

دور المحيط الاجتماعي في تكوين المرأة القيادية: دراسة سوسولوجية للنساء القياديات بجامعة الجزائر 2 "أبو القاسم سعد الله"

The role social environment in the woman leader's creation: a sociological study on a sample of women leaders at the university of Algiers 2, Abou al Kacem Saadallah

Le rôle de l'environnement social dans la formation de la femme leadership: étude sociologique sur les femme leadership à l'université Alger 2 Abou el Kacem Saadallah

ط. د. غنية زلماط

مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2

د. نبيلة وحدي

مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2

تاريخ الإرسال: 2022-05-30 - تاريخ القبول: 2022-10-05 - تاريخ النشر: 2023-10-07

ملخص

يهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى فهم المحيط الاجتماعي ودوره في تكوين المرأة القيادية باعتباره مجالاً من العلاقات المتفاعلة فيما بينها والتي تؤثر وتتأثر به، معتمدين على الضوابط المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية التي تربت المرأة القيادية فيها، والضوابط المرتبطة بمنظومة القيم الدينية والثقافية التي تمثل كل المعايير والمعتقدات التي اكتسبتها المرأة من الواقع الاجتماعي، بالإضافة إلى واقع مؤسساتي يحمل قيماً تنظيمية وأطراً قانونية. باعتبار أن نجاح أو فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها مرتبط بالنمط القيادي للمرأة والذي يعد فعلاً قيادياً مؤسساتياً مبنياً على خلفية اجتماعية وثقافية. وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن للمحيط الاجتماعي دور مزدوج في تكوين المرأة القيادية فهو من جهة يعمل على ترسيخ تقنيات الضبط الاجتماعي المعقدة عن طريق التنشئة الاجتماعية، ومن جهة أخرى يفتح لها أبواب التعليم والتكوين مما يساهم في حصولها على وظيفة، والارتقاء إلى المناصب القيادية.

الكلمات الدالة: المرأة القيادية؛ المحيط الاجتماعي؛ التنشئة الاجتماعية؛ القيم الاجتماعية.

Abstract

The present research paper aims to understand the social environment and its role in the women leader's formation, as a field of interacting relationships that affect and are affected by it, relying on the controls related to the socialization in which the woman leader was raised under, also the controls associated with the system of religious and cultural values that represent all the standards and beliefs that women have acquired from social reality, in addition to an institutional reality that carries organizational values and legal frameworks, Considering that the institution's success or failure in achieving its goals is linked to the leadership style of women; which is an institutional leadership act based on a social and cultural background. Through this study, we concluded that the social environment plays a dual role in the formation of women leader, on one hand, it works to consolidate complex social control techniques through socialization, and on the other hand, on the other hand, it provided her with the opportunity for education and training, which contributed to her obtaining a job and advancing to leadership positions.

Keywords: women leader; social environment; socialization; social values.

Résumé

A travers cette étude, nous chercherons à comprendre le rôle de l'environnement social dans la formation de la femme leadership. Nous nous appuyons sur les régulateurs liés à l'éducation sociale de la femme leadership et les régulateurs associés au système de valeurs religieuses et culturelles.

Les résultats obtenus nous permettent de conclure que l'environnement social joue un double rôle dans la formation des femmes leadership. Il contribue, d'une part, à consolider des techniques complexes de régulation sociale par le biais de la socialisation, et d'autre part, à leur ouvrir les portes de l'apprentissage et de la formation, ce qui contribue à leur permettre d'obtenir un emploi et d'accéder à des postes de direction.

Mots-clés: femme leadership; l'environnement social; la socialisation; valeurs sociales.

مقدمة

إذا ما اعتبرنا المؤسسات الاجتماعية نسقا مفتوحا تؤثر في المجتمع وتتاثر به، فيمكن القول بأن هذه التغيرات تؤثر على الأسرة كمؤسسة اجتماعية، وعلى المرأة كفاعل فيها بصفة عامة وعلى عملها على وجه الخصوص. وبعد دخول المرأة عالم القيادة بمثابة النجاح الاجتماعي لها، إذ يجعلها تنتقل من مكانة اجتماعية دنيا إلى مكانة اجتماعية أعلى، بعد أن كانت تكتفي بالبحث عن مناصب في المؤسسات اليوم أصبحت تبحث عن سبل لتتبوأ مناصب قيادية بالرغم أن مسارها المهني لا يخلو من الصعوبات والتحديات التي تواجهها على الصعيد الاجتماعي والمهني على حد سواء.



إن تكوين المرأة القيادية داخل أي تنظيم مرهون بنوعين من الضوابط، ضوابط ترتبط بالخلفية الثقافية والاجتماعية التي تمثل كل القيم والمعتقدات والمعايير التي اكتسبتها المرأة من المحيط الاجتماعي الذي نشأت في إطاره، والذي يتضح من خلال مفهوم التنشئة الاجتماعية، وضوابط مرتبطة بالمحيط المؤسسي وما يحمله من القيم التنظيمية والثقافية والقيادية وغيرها والذي يتضح من خلال مفهوم التنشئة المؤسسية.

فقد استطاعت المرأة أن تستفيد من زخم الحركات النسوية في ستينيات القرن الماضي وسبعينياته، فاجتاحت مجال العمل والقيادة بنهج استراتيجي معتمد وأسست نماذج جديدة للاندماج، وفي الوقت نفسه، بدأ الباحثون في استكشاف التميز بين الجنسين في مجال العمل والقيادة ومدى تأثير المرأة على اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وفي الأسرة، من خلال الخبراء النفسيين والاجتماعيين وحتى الاقتصاديين، وقد أوضح هذا المنظور متعدد التخصصات أن الرجال يختلفون عن النساء بالفعل في نهج العمل، فقد أظهرت كل من شو هاريو تايلور وبودوان شوارتز في دراسة لهما "أن ما يصلح للرجال لا يصلح في الكثير من الأحيان للنساء" (شو هاردي، سونندرا وآخرون، 2017، ص 24).

وهذه المنظورات تعترف بأن الرجال والنساء يمتلكون أساليب مختلفة في الاتصال ونمط القيادة وكذلك تختلف دوافعهم وأنماط العطاء لديهم. وهذا ما زاد اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة في دراسة المحيط الاجتماعي ودوره في تكوين المرأة القيادية باعتبار القيادة مرتبطة بموقع وظيفي في المؤسسات على اختلاف أنواعها (كيث، جرينت، 2014، ص 12).

"فالقيادة هي عملية تأثير وتأثر بين القائد وتابعيه، ونمط القيادة يتحدد وفقا للخلفية الاجتماعية والثقافية التي نشأت فيها المرأة القيادية والمقصود بالخلفية الاجتماعية والثقافية هي تلك المعتقدات والعادات والقيم والمعايير وكل ما اكتسبته هذه المرأة خلال مرحلة التنشئة الاجتماعية" (شويمات، 2016، ص 279)، واليوم لا يمكن إغفال الدور المحوري الذي تؤديه هذه الخلفية في تكوين المرأة القيادية.



1. عرض الأدبيات حول المحيط الاجتماعي والمرأة القيادية

لقد زاد الاهتمام بالبحوث التي تخص المرأة مما أسفر على كم هائل من الأفكار والتي فتحت المجال الواسع لدراسة "المرأة القيادية" وتكوينها محاولين الكشف عن خصائصها ومميزاتها.

ونجد دراسة محفوظ لونس التي هدفت للبحث عن الخصائص والسمات الأساسية التي تتميز بها المرأة التي تشغل الوظائف العليا في وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، من حيث مسارهن الاجتماعي ومختلف محطات مسارهن المهني منذ بدايته إلى غاية التشغيل هذه الوظائف. وتوصل من خلال البحث الكيفي الذي أنجزه مع 20 امرأة يشغلن وظائف عليا داخل الوزارة باستعمال تقنية المقابلة إلى مجموعة من العوامل التي كان لها الأثر الايجابي على مسارها المهني وترقيتها إلى وظائف عليا، اقر الباحث على المستوى التعليمي والدعم القانوني (قانون الأسرة -قانون العمل) ودورها في ترقية المرأة لوظائف عليا، وكذلك أشار لمختلف الصعوبات التي كانت أمام هذه النساء طوال مسارهن المهني خاصة تلك المتعلقة بصعوبة التوفيق بين الثنائية (العمل/العائلة) بالنسبة للمتزوجات مع أطفال مما انعكس في زيادة الضغط والتوتر لتعدد أدوارها ووظائفها (لونس، 2016).

ركز الباحث على المسار الاجتماعي والمهني للمرأة القيادية، ابتداء من التوظيف والالتحاق بالمؤسسة إلى الترقية وتقلدها الوظائف العليا داخل المنظمات، حيث شخخص مختلف الصعوبات والعراقيل التي كانت أمام هذه النساء طوال مسارهن المهني وكذلك التعريف بمختلف العوامل الايجابية التي كان لها تأثير على تقدم مسارها المهني، بالمقابل لم يحظى المسار الدراسي أهمية كبرى خلال دراسته بمختلف محطاته (المدرسة، الثانوية، الجامعة) والتي تعد كونها مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولى والثانوية للمرأة القيادية التي تساهم في تكوينها واكتسابها لمختلف القيم والمعايير الاجتماعية، وتختلف هذه القيم باختلاف القيم الأسرية السائد للأسر (الممتدة، النووية) عبر التطور التاريخي الذي عرفته بين الماضي والحاضر (التقليدية، المعاصرة) وهذا ما حاولنا أن نركز دراستنا حوله من خلال النقاط الموالية.



جاءت دراسة كل من مومني وهيبية، بوفلجات غيات ونجاة بزايد بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المحيط الثقافي والأسلوب القيادي من وجهة نظر المستخدمين بالمؤسسة الجزائرية لعينة قوامها 50 مستخدم من المجتمع الكلي المتكون من 125 مستخدم، باستخدام الانتقاء العشوائي لأفراد العينة عبر تقنية الاستمارة. وأسفرت الدراسة انه لا توجد علاقة ارتباطيه بين المحيط الثقافي والأسلوب القيادي من وجهة نظر المستخدمين في ولاية أدرار، وأظهرت الدراسة أن الأسلوب القيادي المتبع داخل المؤسسة لا يتأثر بالمحيط الثقافي فالمستخدم في تعامله مع المسؤول يستند إلى نقطة مهمة وهي "هامش الحرية" الذي يتحكم فيه وهو ما ذكره "ميشال كروزيه" حيث بين أن من يملك معرفة أكثر في محيط العمل هو الذي يتحكم في سير المؤسسة، وهذا ما توصل إليه الباحث أن المستخدمين يعرفون كيف يسرون العمل داخل المؤسسة بطريقة تجعل المسؤول عاجز عن اتخاذ أي إجراء ضد الأطراف المقصرة (مومني، بزايد، 2028).

إلا أن هذه الدراسة أغفلت عوامل المحيط الاجتماعي التي لها دور في إرساء معالم المحيط الثقافي للمستخدم الذي له تأثير كبير في حياته اليومية واحترامه لكل ما هو قيمي (قيم دينية وقيم أسرية...) والتي بدورها لها دور كبير في تحديد سلوك وأسلوب القائد (رجل أو امرأة)، ضف إلى ذلك عندما نتعرض للأسلوب القيادي في المؤسسة بلا شك نوضح الخلفية الاجتماعية والثقافية التي يحملها الأفراد والتي توجه سلوكياتهم من جهة، وأسلوب القائد كان رجلا أو امرأة من جهة أخرى، ويمكن الاعتماد على المنهج الكيفي لفهم طبيعة العلاقة التي تربط الأسلوب القيادي بالمحيط الثقافي على عكس ما اعتمده الباحث وهو المنهج الكمي الذي هدف إلى قياس العلاقة، مما حصر نتائجه في عدم وجود علاقة ارتباطيه بينهم.

2. عرض المنهجية

انطلاقا مما سبق جاءت دراستنا هذه كمحاولة للتعرف على المحيط الاجتماعي وطبيعة علاقته بتكوين المرأة القيادية والتكوين هنا يرد بمعنى بنائها وإعدادها اجتماعيا ومهنيا لتصبح قيادية، فجاءت الدراسة لاستقصاء العوامل الاجتماعية ودورها في بناء نموذج للمرأة القيادية من وجهة نظر المرأة التي تتقلد المنصب القيادي في المؤسسة الجامعية، وهنا يمكن أن نتساءل: كيف يساهم المحيط الاجتماعي في تكوين المرأة القيادية؟



لتفصيل أكثر نطرح التساؤلين الفرعيين التاليين: كيف تساهم التنشئة الاجتماعية في تكوين المرأة القيادية؟ كيف تساهم التنشئة المؤسساتية في تكوين المرأة القيادية؟

1.2 الفرضيات

- تقوم التنشئة الاجتماعية بدور محوري في تكوين المرأة القيادية.

- تساهم التنشئة المؤسساتية في تكوين المرأة القيادية.

2.2 تحديد المفاهيم

المرأة القيادية: تعددت تعريفات المرأة القيادية بتعدد آراء الباحثين حولها والمنظور الذي تم تناوله فيها، فنجد أن بوزيدي رجاء تعتبرها "نموذج للنخبة النسوية المهنية وهي صاحبة المنصب العالي الذي يخول لها القدرة على اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر نجدها في المختلف القطاعات" (بوزيدي، 2015، ص318)، وحسب الزهرة صوالحية وكريمة بن طراد تعرف بأنها "كل امرأة تشغل مركز مدير عام أو نائب مدير، رئيس قسم أو مسئول مصلحة، أو رئيس مكتب". (صوالحية، 2017، ص318) أما إجرائيا فيمكن تعريف المرأة القيادية بأنها كل من تحتل منصبا نوعيا وتترأس جماعة من الأفراد ولها القدرة على اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر.

المحيط الاجتماعي: جاء في تعريف كل من وهيبة مومني، بوفلجة غيات ونجاة بوزيد أنه "تلك الممارسات الطقوسية الخاصة بالجوانب الدينية والأنماط الثقافية من معتقدات وقيم وأعراف، التي تفرض على الأفراد احترام التراتبية بينهم وتؤثر في سلوكياتهم اليومية وفي علاقاتهم بزملائهم ومسئولهم كأشخاص وأفراد داخل المؤسسات". (مومني، 2018، ص368). كما يعرفه الهادي الهروي بأنه "نسق من الأجزاء التي تربطها علاقات وتضبط أساليب الحياة وسلوك الإنسان، وتؤدي وظائف وأدوارا والتي تشمل من جهة المجموعات الأولية ومن جهة أخرى البنية الاجتماعية منها البنية الاقتصادية، البنية السياسية والبنية المنطقية الثقافية، تخضع هذه البنيات لمنطق التحول والصلابة والتغير من اجل النمو والبقاء". (الهروي، 2013، ص18)

أما إجرائيا فيمكن تعريف المحيط الاجتماعي على أنه نسق من الأجزاء المرتبطة والتي تؤدي دورا في ضبط أساليب الحياة وسلوك الأفراد، استنادا لجوانب دينية وثقافية من



معتقدات وتقاليد، أعراف وقيم ومعايير والتي ترسخ بواسطة التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها.

التنشئة الاجتماعية: تأخذ عدة مفاهيم سنتعرض إليها في النقاط اللاحقة، أما تعريفها الإجرائي فهي العملية المستمرة عبر الزمن التي يستبطن الفرد من خلالها القيم والمعايير ويكتسب القيم والخبرات، المعارف والرموز الاجتماعية والثقافية، التي تسمح له بالاندماج داخل الجماعة.

3.2 منهج الدراسة

لكوننا نسعى إلى فهم طبيعة العلاقة بين "المحيط الاجتماعي وتكوين المرأة القيادية" داخل المؤسسات الجامعية سنعتمد على المنهج الكيفي والذي بواسطته نسعى لفهم الظاهرة المدروسة.

4.2 اختيار المبحوثات

يمثل مجتمع بحثنا النساء اللاتي يتبوأن مناصبا قيادية بجامعة الجزائر 2"أبو القاسم سعد الله"، و عددهن هو سبع نساء ، إلا أننا لم نوفق في إجراء جميع المقابلات فتمكنا من إجراء ثلاث مقابلات فقط أما الباقي فقد اعتذرنا بسبب التزاماتهن.

5.2 تقنيات جمع البيانات

اعتمدنا على تقنية المقابلة ،

3. عرض ومناقشة النتائج

لتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة تقنية المقابلة نلجأ إلى تقنية "تحليل المحتوى" بالاستعانة "ب" فئة الاتجاه" والتي تبين الموقف أو المواقف من الاتصال من خلال نص أو عبارة، بالإضافة إلى "فئة القيم" والتي تشير إلى القيم الاجتماعية بكيفية ضمنية .

1.3 خصائص المبحوثات

إن القاسم المشترك بين المستجوبات هو تراوح سنهن بين 49 و56 سنة، أما فيها يتعلق بالشهادة المتحصل عليها فنجد أنهن واصلن تكوينهن الأكاديمي والحصول على شهادة الدكتوراه..



وفيما يتعلق بالحالة فقد توصلنا إلى أن المستجوبات متزوجات وتعملن على تحقيق الموازنة بين المسؤولية المهنية والمسؤولية العائلية،

و من حيث متغير المناصب القيادية ، المستجوبات موزعة على نائب عميد، عميد كلية، المدير الفرعي، وتعد طبيعة المناصب القيادية الموكلة للمرأة هي مناصب تقع في الإدارة الوسطى وهي مناصب لا تسمح لها باتخاذ القرارات الإستراتيجية بقدر ما تضمن لها اتخاذ القرارات الإدارية العادية التي ترمي إلى تحقيق الأهداف قصيرة المدى والتي تندرج ضمن تطبيق القوانين والمقررات وتسيير الأمور الروتينية والمتكررة لجامعة الجزائر2.

2.3 التنشئة الاجتماعية وأثرها على تكوين المرأة القيادية

سنتناول عرض نتائج الجانب التطبيقي من دراستنا حيث اعتمدنا أسلوب التحليل الذي يدمج التراكيمات النظرية حول الموضوع وما يقابلها مما تم استخلاصه من مقابلات الدراسة سواء حرفيا كما جاء في إجابة المستجوبات أو من خلال ملاحظتنا لسلوكياتهن أثناء طرحنا للأسئلة وكذا أثناء إجابتهم عليها.

1.2.3 التنشئة الاجتماعية للمرأة القيادية

ترتكز تنشئة المرأة على مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع، والتي تفرض على المرأة أنماطا من السلوكيات والتصرفات التي تسيير وفقها، وهذا ما صرحت به المستجوبات: " لبسنا نحن البنات يكون محترم ... " و "...يجب علينا الالتزام بالأخلاق خارج المنزل ... الصوت المنخفض ..."، ويتضح من خلال تصريحاتهن أنه يتم تلقين المرأة بعض قواعد الحديث، منها أن يتسم كلامها بالحياء فلا يعلو صوتها ولا تتلفظ بألفاظ قبيحة أو تضحك بصوت مرتفع، كما يجب عليها تعلم إخفاء مفاتن جسدها(نافع، 2013، ص 149)، أي أن خروج المرأة من البيت يلزم عليها احترام جملة من القواعد التي تعلمتها فيما يخص هذا الجانب.

يختلف أسلوب التنشئة الاجتماعية باختلاف الأسر وأنماطها، وصرحت المستجوبات فيما يخص أسرهن: "عائلي محافظة ومتشددة وفي نفس الوقت حنونة" و"أسرتي متفتحة وفقا لحدود وشروط المجتمع"، ومن خلال تصريحاتهن يتضح أن نمط الأسرة كان مزيجا بين الأسلوب المحافظ على قيم ومعايير المجتمع والامتثال لها وهو أسلوب أكثر محاصرة للمرأة وأكثر تهميشا واستلابا لشخصيتها من جهة، ومن جهة أخرى الأسلوب



الحديث المتفتح القائم على الحوار وفتح مجال حرية التصرف واتخاذ القرار الذي يتيح للمرأة فرصة الاتصال بالعالم الخارجي للدراسة والعمل.

إلا أن فتح المجال العام أمام المرأة للعمل والدراسة لم يعفيها من الأعمال المنزلية التي كانت الأسرة ولا زالت ترى فيها أحد أهم أدوار المرأة للقيام بشؤون المنزل من غسيل وتنظيف وطبخ... وغيرها من الأعمال المنزلية، وتقوم الأمهات بتدريب بناتهن على الاهتمام بالأعمال المنزلية لتكون زوجات مثاليات مستقبلا إلى جانب دراستهن وعملهن، وهذا ما صرحت به المستجوبات: "كنت عند عودتي من المدرسة أقوم بالأعمال المنزلية ومن ثمة أقوم بواجباتي المدرسية" و"قبل ذهابي للمدرسة أقوم بجميع الأعمال المنزلية" وهذا لتنشئة المرأة على دورها الرئيسي كأم وزوجة لإعداد جيل المستقبل ويظهر من خلال إعطاء الأولوية للواجبات المنزلية على الواجبات المدرسية أو العملية.

وقد استطاعت المستجوبات تحقيق نتائج دراسية جد ايجابية على صعيد التعليم الجامعي حسب تصريحتهن "كنت الأولى على الدفعة، ويعد التعليم أكبر تحد لهن، كون نجاح المرأة التعليمي كان محتشما، حيث نادرا ما كانت المرأة تتمكن من مواصلة دراستها الثانوية دون الحديث عن الدراسة الجامعية، فكان المجتمع يرى أنها كبرت ولا يجوز أن تخرج إلى الشارع لأنها سرعان ما تتزوج. (باشا، 2015، ص 137)

ويعد تعليم المرأة وحصدتها للشهادات الجامعية أهم مؤشر لدخولها عالم الشغل وقد صرحت المستجوبات "العلم هو أساس كلش... هو وصلني لهذا المنصب" وجاء في تصريح آخر أن: "الشهادات تفتح آفاق العلم والتطور" وارتبط عمل المرأة سابقا بحصولها على شهادة تؤهلها لتقلد منصب وظيفي معين كما يرى الأستاذ جابي عبد الناصر "أن المجتمع لا يسمح للمرأة أن تعمل خارج المنزل إلا إذا كانت حاملة تأهيل" (جابي، 2006، ص 43)، وعليه فإن عمل المرأة المؤهلة مسموح به اجتماعيا. يعتبر التقدم في التعليم الجامعي مقياس لمدى اقتحام المرأة للحياة العامة وارتقاؤها في السلم الاجتماعي، فالمستوى التعليمي للمرأة الجزائرية ساعدها في تحقيق المكانة التي تود الحصول عليها.

لقد أحدث خروج المرأة لميدان العمل ومشاركتها في صنع واتخاذ القرار رجة قوية في الحياة الاجتماعية، حيث سمح لها الوضع الاقتصادي الجديد من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المالية والاجتماعية الحاسمة داخل الأسرة الأمر الذي تطلب تحويلها



من الدور الطبيعي في الإنجاب وتربية الأطفال إلى الإسهام مباشرة في ميزانية الأسرة، فلم تعد راضية بحصر أدوارها وإنما صارت تتطلع إلى إثبات شخصيتها وفرض وجودها، كما منح لها هامشا واسعا من الاستقلالية واثبات الذات ومشاركة أوسع في تدابير اليومية للأسرة. (الهراس، 2008، ص77). وقد صرحت إحدى المستجوبات أن العمل بمنصب قيادي يفتح لها باب تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة وتحقيق "الرفاهية" حيث قالت " العمل بالمنصب... من أجل تحسين الوضع المادي وبالأخص شراء منزل" بينما صرحت المستجوبة الأخرى أن قبولها للمنصب في إطار بحثها عن "مكانة اجتماعية" وقالت: «تقلدي للمنصب القيادي. هذا ليس لأسباب مادية وإنما تحقيق للمكانة الاجتماعية»، أي أن العمل يساعدها على تدعيم مكانتها داخل الأسرة وتعزيز مشاركتها في القرارات الأسرية، إضافة إلى تمكينها من تعميق تفاعلها مع المجتمع وأخذ نصيبها من الجهود الجماعي.

وتشير المكانة الاجتماعية إلى التقدير والاحترام الذي تحظى به المرأة والذي يبيده تجاهها مختلف الأفراد والجماعات الذين يتواصلون ويتعاملون معها (مصلي، 2012، ص44). مما جعل حتى الرجال يشجعون زوجاتهم وبناتهم وأخواتهم على العمل تحقيقا للذات أو من أجل المكانة الاجتماعية، للتباهي بها في محيطه وقد جاء على لسان المستجوبة: "زوجي يدعمني ويشجعي في العمل ولم يمانع من تقلد لمنصب قيادي"، إن العمل هو نهاية منطقية لمشوار علمي طويل، ومن ثمة احتلال مناصب قيادية في المؤسسات والإدارات في جميع القطاعات كالتعليم والصحة والقضاء والسياسة... هو نهاية منطقية لمسار مهني حافل بالإنجازات والتحديات.

إن مشاركة المرأة واحتلالها لمناصب قيادية تختلف في الكثير من الجوانب عن تلك التي تميز الرجال، كما تسمح للمرأة بتحقيق قيمة نوعية مضافة ومكاسب شخصية واجتماعية تعزز ثقتها بنفسها ومكانتها الاجتماعية وتغني تجربتها في ميدان القيادة واتخاذ القرار (الهراس، 2008، ص74). استطاعت المرأة أن تحقق تقدما متميزا في طلب العلم مما مكنتها من مواجهة ومحاولة كسر كل القيود المجتمعية التي تواجهها خلال تقدم مسارها الاجتماعي، إلا أن المؤسسات التنشئة الاجتماعية لازالت تركز اللامساواة بين الجنسين من خلال جملة من المعايير والقيم التي تنشئ المرأة عليها، وتتجلى هذه التفرقة في مظاهر



تقسيم العمل غير المأجور من مهام منزلية ورعاية للأسرة والأطفال، وتعداده للعمل المأجور داخل المؤسسات، وفي النقطة الموالية نوجه بمنظارتنا نحو التنشئة الاجتماعية للمرأة القيادية داخل المؤسسة.

2.2.3 التنشئة المؤسسية للمرأة القيادية

يبين العالم الفرنسي رينو سانسوليو Renaud Sainsaulieu أن التنظيم هو ذلك الوسط الاجتماعي الذي يكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية، وهذه الهوية النابعة من ظروف العمل هي عبارة عن تعليم ثقافي في العمل *apprentissage culturel au travail* تتجسد في الانصهار داخل جماعة العمل عن طريق المحاكاة والامتثال للمعايير والقواعد التي ينتهي إليها الفرد (معمري، 2009، ص125)، وتختلف هذه القواعد من فئة سوسومهنية لأخرى حيث إنه كلما ارتفعنا في السلم الهرمي نحو المناصب القيادية نجد أن معايير التضامن تنخفض في حين ترتفع معايير التحالف والتفاوض.

فالتنظيم بالنسبة للأفراد الذين ينتمون إليه ليس فقط ورشة عمل بل هو عبارة عن وسط تتم فيه عملية بناء التصور حول الذات والآخرين، وينبغي أن ننظر إليه حسب رينو سانسوليو "كمنع للتعليم الثقافي والتنشئة الاجتماعية مثلها مثل المدرسة والأسرة والحي" (معمري، 2009، ص131)، وهذا يعني أن قيم ومعايير الجماعات داخل التنظيم تختلف باختلاف المرحلة التاريخية التي تمر بها المؤسسة.

ويرى كل من ماركموريس Marc Maurice وفرانسوا سيللي François Sellier وجان جاك سيلفستر Jean Jacques Silvestre أن الاهتمام بالتنشئة التنظيمية (المهنية) كتجربة ذاتية وركيزة أو دعامة للثقافة المهنية وقد انطلقوا من التساؤل حول مصدر التمثلات أو ما يسمى بتحديد الوضعية *définition de la situation* من طرف أعضاء المنظمة، أي التساؤل حول منبع القيم والمعايير الثقافية أو الأسس التي تقوم عليها الاستراتيجيات. وحول كيف تتفاعل عملية التنشئة الاجتماعية والتنظيم في كل المجتمع؟ (معمري، 2009، ص137-139) وما أنماط العلاقات الاجتماعية التي تتبلور من خلال هذا التفاعل؟

للإجابة عن هذه التساؤلات انطلقنا من تصريحات المستجوبات حيث قلن: " ميدان العمل منزلي الثاني " وصرحت أخرى " أنا كبرت في الخدمة فمبي أسرتي " وأخرى صرحت " المؤسسة هي جزء مني وأنا جزء منها". ويتضح من تصريح المستجوبات أن ميدان



العمل هو فضاء للتفاعلات الاجتماعية والثقافية فمنهن من شبهها بالمنزل والأسرة لما لهما من دور في عملية التنشئة الاجتماعية وصقل شخصية القياديات بمختلف القيم والمعايير، أي أن البيئة الاجتماعية تلعب دورا مهما في التنشئة التنظيمية للمرأة القيادية كما أنها تساعدها على مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات خصوصا المتعلقة بالثقافة التنظيمية والقيم الاجتماعية للمؤسسة. وتوظف الباحثة حورية ميشيبي ما يعرف "بالسقف الزجاجي" (الهراس، 2008، ص77) الذي يشير إلى الحواجز غير المرئية والاصطناعية الناتجة عن مواقف مسبقة والتصرفات التي تمنع المؤهلين من تجاوز مستوى معين وولوج أعلى المناصب القيادية اعتبارا لجنسهم.

وقد تم تناول التنشئة الاجتماعية المؤسساتية على أنها أحد وجوه التنشئة الاجتماعية الثانوية والرئيسية في نفس الوقت، فقد تبدو سيرورة لا نهاية لها في حياة الفرد الذي يمكن أن يشهد أطوارا من نزع التنشئة الاجتماعية Désocialisation أي قطيعة مع النموذج المعياري، وإعادة التنشئة الاجتماعية Resocialisation، كما تم الانطلاق من التمييز الذي وجد بين مجموعة الانتماء والمجموعة المرجعية.

وفي هذا السياق ابتكر روبرت ك. ميرتون Merton Robert E مفهوم التنشئة الاستباقية التي تعني "أن للفرد معايير وقيم خاصة مجموعة مرجعية ما لا ينتمي إليها بعد، ويرغب في الاندماج فيها" (كوش، 2007، ص86). وبإسقاطنا هذا المفهوم على المرأة القيادية، فإن الأسرة هي المرجعية الأولى للتنشئة الاجتماعية باعتبارها أولى المؤسسات التي تترعرع فيها، وبخروج المرأة للتدريس وانخراطها في مؤسسة تنشئة اجتماعية أخرى (المدرسة) تكون بذلك قد تلقت تنشآت اجتماعية عدة تندرج ضمن التنشئة الاجتماعية الثانوية والتي تندرج بدورها في إطار مراحل مختلفة من المستويات التعليمية، كل هذه تنطوي تحت اتجاه واحد وهو المحافظة على المعايير والقيم المجتمعية.

وهنا تشكل المرأة النموذج المعياري للتنشئة الاجتماعية، وعند انتقالها إلى ميدان العمل فإنها تندمج مع جماعة جديدة تختلف عن سابقتها ولو أنها امتداد لها تعرف بمجموعة الانتماء وتشكل من خلالها "الهوية المهنية"، وتبقى هنا المرأة توازنا بين التنشئة المرجعية (الاجتماعية) والانتماء المهني لتحقيق ذاتها ومكانتها في المؤسسة مما يحفزها للترقية والتطلع للانتماء إلى أعلى الهرم التنظيمي للمؤسسة أو ما يعرف بالتنشئة الاستباقية.



ويمكن القول في هذه النقطة أن هناك نموذجين لتنشئة المؤسساتية للمرأة القيادية: النموذج الفردي والنموذج التنظيمي، ويمكن التمييز بينهما (سامي، 2017، ص 80) بكون التنشئة الفردية والمسماة "تكيفية" والتي تعمل المرأة القيادية من خلالها بتنشئة نفسها على الاندماج داخل المنظمة والانخراط فيها وعموما تكون في شكل غير رسمي. بالمقابل التنشئة المؤسساتية "معيارية" مبنية على تشجيع وتكيف المرأة القيادية داخل المنظمة مع استيعابها للثقافة التنظيمية السائد وتكون في إطار رسمي ومعدة مسبقا.

3.3 منظومة القيم والمرأة القيادية

إن الفرد يحيا كل مرحلة من مراحل حياته مستندا على مجموعة قيم تختلف من مرحلة إلى أخرى، وهذا ما شدنا لنقف على منظومة القيم الدينية، الثقافية والأسرية التي تساهم في تكوين المرأة القيادية.

1.3.3 القيم الدينية

بما أن الدين الإسلامي كعقيدة هو الدين الرسمي والوحيد بالجزائر فإنه يكتسح جميع مظاهر الحياة والأنشطة المادية والفكرية وجميع التنظيمات والبنى الاجتماعية ومنها بنية الأسرة، فهو يلقي بطابعه القدسي الإلزامي كل القطاعات وكل المعتقدات وكل الممارسات التطبيقية. وتعد قضية المرأة التي ظلت متلبسة بالثقافة الذكورية والتي وظفت الدين لخدمتها، وهي قوى مطلقة كانت بمثابة اللجام الذي أسكت المرأة المسلمة قرونا عدة، والمرأة التي أصبحت محجبة مأسورة هذا المجتمع الذكوري الذي مزج بين العادات الاجتماعية والتقاليد الدينية فعانى كلاهما من التحجر والتصلب (أقصري، 2019، ص 9).

وفي هذا الصدد جاء تصريح المستجوبة: "نخرج من الدار للدراسة... مع اللباس المحتشم" أما عن الثانية فقد صرحت أنها: التحقت بالدراسة والعمل... يجب أن تحافظ الفتاة على بعض السلوكات مثل الاحتشام والصوت المنخفض... "أي أن خروج المرأة للدراسة والعمل مرتبط بمجموعة من الشروط لحمايتها من الوقوع في الشبهات، وبما أنه لا يوجد دليل صريح بضرورة بقاء المرأة في البيت في السنة والقرآن الكريم فقد تم اعتماد تأويل شتى الأفكار وترسيخها مما جعل للأعراف والتقاليد المقيدة لحرية المرأة هي السائدة لفترة طويلة (أقصري، 2019، ص 19)



هذا ما جعل المرأة ترى أن الخروج للدراسة إنجاز عظيم وهذا ما دفع المستجوبة لتصرح: "كنت محظوظة الوالد تركني نخرج نقرأ على عكس قريناتي في الحي كان ممنوع عليهم"، بما أنه لا يوجد أي دليل صريح على ما تم قوله من ضرورة بقاء المرأة في البيت في كل من القرآن الكريم والسنة الشريفة، فقد تم اعتماد وترسيخ هذه الفكرة ولعل الأعراف والتقاليد المقيدة لحرية المرأة التي سادت فترة طويلة لأسباب اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية حربية كانت أكبر سند لمثل هذه التأويلات.

2.3.3 في مفهوم الثقافة

يعرف إدغارشاين Edgar Schein الثقافة بأنها "مجموعة القيم المشتركة والمعتقدات والأهداف المقسمة حسب الأولوية عند الجماعة، والتي تتحكم في سلوكياتها، وتعديل فيما بحسب متطلباتها" (15 p, (1993), (Kotter, P, Heskett, J)). ومنه تتألف الثقافة من أنماط فكرية وقيم ومعتقدات بين مجموعة من الأفراد سواء كانت جزء من المجتمع أو المجتمع كله. وعادة ما تتكرر الأنماط الثقافية من أفكار وقيم ومعتقدات لتكون لديها القدرة للاستمرار لفترة من الزمن كما إن الثقافة تميز جماعة عن أخرى.

ويرى برونسلياف مالينوفسكي Bronislaw Malinowski أن الثقافة تشكل كلا متجانسا فإن كل عناصر نسق ثقافي يتناغم بعضها مع بعض، وهو ما يجعل كل نسق متوازنا وظيفيا. وقد بنى "نظرية علمية في الثقافة" والتي تعبر عن الحلول الجماعية للحاجات الفردية، أي العناصر الملموسة في الثقافة، وهو ما لا تتصف به السمات الثقافية، إذ لا معنى لأي سمة إن لم يتم إرجاعها إلى المؤسسة التي تنتمي إليها (كوش، 2007، ص 59).

3.3.3 القيم الثقافية

تتعدد القيم الثقافية بتعدد الأسر كونها الفاعل الأساسي في بناء منظومة القيم، فقد شيدت الأسر الجزائرية عبر النمو الطبيعي للمجتمع قيما وعادات وتقاليد، فاتجاهات وقيم ومعايير أعضاء الأسرة تعكس ما هو موجود في ثقافة المجتمع الكبير حيث التماسك الاجتماعي يستخدم عادة بصورة رسمية للإشارة إلى مواقف يرتبط فيها الأفراد الواحد بالآخر من خلال مجموعة من الالتزامات الثقافية والاجتماعية المشتركة، وتستخدم التماسكية كصفة تتصف بها الجماعات الصغيرة من جاذبية الجماعة لأعضائها ومن جهة أخرى القوى التي تدفع الأعضاء ليشلوا أعضاء فيها.



وقد استعمل إميل دوركايم Émile Durkheim مفهوم القيم الثقافية في كتابه «تقسيم العمل الاجتماعي» وهو يرى التماسك صفة جماعية للتنظيمات والجماعات وتؤثر في أنماط مختلفة من السلوك. وقد عبرت المستجوبات بخصوص المهام المنزلية من إعداد الطعام والطهي والغسيل والتنظيف هي مهام ضرورية يجب القيام بها يوميا، وقد صرحن بأن: "...وقبل ذهابي للمدرسة أقوم بجميع الأعمال المنزلية" و"أقوم بالأعمال المنزلية ومن ثمة أقوم بواجباتي المدرسية" بالإضافة إلى تصريح "دراستي كانت في المرتبة الأولى ولكن هذا لا يعني أنني لا أقوم بالأعمال المنزلية".

ويتضح من خلال تصريحاتهن أن العوامل الثقافية والاجتماعية تساهم بشكل بارز في التقسيم المعياري للأدوار بين الجنسين، حيث تبقى المهام المنزلية وتربية الأطفال وظيفية المرأة بالدرجة الأولى حسب القيم الثقافية للمجتمع سواء تعلق الأمر بدراسة المرأة أو عملها، ويظهر جليا في تصريح المستجوبة أن "مسؤولياتي العائلية في المرتبة الأولى من بعدها المسؤولية المهنية"، وهذا يدل أنه مهما ارتقت المرأة في المناصب والمكانة إلا أن دورها ووظيفتها الأولى تبقى مرتبطة بمنزلها ويقول لادينو: "لم تخلق المرأة سوى للمنزل" (الربيسي، 2016، ص 433)، والعمل المنزلي لا يتمتع بالتقدير الكافي ممن يتلقون هذه الخدمة، ونجد حتى المتعلمات يواجهن نفس المعاناة.

هناك نظرة سائدة أن الثقافة في مجتمعنا لا تعزز احترام الذات بشكل عام، فمجتمعنا يركز على الجماعة ولا يشجع الشخص كفرد قائم بذاته، فالفرد يظل مكونا للجماعة ولا يمتلك استقلالاً دائما عنها أو عن مجالها بالمعنى الحرفي، ثم إن القرارات المتخذة بغض النظر عن حجمها وطبيعتها تتخذ داخل العائلة أو بعد استشارة الأقارب، الجيران، الزملاء والأصدقاء ويحدث في الغالب أن يقرر الأكبر سنا لفائدة الأصغر سنا. (شبير، 2005، ص 62)

وهذه القيم منبثقة من الملامح الاجتماعية والبطولية داخل المجتمع والتي تدعم بالتراث المروي وفي الحكايات الشفهية وهذه الاعتقادات والأفعال تمارس تأثيرات حاسمة على الأسرة، ليس فقط على المستوى التكويني للنشء وتربية الأطفال ضمن هذا المناخ وإنما على مستوى الذهنية الجماعية للشخصية المجتمعية أو ما يسميه رالف لينتون Ralph Linton "الشخصية القاعدية".



4.3 الثقافة التنظيمية والمرأة القيادية

عرف كورت لوين Kurt Lewin الثقافة التنظيمية بأنها "مجموعة الافتراضات والاعتقادات والقيم والمعايير التي يشترك فيها أفراد منظمة ما، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها" (جاب الرب، ص22)، وهذا ما تطلب قيام المؤسسات والمنظمات بتوفير البيئة المهنية يكون على رأسها أفراد وموارد بشرية لتحقيق قيادة ذات فعالية وكفاءة عالية (أحمد، 2021، ص167). وباعتبار أن الثقافة التنظيمية هي جماعية فهي تكتسب عن طريق التعلم والنقل أي متوارثة بين العاملين تنتقل من الأقدم إلى الأحدث وهي ما يسمى "بالتثاقف".

حدد العالم الهولندي جريت هوفستد Geert Hofstede أربعة أبعاد في دراسته (التباعد في النفوذ الوظيفي، تجنب المجهول، الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة)، أما من خلال دراستنا سنركز على البعد الأخير للحديث عن الثقافة التنظيمية للمرأة القيادية، كونه يشير إلى معرفة مدى توفر الفرص في التعامل بعدالة مع الرجال والنساء، وأن تكون خصائص الذكورية أو الأنوثة هي المرغوبة (سلماني، 2015، ص8)، وكذلك مدى توزيع الأدوار الاجتماعية بما يتناسب مع قدرات كلا النوعين، إذا يتعلق الأمر هنا بالقيادة ومن يتولها وما هي حدود الجنسين (فلاق، 2015، ص321).

جاء في تصريح المستجوبات بخصوص الفرصة التي أتاحت لهن للقيادة داخل المؤسسة الجامعية جعلت منهن دائما تحت الأضواء ويترصدهن الأخطاء ذات الطابع الاجتماعي المتعلقة بالمعايير والمعتقدات وتقاليد المجتمع، ويتضح من خلال قولهن: "حسيت أنني مراقبة من طرف الجميع" أما الثانية: "تخيلت روجي تحت المجهر والكل يستنى غلطة أو خطأ" وأخيرا "المسؤولية جديدة وأنا محل متابعة من طرف المسؤولين والموظفين"، ومن خلال تصريحات المستجوبات يتضح أن الثقافة التنظيمية هي امتداد للثقافة المحلية والتي تعمل على تسليط الضوء على القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية التي تحكم سلوكيات المرأة بالدرجة الأولى أي القوالب التي صنعت لها، أما عملها وقدرتها على القيادة والنتائج المحققة تأتي في الدرجة الثانية.

وباعتبار القادة هم صناع الثقافة التنظيمية، ومنه للمرأة القيادية دور ومساهمة في إدارة أساليب القيم الثقافية المشتركة للأفراد داخل المؤسسة الجامعية، كما تعمل على



بناء مجموعة من السلوكيات التنظيمية التي تنتج نسقا ثقافيا متوازنا ومستقرا، والذي يشكل الهوية المهنية للمؤسسة الجامعية،

عملت القيادات على خلق مجموعة من السلوكيات والمعايير التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، إلا أنهم صرحن بصعوبة تطبيق ذلك لكونه يتعارض أو يتنافى مع الثقافة التنظيمية المرجعية لهؤلاء الأفراد وقد عبرت عنه المستجوبات بـ "من الصعب تسيير ذهنيات ... " و"نواجه صعوبة في تغيير نمط العمل.. "، وتتضح هذه الصعوبة من خلال تمسكهم بالجوانب التقليدية واعتزازهم بالماضي والاستقرار، وعدم تقبل فكرة التغيير بسهولة (فلاق، 2015، ص 314)، أي أنه يسمح للمجموعة بالاستمرار في كينونتها باعتباره استبطان عميق وهو ما عبر عنه بيار بورديو Pierre Bourdieu بـ "الهابيتوس" الذي عرفه "يشغل بوصفه تجسيدا ماديا للذاكرة الجماعية معيدا في الخلف إنتاج ما اكتسبه السلف" (كوش، 2007، ص 83)، أنه يفسر تصرف أعضاء الطبقة الواحدة غالبا بطريقة متشابهة دون التخطيط المسبق أو حتى التشاور فيما بينهم.

إن الاختلاف النوعي في القيادة يؤثر بشكل أو بآخر في تشكيل الثقافة التنظيمية، وذلك راجع لاختلاف التنشئة الاجتماعية للقادة الذكور عن القادة الإناث، كما أن للنمط القيادي دور في بناء القيم الثقافية التنظيمية التي بدورها هي تراكم لقيم ومعتقدات وتقاليد المحيط الاجتماعي للمؤسسة الجامعية، وبالتركيز على النمط القيادي للمرأة فيمكن إرجاعه إلى خلفية اجتماعية، لتبدو المرأة القيادية تابعا لسلوك تم إعادة إنتاجه لنماذج مكتسبة في مجرى التنشئة الاجتماعية الأولية وهذا حسب تصور تالكوت بارسونز Parsons Talcott، بل يمكن أن تكون التنشئة الاجتماعية ثانوية في بعض الحالات أو موصلة بينهما.

وقد تختلف هنا الثقافة التنظيمية للمرأة القيادية حسب القيم والمعايير والمعتقدات التي تنتهي إليها، سواء تعلق الأمر بالجمع بين النسقين أو حسمت أمرها وحددت نسقا واحدا فقط، إلا أن القيم الثقافية المرجعية التي اكتسبتها القيادية في الجماعة الأولية لها تأثير في تعاملها مع الجماعة الثانوية أو ثقافة الانتماء الحالية. بمعنى أن المرأة القيادية هي نتاج محيط اجتماعي وتنشئة اجتماعية خاصة بالإناث دون الذكور، يمتد تجذر هذه القيم الثقافية إلى الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجامعية.



5.3 الأسرة الجزائرية بين القيم الماضية والمعاصرة

1.5.3 القيم التقليدية للأسر الجزائرية

يرتبط الحديث عن تاريخ الأسرة الجزائرية بدورها المهم إبان الاستعمار الفرنسي للجزائر وكفاحها المسلح ضده وخاصة دور المرأة فيها، سواء كان دورها عسكريا بصفتها "جنديّة" ، عملياتيا بصفتها "فدائية" وتقوم بما يسمى بـ "حرب الحقائق" ، أو مسلبة فتقوم بأبسط العمليات ومرافقة الثوار وتأمينهم وتموينهم وجمع مختلف المعلومات بشأن تحركات العدو لتجنّب أفراد الثورة من الوقوع في الكمائن (بونقاب، 2014، ص 190).

إذا كان التركيب الاجتماعي للأسرة في مجتمع ما يعكس حقيقة موضوعية تقع في زمن معين، فإن الشكل التركيبي للأسرة يعتبر تجريداً أو حالة مثالية يمكن إدراكها خلال مدة زمنية طويلة تختلف من مجتمع لآخر (دحماني، 2012، ص 27). فالأسرة الجزائرية التقليدية تعتبر نواة التنظيم الاجتماعي والاقتصادي فهي وحدة إنتاجية تتمتع بحياة جماعية واسعة الحيز الزماني والمكاني وتسودها علاقات التكافل والتعاون والود والخضوع للنظام الأبوي فهو مركز السلطة والمسؤوليات، أما المرأة لها عالمها الخاص وهي سيدة البيت والأعلم بشؤونها ووظيفتها تربية الأبناء وتنشئتهم على قيم المجتمع، فالأفراد ينتمون إلى نفس "الضمير الجمعي" ويمثلون روح الجماعة ويتكفونون بشكل جماعات اجتماعية منسجمة يخضعون لنفس القوانين المطروحة"

تأثرت الأسرة بأنماط الإنتاج المعقدة، ومسألة تقسيم العمل داخل الأسر والعائلات سواء في مجال الفلاحة والزراعة والرعي. أو مجالات الصناعة المحلية كالنسيج والحياسة والزخف. وتتلخص مسألة البيولوجية للأسرة بمفهوم تقسيم العمل بين النساء والرجال أي تقسيم الأدوار، حيث يترتب على المرأة القيام بمتطلبات الأبناء والزوج والأسرة، كتحضير الطعام لهم وتنظيف الأطفال وما إلى ذلك من الأعمال المنزلية التي تجعلها في حالة من العزلة، وجاء في تصريح إحدى المستجوبات "أبي يعمل خارجا وأمي كانت ربة منزل وهمها الأول والأخير نحن بنتها وتربيتنا...لنكون بنات وزوجات صالحات"، من خلال تصريح المستجوبة نجد أن الرجل أكثر انخراطا في المجال العام من المرأة.



2.5.3 القيم المعاصرة للأسرة

شهدت الأسرة الجزائرية عدة تغيرات وتحولات حيث كان للاحتلال الفرنسي تأثير عميق على هذه التحولات للمؤسسات الاجتماعية (الأسرة) والتي سعى من خلالها إلى تحطيم بنيتها الاجتماعية والاقتصادية، من خلال سياسة التجهيل والتفجير والأمية مما زاد معاناة الأسرة الجزائرية، غير أن ما هددها من الخارج جعلها تتساند وتتلاحم أكثر فأكثر فيما بينها بحيث استقطبت مصلحة الأسرة وسعى جميع أفرادها للحفاظ على مميزاتها وعاداتها وقيمها وعدم اندماجها مع المجتمع الفرنسي. وقد كانت المرأة آنذاك حريصة على الالتزام بالعادات والتقاليد والقيم ومعايير المجتمع الجزائري التقليدية.

وقد استمرت هذه القيم للأسرة المعاصرة وقد صرحت المستجوبات عن أهمية هيئة اللباس من خلال تصريحها "ربتي عائلتي على الاحتشام ... مواجهة كل صعاب الحياة" كما قد صرحت المستجوبة الأخرى بضرورة التحلي ببعض السلوكيات التي لا تعارض وقيم المجتمع والابتعاد عن السلوكيات المخلة بالحياء وقد جاء في تصريحها "...أن تحافظ على بعض السلوكيات مثل الحياء والصوت المنخفض..." وهي مؤشرات لقياس التزام المرأة بقانون الشرف التقليدي لأن سلوك المرأة يندرج ضمن الثقافة التقليدية ويعد مقياسا لالتزام الأسرة بالشرف. بحيث أن الأحكام التي تصدر على النساء من وسطهن الاجتماعي إن كانت في صالحهن فإن الأسرة قد نجحت في تقديم التربية الصحيحة والعكس صحيح. وهذه القيم والخصائص موروث جماعي استمر للأسرة المعاصرة وهو ما التمسناه من تصريح المرأة القيادية.

وأول ما قامت به السلطات الجزائرية غداة الاستقلال هو نشر التعليم وتعميمه بين الجنسين لما في ذلك من أهمية في تنمية المجتمع، وعلى الرغم من التعبئة الكبيرة والمجهودات المبذولة لتعميم التعليم للجنسين في ظل مشروع تحقيق تنمية المجتمع، إلا أن التحديات بقيت كبيرة وعميقة حيث كان معدل تدرس الإناث ضعيفا مقارنة بالذكور خاصة في القرى والمداشر. فرغم هذا خطت المرأة خطوة مهمة في تحول وضعها وتحررها من الجهل والأمية، إلا أن ذلك لم يشمل جميع النساء نظرا للرواسب التقليدية وما تفرزه من عادات وقيم ومعايير تعيق عملية التغيير. وجاء تصريح المستجوبات في هذا الصدد "إن من الصعب على الفتاة أن تلتحق بالمدرسة، فكان ذلك يعتبر عار



وعيب...رغم ذلك شجعني والدي على الدراسة" وجاء في تصريح المستجوبة الثانية "قريباتي كلهن تزوجن أنا الوحيدة التي بقيت تدرس..."، ويظهر من خلال هذه التصريحات مدى اهتمام المستجوبات بدراستهن واستغلال الفرصة التي أتاحت لهن لتجاوز وضعية التمييز الجنسي وقد صممن على النجاح أكثر من الذكور لفرض وجودهن وجاء على لسانها "حرصت دوما إنكون من ضمن المتفوقين".

كما أن الدعم والاهتمام من طرف الوالدين بالنجاح التعليمي للأبناء هو أحد شروط الاندماج في المحيط الاجتماعي والثقافي خاصة للمرأة وذلك للدور الذي تفتحه الشهادة من آفاق وتطلعات علمية وعملية مستقبلا، وقد صرحت المستجوبات عن دعم أوليائهم في المجال الدراسي دون تمييز بين الإناث والذكور وكان واضحا من خلال تصريحاتهن "...رغم ذلك شجعني والدي على الدراسة" و"يسهر أبي على تعليمنا خصوصا نحن بناته"، وتظهر سلطة الأب الذي يعتبر مركز اتخاذ القرار في الأسرة، والهدف من استخدام السلطة عليهن يتمثل في الضبط التربوي الذي يحفظ لهن مكانتهن في المجتمع.

4. مناقشة النتائج

إن للمحيط الاجتماعي دور مزدوج وفي نفس الوقت متضاد في تكوين المرأة القيادية فمن جهة، هو يحتوي على الآليات التي ساهمت في تعليم المرأة ثم خروجها للعمل وهو من ساعدها على الارتقاء في السلم الهرمي، ومن جهة أخرى يعمل على التصدي وبناء الحواجز التي تحول بين المرأة وتطور مسارها المهني خاصة نحو المناصب القيادية. وتعد البيئة القانونية من أهم الآليات التي توفر محيطا خصبا للمرأة والذي بدوره يمكنها من خوض تجربة القيادة لأنه يقر بالمساواة بين الجنسين في مجال التعليم والتكوين والعمل وحتى الترقية وما يوفره من حماية لها كذلك، وبالرجوع لتصريح المستجوبات فإن هذه القوانين والآليات لا تصمد أمام القوانين العرفية التي وضعها وحددها المجتمع في جملة من القيم والمعايير والمعتقدات والتقاليد التي ترسم الصورة النمطية للمرأة عامة والمرأة القيادية خاصة.

وتعد التنشئة الاجتماعية المحدد الرئيسي للسلوك والتصورات الاجتماعية للمرأة القيادية، فهي نتاج واقع اجتماعي لترسيخ جملة من القيم الثقافية والدينية عن طريق التنشئة الاجتماعية الخاصة بالإناث دون الذكور، في ظل جملة التغيرات والتطورات التي



عاشتها الأسرة الجزائرية بين الماضي والحاضر، باعتبار أن المجتمع الجزائري ما يزال يعاني من تداعيات الاستعمار فهو يعتبر مجتمعا حديث الاستقلال نسبيا، مما أوجب على جميع أفرادها من الرجال والنساء المساهمة في تنميته خصوصا أن المرأة إبان الثورة التحريرية كانت جنب الرجل وشهد التاريخ على انتصاراتها على حد تعبير المستجوبات.

كما تعد فرصة التعليم التي تحصلت عليها المرأة القيادية، أحد أهم المتطلبات الأساسية للنجاح على المستوى المهني ومواجهة كل التحديات والصعوبات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية والثقافية التي رسمت الصورة النمطية للمرأة، على غرار أنه يمثل الآلية التي سمحت للمرأة بالانخراط وبقوة في سوق العمل من جهة ومن جهة أخرى الترتي وتقلد مناصب قيادية لتأخذ تجربة القيادة وتنافس الرجل الذي كانت حكر له لمدة من الزمن. وعلى اعتبار أن النجاح في الدراسة هو الضمان الوحيد لولوج ميدان العمل كبداية أولى والترقية لمناصب قيادية كمرحلة ثانية، ففي إطار تصريح المستجوبات فإن التعليم وهو الذي منح المرأة القوة والشجاعة لتكسر الصورة النمطية التي رسمها لها المجتمع وتتخطى تلك الحواجز الاجتماعية والثقافية التي ظلت لفترة من الزمن محتجزة تحت قوقعتها لتستغل فرصتها بتقلد مناصب قيادية.

وبالرجوع للمستجوبات وما تحصلنا عليه منهن من إجابات لفظية وإيمائية فإن أهم شروط النجاح الوظيفي للمرأة القيادية هو قدرتها على التوفيق والتموقع بين مناصبها القيادي والصعوبات التي تواجهها مع الأفراد داخل المؤسسة الجامعية وكيفية التعامل معهم وقدرتها على كسب ثقتهم خصوصا في ظل اختلاف الخلفيات والمرجعيات الاجتماعية والثقافية التي ينتمون إليها، ومدى قدرتها على إحداث توازن بين تلك المرجعيات وتلك التي تُبنى داخل المؤسسة بناءً على ثقافة المجتمع مشكلة الثقافة التنظيمية، وذلك إذا ما اعتبرنا أن المؤسسة نسق مفتوح على المحيط الاجتماعي فإنها تتفاعل معه مما يسمح بامتداد الثقافة المجتمعية إلى المؤسسة، وتصبح القوانين العرفية السارية في المجتمع سارية داخل المؤسسة على المرأة وهذا ما يترجم في طبيعة العلاقات ونمط القيادة والقدرة على الاتصال داخلها بما يشابهها داخل المجتمع.



خاتمة

إن التحدي القائم على التوازن بين العمل والأسرة في حياة المرأة القيادية، يعد من أهم أسباب نجاحها وتقدمها في مسارها الاجتماعي والمهني، باعتباره تحديا يرتبط بطبيعة المحيط الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري الذي يساهم بشكل كبير في صياغة توجهات وقيم المرأة التي ترسخ عن طريق التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها.

بلوغ درجة من التعليم بالنسبة للمرأة عززت مشاركتها الفعالة في الحياة الاجتماعية وانخراطها في سوق العمل خصوصا في مجالات التعليم والصحة والإدارة... مما سمح لها بإثبات وجودها الاجتماعي داخل أسرتها ومحيطها الخارجي بالإضافة لاكتسابها قدرات فكرية وتكوينية مكنتها من رفع سقف التحدي نحو عالم القيادة داخل مختلف المؤسسات واستطاعت الظفر بمناصب قيادية هامة.

وهذا النجاح لا يخلو من صعوبات خصوصا تلك المتعلقة بالمعتقدات والمعايير الثقافية التي تحصر نجاح المرأة بنجاحها في تحقيق مسؤولياتها المنزلية والأسرية بالدرجة الأولى، وحتى داخل المؤسسة يستمر المجتمع في قياس نجاحها بمدى تبنها لاتجاهات وأدوار وقيم تنسب إلى الذكورة والأنوثة، باعتبار أن المؤسسة نسقا مفتوحا على المحيط الاجتماعي فإنها تتفاعل معه مما يسمح بامتداد الثقافة المجتمعية إلى المؤسسة، وتصبح القوانين العرفية السارية في المجتمع سارية داخل المؤسسة على المرأة القيادية.

المراجع

1. القرآن الكريم، سورة النساء.
2. أحمد فرحات، 2021. القيادة والمستويات القيادية في المنظمات: وسيلة المنظمات للبقاء والتكيف، مجلة آفاق وافكار، المجلد 9، العدد 4، جامعة الجزائر2، الجزائر.
3. أقصري تربة، 2019. إشكالية خروج المرأة من البيت ودخولها العمل والمجال العام: المغرب أنموذجا، بيروت، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسية، الطبعة الأولى.
4. أنجرس موريس، 2006. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، الجزائر، دار القصبة للنشر، طبعة 2.
5. بارت ميشال، مكنوش مادي، 1983. الأسرة الهامشية، ترجمة: باسيل اللاكابي مني، لبنان، بيروت، دار الحداثة، الطبعة الأولى.



6. باشا نوال، 2015. دور المرأة في محاربة الثقافة الأبوية: قراءة سوسيو تاريخية حول تحرير النساء في العالم والمرأة الجزائرية من الثقافة الأبوية"، مجلة دفاتر علم الاجتماع، العدد 14، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
7. بدوي أحمد زكي، 1993. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
8. بوزيدي رجاء، 2015. النخبة النسوية المهنية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية: المرأة القيادية نموذجا، رسالة دكتوراه، الجزائر: جامعة تلمسان، تخصص علم الاجتماع تنمية بشرية، إشراف: بوحسون العربي.
9. جابي عبد الناصر، 2006. مواطنة من دون استئذان، الجزائر، منشورات الشهاب.
10. حراث فتيحة، 2013. صراع القيم الثقافية في التربية الأسرية، دراسة سوسولوجية لعلاقات الشباب بأوليائهم في إطار الثقافتين التقليدية والعصرية، رسالة دكتوراه، الجزائر: جامعة الجزائر2، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الثقافي.
11. حمداوي جميل، 2016. سوسولوجيا الثقافة، دون بلد النشر، دار المثقف للنشر والتوزيع، ط1.
12. دحمان سليمان، 2012. في اشكالية نمط الأسرة الجزائرية، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 10.
13. دلالي أحمد، 2004. أسباب ونتائج تغير الأنماط والعلاقات الأسرية، فعاليات الملتقى الثالث قسم علم الاجتماع 20-21 جانفي، منشورات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
14. زايد مصطفى، 2006. الأسرة التغير والمؤسسات الاجتماعية، فعاليات الملتقى الثالث قسم علم الاجتماع 20 و21 جانفي 2004، كتاب جماعي، جامعة الجزائر.
15. سبعون سعيد، جرادي حفصة، 2012. الدليل المهني في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الجزائر، دار القصة للنشر.
16. ساسي سفيان، 2017. التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، مجلة أفاق وأفكار، العدد 10، جامعة الجزائر2، الجزائر.
17. شويمات كريم، جعيجع عتيقة، 2016. السلوك القيادي للمرأة العاملة وعقلانية المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد الخامس.
18. صبار خديجة، 1999. المرأة بين الميثولوجيا والحداثة، الدار البيضاء، المغرب، دار إفريقيا الشرق.
19. صوالحية الزهرة، بن طراد كريمة، 2017. المرأة القائدة في المؤسسة الإعلامية الجزائرية: الانجازات والمعوقات، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22.



20. عقاب، نصيرة، 2019. التنشئة الاجتماعية الأسرية في المجتمع الجزائري في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، الجزائر: جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، تخصص علم الاجتماع العائلي.
21. عزوز عبد الناصر، حدادو فطيمة، 2020. التنشئة الأسرية في الجزائر بين ثوابت الاصاله ومتغيرات الحداثة: رؤية سوسيورقمية، مجلة آفاق وأفكار، المجلد 8، العدد2، جامعة الجزائر2، الجزائر.
22. غيدنز أنتوني، 2005. علم الاجتماع، ترجمة: الصياغ فايز، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى.
23. فلاق محمد، وآخرون، 2015. ابعاد هوفستد الثقافية في واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسات في التنمية والمجتمع، مجلة دولية محكمة تصدر عن مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، العدد الثالث، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.
24. كوش دنيس، 2007. مفهوم الثقافية في العلوم الاجتماعية، ترجمة: السعيداني منير، بيروت، لبنان، مركز الدراسات الوحدة العربية ، الطبعة الأولى.
25. كيث جرينت، 2014. القيادة، ترجمة: التلاوي حسين، مصر، كلمات عربية للترجمة والنشر، الطبعة الأولى.
26. لوناس محفوظ، 2016. التجربة المهنية للنساء الإطارات في الوظائف العليا داخل المنظمات، مجلة دفاتر علم الاجتماع، العدد16، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
27. معمري لحبيب، 2009. التنظيم في النظرية السوسولوجية، فاس، منشورات مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الطبعة الأولى.
28. مومني وهيبة، بوفلجة غيات وبوزيد نجاه، 2018. المحيط الثقافي وعلاقته بالأسلوب القيادي من وجهة نظر المستخدمين بالمؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية بولاية ادرار"، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد2.
29. نواردة نافع، 2013. مكانة المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد11.
30. الهراس المختار، 2008. المرأة وصنع القرار في المغرب، تونس، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث كوثر، الطبعة الأولى.
31. نقاب مختار، 2014. مساهمة المرأة الجزائرية في الثورة الجزائرية، مجلة الحوار المتوسطي، المجلد الأول، العدد الخامس.



32. Boutefnouchet Mostefa, 2007. *La Famille Algérienne: évolution et caractéristiques récentes*, société nationale d'édition et de diffusion .
33. Kotter P., Heskett J., 1993. *Culture et performance : le second souffle de l'entreprise*, Paris, France, les éditions d'organisation.
34. Rocher Guy, 1970. *L'action Sociale*, Paris, HMH, t1 éd.

