتها بما لا يتعارض مع الإلتزامات الأسرية والمعاملة العادلة لها في الترقى في

الوظائف الإدارية وتمكينها من القيادة بمنحها قوة التصرف بإتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة مؤسسات الدولة عامة.

✓ محاولة تشخيص المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة وتحد من توليها مناصب القيادة وإيجاد الحلول الجذرية لمعالجتها وتقليل تأثيراتها السلبية، وتعزيز الثقة بقدرات المرأة في توليها مناصب القيادة من خلال تحفيزها وتشجيعها على التمكين من اعتلاء هذه المناصب بصفة مستمرة عن طريق منحها حوافز مادية ومعنوية وشهادات تقدير وجوائز تحفيزية لأفضل عمل قيادي متميز بقيادة المرأة.

✓ عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والقيادية للمرأة بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التي تؤهلها لأشغال مواقع قيادية.

✓ على الصعيد المجتمعي فإن الكل مدعو لتسهيل العمل القيادي للمرأة من خلال المساعدة على تخطي القيم التقليدية والمفاهيم السائدة حول المرأة وأدوارها ، وعلى رأسهم الإعلام من خلال الوسائل المسموعة والمرئية أو المقروءة وذلك من خلال التغطيات لأنشطة المرأة في الحياة العامة والقيادات النسائية الناجحة، وعلى زيادة وعي المجتمع وخاصة المجتمع الذكوري حول أدوار ومعاونة المرأة وأهمية مشاركة الرجل ودعمه وتعاونه مع زوجته.

✓ الإهتمام بتكثيف الجهود نحو نشر المزيد من الوعي المجتمعي من أجل تغيير بعض المفاهيم والعادات الخاطئة في المجتمع حول إحترام الرجل لأهمية مشاركته زوجته الأعمال المنزلية والأسرية باعتبار أن العمل المنزلي مسؤولية الجميع وعلى كل فرد في الأسرة أن يحدد موقعه ويدرك مكانته ويفهم دوره جيدا حتى يسهل على تأدية لتحقيق التعاون والتآزر للمساهمة في بناء أسرة ناجحة تساهم هي الأخرى في بناء المجتمع الجزائري ، وللمحد من أثر العادات والتقاليد إي تركز الأدوار التقليدية للزوجين.

✓ عقد ندوات ومحاضرات وملتقيات تثقيفية أو دورات إرشادية تدريبية للنساء العاملات بصفة عامة والنساء القياديات بصفة خاصة على المستوى الإداري أو التنظيمي أو من خلال البرامج الإعلامية للتوعية ، بكيفية إدارة صراع الأدوار المواجهة والتقليل منه والتعريف بالخدمات التي تمكن الزوجة من الجمع بين عملها الوظيفي وواجباتها الأسرية ، كي نخفف حدة صراع الأدوار الذي تعيشه دون أن يؤثر أحدهما على الآخر ،

✓ توفير الأدوات و المعدات الحديثة المنزلية التي تغني الزوجة عن العمل المنزلي اليدوي.

✓ نشر الثقافة التي تساعد على إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة، وتهيئ الرأي العام لتقبل أدوار المرأة في مختلف جوانب المجتمع..

8.7 خاتمة

إنطلقت هذه الدراسة من محاولة معرفة مدى تأثير تولي المرأة للوظائف الإشرافية على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة بالتركيز على عينة ممثلة من طرف مجموعة الأطارات المتزوجات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية و قيادية في مؤسسات مختلفة .

و في هذا الإطار أثبتت النتائج المتوصل إليها إلى أن تزايد حضور المرأة في الساحة العلمية والعملية أصبح مطلباً شرعياً لا مفر منه نتيجة التغير الاجتماعي والثقافي السريع الذي يشهده المجتمع الجزائري وتماشياً مع متطلبات العصر الحديث ، حيث أصبح العمل بالنسبة للمرأة اليوم ليس مجرد مسألة عول فقط بل أصبح من أولويات حياتها أو كحتمية خاصة بعد التخرج من الجامعة ولأن هدف الخروج للعمل والغاية منه تغيرت بتغير الزمن فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عنه أبداً لأنه وسيلة لتحقيق الذات و إثبات جدارتها و تحقيق طموحها وكسب المال و تبوؤ المكانة الاجتماعية اللائقة بها وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية وتأمين المستقبل... إلخ .

إن هذا التحول يعكس ما طرأ من تحول في الذهنيات حيث لم تعد التقاليد والعادات أمراً مقدساً بل أصبحت الذهنيات أكثر موضوعية في تحليل الأوضاع الاجتماعية لا سيما دور المرأة ومكانتها في المجتمع وبدأت الزوجة تعمل على تغيير القيم الثقافية التقليدية اللاعقلانية لدور ومكانة الزوجة في الأسرة التي كانت تجعل منها كائناً ضعيفاً وتابعا .وأصبحت تبرهن أنها مثل الرجل تماماً تحمل نصيبها من المسؤولية لا بالتبعية له ولكن بتحقيق إنسانيتها وفرديتها وواجبها وذلك بفضل ما حققته في المجال العلمي والتربوي حيث أصبح التحصيل العلمي قيمة اجتماعية لدى المرأة برز كأساس تحديد الكفاءة والجدارة وعنصراً فاعلاً في حسم المنافسة على الوظائف الإشرافية والقيادية التي كانت قبل سنين مضت حكراً على الرجل ، كما أن لزيادة وعي المرأة بحقوقها جزء هام لتطورها وله دور في تثبيتها للوصول إلى الوظائف الإشرافية والوظائف العليا ، بالإضافة إلى التغيير الإيجابي للمجتمع خصوصاً الرجل لنظرته إلى عمل المرأة والسماح لها باحتلال الوظائف الإشرافية بعد أن كان المجتمع ينكر على المرأة حقها وقدرتها في تولي هذه الوظائف وذلك نسبياً .

وبصورة عامة فإن وضع المرأة العاملة عامة والمرأة التي تتولى الوظائف الإشرافية خاصة في تحسن تدريجي مما أدى إلى زيادة وجودها في قطاعات حساسة في المجتمع وفي جميع المجالات و أصبح يعول عليها في إدارة و قيادة المنظمات، وهذا ما يعكس أهمية الدور الذي تلعبه المرأة (الزوجة) في الأسرة والمجتمع .

فالمراة اليوم تود تحقيق كامل إنسانيتها من خلال تحقيق ذاتها داخل الأسرة وكذا تحقيق كيانها ومكانتها الوظيفية ، لكن هذا لا يعني أن الطريق أصبح ممهدا للمراة فهناك عقبات ومعوقات كثيرة مجتمعية تحدّ من تطور المرأة وتجعلها تسير بخطى بطيئة وغير متكافئة في جميع الميادين .

كما يبق هذا الموضوع موضوعا جديدا يستحق أن يأخذ حقه من العناية والتعمق أكثر لأنه ما زال في حاجة إلى البحث لمعرفة الصورة الواضحة للزوجة التي تتولى وظائف إشرافية أو القيادية ودورها الإجتماعي في تبوء المكانة الإجتماعية اللائقة بها و صراع الأدوار لديها، خاصة وأن سرعة التغير الإجتماعي الذي يعرفه المجتمع الجزائري مع عدم مواكبة كامل عناصر التنظيم الإجتماعي والثقافي له وبقاء النسق القيمي في معزل عن التفاعل الإيجابي مع متطلبات هذا التغير سيكون له حتما عظيم الأثر على الأسرة عامة والمرأة خاصة ، ممّا يفتح الباب أمام أي باحث في شؤون الأسرة الجزائرية ليتناولها بتفصيل أدق بعد أن تتوفر لديه المعلومات الكافية والكم المعرفي اللازم الذي يشكل نقطة انطلاقا صحيحة وسليمة في الدراسات الرامية إلى إثراء مكتبة المعرفة السوسولوجية الجزائرية .

مراجع الدراسة

قائمة المراجع

i. المراجع باللغة العربية :

- القرآن الكريم

1- الكتب و المؤلفات :

1. أبو النصر مدحت ، إدارة و تنمية الموارد البشرية الإتجاهات المعاصرة ، مجموعة النيل العربية ، مصر، 2007 .
2. ابو النيل محمود ، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، دون تاريخ.
3. أبو حقف عبد السلام ، أساسيات التنظيم و الإدارة، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2002.
4. أبو شعر ليلي، المرأة العربية السورية بين الواقع والطموحات،الينابيع للنشر والتوزيع، دمشق، 1992.
5. أحمد خليل خليل ، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة، بيروت، 1982.
6. ارفنج زالتن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع -دراسة نقدية- ،ط7، ترجمة: محمد عودة، إبراهيم عثمان ،دار المعرفة الجامعية ،الكويت، 1998.
7. الأشرف مصطفى ، الجزائر،الامة والمجتمع ، ترجمة: حنفي عيسى،المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.
8. الأعوج زينب ، دفاتر نسائية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1991 .
9. الإمام البخاري ابي عبد الله ، صحيح البخاري، دار الغد الجديد، مصر ، 2002 .
10. أمين قاسم ، تحرير المرأة ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1990.
11. أنجرس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية،ترجمة بوزيدة صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
12. بركات حليم ،المجتمع في القرن العشرين ،بحث في تغير الأحوال والعلاقات ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 2000 .
13. بركات حليم، المجتمع العربي المعاصر، ط5،مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1985.
14. بركات درار أنيسة ، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
15. بلوط حسن إبراهيم، المبادئ والإتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دارالنهضة العربية، لبنان، 2005.
16. بن نبي مالك ، مشكلة الثقافة ، ط 4 ،تر: شاهين عبد الصبور، دار الفكر، دمشق، 2005.
17. بندلي كوستي ، تعليم الفتاة وأفاق المرأة ، طرابلس ، لبنان ، 1998 .

18. بني نبي مالك ، بين الرّشاد والتهيه ، ط2، دار الفكر للطباعة ، دمشق ، 1988.
19. بوتفوشت مصطفى ، العائلة الجزائرية التصورات والخصائص الجديدة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، الجزائر، 1996.
20. بوتفوشت مصطفى ، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، ترجمة: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 .
21. بوحوش عمار ، مناهج البحث العلمي وطريقة إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
22. بوطين ليلي ، الإطارات النسوية" دفاتر المركز رقم 2، مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية والثقافية، منشورات CRASC، عنابة ، 2001.
23. ببيضون تغايد ، المرأة والحياة الاجتماعية في الإسلام، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1985.
24. تماضر حسون ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريس، الرياض، 1993.
25. تيماشيف نيكولا، النظرية الاجتماعية، ط7، ترجمة: محمد عودقو آخرون، دار المعارف، الكويت، 1982.
26. جغلول عبد القادر وآخرون، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة، بيروت، 1984.
27. الجوهري محمد و آخرون، ميادين علم الاجتماع، ط 2، دار المعارف المصرية، 1972.
28. الحاج بلقاسم ، المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية، دراسة ميدانية وصفية تحليلية لأهم مظاهر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
29. حجي أحمد إسماعيل، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
30. حداد الطاهر ،مرآتنا في الشريعة والمجتمع ، الدار التونسية للنشر، تونس، 1985 .
31. حداد الطاهر، الإيديولوجية والحداثة عند رواد الفكر السلفي، دارالمعارف ، تونس، دت.
32. حسن الساعاتي سامية ، الثقافة والشخصية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
33. حسن الساعاتي سامية ، علم اجتماع المرأة (رؤية معاصرة لأهم قضاياها)، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1999.
34. حسن الساعاتي سامية، المرأة و المجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2006.
35. حلمي شريفة ، المرأة العاملة و أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل، دراسة حالة من المغرب، المجلس العربي للطفولة و التنمية، القاهرة، 2009.

36. الخشاب مصطفى، *دراسات في علم الاجتماع العائلي*، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
37. الخضير محسن، *إدارة الأزمات منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات على المستوى الاقتصادي والوحدة الوطنية*، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2003.
38. الخطيب حفيظة ، *تاريخ تطور الحركة النسائية في لبنان وارتباطها بالعالم العربي (1800-1975)*، دار الحداثة، بيروت ، 1984 .
39. خليل الجميلي خيري ، *الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة* ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 1993.
40. الخولي سناء، *الأسرة والحياة العائلية*، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، 1984.
41. دليو فضيل ، *تقنيات المعاينة في العلوم الانسانية والاجتماعية*، دار هومة الجزائر، 2015 .
42. دوركايم إميل ، *قواعد المنهج*، تقديم عبد الرحمان بوزيدة، دار النشر، الجزائر، 1990.
43. الرافي عبد الرحمن ، *تاريخ الحركة القومية وتطور نظام الحكم في مصر*، ط3، مكتبة النهضة، مصر، 1951.
44. رشوان حسين عبد الحميد أحمد ، *القيادة- دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي*، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2010.
45. رشوان، حسين عبد الحميد علم الاجتماع النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2009.
46. رضا كحالة عمر ، *المرأة في القديم والحديث*، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977.
47. رضوان شفيق ، *علم النفس الاجتماعي*، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1996.
48. زايد أحمد ، *الأسرة والطفولة*، دار المعرفة الجماعية، الإسكندرية، 1998 .
49. زايد مصطفى ، *التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (62-80)*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986 .
50. زكريا فؤاد ، *دراسة لجمهورية أفلاطون* ، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1967.
51. زهران حامد عبد السلام، *دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي*، عالم المكتبة القاهرة، 2003.
52. زيدان عبد الباقي ، *علم الاجتماع المهني* ، دار الفكر العربي، الجيزة، 1976 .
53. زيدان مصطفى: *الإشراف والإنتاجية*، دار الدبلجة المصرية، مصر، دون تاريخ.
54. السباعي مصطفى ، *المرأة بين الفقه والقانون*، مطبعة جامعة دمشق ، 1962.
55. سبعون سعيد ، جرادى حفصة ،*الدليل المنهجي في إعداد المنكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع*، دار القصب للنشر، الجزائر، 2012.
56. السحيمات ختام عبد الرحيم ، *مفاهيم جديدة في علم الإدارة*، المكتبة الوطنية، الأردن، 2009.

57. السعداوي نوال ، *المرأة والجنس*، ط2، المؤسسة العربي للدراسات والنشر، بيروت، 1974.
58. سفيان بئينة ، *المرأة العربية في القرن 20*، دار الهدى للثقافة والنشر، دمشق، 2000.
59. السكارنة بلال خلف ، *القيادة الإدارية الفعالة*، ط2، دارالمسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
60. سلطان محمد سعيد أنور ، *السلوك التنظيمي*، الدار الجامعية الجديدة ، مصر، 2003.
61. السويدان طارق ، *صناعة القائد*، ط3، مكتبة جرير، الرياض، 2005.
62. السويدي محمد ، *مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري* ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1990.
63. السيد أحمد ، محمد إسماعيل ، *مشكلات الطفل السلوكية وأساليب معاملة الوالدين*، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 1993.
64. الشبكي صالح: *العلاقات الإنسانية في الإدارة*، مكتبة القاهرة الجديدة، القاهرة، 1995 .
65. شرابي هشام ، *النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي*، ترجمة: محمود شريح، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1992.
66. شروخ صلاح الدين ، *علم الاجتماع التربوي*، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة ، 2004.
67. شعبان بئينة ، *المرأة العربية في القرن الواحد والعشرين*، دار الهدى للثقافة والنشر، دمشق، 2000.
68. شفيق أحمد ، *العلوم السلوكية*، المكتب الجامعي الحديث، 2001.
69. شكري علياء وآخرون ، *المرأة والمجتمع* ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 1998.
70. شلتوت محمد ، *القرآن الكريم والمرأة* ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993.
71. الشماغ خليل محمد حسن ، خضير كاظم محمود، *نظرية المنظمة*، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000.
72. الشهابي أنعام ، موفق محمد حديد ، *مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي في وجهة نظر القيادات النسائية*، التجربة العراقية، المنظمة العربية للإدارة، العراق، 2001.
73. الصاوي محمد، محمد مبارك، *البحث العلمي أسسه و طرق كتابته*، المكتبة الأكاديمية ، 1992.
74. صباح الدين علي، *مقدمة الخدمة الإجتماعية*، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1958.
75. الضبع عبد الرؤوف، *علم الإجتماع العائلي*، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، مصر، 2003 .
76. طایل عبير ،فرحان البشايشة، *درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها*، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2008.

77. طلاحفة حسين ، *حول معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية*، سلسلة الخبراء المعهد العربي للتخطيط، العدد45، الكويت، جانفي 2012.
78. عاطف غيث محمد ، *التغير الإجماعي والتخطيط* ، دار المعارف، الإسكندرية ، 1962.
79. عاطف غيث محمد ، *دراسات في علم الإجماع التطبيقي*، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت. د.س .
80. عاطف غيث محمد ، *دراسات في علم الإجماع القروي*، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1997 .
81. عبد الباقي صلاح الدين ، *السلوك الفعال في المنظمات*،الدار الجامعية،الإسكندرية 2002.
82. عبد الباقي صلاح الدين، *السلوك الإنساني في المنظمات*،الدار الجامعة،الإسكندرية، 2001.
83. عبد الحميد أحمد رشوان حسين، *علم اجتماع المرأة* ، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،1998 .
84. عبد الحميد مرسي ، *سيكولوجية المهن، (دراسة علمي تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع)* دار النهضة العربية، 1962.
85. عبد الرحمان عادل محمد ، *دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة*، منشورات المنظمة العربية للإدارة، مصر، 2017.
86. عبد السلام زهران حامد ، *علم النفس الاجتماعي* ، ط5،عالم الكتب ،القاهرة، 1993.
87. عبد الفتاح إمام إمام ، *الفيلسوف المسيحي و المرأة*، مكتبة مديولي،القاهرة، 1996.
88. عبد الفتاح كاميليا ، *سيكولوجية المرأة العاملة* ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، 1984.
89. عبد الفتاح محمد زين ، *مهارات القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية*،مؤسسة الوراق للنشر، التوزيع،الأردن،2013.
90. عبد الله محمد عبد الرحمان، *سوسيولوجيا النظم*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998.
91. عبد الهادي دكلة محمد وآخرون ، *المجتمع الريفي* ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،جامعة بغداد، 1979.
92. عبوي زيد ، *القيادة ودورها في العملية الإدارية*، دار البداية، الأردن، 2008.
93. العجمي محمد حسين ، *الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية*، ط2 ،دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2010.
94. عدلي هويدا ، *المشاركة السياسية للمرأة*،مؤسسة فريدريش بيرت مكتب مصر، مصر، 2017.
95. العدواني محمد أكرم ، *القائد الفعال*، قرطبة للإنتاج الفني، الرياض، السعودية، 2000.

96. العسكري إبراهيم ، لمحات من مسيرة الثورة التحريرية ودور القاعدة الشرفية ، دار البعث، الجزائر، 1992.
97. العسلي بسام ، المجاهدة الجزائرية ، ط2 ، دار النفائس، بيروت ، 1986.
98. علي محمد محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 1981.
99. الغزالي محمد ، الإسلام والطاقت المعطلة ، دار الكتاب الحديثة، القاهرة، مصر، 1996 .
100. غليون برهان ، إغتيال العقل ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، الجزائر، 1990 .
101. فريد محمد ، تنظيم المجتمع في الخدمة الإجتماعية - إستراتيجيات .مهارات. أدوار-، دار الخدمة الإجتماعية القاهرة ، دون سنة .
102. فليون مراد، القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين، مركز الكتاب الأكاديمي، 2018.
103. الفوال مصطفى صلاح ، علم الاجتماع المنهج و الموضوع، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982 .
104. فوزي فاطمة ، مكانة المرأة في المشاركة المجتمعية-إنسانية المرأة-، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013.
105. فوزي هيفاء، المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعية، دار الأطلس، دمشق ، 1987.
106. قاسيمي ناصر ،التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية، د م ج ج ، الجزائر، 2017.
107. القاطرجي نهى ،المرأة في منظومة الأمم المتحدة- رؤية إسلامية، المؤسسة الجامعية مجد للدراسات و النشر و التوزيع، لبنان، 2006.
108. كبير سليمة ، لالا فاطمة نسومر-حواء الجزائر وفارسة جرجرة-، المكتبة الخضراء للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
109. كريب أيان ، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة:محمد غلوم، دار المعرفة، الكويت، 1999.
110. الكيال باسمة، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، لبنان، 1981.
111. المالح حسان ، الطب النفسي والحياة ، دار الإشراقات ، الجزء الثالث ، دمشق ، 2000.
112. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط7، دارالجامعة، الإسكندرية، 2000.
113. مجيد جاسم ، دراسات في الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، 2005.
114. محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
115. محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط2، دارالمعرفة الجامعية الإسكندرية، 1981.
116. محمد الجوهري وآخرون ، الطفل .التنشئة الإجتماعية، دار المعرفة ، الإسكندرية ، 1994.
117. محمد الكلالدة طاهر، الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر و التوزيع، الأردن، 1997.

118. محمد فهمي سامية، *مشاركة المرأة في تنمية المجتمع*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001.
119. محمود العقاد عباس ، *المرأة في القرآن*، ط2، دار الكتاب العربي، بيروت ، 1967.
120. مختار محي الدين، *محاضرات في علم النفس الإجتماعي*، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، 1966.
121. معتوق جمال ، *صفحات مشرقة من الفكر التربوي عند المسلمين* ، الجزائر، 2004 .
122. المغربي عبد الحميد الفتاح ، *الأصول العلمية والتوجيهات المستقبلية لمدير القرن 21*، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، القاهرة ، 2006.
123. مليجي حلمي، *علم النفس و الشخصية*، دار النهضة، بيروت، 2001.
124. منصور عبد المجيد وآخرون، *الأسرة على مشارف القرن 21*، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
125. منظمة العمل الدولية، *المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا -*، منشورات مكتب العمل الدولي، بيروت، 2016.
126. الناقلو جهاد ذياب ، *الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات*، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011.
127. نعامة سليم ، *سيكولوجيا المرأة العاملة*، مكتب الخدمات للطباعة، سوريا، 1984.
128. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، *مكانة النساء الموظفات في مناصب المسؤولية في الوظائف العمومية في مصر والأردن والمغرب وتونس*، منشورات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين و تمكين المرأة، تونس، 2018.
129. وطفة أسعد علي ، *علم الاجتماع التربوي*، كلية التربية، جامعة دمشق، 1993 .
130. يحيى بن شرف الإمام النووي ابي زكريا، *رياض الصالحين*، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، بيروت، 2002 .

2-المجلات و الدوريات

131. الأحمدى حنان ، إيمان أبوخضير، « دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة- » دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقة التطبيقية المقدمة في معهد الإدارة العامة، *مجلة الإدارة العامة-السعودية*، العدد 4، مجلد 49، 2009.

132. البدارين رقية ، محمد القواسمة فريد ، « دور المرأة في قيادة التغيير، دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن »، *مجلة البقاء للبحوث و الدراسات*، المجلد 16، العدد 01، الأردن، 2013.
133. برني لطيفة، جايف شيراز، قالتها اليمين، « التمكين بالجامعة وعلاقته بتولي الأستاذة الجامعية للمناصب الإدارية بجامعة بسكرة »، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، العدد الاقتصادي 32(02)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2017.
134. بن أحمد علي، « الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر »، *المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية*، قانون 06-03- المؤرخ في جويلية 2006، مجلد 50، العدد 04، ماي 2018، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق.
135. بن عمارة سمية، « صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لدى الطلبة العاملين بالمركز الجامعي بغرداية »، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، عدد خاص للملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، 2010.
136. بن مقدم سهيل ، بن عباد هوارية قدور ، « المساندة الاجتماعية كإستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث المهنية الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة »، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، الجزائر. العدد 27 ديسمبر 2016.
137. بوبيدي لامية ، « مشكلة الدور لدى المرأة المتزوجة العاملة، ميدانية على عينة من النساء المتزوجات العاملات بمدينة الوادي »، *مجلة العلوم الإنسانية*، العدد الثالث والثلاثون ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014.
138. بودلال علي ، « القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري-دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000- 2010) » *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث و الدراسات*، العدد (06)، جامعة تلمسان، 2014.
139. الحازمي محمد ، عثمان علي ، « تطوير مؤسسات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء النموذج الألماني »، *مجلة البحوث التربوية و النفسية و الاجتماعية بكلية التربية*، جامعة الأزهر، العدد 171 (الجزء الرابع) ، المجلد 35، 2016.
140. حاند تسعديت ، « تعدد الأدوار و علاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية »، *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية*، قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02 - أبو القاسم سعد الله ، المجلد 02، العدد 17، 2017.
141. الحسين إيمان ، « السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها »، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 27 العدد الثالث والرابع، كلية الادارة التربوية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2011.

142. حمداوي محمد ، « وضعية المرأة والعنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري» *مجلة إنسانيات* ، وهران CRASC ، العدد 10 جانفي 2000.
143. الخمسي سارة ، صالح عيادة ، « المعوقات التي تواجه المرأة التي تؤدي المناصب القيادية»، *مجلة الخدمة الاجتماعية* ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، عدد: 52، مصر، 2018 .
144. رسالة الأسرة ، *مجلة تصدر عن الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة* ، عدد خاص بالثامن مارس 2005 ، الجزائر .
145. رسالة الأسرة ، *مجلة تصدر عن الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة*، العدد 1، مارس 2004، الجزائر .
146. شارب دليلة ، « أنثوية العمل المنزلي والثقافة الأبوية حالة الأستاذة الجامعية»، *مجلة التدوين*، عدد(1)، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة وهران، 2009.
147. الشويحات صفاء ، « المعوقات الاجتماعية و الثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية»، *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية* ، المجلد 1، 2017.
148. صالح مصطفى الصفتي وفاء، على أمين معروف وئام ، « فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة في إدارة صراع الأدوار وعلاقتها بتحسين نوعية الحياة»، *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي* - العدد (31)، 2015.
149. صوالحية الزهرة، بن طراد كريمة، « المرأة القائدة في المؤسسة الإعلامية الجزائرية- الإنجازات و المعوقات» ، *مجلة آفاق للعلوم* ، جامعة الجلفة، العدد الثامن، المجلد 1، جوان 2017.
150. صورية دربال عباسة ، « توسيع المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية واقع دستوري حقيقي أم استجابة لمطلب دولي»، *المجلة الجزائرية للدراسات و السياية* ، المجلد 5، العدد 2، سنة 2018.
151. عبد الخالق قصي ، سناء حسني، «معوقات تمكين المرأة في قيادة الأعمال الإدارية»، *مجلة آفاق للعلوم*، المجلد 04 ، العدد الثالث عشر، سبتمبر 2018 ، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2018 .
152. عسكر علي، معصومة أحمد، «الإتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي» ، *مجلة العلوم الاجتماعية* ، مجلد 31 عدد 4، 2003.
153. علال عبد القادر ، «المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية بين المحفزات والمعوقات»، *مجلة الدراسات القانونية والسياسية*، المجلد 4، العدد 02 ، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، 2018.
154. قيراط لمياء ، عبد الحميد ربحان ، « أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة»، *مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية* ، العدد 23 ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2016.

155. كسال مسعودة ، « مفهوم الاسرة في المجتمع الجزائري» ، *مجلة علم الاجتماع* ، العدد 5، الجزائر، 1993.
156. محمد عادل محمد، « دور ثقافة المنظمة في تمكين المرأة من المناصب القيادية في الشركات العامة- دراسة ميدانية» ، *منشورات المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، جامعة الدول العربية، القاهرة، المجلد 37، 2017.
157. عائشة قوادي، "بلوغ النساء مناصب إتحاذ القرار"، *مجلة حقوق الطفل و المرأة* - رقم 38 - جانفي- مارس 2017 ، مركز الإعلام حول حقوق الطفل و المرأة ، مؤسسة فريديش إبيرت، الجزائر، 2017.
158. مسراتي سليمة ، « المرأة الجزائرية وحق الترشح في المجالس المنتخبة بين الإتحاذ القانوني ومحدودية الممارسات» ، *مجلة الفكر*، العدد (02)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.
159. مسلم سعاد هالي، «المرأة الجزائرية نضال و عمل» *مجلة الشرطة* ، العدد 34، جويلية، 1987.
160. موفق سهام ، هيشر سميرة، « المرأة العاملة والمناصب القيادية-دراسة لظاهرة السقف الزجاجي» *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية* ، العدد السابع عشر، جامعة بسكرة، الجزائر، جوان 2015 ،
161. يحيوي صفاء ، « المرأة الجزائرية و رهانات الراهن» ، *مجلة متون* ، *مجلة أكاديمية محكمة* ، المجلد العاشر، العدد الأول، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة موادي الطاهر، سعيدة، 2018، الجزائر .

3- القواميس و المعاجم:

162. ابن منظور، *لسان العرب* ، دار صادر، بيروت المجلد 2001، 12.
163. بودون ريمون ، بوريكو فرانسوا ، *المعجم النقدي لعلم الاجتماع*، ترجمة: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
164. دينكن ميتشل، *معجم علم الاجتماع*، ترجمة إحسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، 1986.
165. محمد عاطف غيث، *قاموس علم الاجتماع*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995.
166. منحي الطلاب، *قاموس عربي عربي* ، دار قابس للنشر والتوزيع، سوريا ، 2001.

4- الدراسات العلمية الأكاديمية:

167. أحمد صالح جعفر عوض ، استراتيجية تعلم الأطفال و تعليمهم الشائعة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال الخاصة، رسالة ماجستير، قسم: الإدارة و المناهج التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2016.
168. بايق حورية، توزيع الأدوار بين الزوجين في الأسرة النواتية الجزائرية - بين التصورات التقليدية والتغير الاجتماعي والثقافي- ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة الجزائر، 2001/2002.
169. بلعباس نادية ، أنماط الإتصال وعلاقتها بجودة الحياة الزوجية، أطروحة الدكتوراه في علم النفس الأسري، بكلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران2، الجزائر، 2015/2016.
170. بلعقاب رؤوف ، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية- دراسة ميدانية ، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، 2016/2017.
171. بن فرحات فتيحة ، صورة المرأة من خلال الأمثال الشعبية الجزائرية . تحليل محتوى الأمثال الشعبية الخاصة بالمرأة ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الثقافي ،كلية العلوم الإجتماعية ،جامعة الجزائر، 2003/2004 .
172. بوبكر عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة- دراسة ميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة -، مذكرة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية،جامعة منتوري قسنطينة، 2007/2008.
173. بورعدة عائشة ، المدرسة الجزائرية و الإستراتيجيات الأسرية-دراسة ميدانية بالجزائر العاصمة-أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التربية،جامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،قسم علم الاجتماع،الجزائر،2007/2008.
174. ببيمون كلثوم،النخبة النسوية والسلطة في الجزائر- دراسة ميدانية لعينة من النخبة الجزائرية المتمركزة في مواقع السلطة وأهم القطاعات بولاية الجزائر-، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2010/2011.
175. الحاج يوسف مليكة ، آثار عمل الأم على تربية أطفالها - دراسة ميدانية لبعض الأمهات بمدينة الشارقة- رسالة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002/2003.

176. الحاج بلقاسم ، *المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي في الأسرة الجزائرية* - دراسة ميدانية وصفية لأهم مظاهر التغير الاجتماعي في الوسط الحضري للعاصمة -، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2009/2008.
177. الحسيني صلاح هادي ، *القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجي* - دراسة ميدانية في المنظمات الحكومية في محافظة الناصرية العراق -، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدانيمارك، 2009.
178. حمداد صبيحة ، *المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في المجتمع المحلي مدينة وهران نموذجا*، أطروحة دكتوراه ، تخصص علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 2 ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2015.
179. سعدو حورية ، *الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الإستقلال دراسة ميدانية لعينة مجاهدات القاطنات بالجزائر العاصمة* ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العائلي ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 1994/1995.
180. شلاغي نبيلة، *الإحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة* - دراسة ميدانية على عينة القابلات ببعض مصالح التوليد في ولايتي باتنة وبسكرة -، أطروحة الدكتوراه، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2017.
181. عباس الدليمي مريم، *خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس مال النفس* - اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان -، رسالة ماجستير في أعمال الإدارة، كلية الأعمال قسم إدارة الاعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2016.
182. عبد الرحمن لحسن ، *المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين* - دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية العين الصفراء " ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، 2009/2010.
183. عزازة ليندة، *صورة الزوجية الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية* - دراسة ميدانية عن عينة من الإطارات بمدينة باتنة -، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة الحاج لخضر باتنة، 2004/2005.

184. عويشة زبيدة بن أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، ، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1987.
185. غيات حياة، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية - دراسة ميدانية لدى عينة من القياديات، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة وهران ، 2013/2014.
186. قدور بن عباد هوارية، المساندة الاجتماعية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات - دراسة ميدانية بقطاع الصحة العمومية بوهران - ، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص علم النفس العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران، 2013/2014.
187. كويحل فاروق، نظرة المنخرطات في الجمعيات النسوية لقانون الأسرة الجزائري، أطروحة ماجستير في علم الاجتماع العائلة والسكان، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2000/2001.
188. مغزي بخوش أميمة ، إستراتيجية مواجهة الزوجة العاملة لمواقف الحياة الضاغطة - دراسة ميدانية لعينة من السيدات العاملات بالقطاعات الحكومية الخدمانية بسكرة - ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2018/2019.
189. مكاك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري - دراسة ميدانية ببلدية الشمره ولاية باتنة - ، أطروحة دكتوراه العلوم تخصص علم الاجتماع العائلي ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة(1)، 2016/2017.
190. هبال عبد المالك، دور القيادة الإدارية في إنجاح التغيير التنظيمي، - دراسة ميدانية عن تطبيق نظام " ل.م.د" في جامعات الشرق الجزائري-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ، السنة الجامعية 2015/2016.

5-الملتقيات العلمية

191. أنعام عبد اللطيف، حديد موفق محمد ، مشكلات تبؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية) الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع و آفاق التطوير، الشارقة، 15-16 أكتوبر سنة 2002.
192. بشير محمد ، فاطمي مريم، إزدواجية الدور لدى المرأة العاملة المتزوجة وانعكاسه على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمديرية الخدمات فيسدس باتنة 02-

،كتاب أعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية تحديات وحلول ،المنعقد يوم 10 أفريل 2017، لمخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية جامعة علي الونيسي - البلدية 02، 2017 .

193.بوزيدة حميدة ، الجوزي فتيحة ، *دور المرأة الجزائرية في التنمية المحلية*،كتاب الملتقى العلمي الوطني،حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية- تحديات و حلول- جامعة علي لونيبي البلدية02 ، مخبر تسيير الجماعات المحلية و دورها في تحقيق التنمية،البلدية، الجزائر، المنعقد يوم 10 أفريل 2017.

194.جغلول عبد القادر ، *عندما تخترع الجزائريات العصرية* ، ملخص المداخلة المقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول علم الاجتماع في الجزائر ، أيام 11 و12 نوفمبر 1997، مجلة الدفاتر الجزائرية العدد 1 ، معهد علم الاجتماع الجزائر سنة 2000.

195.دقة محمد ، *الضغط لدى المرأة العاملة*، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، إنعقد يومي 15 و16 جانفي 2013، بجامعة الوادي.

196.عمو رمضان ،*عمل المرأة بين صراع الدور والطموح*، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، المنعقدة بتاريخ 09/10/2013.

197.عياشي عنصر، دفاتر المركز رقم 2001،2، مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية والثقافية ، منشورات CRASC، عنابة، وقائع الأيام الدراسية 25-26 أفريل 2000.

198.غيات بوفلجة ، *نظرة النساء القياديات للاتجاهات نحوهن*،الندوة الإقليمية حول المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية،الكويت،10-11 مارس 2013.

6- النصوص و الوثائق و المنشورات الرسمية:

199.جبهة التحرير الوطني، *الميثاق الوطني*، المؤسسة الوطني للطباعة، الجزائر، 1976 .
الجريدة الرسمية الجزائرية ، *قانون عضوي رقم: 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012*، يحدد كيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، المادة2، عدد01 ، 2012الصادرة في 14 جانفي 2012.

200.*الجريدة الرسمية الجزائرية*، الأمر **06-03-** المؤرخ في 16 جويلية 2006،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،يحدد قوانين الوظيفة العمومية فيما يخص الوظائف و المناصب العليا، العدد 46، 2006.

201. الديوان الوطني للإحصاءات، العمل الرسمي و غير الرسمي (للنساء) ما عدا القطاع الفلاحي من 2001 - 2016، سلسلة 198، مسح العمالة المنزلية.
202. الديوان الوطني للإحصاءات، القوى العاملة النسوية حسب الحالة الشخصية، 2010/2017.
203. الديوان الوطني للإحصاءات، نشرة رقم 173، 2011.
204. الديوان الوطني للإحصاءات، مختلف المنشورات حول التشغيل فترة 1962-2011.
205. الديوان الوطني للإحصاءات، إحصائيات التعليم الوطني و التعليم العالي و التدريب المهني من سنة 1994 - 2017.
206. الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، المجموعة الإحصائية السنوية للجزائر، نشرة رقم 17.
207. المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول حجم تمثيل المرأة في الجهاز التنفيذي الجزائري لفترة 1962-2016، الجزائر، 2017، بدون صفحة.
208. المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول توزيع عدد المقاعد حسب الجنس بالمجلس الشعبي الوطني لفترة 1997-2017، الجزائر، 2017.
209. وزارة التربية الوطنية، تطور نسبة النجاح في البكالوريا حسب الجنس لفترة (2000-2018).

7- المواقع الإلكترونية

210. أخبار الأمم المتحدة ، إرتفاع نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية، أطلع عليها يوم: 2018/03/12 . www.news.un.org/ar/story/
211. إعلان ومنهاج عمل بكين للنهوض بالمرأة ، تاريخ الإطلاع: 15/جوان/2018 <https://genderiyya.xyz/wiki>
212. عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (engem) متاحة على الموقع الإلكتروني WWW.engem.dz تاريخ الإطلاع 2017/03/29.
213. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، مشكلات المرأة العاملة، أطلع عليها يوم: 2017/04/12 <https://women.jo/~women/ar/node/4743>
214. المجلس الشعبي الوطني، إحصائيات حول حجم تمثيل المرأة في البرلمان الجزائري لفترة 1962/2022 من خلال : موقعه الرسمي <http://www.apn.dz/ar>، أطلع عليه بتاريخ: 2017/10/25 على الساعة 14 سا.
215. المرأة السعودية تتبوؤ مناصب قيادية في فترة وجيزة أطلع عليها بتاريخ: 14/ماي/2017 <https://aliqtisadi.com/903670>
216. وكالة الأنباء الجزائرية، 63% من العمال في الجزائر يشتغلون بالقطاع الخاص. أطلع عليها يوم 2018/10/29، الساعة 14.50:59 <https://www.aps.dz/ar/economie/59169-63>

217. Addi Lahouari, *Les mutations de la société Algérienne, Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, ed, La découverte, Paris, 1999.
218. Andrée - Michel, *Activités professionnelle de la femme et Vie conjugale*, Éditions, du CNRS, paris, 1984.
219. Andrée- Michel, *la femme dans la société marchande*. éditions du CNRS, paris, 1973.
220. August Comte, *System Of Polity*, Vol1, Trans, John Henry Bridyes (New York: Burt Franklin), 1968 .
221. Bennoune Mahfoud, *Les Algériennes Victimes de la Société Néopatriarcale*, Marinoor, Alger, 1999 .
222. Boudon. R, Besnard. P. et autres, *Dictionnaire de la Sociologie*, Libraire Larousse, France, 1990 .
223. Bourdieu Pierre , *Esquisse d'une théorie de la pratique*, précédé de trois études d'ethnologie kabyle Librairie", Droz ,Genève ,paris, 1972.
224. Bourdieu Pierre , *Sociologie de l'Algérie*, PUF ,Paris, ed ,1987 .
225. Bouteffnouché Mostefa t, *Système Social et Changement Social en Algérie*, OPU, Alger, 1985.
226. Boutefnouchet Mostefa, *La Famille Algérienne, Evolution et caractéristiques, récentes*, SNED, 2em édition, Alger, 1982.
227. Camille Lacoste- Dujardin . *Des Mères Contre Les Femmes,(maternité et patriarcat au Maghreb)*, bouchéne, Alger, 1990.
228. Carmel Camilleri- jeumsse, *famille et développement*(essai sur le changement socioculturel dans un pays du tiers monde,(Tunisie),CNRS,paris,1973 .
229. Chantal Saint- Pierre, *La santé mentale des mères au travail*: mieux comprendre pour mieux intervenir, revue l'infirmière vol,2 n-1 quebec canada, 2005.
230. Charles André Julien, *Histoire de L'Afrique du Nord, des Origines à été Arabe*, 2ème édition, S.N.E.D, Alger; 1978.
231. Decroix Catherine, *Espoirs et Réalité de la Femme Arabe – Algérie – Egypte*, Edition l'Harmattan, Paris, 1986.
232. Fanon Frantz, *Sociologie d'une révolution : L'an V de la révolution algérienne*, Maspero, Paris, 1968 .
233. Goldmen (locien), *science humaine et philosophie*, Gauthier, Paris, sans date.
234. Grawitz Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, huitième édition, Ed, Dalloz, paris, 1990.
235. Guy Rocher, *Le changement Social*, Editions HMH, paris , 1968.

236. Juliette Mincez, *La Femme Dans le Monde Arabe*, Éditions Mazarines , Paris, 1980 .
237. Karl Marx ,«*Introduction à la critique de l'économie politique*»,in Guy Rocher, Éd. Soc, Paris, 1977 .
238. Khodja Souad, *A comme Algérienne*, ENAL, Alger, 1991.
239. Lakhdar- et Saadia, *l' aliénation colonialiste et la résistance de la famille Algérienne* ,édition la cité, 1961.
240. Medhar Slimane, *Tradition contre développement*, EN.AP .Alger, 1992.
241. MEGHERBI Abdelghani, *Culture et personnalité Algériennes de Massinissa à nos jours*, ENAL- OPU, Alger, 1996.
242. Mincez Juliette , *la femme dans le monde Arabe* ,ed Mazarine, Paris, 1980.
243. Mincez Juliette, *la femme voilée*, (l'islam au féminin), Calmann-Lévy, paris, 1990 .
244. Naamane-Guessous Soumaya, *Au- delà de toute pudeur: la sexualité féminine au Maroc*, Eddif, Maroc, 1980.
245. Quivy Rymond , *Manuel de recherche en science social* , Dunod , paris. 1995.
246. Ramzi Sonia - *Abadir, La femme arabe au Machrek et au Maghreb* (fiction et réalité), ENAL, Alger, 1986.
247. Zerdoumi Nefissa, *l'Enfant d'hier*, (l'éducation de l'enfant en milieu traditionnel algérien), Français Maspero, Paris, 1979.
- Autres:**
248. Annuaire d'Afrique du nord , " document sur l' Algérie pour la réalisations des taches économiques et Sociales de la révolution démocratique et populaire " 1992.
249. Cadi Mustapha, *l'Image de la Femme Algérienne Pendant la Guerre 1954 -1962*, Thèse de DEA, Alger, 1978 .
250. CENEAP, la femme Algérienne à travers les chiffres, 1996.
251. O.N.S, collection N°224.1995.
252. O.N.S L'algerie en quelques chiffres, 2003, 2009, 2013, 2016.
253. O.N.S L'algerie en quelques chiffres, 2003, 2009, 2013, 2014

ملاحق الدراسة

- الملحق رقم (01): نموذج الإستارة بالمقابلة
- الملحق رقم: (02): خريطة تمثيل المرأة في الحياة السياسية (الترتيب العالمي للنساء في الجهازين التنفيذي والبرلماني للحكومات) لعام 2019 .
- الملحق رقم (03): صور تجسد التسرب الوظيفي عند المرأة في منطقة الخليج (دراسة إستقصائية شارك فيها 600 امرأة ذات مناصب عليا)
- الملحق رقم (04): صور تجسد عراقيل و فرص المشاركة الإقتصادية للنساء في الجزائر

جامعة الجزائر (2)

أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستارة مقابلة

--	--

رقم إستمارة مقابلة

تاريخ المقابلة:/...../.....

مكان المقابلة:

زمن المقابلة:

تولي المرأة للوظائف الإشرافية والقيادية وتأثيرها على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة

- دراسة ميدانية لعينة من النساء القياديات المتزوجات في أهم القطاعات بولاية البليدة-

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع العائلي

إشراف الأستاذ :

أ.د. رشيد ميموني

إعداد الطالبة:

رزيقة علي

ملاحظة:

بيانات هذه المقابلة لا تستعمل إلا لأغراض علمية و المعلومات المقدمة من طرفكم تعتبر مساهمة منكم في البحث العلمي .
- الرجاء وضع علامة (x) في الخانة المناسبة وإكمال الفراغات.

i. البيانات الشخصية

- 1- السن :
- 2- عدد الأبناء : سن المتدرسين منهم سن غير متدرسين
- 3- نمط السكن :
- شقة في عمارة: ملكية خاصة مؤجر
- سكن وظيفي سكن أرضي طابق في منزل مشترك فيلا
- 4- الأصل الجغرافي لأفراد العينة: ريفي شبه حضري حضري
- 5 - آخر شهادة متحصل عليها (أعلى مؤهل علمي):
- 6- الوظيفة الحالية التي تشغلونها:
- السن عند تسلمك المنصب القيادي.....
- خصائص المؤسسة التي تعملين بها : عمومية عمومية إقتصادية خاصة
- 7- المستوى التعليمي للزوج:
- 8- وظيفة الزوج الحالية؟

ii. بيانات خاصة بتغير مكانة المرأة لتوليها وظائف إشرافية و قيادية

- 9- ما هي برأيك العوامل التي دفعتك لتسلم منصب قيادي ؟ الترتيب حسب الأولوية :
 - عوامل إقتصادية (رفع مستوى المعيشة)
 - عوامل اجتماعية (إرتفاع المؤهل العلمي، الترقية في السلم الوظيفي)
 - عوامل نفسية (تحقيق الذات والشعور بالمكانة الاجتماعية)
- 10- الأقدمية في المؤسسة التي تعملين بها (عدد سنوات العمل).....
المدة التي أمضيتها في تسلم المنصب القيادي
- 11- ما هو إتجاه محيط المؤسسة لتسلمك المنصب القيادي ؟
 - إتجاه إيجابي إتجاه سلبي لا أدري
- 12- ما هو الأسلوب الذي تتبعينه عند اتخاذ القرارات داخل المؤسسة حسب الترتيب
 - التشارك في تحديد المشكلة وتحديد البديل
 - إتباع اللوائح و التعليمات
 - الإستقلالية في إتخاذ القرارات

13- هل أنت قادرة على المشاركة الفعلية في إتخاذ القرارات و تحمل المسؤوليات الإدارية

القيادية على قدم المساواة مع الرجل في الأداء و الكفاءة ؟ نعم أحيانا لا

14- ما مدى تقبلك لتدخل رؤساء في العمل في بعض القرارات المتخذة (مع التبرير)؟

نعم:.....
لا:.....
إلى حد ما:.....

15- المعوقات التي تعرقل و تحد من وصول المرأة المتأهلة إلى تقلد الوظائف الإشرافية و القيادية حسب رأيك ترجع إلى :

- العوامل الذاتية أو الشخصية - العوامل التنظيمية أو المؤسسية

- العوامل القانونية أو التشريعية - العوامل الاجتماعية

16- ما هي الصعوبات التي تواجه المرأة في أداءها لمنصبها القيادي من وجهة نظرك؟

التوازن بين مسؤوليات العمل والرعاية الأسرية عدم تقبل من حولها لها لأنها امرأة

القيام ببعض الزيارات الميدانية أو السفر التأخر بعد الدوام الرسمي

17- ما هي عوامل نجاح المرأة قياديا من وجهة نظرك حسب الترتيب؟

الكفاءة الذاتية في العمل توافر مجموعة من السمات والمهارات

توافر الدعم والمساندة من الأسرة توفر ثقافة مؤسسة متوازنة تعمل على تمكين المرأة

iii. بيانات خاصة بتغير أدوار المرأة القيادية داخل الأسرة

18- ما مدى موافقة الزوج على تسلمك وظيفة إشرافية أو قيادية؟

موافقة تامة موافقة جزئية غير موافق

في كل الحالات ماهي الأسباب :.....

19- ما نوع العلاقة السائدة بينك و بين زوجك ؟

علاقة تفاهم علاقة توتر علاقة شجار أخرى
.....

20- هل تتناقش مع زوجك فيما يتعلق بمشاكل العمل؟ نعم لا

21- ما مستوى دخلك (الراتب) : مرتفع متوسط منخفض

و ما مدى كفايته : كافي غير كافي

22- هل تقومين بمشاركة زوجك في الإنفاق براتبك على البيت ؟ نعم لا

في حالة الإجابة (بنعم) ،هل تنفقينه : كله جزء منه لا تنفقينه إطلاقا

23- من يتخذ القرار في الأمور التالية :

شراء الأشياء الهامة كالسيارة،الأثاث المنزلي وغيره: الزوج الزوجة كلاهما

قضاء العطل الأسبوعية و السنوية والزيارات والهدايا: الزوج الزوجة كلاهما

القرارات الهامة والقضايا الأساسية في حياة الأسرة: الزوج الزوجة كلاهما

24- من يقوم بتسيير ميزانية البيت ؟ الزوج الزوجة كلاهما

25- كيف يتم إتخاذ القرارات التي تخص شؤون البيت و الأطفال ؟

بشكل عفوي عن نقاش مسبق وتفاهم مشاركة شكلية

26- هل تتلقين مساعدة من زوجك فيما يخص الأعمال المنزلية؟ إذا كانت الإجابة بنعم هل هي:

بصفة منتظمة وقت الضرورة لا أتلقى مساعدة

27- ما نوع المساعدات التي يقوم بها الزوج فيما يتعلق الأعمال المنزلية :

28- من يقوم بالأمور التالية :

- مراقبة نشاط الأطفال (اللعب، و مشاهدة التلفاز) الزوج الزوجة كلاهما

- تلبية حاجات الأطفال اليومية (مأكل، ملابس، نظافة) الزوج الزوجة كلاهما

- متابعة ومراجعة أعمالهم المدرسية الزوج الزوجة كلاهما

iv. بيانات خاصة بصراع الأدوار لدى المرأة القيادية نتيجة تعدد أدوارها

29- هل تجدين صعوبة في أداء كلا الدورين الأسري والوظيفي معا؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة (بنعم) ما هي الأسباب برأيك : لأن العمل القيادي يستنفذ كل طاقتك

لأن العمل القيادي يستنفذ كل وقتك

30- هل تشعرين أحيانا بالتقصير مع زوجك في تلبية حاجياته اليومية بعد تسلمك المنصب

القيادي؟ نعم لا

إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء توضيحها.....

31- هل يتقهم الزوج إزدواجية أدوارك ؟ نعم لا

ما هي ردة فعله عند تقصيرك في تلبية حاجاته اليومية ؟

الغضب والثورة الصمت التسامح

32- هل توجد بعض المشاكل مع زوجك بسبب (الإلتزامات التنظيمية والمسؤوليات التي يتطلبها

المنصب القيادي)؟ نعم لا

إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء تحديدها:

- إنزعاج الزوج من قضاء وقت طويل خارج المنزل بسبب العمل

- إنزعاج الزوج عند تجاوز الزوجة الوقت الرسمي بسبب حضور إجتماعات ولقاءات

- السفر لمهمة أو تريض،حضور ملتقيات،خارجات ميدانية

- تكريس أكبر وقتها للعمل (العمل حتى في المنزل+المكالمات الهاتفية)

- كل الإحتمالات السابقة

33- هل لتعدد أدوارك و مسؤولياتك تأثير على الإنسجام الروحي والعاطفي مع الزوج ؟

يتأثر لا يتأثر

34- حسب رأيك ما هو ترتيبك لأدوارك المتعددة حسب الأهمية والأولوية؟الرجاء تحديد ذلك

دور الزوجة دور الأم الدور المنزلي الدور المهني

35- هل اهتمامك حاليا بالأبناء هو بنفس القدر قبل تسلمك المنصب القيادي؟ مع التبرير

نعم:

لا:

36- هل تعتقد أن زيادة عدد الأبناء يزيد من شدة صراع الأدوار لدى المرأة القيادية؟

نعم لا

37- هل تعتقد أن صراع الأدوار لديك يشتد بوجود أطفال في مرحلة ما قبل التمدرس ؟

نعم لا

38- هل تعتقد أن صراع الأدوار الذي تعاني منه يؤدي إلى التقصير في إكمال دور الأمومة

التقليدي؟ نعم لا إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء تحديد نوع التقصير:

التقليل من الإنجاب تقديم الرضاعة الطبيعية للطفل

رعاية الأطفال الصغار ومراقبتهم

39- ما مدى تعرض الأبناء لمشاكل بسبب صراع الأدوار لديك؟ نعم لا

إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء توضيحها : سلوكيات منحرفة للأبناء المراهقين

سلوكيات سلبية (بكاء، صراخ، غضب، قلق، خوف) اضطرابات نفسية

مرض الأطفال الصغار المتكرر (ارتفاع درجة الحرارة، زكام،... الخ) حوادث

إنخفاض المستوى التعليمي للأبناء مشاكل مع الجيران

40- ما مدى مشاركتك في القيام بالأعمال المنزلية طبخ، غسيل، تنظيف، ترتيب... الخ؟

الرجاء تحديدها: غالبا دائما نادرا

41- هل تشعرين بالتقصير في أداء الأعمال المنزلية من (ترتيب، تنظيف، طبخ.... الخ)؟

نعم لا إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء توضيح الأسباب :

ضيق الوقت وتراكم الأعمال المنزلية التعب و الإرهاق الجسدي

عدم وجود مساعدة من الأسرة بسبب الاهتمام بالأطفال

42- هل تعتقد أن تعدد وصراع الأدوار لديك ينعكس سلبيا على أدائك الوظيفي؟

نعم لا إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء توضيح الأسباب:

.....
i. بيانات خاصة بالإستراتيجيات المتبعة من طرف المرأة القيادية لتحقيق التوازن بين

دورها الأسري و المهني، و التخفيف من صراع الأدوار لديها

43- هل تعتقد أن بمقدورك الجمع بين مسؤوليات العمل و الأدوار الأسرية؟

نعم لا أحيانا

44- ما هي برأيك العوامل المساعدة على التوفيق بين متطلبات العمل و الحياة الأسرية؟

إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة إحالة الأعمال المنزلية لمساعدات مأجورات
ظروف و طبيعة العمل المرنة قلة عدد الأطفال كل الاحتمالات السابقة

45- ما هي برأيك الإستراتيجيات أو الإجراءات المناسبة التي يمكن أن تساعدك على تحقيق

التوازن بين أدوارك المتعددة؟.....

46- هل تعتقد أن المساندة الاجتماعية التي تتلقينها تعتبر من بين الإستراتيجيات التي تساهم

في تحقيق التوازن بين الأدوار و تحد من صراع الأدوار لديك؟ نعم لا

إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء توضيح نوع المساندة بالترتيب؟

الزوج الوالدين و الإخوة زملاء العمل الأصدقاء

47- هل تعتقد أن توافر الوسائل و الأدوات الكهرومنزلية الحديثة المساعدة في المنزل من بين

الإستراتيجيات التي تساهم في تحقيق التوازن بين الأدوار و تحد من صراع الأدوار لديك؟

نعم لا إذا كان الجواب (بنعم) الرجاء ذكر نوع الوسائل الكهرومنزلية التي

تمتلكينها:.....

48- في رأيك ما هو دور الأجهزة (المعدات) الكهرومنزلية للمساعدة في الأعمال المنزلية؟

كسب الوقت تجنب التعب والإرهاق و الضغط

توفير الوقت للإهتمام بالأبناء كل الإحتمالات السابقة

49- ما هي الجهة القائمة على رعاية و استضافة أطفالك طيلة فترة عملك حسب الخيارات التالية:

الزوج + الاخوة الكبار أهل الزوج أهل الزوجة

مربية أو مشرفة أطفال (من أقارب أو معارف أو جيران) دار الحضانة + روضة الأطفال

المدارس التربوية العمومية أو الخاصة:.....

ما مدى شعورك بالإرتياح اتجاه الطرف القائم باستضافة الأطفال :

نعم الشعور بالإرتياح عدم الشعور بالإرتياح

50- ما هي الإستراتيجيات التربوية الأسرية المتعلقة بالأبناء التي تتبعينها حسب الترتيب:

- توجيه الأطفال لمؤسسات تربية الطفل المؤهلة (دور الحضانة، رياض الأطفال)

- توجيه الأبناء نحو المؤسسات الثقافية (دور الشباب، الرياضة الجمعيات)
- تكوين علاقة متينة مع الأبناء وإيجاد قنوات للتواصل الفعال مع الأبناء ومنحهم وقتا نوعيا
- تزويد الأبناء بالاستراتيجيات التربوية المتعلقة بتدريسهم (دروس التدعيم، اختيار مدارس خاصة، والبحث عن أحسن المدارس العمومية، مراقبة ومتابعة الأبناء على مختلف المستويات
- 51- ما هي الإستراتيجيات التي تتبعونها للتخفيف من الضغوطات و التوتر الذي تشعرين به حسب الترتيب : - تجنب الوقوع في الإجهاد

- التخلي عن القلق و الشعور بالذنب بمجرد التقصير تجاه الأطفال و الزوج
- الحصول على المساعدة من طرف الأبناء و الزوج أو مساعدة منزلية
- تخصيص وقت خاص للاسترخاء و الترفيه عن النفس
- 52- هل تعتقدين بأن استراتيجية التكيف مع تعدد الأدوار للتوازن الجيد بين الدورين الأسري و المهني تتمثل في:

- إدماج الأدوار (الجمع بين الأدوار) والتوظيف حسب الدور عند تضارب الأدوار
- تنظيم الوقت بطريقة متساوية بين الأدوار وترتيب المسؤوليات
- توزيع مهام البيت علي جميع أفراد الأسرة
- 53- هل تعتقدين أن لتعدد وصراع الأدوار لديك آثار إيجابية على الصعيدين الشخصي والأسري تتمثل في:

- الإستفادة من مزايا المنصب القيادي: إرتفاع الأجر، النفوذ، السلطة إرتفاع المكانة الاجتماعية
- تعويض الأداء الفاشل ونقص مستوى الأداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر
- الإستفادة من إمتيازات التي يمنحها كل دور
- قوة الشخصية وتقدير الذات والفعالية الذاتية
- ممارسة أدوار متعددة تقضي على الفراغ وتعزز الصحة النفسية
- 54- حسب رأيك ماذا أضاف مركزك القيادي لك و لأسرتك؟

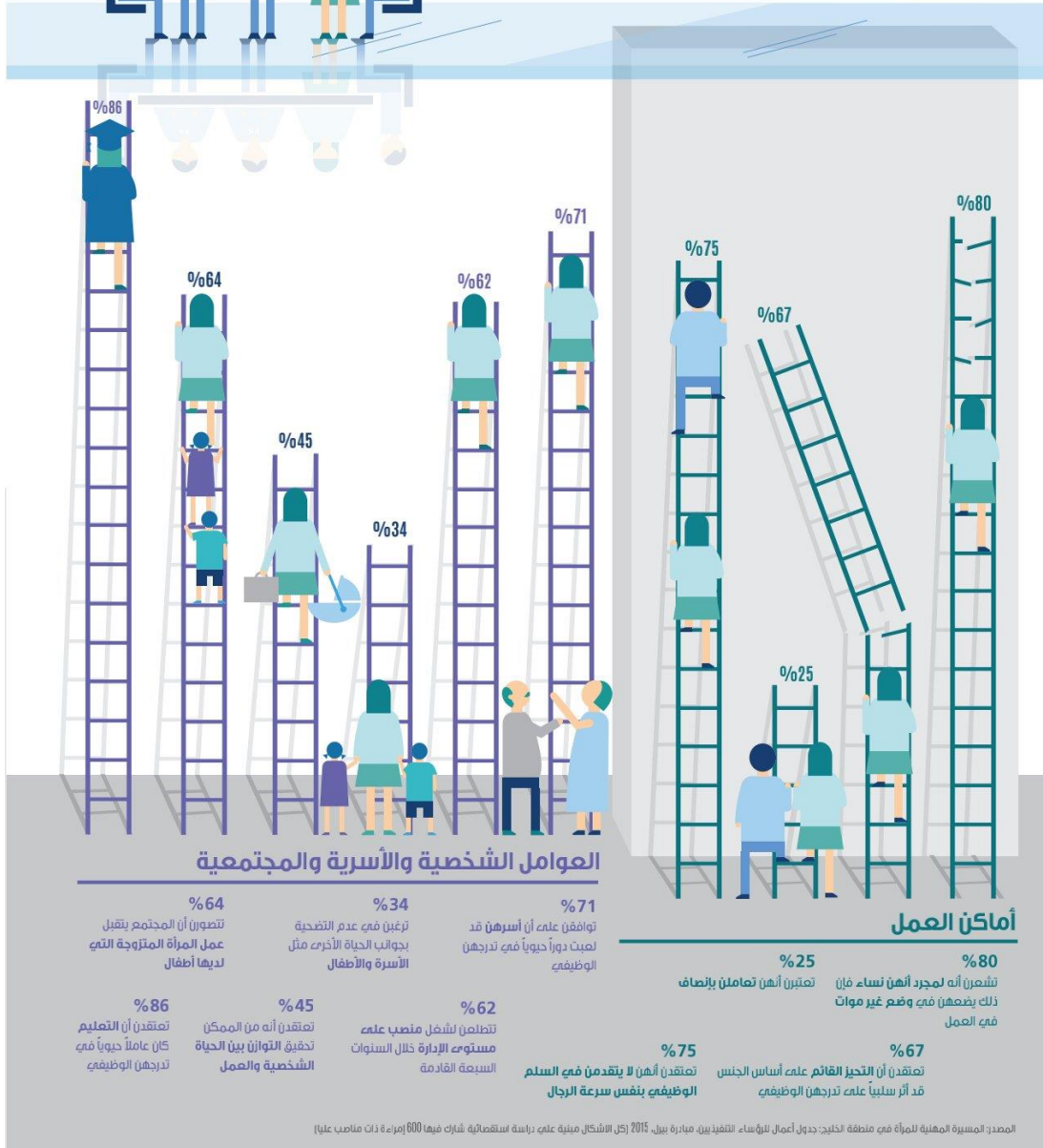
- الإستفادة من المزايا الإيجابية للمناصب العليا والقيادية(إرتفاع الأجر وتحسن الوضع المادي للأسرة، الإستقلال الإقتصادي و الشعور بالإستقرار، إتساع دائرة السلطة والنفوذ، المكانة الاجتماعية الثقة بالنفس)
- تدعيم موقعك في صناعة القرار الأسري و تعزيز مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية
- تربية وتنشئة الأبناء تنشئة صحيحة (إعتماذ الأبناء على أنفسهم، و خلق أبناء عصريين متكيفين مع ذواتهم و مجتمعهم)

- إضافة أدوار جديدة وزيادة الأعباء الأسرية والمهنية والتضحية بوقت الفراغ
- 55- هل تعتقدين أنك قادرة و لديك الطموح لتولي موقع قيادي أعلى(متقدم) ؟

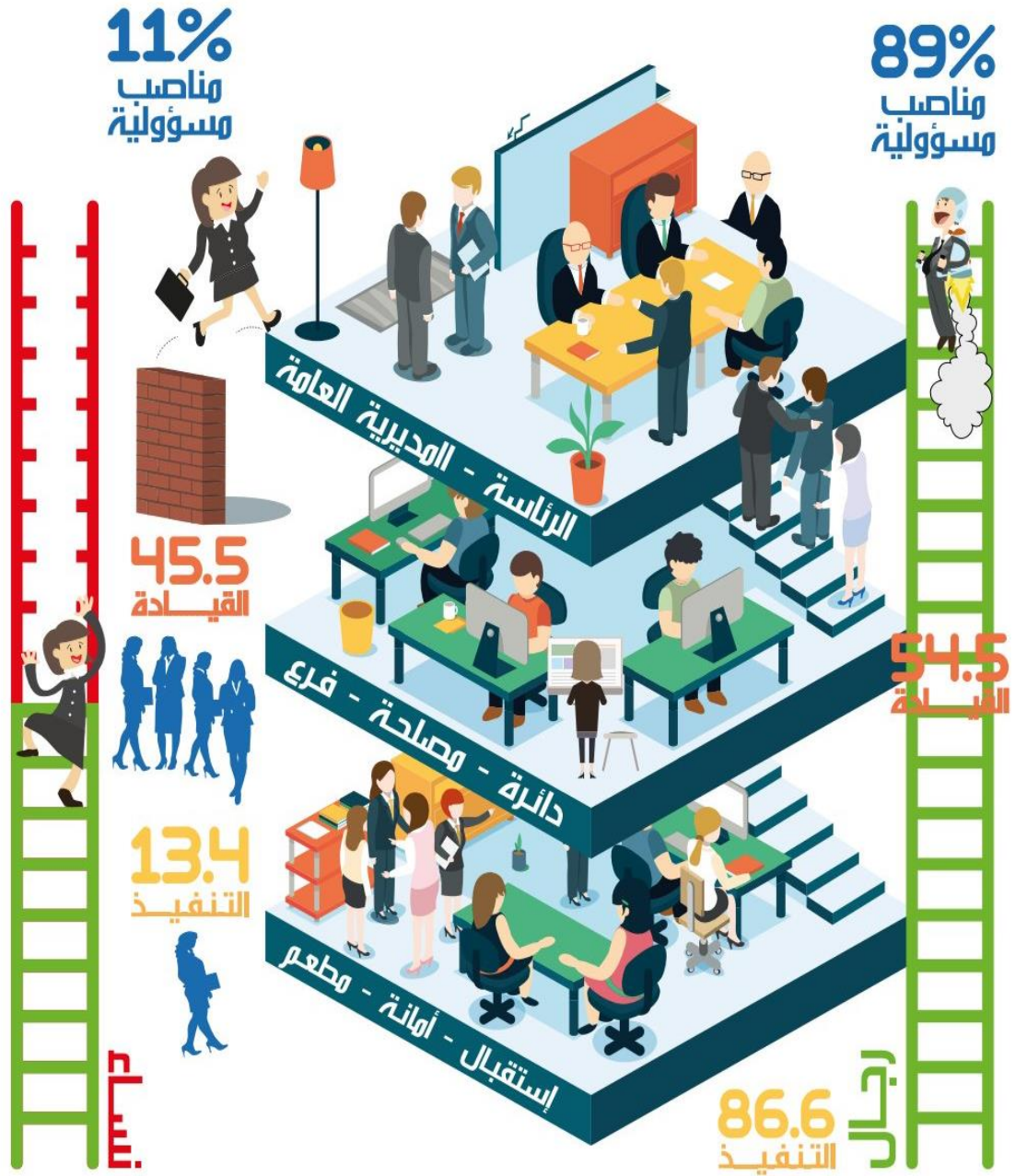
نعم لدي طموح ليس لدي طموح

مواجهة التسرب الوظيفي: من ولماذا

تتطلع المرأة في منطقة الخليج إلى شغل المناصب العليا
ومع ذلك لا ينفذ إلى هذه المناصب سوى عدد قليل
الحاجز الزجاجي



المصدر: المسيرة المهنية للمرأة في منطقة الخليج جدول أعمال للرؤساء التنفيذيين مبادرة بيرل 2015 (كل الأشكال مبنية على دراسة استقصائية شارك فيها 600 امرأة ذات مناصب عليا)



من أجل المساواة بين المرأة و الرجل

المصدر: مجلة حقوق الطفل و المرأة - رقم 38 - جانفي- مارس 2017 ، مركز الإعلام حول حقوق الطفل و المرأة ، مؤسسة فريديش إيبيرت، الجزائر، 2017.

Women Assuming Supervisory And Leadership Positions And Its Influence On Their Place And Role Within Family

Summary:

The aim of this research is to pinpoint the extent of the influence brought about by Women assuming supervision and leadership positions on their place and role within family, bringing to light the struggle between roles that they go through as a result of having multiple roles that sometimes conflict with one another. As well as the extent of this struggle's influence on them while carrying out their expected family roles (spouses, mothers, housekeepers...) and highlighting key strategies that they follow in order to adjust to the repercussions of this roles struggle and achieve balance between family roles and the role of leadership in the workplace.

For the sake of realizing the purposes of the study, both the descriptive analytic and the case study approaches were used in reliance of the application of interview questionnaire tool, which was applied on a sample of (50) married female individuals who occupy supervisory and leadership positions and were selected using cumulative sampling (snowball) in virtue of its suitability. The latter encompassed various working establishments in Wilaya of Blida, such as: (a headmistress in an educational foundation, a chief executive of an economic firm, a judge, a member of the Constitutional Council, a dean of a faculty, a head of a faculty department, a counselor, a head of a service...etc.) among other occupations of authority. After data collection and analysis, the study concluded that:

Women assuming supervisory and leadership positions influences their role and place within the family. We learn that the state, conditions, and position of leading women are in gradual progress and improvement, which contributes in expanding their presence in sensitive sectors of society and in all fields. They also became reliable in managing and leading establishments as decision makers, participants, and beneficiaries, due to the cultural factor carried by women (spouses) which plays a role in increasing their awareness of their rights, potentials, and roles, and as an important part of their advancement and changing and improving their image within both family and society. Consequently, they managed to reach self-actualization in both roles (family and occupation), in spite of the struggle of roles conflict as a result of having multiple roles and feeling the hardship of carrying out their expected family roles in consistent and harmonious manner. As well as feeling, at times, that they are neglecting what these role entails (as spouses, mothers, and housekeepers). Nevertheless, they are striving to make their family roles fulfilling leadership role, by following some effective practices and strategies in order to achieve balance between their multiple roles (family and occupation roles). This indicates that women desire to reach their full humanity by reaching self-actualization within family. As well as achieving occupational advancement, self-realization, and status, despite the struggles they face within family, workplace, and the broader social framework.

What might be underlined is that this group of women who occupy leading positions (leading women) represent a driving force towards promoting women, improving their conditions, and reinforcing their place and role within society.