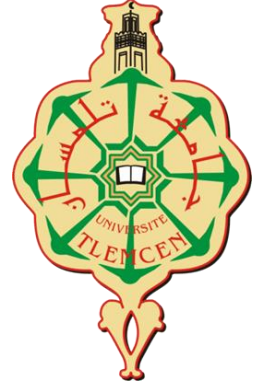


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية
التخصص: تنظيم وإدارة المؤسسات



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تنظيم وإدارة مؤسسات
موسومة ب:

هوية المرأة الإطار بين متطلبات التنظيمية
والثقافة المجتمعية في الجزائر
-دراسة ميدانية بجامعة -تلمسان-

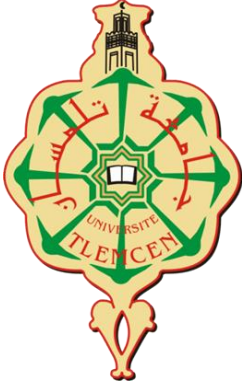
من إعداد الطالبة:

سعيدة إيمان

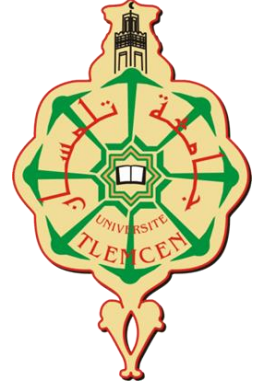
أعضاء لجنة المناقشة

- | | | | |
|--------------|---------------|-----------------------|-------------------------|
| رئيسا | جامعة تلمسان | أستاذة محاضرة "أ" | • د. بن رحو سهام |
| مشرفا ومقررا | جامعة تلمسان | أستاذة التعليم العالي | • أ.د. كاري نادية أمينة |
| مناقشا | جامعة تلمسان | أستاذة محاضرة "أ" | • د. زكري مریم |
| مناقشا | جامعة وهران 2 | أستاذة محاضرة "أ" | • د. غنو أمال |

السنة الجامعية 2023/2022



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية
التخصص: تنظيم وإدارة المؤسسات



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تنظيم وإدارة مؤسسات
موسومة ب:

هوية المرأة الإطار بين متطلبات التنظيمية
والثقافة المجتمعية في الجزائر
-دراسة ميدانية بجامعة -تلمسان-

من إعداد الطالبة:

سعيدة إيمان

أعضاء لجنة المناقشة

- د. بن رحو سهام أستاذة محاضرة "أ" جامعة تلمسان رئيسا
- أ.د. كاري نادية أمينة أستاذة التعليم العالي جامعة تلمسان مشرفا ومقررا
- د. زكري مريم أستاذة محاضرة "أ" جامعة تلمسان مناقشا
- د. غنو أمال أستاذة محاضرة "أ" جامعة وهران2 مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرّفان

وإيمانًا بمبدأ أنه لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فإنني اتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة الدكتورة "كاري نادية أمينة" التي ساعدتني كثيرًا في مسيرتي لإنجاز وكتابة هذا البحث وكان لها دورًا عظيمًا من خلال تعليماتها ونقدها البناء ودعمها الأكاديمي.

كما أوجه الشكر لكل من ساعدني على إنجاز هذا الموضوع من مؤطرين بالمؤسسة الجامعية، ورئاسة الجامعة لولاية تلمسان، كما أشكر عمال مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية والمكتبة المركزية. وأشكر أصدقائي والأحباب وكل شخص قدم لي الدعم المادي أو المعنوي ولم ييخلوا عني بأرائهم ومساعدتهم

وأرجو من الله عز وجل أن يوفقنا في كل أمر فيه خير لنا.

الإهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام على من بعثه نورا وهداية للعالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم خاتم النبيين وإمام المرسلين، ومن سار على هديه وسنته إلى يوم الدين أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال الله تعالى فيهما: " وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا"، إلى مصدر الحنان، ونبع الأمان، ومصدر الخير والاطمئنان، إلى من رباني فأحسن تربيتي، وسهرا على رعايتي وتعبا من أجلي: والديا الكريمين.

إلى زوجي وولادانا كيدي بهاء الدين وريحان روفيا

إلى أختي راضية وأخوي نبيل ومحمد يزيد

إلى أحفاد العائلة إكليل، رزيم، يانيس، وسام، أسيل

إلى عبد المنعم

إلى إنصاف

إلى كل من يعرفني

إيمان

مقدمة

مقدمة:

إن هوية المرأة الإطار على المستوى السياسي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي ليست قضية نوع أو جنس بل هي قضية الصلة بقضايا التنمية الشاملة على مختلف الأصعدة سياسيا، ثقافيا، اجتماعيا واقتصاديا وبذلك تعد مؤشر لمدى تطور المجتمع، وعلامة للدلالة على التقدم أو التخلف، تبين بشكل واضح هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية في الجزائر، جامعة تلمسان.

ففي هذا الإطار جاءت الدراسة التي نحن بصدد إعدادها، في محاولة للكشف عن جزء من ممارسات المرأة العربية بصفة عامة والمرأة الجزائرية بصفة خاصة، في ظل المرجعية الفكرية ضمن المجتمع الجزائري أخذين جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان كأمودج. الأمر الذي يفرض علينا التطرق للجانب التاريخي لهوية المرأة بمفاهيمها وممارساتها وعناصرها إلى جانب دور العامل للمتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية، حتى نصل إلى لب الموضوع في المحاولة للإجابة عن إشكالية الدراسة، وإلى أي حد تتأثر وتؤثر على ظاهرة الثقافة الذكورية القائمة على الإعلاء من شأن الرجل في مقابل الانتقاص من شأن المرأة، ضمن المعلوم حسب الباحثين أنه توجد علاقة وثيقة بين الرجل والمرأة لأنهم شركاء في الحياة يتبادلان مجموعة من الأدوار، كي تستمر الحياة بأفضل طريقة.

ومن هذا الفكر، كانت ولا زالت نظرة المجتمع للمرأة في واقع الحياة حسب اختلاف المجتمعات، وهذا ما أشارت إليه الباحثة بوزيدي رجاء في دراستها: "النخبة النسوية المهنية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية، المرأة القيادية أمودجا دراسة ميدانية بتلمسان"، مبرزة ذلك التصادم أو التضارب بين نمطين من التفكير، متطلبات تنظيمية وهو نظام أن المرأة قادرة على الإبداع بنسب معينة تفوق إبداع الرجل، ونظام آخر يركز على الثقافة المجتمعية، على أنها واعية بأدوارها وقادرة على الموازنة بين ضرورة إثبات مكانتها وتفعيل دورها من جهة، وبين قيامها بواجباتها من جهة أخرى - هذا ما يبرر تميزها - حيث تحافظ على فعالية دورها التربوي وتناضل في نفس الوقت من أجل الاستفادة القصوى من حقوقها، سواء بالعلم والمعرفة، أو بإبراز قدراتها في العمل وفق القانون، مظهرة للعالم نموذجا حقيقيا للمرأة كما يجب أن تكون وليس كما يريدونها أن تكون.

فالمتطلبات التنظيمية للمرأة الإطار وارتباطها بالسياق التاريخي والاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمع، يقودنا إلى مراجع ذات أشكال مختلفة، منها ما هو نابع من تفكير ميثولوجي Mythologie، لأن حصول المرأة على فرص التعليم بمختلف أطواره ثم خروجها للعمل، تطلب قرون من الزمن إلا أنه مهد الطريق أمامها اليوم لحصد نتائج أكثر وأعمق لم تكن تحلم بها، فهي اليوم تشارك الرجل في مختلف المجالات والكثير من الأعمال التي كانت حكرًا على الرجل أصبحت للمرأة كذلك، ولعل احتلال المرأة لمناصب عليا في مختلف المؤسسات في المجالات المتعددة هو خير دليل على ذلك، صحيح أنها نسب قليلة لكنها تعبر عن أن المستقبل يحمل الكثير من الانتصارات الجذرية في مكانة المرأة.

ومن هذا المنطلق جاء موضوع دراستنا والذي يعد من مواضيع الساعة، حيث لازال يثير اهتمام الكثير من الباحثين والهيئات الرسمية، سواء على المستوى المحلي أو العالمي، لأن وصول المرأة إلى المناصب العليا والقيادية أعطاها تميزًا بالغًا وحضورًا فعالًا، حيث كثرت الدراسات وتعمقت البحوث وتكاثفت الجهود بغية الحفاظ على هذا التطور الملحوظ، من منطلق أن المرأة تعتبر الركيزة والقاعدة التي يقوم عليها المجتمع، فقد أخذت محور اهتمام المؤتمرات الدولية الإنمائية والمنظمات الغير حكومية خاصة التابعة للأمم المتحدة، حيث تم تناول قضايا خاصة بمكانة المرأة تحت شعار "القضاء على كل أشكال التمييز ضدها"، وانهقدت العديد من المؤتمرات في ظل ذلك، كذلك تم استحداث العديد من البرامج والسياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية كخطوة جدية لتشجيع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات على جميع المستويات كما تم إرساء القوانين المدعمة لمكانة المرأة (هي قوانين تابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) التي تساعد وتنادي بضرورة تطوير مكانتها في المجتمع، لكن في المقابل يستمر وجود قوانين إنسانية تحول دون ذلك. وما سبق، عرف المجتمع الدولي خلال تسعينات القرن الماضي موجة من التغييرات والتطورات والإصلاحات في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كان ومحورها تعزيز حقوق الإنسان وترسيخها من ضمنها حقوق النساء كجزء لا يتجزأ منها وإقرار الممارسة الديمقراطية الهادفة إلى إرساء ثقافة المساواة بين الجنسين

في كل مجالات الحياة، لاسيما في المجال السياسي تحقيقا للتنمية الإنسانية الشاملة، ولوضع حد للثقافة المجتمعية المتجذرة في العديد من المجتمعات الإنسانية.

مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع ما والبحث في مشكلة ما يعتبر مرحلة هامة وأساسية لبناء أي بحث علمي أكاديمي هادف، حيث يأتي نتيجة لعدة اعتبارات وأسباب تجعل الباحث يخوض في ثنايا الموضوع دون غيره من المواضيع، ولعل من أهم الأسباب والمبررات الموضوعية والذاتية التي تم على أساسها اختيار موضوع الدراسة نجد:

- 1- التخصص العلمي للباحثة في التنظيم وإدارة المؤسسات أدى بها إلى اختيار موضوع المتعلق بالتنمية البشرية بصفة عامة.
- 2- الأهمية البالغة التي يحظى بها موضوع المرأة باعتبار أحد أهم الرهانات الأساسية لترسيخ حقوق الإنسان، وأضحى مقياسا يقاس به تقدم الدول وتخلفها.
- 3- الميولات الشخصية التي تنحصر في الميدان الإداري وخاصة ميدان تسيير الموارد البشرية باعتبارها مصدر الأداء الفعال، وهي مصدر التميز الدائم بالنسبة لكل المجتمعات.
- 4- موضوع هوية المرأة الإطار من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المجتمع الجزائري، وأساس اختيارنا لهذا الموضوع هو ذلك الملموس بينهما داخل المجتمع الجزائري والذي يعرف بثنائية متطلبات التنظيم، وبالتالي الثقافة المجتمعية بصفة عامة .

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال:

- 1- تهدف هذه الدراسة إلى رصد واقع العلاقات التنظيمية والسوسيوثقافة التي تبنتها المرأة الإطار في محيط عملها على اعتبار أنّها من بين مكونات هويتها .
- 2- التعريف بموضوع هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية.
- 3- البحث في تجسيد التمكين لدى المرأة الإطار على أرض الواقع، من خلال إبراز مدى وجود تطابق بين مضمون النصوص القانونية والاتفاقيات الدولية، وواقع ممارستها من جهة أخرى.

4- البحث في أسباب ضعف مشاركتها وعدم إنصافها من خلال تبيان أهم المشاكل والعراقيل التي تحول دون تفعيل تمكينها العملي، بهدف محاولة استبصار مجموعة من الرهانات التي من شأنها تجسيد تمكين المرأة الإطار بكل جدارة واستحقاق.

أسباب الدراسة:

هناك دراسات متفرقة تناولت موضوع الذي يدرسه الباحث من زوايا مختلفة من حيث:

1- أطروحة معنونة ب: "النخبة النسوية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية، المرأة القيادية نموذجاً دراسته ميدانية بتلمسان"¹ لدكتوراه لبوزيدي رجاء. حاولت فيها الباحثة تقديم إجابات لمجموعة من التساؤلات منها:

1- ما مدى تقبل الرجل لتمكين المرأة من مراكز اتخاذ القرار؟ وفي هذا الإطار أتت هذه الدراسة عمل النخبة النسوية في المؤسسات العمومية الجزائرية بصفة المرأة القيادية في علاقاتها المهنية مع رؤوسها من الموظفين. وبخاصة الذكور منهم، ولأجل ذلك أجريت الدراسة على 15 مؤسسة وعينة من المبحوثين شملت 32 امرأة قيادية و126 رؤوس من المهنيين الذكور، وذلك باستخدام أدوات البحث العلمي، جاءت نتائج الدراسة متطابقة مع فرضيات البحث التي وضعناها واتضح أن تمكين المرأة من مناصب قيادية تمكينا سياسيا وليس اجتماعيا، لأن النظرة الدونية لازالت مهيمنة ومستمرة توحى بتقبل سلبي لتمكين المرأة من مراكز اتخاذ القرار، تفرض سعيها الدائم لإثبات كفاءتها وقدراتها وأداء مهامها بفاعلية في مجتمعنا الذكوري.

وقد تقاطعت هذه الدراسة مع الأطروحة قيد الانجاز في نقاط تلاقي عديدة (المرأة الإطار، متطلبات التنظيمية، الثقافة المجتمعية) ونقطة الاختلاف بينهما أن دراستنا وجهت دراسة ميدانية على عينة من النساء بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.

¹ بوزيدي رجاء، النخبة النسوية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية، المرأة القيادية نموذجاً دراسته ميدانية بتلمسان، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2015.

2- مذكرة بعنوان: "التمكين السياسي للمرأة المغاربية بين الخطاب والممارسة (الجزائر، تونس، المغرب)"¹ لكهينة جربال، حيث تتعرض هاته الدراسة إلى أهمية تمكين المرأة المغاربية بصفة عامة (الجزائر، تونس والمغرب) بطرحها الإشكالية الرئيسة كالتالي :

1- إلى أي مدى ساهمت المكتسبات القانونية والخطابات الرسمية للنخب السياسية المغاربية في تجسيد التمكين السياسي للمرأة المغاربية القادر على اشراكها فعليا في عملية التنمية الشاملة ؟

لتنار بها ملف المرأة وقضاياها التي مثلت محور اهتمام المجتمع الدولي خلال النصف الثاني من القرن الثاني من القرن العشرين، مما أدى إلى تدويل الحقوق الإنسانية للمرأة وتمكينها من مجمل حقوقها في إطار ثقافة النوع الاجتماعي في الأجندة العالمية منذ بداية التسعينات، باعتبار المرأة غاية في حد ذاتها وهي غاية جوهرية لتحقيق التنمية الإنسانية الشاملة وذلك من خلال تفعيل الشراكة بينها وبين الرجل المرتكزة على مبدأ المساواة الحقيقية بينهما كشرط أساسي لتحقيق تمكين المرأة والرجل معا من مجمل حقوقهما وبالأخص السياسية منها. ونقطة التقاء هذه الدراسة قيد الانجاز في معالجة نقطة أساسية الجهود الدولية والإقليمية والعربية والإطار القانوني لتمكين المرأة الإطار.

3 - مذكرة بعنوان: "المساواة بين الجنسين في قانون الأسرة الجزائري في ضوء اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة".¹ لبوكايس سمية هدفت هذه الدراسة إلى إبراز المساواة بين المرأة والرجل في ضوء اتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بطرحها الإشكالات التالية:

1- ما مدى تطابق التشريع الأسري الجزائري مع اتفاقية سيداو² وما مدى تأثيرها على نصوصه سواء فيما يتعلق بالزواج أو الطلاق لأن اتفاقية سيداو من أبرز الاتفاقيات الدولية التي تركز مبدأ المساواة المطلق

¹كهينة جربال، التمكين السياسي للمرأة المغاربية بين الخطاب والممارسة (الجزائر، تونس، المغرب)، مذكرة لنيل شهادة في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم لسياسة، 2015.

¹بوكايس سمية، المساواة بين الجنسين في قانون الأسرة الجزائري في ضوء اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مذكرة لنيل شهادة في تخصص قانون الخاص المعقق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.

²اتفاقية سيداو: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

بين الجنسين، من خلال إلزام الدول الأطراف فيها بإلغاء وتعديل كل ما قيد بشكل تمييز ضد المرأة في تشريعاتها الوطنية.

وتتقاطع هذه الأطروحة مع الأطروحة قيد الانجاز في اتفاقيات المساعدة الاشتراك المرأة في العمل من قبل الاستقلال وبعده إلى يومنا هذا.

4 - أطروحة المعنونة ب : "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"³ لدكتوراه لكارى نادية أمينة، هاته الدراسة تسلط الضوء على الهوية المهنية وثقافة المجتمع، حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تقرر نظام من التمثيلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على أساليب التسيرية لمؤسسة الجامعة، وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم، معتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية، وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي .

عرجت الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال مراحل مختلفة من حياته، وبالتالي دور هذه التنشئة في تشكيل هويته المهنية، وكيف لهذه الأخيرة أن تحدد دوره ومركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع .

وتتقاطع هذه الأطروحة وبشكل كبير من أطروحة قيد الانجاز ومع العمل المراد انجازه في نقاط عديدة خاصة في سير العملية ألا هي الدراسة الميدانية على المرأة بمؤسسة الجامعة بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية. ودور المرأة في إحداث تغيير بقطاع المؤسسة الجامعة .

5- أطروحة بعنوان: "المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر وتونس من الاستقلال إلى 2004 - دراسة

مقارنة"¹ لبن رحو سهام تبين مشاركة المرأة في السياسية والانخراط في مجمل النشاطات التي تهدف إلى التأثير في القرارات التي تتخذها الجهات المعنية في صنع القرار السياسي كالسلطة التشريعية والتنفيذية والأحزاب السياسية والنقابات، وغيرها وأهميتها في مستويات مختلفة لصنع القرار في كونها تتيح للنساء أن

³ لكارى نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2012 .

¹ بن رحو سهام، المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر وتونس من الاستقلال إلى 2004 (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة في العلوم السياسية تخصص نظم سياسية مقارنة، جامعة وهران السانبا: كلية الحقوق فسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007.

يشاركن بشكل فعال في التخطيط وتوجيهها بشكل يخدم المساواة ليس بين الجنسين فقط بل بين جميع المواطنين بشكل عام .

وتقاطعت هاته الدراسة مع دراستنا في تطرق إلى هوية المرأة الإطار في مؤسسة الجامعة ودورها المحوري الذي تلعبه في المجالات العلمية والفكرية في المجتمع ككل.

حدود الإشكالية:

لأي مشكلة بحثية حدودا وجوانب للدراسة يلتزم بها الطالب في بحثه العلمي حتى يضمن إخراجها في أحسن صفة وتعتبر عامل مهما من العوامل نجاحه، وتقسم حدود الإشكالية إلى ثلاثة وهي :

1- تحديد المجال المكاني: يمثل المجال المكاني للدراسة في البيئة الداخلية القانونية والسياسية والاجتماعية والثقافية للجزائر، والدراسة الميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان-

2- تحديد المجال الزمني: تبدأ الحدود الزمنية للدراسة من سنة 2017 وتمتد حدود الدراسة إلى غاية سنة 2021، ولكن ذلك لا يمنع التطرق لمراحل تاريخية سابقة كلما استدعت الضرورة العلمية بهدف الإلمام بكافة الجوانب الموضوع.

الإشكالية:

تلعب الهوية دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العملية والفكرية، فالتمايز في المجتمع لم يعد مرتبطا بفئة معينة بل تعداها لتصبح نتيجة تفاعلات تنظيمية وثقافية متعددة ومشعبة بأساليب التنظيم والقدرات المجتمعية إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز والتمايز، ولكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة بشرط أن تشترك المرأة مع باقي أعضاء الجماعة التي تريد الانتماء إليها في الأفكار والمعتقدات والقيم، باختصار في الثقافة هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين وتعليم المرأة إياها عبر مجموعة من وسائل مجتمعية، وعبر مراحل متتالية أي عن طريق تنشئتها أو تطبيعها اجتماعيا، وعلى اعتبار عملية التنشئة تتضمن القهر والهيمنة على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع، فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد وصياغته من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي المرأة خبرات يومية من خلال علاقاتها بالمجتمع (الأسرة، المدرسة، العمل، المجتمع...) وتفاعلها مع أعضائها ما من شأنها أن تساعد على

تحديد معالم هويتها الاجتماعية¹ وعليه فهوية المرأة على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشآت متتالية، ونقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة قبل دخولها عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تتلقاها بعد الالتحاق بالعمل، وهي التنشئة التنظيمية أو الثقافية، أي أن المرأة تبقى هويتها من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية كما أنها في الأصل الاجتماعي تنتمي إلى مجتمع له ثقافته خاصة والتي قد تتشعب بها عبر مراحل حياتها الأولى، لأن المرأة الجزائرية عرفت تغيرات عميقة من الاستقلال إلى يومنا هذا، في ظل سلسلة من التحديات فرضتها عليها الثقافة المجتمعية، هي أفكار ترسخت بفضل التقيد بالأعراف والتقاليد في التنشئة الاجتماعية والتربوية ككل، حيث تؤكد الكثير من الدراسات على أن الحصول المرأة على المسؤولية يجعلها أكثر إبرازاً لقدراتها، متحدية النظرات القاصرة لها متجاوزة الطاقات كثير من الرجال المؤهلين لمكانها القيادي ذاته، كما أن الاهتمام بالدور القيادي للمرأة يعطيها فرصة أكبر لممارسة أهم أدوارها الذي نحن بحاجة ماسة إليه وهو إعداد جيل قيادي إلى أن البدء الاهتمام بقضايا المرأة مبكر مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، حيث بدأت تتولى المؤتمرات والقوانين والمواثيق المدعمة لتطوير مكانة المرأة، حيث هذا ما ساعد المرأة على رفع التحدي ومحاولة تطوير مكانتها وتغييرها بإبراز رغبتها في المساهمة في بناء مجتمع مثلها مثل الرجل.

وعليه يكون بحثنا محاولة للإجابة عن الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى ترتبط هوية المرأة الإطار في الجزائر بالثقافة المجتمعية وما مدى انعكاس المتطلبات التنظيمية

على مكونات الهوية لدى المرأة الإطار بمؤسسة الجامعية؟

تفرعت هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات منها:

1- ما المقصود بهوية المرأة الإطار؟.

2- ما العلاقة بين متطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية؟.

3- ما هو واقع المرأة الإطار في المجتمع الجزائري وبالمؤسسة الجامعية؟

4- هل المؤسسة الجامعية لتلمسان مهدت لبناء الهوية المرأة بحكم الراشد الفعال؟

¹محمد السيد أبو الليل، علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص: 41.

فرضيات الدراسة:

نفرض المشكلة البحثية ضرورة طرح الفرضيات للدراسة، والتي هي تفسيرات مقترحة للعلاقة بين متغيرين أحدهما متغير مستقل (السبب) والآخر (النتيجة) الفرضية هي عبارة عن إجابات مؤقتة في ذهن الباحث احتمالا وإمكانية لحل المشكلة التي هي موضوع البحث وانطلاقا من ذلك صاغت الطالبة الفرضية الرئيسية¹ للدراسة تتمثل في: ترتبط الثقافة المجتمعية بمدى انعكاس المتطلبات التنظيمية للمرأة الإطار في المؤسسة الجامعية بتلمسان.

منهجية الدراسة:

الإجابة عن اشكالية البحث يجب إتباع الخطوات البحث العلمي القائمة على توظيف مناهج البحث والتي يتم اختيارها على أساس الأهداف الموضوعية للبحث وطبيعة الموضوع والهدف المرجو منه.

1- المقاربات المنهجية:

لدراسة موضوع "هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية في الجزائر" دراسة ميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان"، ذلك أن ظاهرة موضوع الدراسة تفرض علينا الاستعانة ببعض المناهج على اعتبارها أنها: "فن تنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين أو من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين"¹.

أ- المنهج الوصفي التحليلي: يعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى،² وقد تطلبت متغيرات دراستنا الوصف والتحليل.

ب- المنهج التاريخي: نعتبر التاريخ مخبر كل فترة تاريخية وفي الشق المناطق العالم، وللحديث عن المرأة يجعلنا نعتمد على الخبرات التاريخية لمعرفة أهمية المرأة منذ القدم، وذلك بتسليط الضوء على التراكمات التاريخية من خلال

¹ أحمد جما الظاهر، البحث العلمي الحديث، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 1983، ص: 66.

¹ عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث العلمي في العلوم السياسية والاجتماعية، ط 2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص: 14.

² عمار بجوش، محمد محمود ذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص: 157.158.

تطور متطلباتها التنظيمية وفق دراسة هويتها، وبالرجوع بالإرث التاريخي للمرأة والحديث عن الانتكاس العام في الاعتراف بحق المرأة³.

ج - منهج دراسة الحالة. يعرف الأستاذ "رشاد قصيبي" بأنه يمثل طريقة للبحث يتم التركيز فيها على الحالة معينة يقوم بدراستها، وقد تكون هذه الحالة نظاما أو فردا أو جماعة أو مجتمعا أو مؤسسة تكون دراسة الحالة بشكل مستفيض، يتناول كافة المتغيرات والظواهر المرتبطة بها، وتناولها بالوصف الكامل والتحليل، وهناك من يعرفه بأنه: المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية واحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من التاريخ الوحدة أو الدراسة جميع المراحل التي مر بها، وذلك يقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها¹. كما دراستنا جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد تلمسان.

د-منهج تحليل المضمون : من أجل دراسة المواد القانونية والمراسيم التي تحكم نظام الإدارة الجامعية وهوية المرأة الإطار، حيث يعتمد هذا المنهج على التقارير وسجلات الرسمية².

هـ- المنهج الإحصائي: هو فرع من الدراسات الرياضية التي تعتمد على جمع المعلومات والبيانات لظاهرة معينة، وتنظيمها وتبويبها وعرضها جدوليا أو بيانيا ثم تحليلها رياضيا، واستخلاص النتائج بشأنها والعمل على تفسيرها، وقد استعانت الباحثة في دراستها عند عرضها للأرقام والإحصائيات المأخوذة من المؤسسة الجامعية - جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان بغية الإلمام بجوانب الظاهرة محل الدراسة ضف إلى ذلك استخدامه في معالجة المعلومات الاستبانة³.

2- المقاربات النظرية:

أ- الاقتراب القانوني: وذلك الرجوع إلى النصوص القانونية والدستورية والإجراءات التنظيمية الناظمة لعملية تكوين الموظفين وكذلك لسياسات لتحسين أوضاعها وظروفها وتعزيز مكانتها وإنصافها مجتمعا وتشريعيا ووظيفيا.

³محمد شلبي، منهجية في التحليل السياسي، المفاهيم، المناهج، الاقترايات، والأدوات، ددن. 1997. ص: 54.

¹ طاشمة بومدين، ناجي عبد النور، أصول منهجية البحث في علم السياسة، ط1، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2014. ص: 176.

²عمار بجوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر، المؤسسة الوطنية لفنون المطبعة، 1984. ص : 24

³طاشمة بومدين، ناجي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص:213.

ب- **الاقتراب الأداء المؤسساتي**: ينظر هذا المقترب إلى أن المؤسسات هي التي تنتج السياسة العامة وتؤثر بشكل كبير على العملية السياسية لأي النظام السياسي ومن ثم فإن مختلف الفواعل وابعبارها مؤسسات تتحدد فاعليتها وأدوارها من خلال معرفة تكوينها ومراحل تطورها وسائل عملها .

وتم اختبارنا لهذا الاقتراب من وجهة نظر أنه يشتمل على جوانب منهجية رئيسية التالية:

- إن تقييم الثقافة المجتمعية عملية هادفة للتعرف على مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المقررة .

- إنَّها عملية استمرار تهدف إلى استخلاص النتائج التي يتعين إتباعها لتصحيح وتحسين أداء المرأة الإطار .

- إن هذه العملية تساعد على وضع الأهداف الجديدة وتعديل الخطط لتخدم أفضل مستوى من الانجاز الممكن.²

ج- **مقاربة السياسة العامة** : نظرا للتداخل بين حقل سياسة العامة والإدارة العامة²، ومن منطلق أن تكوين الموارد الإنسانية تعتبر من السياسات العامة، وذلك من خلال البحث على حلول المشكلات التي واجهتها المرأة الإطار وتواجهها المؤسسة الجامعية، والوقوف عند الأسباب، فالسياسة العامة هي محصلة تفاعل المدخلات (المطلب) والمخرجات (قرارات، اللوائح التنظيمات) والتي تهدف إلى تحقيق أهداف سياسية، اقتصادية، اجتماعية وامنية¹.

د- **اقتراب النسقي**: الذي مكنا من دراسة الاهتمام بتطوير مكانة المرأة التي يعتبر استثمارا حقيقيا يخدم المجتمع الإنساني وتزدهر به الحياة وتتطور، لقد أثبتت المرأة إن تمكينها من أداء دورها الفاعل بوصفها شريكا كاملا في تنمية المجتمع وتقدمه وتقدمها، قد شهد المجتمع الجزائري في العقود الماضية تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وتربوية، مهمة أدت إلى الاستجابة لتوصيات المؤتمرات الدولية والتوجهات العالمية في المشاركة المرأة الإطار².

²يونس شاكر مجيد، تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2004، ص: 16

²Gullaume Gourges Quassim . La specificité d'une approche "francophone " des politiques public en débat, Congrès de l'association française de science politique . France .2009.

¹صاري محمد فايذة، البرامج للتكوينية بين الاحتياجات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية للولاية تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، ل م د تخصص تنظيم وإدارة مؤسسات، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان- كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021، ص : 13

²إيمان بشير محمد الحسين، مجلة جامعة دمشق، العدد 3+4، سوريا، 2011، ص : 415

3- الأدوات البحثية:

استعانت الباحثة أيضا بمجموعة من الأدوات المساعدة في بحثها العلمي ومن بينها:
 * الاستبيان: يعرف على انه تقنية مباشرة لتقصي العمل، تستعمل إزاء الأفراد ويسمح باستجوابهم بطريقة موجهة وللقيام بالسحب كمي في إيجاد علاقات رياضية والقيام بالمقارنات رقمية.³
 ومن أجل أن تتم دراسة العينة، ومما ينبغي الإشارة إليه أن الاستبيان المستعمل هو الاستبيان المغلق، وفيه يقوم المستجوبون بالرد على الأسئلة إما بوضع الإشارة داخل المربعات المخصصة أو الرد بـ "نعم" أو "لا" بالإضافة إلى أخذنا بعين الاعتبار جانب المؤهلات والمستويات التعليمية الموجودة بين الأفراد العينة المبحوثات، والهدف من كل هذا هو الحصول على إجابات دقيقة من الأشخاص المستجوبين.

تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

احتوت الدراسة على مجموعة من المفاهيم، فكان من الواجب علينا الوقوف عندها والتعريف بها ومن بينها:
 1- الإطار: وجمعها أطر وإطارات، وهي تعني ما يحيط بالأشياء من الخارج، أو الهيكل والحدود العامة التي تُوضِّح معالم الأشياء، والمقصود بها في مصطلحنا الحدود والمكونات الخاصة بالبحث العلمي، والتي تتوقَّف على طبيعة المنهج العلمي، وما يقوم بجمعه الباحث به من معلومات.

2- الهوية: هو مصطلح يستخدم لوصف مفهوم الشخصي وتعبيره عن فرديته وعلاقته مع الجماعات (كالهوية الدينية أو الوطنية أو العرقية) وهي مجمل السمات التي تميز شيئا عن غيره أو شخصا عن غيره أو مجموعه عن غيرها كل منها يحمل عدة عناصر في هويته.¹

3- المرأة الإطار: هي المرأة العاملة التي تتحصل على راتب وأجر في ميدان العمل وتكون تتولى مناصب عليا.²

³موريس أنجوس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات العلمية، تر: بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، الجزائر، دار القصة، 2004. ص : 204

¹ James Paul . "**Despite the terros of typologies; The Importance of Understanding Categories of Difference**". Interventions : Intenational Journal of postcolonilal Studies , 2015, p :174

² Nhat percentage of the US public approves of working Wives ; www.ourworld In Data. org a 25-02-2019-a 2 0 :02h

4- المتطلبات التنظيمية : عرفها معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها احتياجات ومقاصد يلتزمها أفراد وجماعات ومنظمات لتصبح وضع أو قيام بعمل أو علاج خلل معين³

5- الثقافة المجتمعية : هي الصورة التي تبرز خصائص أي مجتمع وتعبّر عن تقاليده والقيم والأساليب الحياتية التي يعيش عليها الأفراد. ولهذا تلعب دورا مهما في تحديد سمات المجتمعات. وتعتبر أيضا المرأة التي تعكس البيئة في المجتمعات وظروف هذه البيئة كذلك. وكذلك تضم جميع القيم والسلوكيات التي تبين عليها المجتمع¹.

6- الجامعة الجزائرية: يعود تأسيس الجامعة الجزائرية إلى سنة 1909، أما بدورها الأولى فترجع إلى 1877، تخرج منها أول طالب سنة 1920 من معهد الحقوق كمحامي وكانت تهدف إلى التعليم والتثقيف الأبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر وكذا تكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين مقطوعة السلع عن الجماهير الشعبية. وبعد الاستقلال مرت الجامعة الجزائرية بثلاث مراحل:

➤ المرحلة الممتدة بين 1962 و1970.

➤ المرحلة الممتدة بين 1971 و1980.

➤ المرحلة الممتدة بين 1980 و2004.²

ثم الإصلاح الجامعي في الجزائر في ظل النظام ل م د³

تقسيم الدراسة:

تم معالجة إشكالية الدراسة والبحث من خلال دراسة الفرضيات المطروحة، بالاعتماد على خطة شاملة

لمتغيرات والعناصر الواجب تناولها من خلال الاعتماد على ثلاث فصول:

³ احمد ذكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1988، ص: 313.

¹ كيف يتم بناء ثقافة مجتمعية . نقل على رابط التالي : <https://www.ts3a.com> بتاريخ : 16/03/2019 على ساعة 21:34 h

² حفيظي سليمة، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، أطروحة لنيل شهادة في علم الاجتماع . جامعة بسكرة، الجزائر، 2004 . ص: 59-64 .

³ سولامي دلال، محاولة لبناء ملحق لتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة في علم النفس الاجتماعي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009 . ص 56.

تم تخصيص الفصل التمهيدي للإطار المنهجي والنظري للبحث، من خلال عرض مراحل تحديد الإشكالية من خلال تحديد أسباب اختيار هذا الموضوع، الأهداف التي نسعى إلى الوصول إليها من خلال هذه الدراسة، الدراسات السابقة التي عالجت جوانب الموضوع، وبعض الصعوبات التي واجهتنا، لتتمكن من صياغة سؤال سوسيوسياسي يعبر عن الإشكالية العامة للبحث.

كما تضمن هذا الفصل محاولة للبناء التقني للدراسة تمثل أساسا في إجابة مؤقتة عن سؤال البحث هي الفرضية، حددنا من خلال متغيراتها المفاهيم الإجرائية التي ساعدتنا على الانتقال من الشق النظري للدراسة إلى الجانب الإجرائي التطبيقي لها.

وقد ارتأينا من خلال الفصل الأول تحديد المفاهيم الأساسية للبحث والتي تمثلت في مفهومي الهوية والمرأة عبر التاريخ ومتطلبات التنظيم والثقافة المجتمعية، رغم ذلك يستحيل إيجاد مفهوم شامل لهم لتعدد المراجع لهم. أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه المرأة الإطار في الجزائر، حيث حاولنا تحديد كل ما يتعلق بالمرأة في الجزائر. في حين جاء الفصل الثالث والأخير متضمنا الدراسة الميدانية والتي أجريتها داخل جامعة تلمسان، حيث اخترنا كليتين من ضمن كليات الجامعة على اعتبار المرأة هي النموذج الذي نحاول من خلالها تحليل اللوحة الثقافية والتنظيمية والمفهوماتية التي حاولنا أن نستخرجها من الاستبيان، وأن نسلط الضوء على واقع هويتها والتي افترضنا مسبقا أنها تحدد دورها ومركزها الاجتماعيين داخل المجتمع، ثم استنتاج عام حول أهم النتائج المتحصل عليها في محاولة لمناقشة فرضيات البحث، وأخيرا خاتمة عامة جاءت كحوصلة لأهم ما جاء في هذه الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري لهوية المرأة الإطار
بين المتطلبات التنظيمية والثقافة
المجتمعية.

الفصل الأول: الإطار النظري لهوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية.

المبحث الأول: ماهية الهوية

تمهيد:

لكل شيء في الكون دالة على وجوده ومميزة له عن باقي الموجودات، وهناك هويات متجددة وأخرى ثابتة وتعتبر الهوية العرقية المشكل الأول للهوية الإنسانية ويحملها الإنسان قسرا دون اختيار مسبق منه، وهي غير قابلة للتغيير على المستوى الجيني مع قابلية تغييرها والتخلي عنها في الأوراق الثبوتية التي يختارها الفرد للتعبير عن نفسه كما يمكن التخلي عنها من خلال المظهر الثقافي والذي يعكس الانتماء لهذه الهوية وهي الأساس الذي تتشكل على أساسه العديد من الهويات المتداخلة والتي يكتسبها الإنسان منذ الميلاد وقبل أن يتفاعل حتى مع وسطه الاجتماعي وقبل أن يتعرف على ماهيته وماهية الأشياء من حوله وقبل اكتسابه للثقافة، واللغة والدين بالإضافة إلى هويات أخرى يتم تحديدها لاحقا كالانتماء لجماعة دينية أو مهنية أو حربية أو ثقافية، وبناء على ذلك تفسر الهوية على أنها الكيفية التي يعرف الناس بها أنفسهم ويوصفون بها تأسيسا على العرق، الاثنية، المواطنة، الانتماء على أرض واحدة وتاريخ وعقيدة مشتركة.

المطلب الأول: مفهوم الهوية وتطورها

أخذ مفهوم الهوية في شتى العلوم حيزا كبيرا من الاهتمام حاجة في السنوات الأخيرة، حيث اتسع هذا المفهوم حتى أضحى من الصعب تحديده.

ولعل ما زاد صعوبة تحديد هذا المفهوم أنه يعد مفهوما اجتماعيا وهو الأمر الذي يمكننا استخلاصه من خلال ما قاله **دولي كوش Denys Cuche** ظاهرة الهويات تكون غالبا خارجة عن النطاق الفكر العلمي.¹

ليست العلوم السياسية المجال الوحيد الذي يدرس الهوية ويحاول تعريفها وقياسها بمنتهى الدقة، فهناك علوم أخرى دأبت منذ وقت طويل على تناول نماذج متنوعة للهوية وقياسها واعتبارها في محاولة منها لتكوين وإرساء أدوات وفرضيات صحيحة وموثوق بها حول السلوك الإنساني.

وقد تطورت العديد من التصورات المهمة من هذا التراث، فبعضها يركز على تطور المراهق حيث يفترض أن تبقى مظاهر متنوعة من الهوية في حالة تغير مستمر حتى تصل إلى الثبات والاستقرار في مرحلة لاحقة، إلا أن معظم مؤشرات الهوية لدى الراشدين تركز في الغالب على محددات الهوية العرقية أو الثقافية.

أولا: مفهوم الهوية

أ. تعريف الهوية: Identity

وردت لفظة بضم الهاء وكسر الواو وشد الياء في اللغة العربية للتعبير عن ماهية الشيء، ويقال (هو) ضمير الغائب المفرد المذكر، ويقال للمثنى (هما) وجمع المذكر (هم).

والهوية لفظ مركب جعل اسما معرفا باللام ومعناه الاتحاد بالذات، واصطلاحا عرفت الهوية بأنها حقيقة الشيء أو الشخص المطلق المشتملة على صفاته الجوهرية.²

¹ - Cuche Denys : **La nation de la culture dans les sciences sociales**, Casbah Editions, Alger, 1983, p 83.

² - مجموعة من الباحثين، **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، بيروت، ط38، سنة 2000، ص 875.

أي يكون به الشيء هو ولا يمكن معرفة هوية أي إنسان من دون الصفات التي تخصه دون سواء، كما عرفت الهوية أيضا بأنها: "الحقيقة المطلقة المشتملة على الحقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق".¹

وهذا التعريف يتضمن معاني فلسفية تشير في اعتقاد الباحث إلى أن الهوية قد تؤثر وتتأثر فتتفاعل وتتجدد باستمرار لكن يظل هناك دائما وأبدا جزء أصيلا في ماهية الشيء دال على كينونة مطلقة وثابتة، وبما أن لكل شيء من الأشياء إنسانا أو ثقافة أو حضارة "الثوابت" و"المتغيرات" فإن هوية الشيء هي ثوابته التي تتجدد ولا تتغير، وتتجلى وتفصح عن ذاتها دون أن تترك مكانها لنقيضها طالما بقيت الذات على قيد الحياة، فهي كالبصمة بالنسبة للإنسان يتميز بها عن غيره وتتجدد فاعليتها، ويتجلى وجهها كلما أزيلت من فوقها طوارئ الطمس والحجب، دون أن تخلي مكانها لغيرها من البصمات.²

حيث أن الهوية هي الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والتي عن طريقها يتعرف عليه الآخرون.

لأن معنى الهوية بطريقة تفهم أنها متجذرة تاريخيا وثقافيا مع الصورة الذاتية لمجموعة من الناس التي كانت في الغالب قد رسمت خطها باتصالها بالمجموعات الأخرى من الشعوب ويرتبط هذا المعنى من الهوية بمفاهيم أخرى مثل: "النظرة، القيمة، الروح، وأخيرا وليس آخرا بالثقافة"، التي تقترح نوعا معينا من التجانس بين أفراد المجتمع، وكان الرأي أن هوية الأفراد تعكس هوية الأفراد تعكس هوية مجموعة ما وثقافتهم، وكان من المفترض أن هوية الأفراد تشير إلى هوية المجموعة التي ينتمون إليها.

الهوية: هي إحساس فرد أو جماعة بالذات، إنها وعي بالذات، بأني أو نحن نمتلك خصائص مميزة ككينونة تميزني عنك وتميزنا عنهم.

¹ - الشريف علي بن محمد الجرجاني، التعريفات، دار عالم الكتب، بيروت، 1998، ص 91.

² - محمد عمارة، مخاطر العولمة على الهوية، سلسلة التنوير الإسلامي، دار النهضة، 1999، ص 06.

فالطفل الجديد قد يمتلك عناصر هوية ما عند ولادته بعلاقة مع اسمه وجنسه وأبوته وأمومته ومواطنيته،

وهذه الأشياء في كل حال لا تصبح جزء من هويته حتى يعيها الطفل نفسه بها.¹

ويرى تايلر أن المجتمعات التي تعيش تعددا ثقافيا يصبح فيها الاعتراف حاجة ضرورية ملحة، وذلك بالنظر

إلى العلاقة القائمة بين الاعتراف والهوية، فالهوية شيء أشبه بالإدراك الذي يمتلكه الأفراد حول أنفسهم والمميزات

الأساسية التي تحددهم بوصفهم كذلك.²

فالهوية في أيسر تعريف هي إدراك فردي وجمعي، فهي تستهدف إقامة علاقة حوارية بين الذات الفردية

والذوات الاجتماعية والثقافية، وعلى هذا تكون الهوية على هذا الأساس:

- أن تكون وعيا فرديا نقديا يخضعها إلى المراجعة المستمرة فيوصف بأنها: "حوارة" أو أن تكون خارج النقد

الفردية والمراجعة ومتعالية، وبهذا توصف بـ "صراعية" وفي النتيجة يشعر الفرد إزاءها بالاستلاب بحق

الآخرين، لأنها تحتكر إنتاج الحقيقة وتفسيرها، إذ يوصف الوعي هنا بالزائف وله دلالة الخاصة، كما يقول

عباس المرشد "فهو يعني سكون الآخر في الذات وتغيب إدراك الذات لنفسها، مما يخلق علاقة متنوعة

ولكنها ليست مدركة، حيث تمحى الذات وتغيب، إدراك لا يحضر بصورته الواقعية وإنما غير تمثلات

وسرديات تعلي من شأنه إلى درجة عالية جدا.

وتعريف ميكشيللي تعريف الهوية جاء فيه: "يمكن تعريف الهوية بوصفها منظومة من المعطيات المادية،

والمعنوية، والاجتماعية التي تنطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفية، فالهوية ليست جامدة، بل هي حقيقة

¹ - صومائيل ب. هنتكتون، من نحن، التحديات التي تواجه الهوية الأمريكية، ترجمة حسام الدين خضور، دار الحصاد، دمشق، ط1، 2005، ص 37.

² - Toon Van Meijl, **Culture and Identity in Anthropology : Reflection on 'Unity' and 'Uncertainty' in the dialogical self**, International journal for dialogical science copyright 2008 by Toon Van Meijl Fall, Vol. 03, n° 01, 165-19.

تتطور وفقا لمنطقها الخاص الذي يتجسد في عمليات التقمص والاصطفاء، وهي في سياق تطورها تتحدد على نحو تدريجي، وتعيد تنظيم نفسها، وتتغير من غير توقف وذلك إلى حد تكون فيه قادرة على تحديد خصوصية الكائن الإنساني، وهي تنطوي على دينامية داخلية مماثلة لمنظومة العمليات المعرفية والعقلية التي تشكل الإحساس بالهوية".¹ وبذلك فالهوية مفهوم تترنح معانيه بين عدة مداولات أهمها السمات والمميزات التي تميز الفرد، أو الجماعة أو الأمة عن غيرها، كما ترمز من جانب آخر إلى ما هو خصوصي وكذلك ما هو ذاتي فيما يتعلق باللغة والعقيدة والحضارة والتاريخ والجنس والعرق، فهو بهذا خليط منسجم من القيم والتقاليد والأفكار والثقافة تختص به جهة ما عن غيرها من الجهات، ينتقل بين هذه الجهات بالتوارث، وبصيغة أخرى هي: "الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتما إلى تلك الجماعة، وهي شفرة تتجمع عناصرها العرقية على مدار تاريخ الجماعة (التاريخ) من خلال تراثها الإبداعي (الثقافي) وطابع حياتها (الواقع الاجتماعي)، بالإضافة إلى الشفرة تتجلى الهوية كذلك من خلال تعبيرات خارجية شائعة مثل: الرموز، الألحان، العادات، التي تنحصر قيمتها في أفعالها عناصر معلنة تجاه الجماعات الأخرى، وهي أيضا التي تميز أصحاب هوية مشتركة عن سائر الهويات الأخرى، ولكن الملامح الحقيقية للهوية هي التي تنتقل بالوراثة داخل الجماعة، وتظل محتفظة بوجودها وحيويتها بينهم: الأساطير والقيم والتراث الثقافي".²

وبالتالي أمام هذا القفز من فوق المفاهيم والتضخم في استغلالها أصبحت الهوية تشكل هاجسا يقض مضجع الشعوب مخافة الوقوع في المحذور، ذلك أنها قد تتحول بفعل سوء توظيفها أو التطرف والتزمت في التمسك بها إلى دافع للتجزئ والتفتيت، في الوقت الذي كانت فيه دافعا وحافزا للجمع واللم والضم والتوحيد، لدى يقترح أن تنظر إلى الهوية باعتبارها صورة مجازية لا جوهر ثابتا، وطرح فكرة الإنسانية المشتركة.

¹ - أليكس ميكشيللي، الهوية، تر: علي وطفة، دار النشر الفرنسية، ط1، 1993، ص 129.

² - عبد الله الشامي، إشكالية الهوية في إسرائيل، سلسلة عام المعرفة، الكويت، عدد 224، أغسطس 1978، ص 07.

بدلاً من فكرة "الإنسانية الواحدة" التي يطرحونها في الغرب، فالإنسانية المشتركة نابعة من الفكرة الإسلامية التي تقوم على أن كل البشر داخلهم إمكانيات لا تتحقق إلا داخل زمان ومكان، والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكن أن يرقى فوق إنسانيته ويمكن أن يهبط دونها، أن لا أفترض أن الهوية العربية الإسلامية تفصلنا عن الآخرين وتمنحنا حقوقاً مطلقة كما فعلوا في ألمانيا النازية وفي تشكيل الاستعماري الغربي.

لكن الهوية العربية هي مجموعة من السمات الإنسانية المختلفة التي قد تسم جماعات إنسانية أخرى، ولكنها توجد بشكل معين وبترتيب محدد يعطي الهوية العربية فرادتها.¹

مصادر الهوية حسب هنتكتون: لدى الناس عدد غير محدود تقريباً من المصادر المحتملة للهوية وتلك المصادر تتضمن بالدرجة الأولى:

1. السمة الشخصية: وتشمل العمر، السلالة، الجنس، القرابة (قرابة الدم)، الأثنية، (القرابة البعيدة) العرق.

2. السمات الثقافية: وتشمل العشيرة، القبيلة، الأثنية (معرفة لطريقة الحياة)، اللغة، القومية، الدين، الحضارة.

3. السمات الإقليمية: وتشمل الجوار، القرية، البلدة، المدينة، الإقليم، الولاية، المنطقة، البلد، المنطقة الجغرافية، القارة، نصف الكرة الأرضية.

4. السمات السياسية: وتشمل الانشقاق ضمن الجماعة، الزمرة، القائد، الجماعة ذات مصلحة معينة، الحركة، القضية، الحزب، الإيديولوجية، الدولة.

5. السمات الاقتصادية: وتشمل الوظيفة، الشغل، المهنة، مجموعة العمل، المستثمر، الصناعة، القطاع الاقتصادي، الاتحاد العمالي، الطبقة.

¹ - عبد الوهاب المسيري، الهوية والحركة الإسلامية، حوار سوزان حري، دار الفكر، دمشق، ط2، 2010، ص 146.

6. السمات الاجتماعية: وتشمل الأصدقاء، النادي، الفريق، الزملاء، مجموعة وقت الفراغ، المكانة

الاجتماعية.¹

وعليه فإن الهوية بهذا تشير إلى المفارقة فهي تجمع بين الغيرية والتطابق التام.

1. المقاربة السيكلوجية: تعتبر مفهومي الذات والهوية من بين أقدم المفاهيم في علم النفس، حيث تناولهما

من طرف مجموعة كبيرة من علماء النفس أمثال: فرويد، شيلدر، سبيتر.... حيث عرفت دراساتهم حول المفهومين

أوجها مع نهاية القرن 19، من خلال إبراز البعد الاجتماعي والثقافي لتقدير الذات حيث أكد ذلك كل من

بلادوين، كولي، ميد.... ومع منتصف القرن 20 اتجهت أنظار علماء النفس نحو دراسة ظواهر الذات، حيث

ظهر تيار جديد في فرنسا تمثل في علم النفس الوراثي والاجتماعي والذي بدأ يتساءل حول الهوية وتكوين الذات

خاصة مع ما قدمه كل من والون، زازو وطاب.... ليدخل موضوع الهوية بعد ذلك حيز اهتمام علم النفس التجريبي،

ولعله يمكننا القول بما أن الهوية موضوع أساسي في علم النفس فإنه يدخل ضمن دائرة كل فروعه، ومن خلال هذه

الدراسة سوف نستعين إلى حد كبير بمفاهيم علم النفس الاجتماعي على اعتبار أن هذا الأخير يهتم بدراسة

التفاعلات الاجتماعية لما تعكسه هذه الأخيرة على الأفراد.

أما في مرحلة المعاصرة فعلى أن نقر بذلك الدور الكبير الذي لعبته دراسات أريكسون في ستينات القرن

العشرين، حيث أعطى لمفهوم الهوية مجالاً واسعاً للدراسة من إشكالية أزمة الهوية وقد بدأ بدراسة فئة المراهقين.

2. المقاربة الأنثروبولوجية: لقد كان أريكسون أول من اهتم بدراسة مفهوم الهوية دراسة أنثروبولوجية²

معتمداً على ذلك التحليل النفسي وكان ذلك بعد الحرب العالمية الثانية، حيث اعتمد على المفاهيم الفرويدية حول

¹ - سامويل هنتكتون، من نحن - تحديات التي تواجه الهوية الأمريكية، ترجمة حسام الدين خضور، دار الحصاد، دمشق، ط1، 2005، ص 37.

² - Erixson E. N : Adolescence et crise, la quête de l'identité politique, op.cit, pp 43-45.

التعريف واللاوعي، وتقدير الذات لدى المهاجرين، ولعل ما ساعد في دراسته هذه هو أنه هو نفسه كان مهاجراً، ليخلص إلى تحديد مفهوم الهوية حسب مقارنة أنثروبسيكولوجية للمهاجرين الذين كانوا يعانون من صراعات بين مرجعين مختلفين (ذلك الذي كانوا يحملونه معهم والذي وجدوه في بلد الإقامة الجديد)، وعليه شخص لنا أزمة الهوية الثقافية ما يعني أن للثقافة دوراً مباشراً في تكوين هوية الأفراد الفردية والجماعية على حد سواء.

بصفة عامة يشير ديفرو من هذا المنطلق إلى أن الهوية تعبر عن مختلف التعريفات للطفولة ثم المراهقة، وذلك من خلال احتكاك الفرد ومشاركته في تشكيل أفكار أو نماذج ثقافية للجماعة التي ينتمي إليها، وهو ما أكدته مجموعة الدراسات التي قام بها والتي خلصت إلى تأثير الثقافة في تشكيل هوية الأفراد.

3. المقاربة السوسولوجية: تعتبر الدراسات التي أجريت حول الأقليات (الأقليات الجنسية) أو الطبقات

الغير المهنية (كالعمال)، نقطة بداية الاهتمام بموضوع الهوية في علم الاجتماع، حيث أظهرت هذه الدراسات بأن الجماعات الاجتماعية تحمل تمثل معين حول المكانة التي يستدلونها في علاقات الإنتاج والقوى، كما حاولت هذه الدراسة تأثير هذا التمثل على اتجاهاتهم و مصائرهم الاجتماعية، حتى أن الأفراد يفسرون بل ويبررون اخفاقاتهم وعدم حصولهم على الفرص عبر هوياتهم، وعليه فالهوية حسب علم الاجتماع هي تمثل الذات حسب الايديولوجية المهيمنة والسائدة في المجتمع.

وحيث أن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة، حيث يسعى الفرد إلى إثبات اختلافه وتطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها، فهي بذلك مرتبطة بمفهوم آخر ألا وهو الانتماء.

إن الفرد في محاولته لإثبات انتمائه إلى فئة أو مجموعة اجتماعية معينة يسعى إلى تقوية هويته من خلال مقارنة مجموعته مع المجموعات الأخرى. حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة إذا ما واجهت نفس المواقف تكون ردود أفعالهم مختلفة أيضاً باختلاف هوياتهم ومرجعياتهم الثقافية .

ومن خلال هذه النتائج والتي تعلق بموضوع الهوية، ما بين علم الاجتماع وعلم السياسة، يمكننا القول بأنه لا بد من إعادة النظر حول فرضية الهوية الواحدة (l'identité unique) حيث أثبتت الدراسات بأن لكل فرد أو جماعة إمكانية الحصول على هوية خاصة، بصورة متتالية متشابهة أو مختلفة، أين تكوينها يرجع إلى المحيط الاجتماعي والثقافي والتاريخي الذي يوجد فيه الأفراد¹.

كما يؤكد حاله أن الهوية هي منتج تاريخي إذ هي نتاج الخبرات والتجارب المتتالية عبر الزمن، بينما يشير لفي ستراوس إلى أنها عبارة عن ملاذ افتراضي وضروري في الوقت ذاته يسعى خلاله الفرد إلى تفسير وإعطاء مرجعية لمجموع الأشياء والسلوكيات².

المطلب الثاني : أنواع الهويات

في محاولة منا لفهم أفضل لمفهوم الهوية سنحاول من خلال ما يلي تحديده من خلال التطبيقات التي قدمها المفكرين بعد ملاحظتهم لواقع الهوية لمحاولة الإجابة عن السؤال القائم حول إمكانية وجود هويات متعددة: هل توجد هوية واحدة أم هويات متعددة .

أولا : هوية إيجابية / سلبية :

يكون تمثل الفرد لنفسه وخصائصه سلبيا أو ايجابيا وتعتبر هذه العملية إدراكية لما ينتظره الآخرون منه .

¹ PANSKY.E.M , et al, introduction à la problématique de l'identité, p.UF, Paris , 1990, pp 18.

² LEVI, STRUSS .CL , l'identité, Grasset , Paris , 1977 , p322.

تعتبر الهوية الايجابية عن إحساس الفرد بتمتعته بمجموعة من الصفات تساعد على التأثير في كل ما حوله (أفراد، أشياء ، و أفعال ...) بل إدارة محيطه ، هذا الإحساس ناتج عن التمثل الإيجابي الذي يحمله الفرد عن نفسه مقارنة بالآخرين¹ .

في حين تعتبر الهوية السلبية كما يحمله الفرد من تمثلات سلبية حول نفسه والتي يكونها من خلال تفاعله مع الآخرين، حيث يميل الفرد صاحب الهوية السلبية إلى الاحساس بعدم التقدير من طرف الآخرين والناتج عن بعض التفاعلات الغير مرغوب فيها، وحقيقة الأمر أن الحكم بالسلب أو الإيجاب على الأفراد راجع إلى طبيعة استجاباتهم لما ينتظره منهم الآخرون² .

وتشير أبحاث مالوسكار وأعاونها حول أزمة الهوية والانحراف لدى المهاجرين والتي دارت حول المهاجرين المغاربة ، بأن هؤلاء كانوا يبنون تصرفاتهم وسلوكياتهم على أساس التمثلات التي يحملها الآخرون عنهم ، كونهم ينتمون إلى طبقات يمكن اعتبارها دنيا مقارنة بالمواطنين الأصليين ، وهو ما دفعهم إلى احتقار صورتهم السبب الذي أدى إلى انحرافهم .

وأهم ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة هو أن الهوية التي يحملها الأفراد سلبية كانت أم ايجابية التي تحدد سلوكياتهم واتجاهاتهم .

ثانيا : هوية مفتوحة / مغلقة .

يسمي سيفال الهوية المغلقة تلك التي يعتمد أصحابها بناءها على أساس تمثلات واحدة تكون غالبا تلك التي يحملونها عن أنفسهم، ومنه فهويتهم هي ما يريدون هم أن يعرفوا من خلالها بخصائص معينة يحددونها مسبقا

¹ MALEWSKA.P.H: le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires, P.U.F. Paris ,1990, p 114

² MALEWSKA.P.H.op.cit. p13

لأنفسهم، بينما الهوية المفتوحة هي ما تم بناءه وفق تمثلات متعددة ومختلفة يحملها الفرد حول نفسه، ويحملها الآخرون عنه، أي هي مبنية وفق تعددية في التعريف¹.

ثالثا: الهوية الجماعية: (الهوية الدينية، الثقافية، الوطنية و المهنية ...)

تمثل الهوية الدينية اشتراك مجموعة من الأفراد في معتقدات وقيم واحدة والتي تضمن استمرارية أداء الطقوس الدينية كالصلاة. بينما تشير الهوية الثقافية إلى تلك الخصوصية التي تتميز جماعة بشرية عن غيرها والتي تحمل دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة كاللغة والتاريخ والمصير المشترك².

وإذا كانت الهوية الثقافية تتحدد من خلال مرجعين أساسيين هما الثقافة والوطنية، فالهوية الوطنية هي المرجعية التي تشمل السمات الثقافية التي تقوم عليها الهوية الثقافية، وعليه تعرف على النحو التالي: تمثل الهوية الوطنية مجموعة الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تشمل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتمون إليها والتي تجعلهم يعوّفون ويتميزون بصفاتهم تلك عن سواهم من أفراد الأمم الأخرى³.

أما الهوية المهنية فهو مصطلح جاء به مانسوليو في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير والقيم، القواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء الجماعة من خلالها⁴. فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مهامه، دوره وماهي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.

¹ CIFALI.M :**Le malaise identitaires des enseignants d'aujourd'hui, enseignement catholique**, actualité, n 25 , avril 2000 , p 117.

² خالد حامد ، المدخل إلى علم الاجتماع ، جسور للنشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2008 ، ص 168

³ أحمد بن نعمان ، الهوية الوطنية : الحقائق و المغالطات ، دار الامة للطباعة و الترجمة و النشر ، الجزائر ، د.س.ط ، ص 23.

⁴ SAINSEULIEU.R:**L'identité au travail, press de la fondtion des sciences politiques**, paris , 1988, p 14-20.

وفي هذا الصدد يشير هيرمان إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي كذلك¹.

رابعاً: هوية اجتماعية / شخصية تعتبر

تعتبر الهوية الاجتماعية عن الصور التي تحملها الجماعة عن الفرد وعن سلوكيات التي تنتظرها منه، كما تعبر عن الجانب الموضوعي لهوية الفرد والذي يسمح بتعريفه من طرف الغير، فهي بذلك تحدد موقعه في النظام السوسيواقتصادي (من خلال الفئة السوسيو مهنية التي ينتمي إليها)، والنظامين الثقافي والسياسي (توجهاته الايديولوجية ومعتقداته الدينية...) وكذلك النظام البيو اجتماعي الذي ينتمي إليه (الجنس، السن، الحالة المدنية...). لم يفرق علماء الاجتماع لفترة طويلة من الزمن بين الهوية الاجتماعية والهوية على اعتبار الأول تحدد الضمير الجمعي إليه يعرفه دور كايم على أنه طرق العيش وإحساس وحكم الفرد. وهو الأمر الذي توصل إليه فيما بعد علماء الاجتماع على أن ضمير الأنا لأي فرد يرتبط بالفئة التي ينتمي إليها. في حين تمثل الهوية الشخصية محاولة صاحبها إلى إثبات كينونته *identisation* أو التماهي أين يهدف أن يكون ما اختاره لنفسه بطريقة شعورية أو لا شعورية وهو الأمر الذي نعتة اريكسون بثنائية الهوية *la dualité d'identité*².

بحيث هي احساس واع بالخصوصية الفردية من جهة، ومن جهة أخرى هو محاولة لا شعورية تهدف إلى تثبيت تضامن الفرد مع الجماعة من خلال الأفكار المشتركة، فالهوية الشخصية تتكون من خلال الأزمات التي يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة. حيث المرحلة الأكثر أهمية هي مرحلة المراهقة حسب أريكسون، فالهوية هي عملية

¹ HUBERMAN.M et Prespective on the teaching caror, **Internationel handbook of teachers and teaching** , Boston.A.P,1997 , p43.

² ERIKSON.E.H: **Sciences humaines** , n 15 déc. Jan 1997. P13.

مستمرة تنشأ بين محددات نفسية واجتماعية، بحيث لا يصل صاحبها إلى الكمال، إذ أنها عبارة عن استجابة للأزمات التي يمكن أن يواجهها الفرد¹.

المطلب الثالث: أزمات الهوية واستراتيجيتها

لعل أهم وأعمد أزمة للهوية يمكن أن يواجهها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة تتلخص في الاضطراب الوظيفي للثقافة والذي يؤدي إلى عدم امتلاك هوية ثقافية، حيث لا يمكن هنا من تبني نمط ثقافي معين كالإحساس بالاعتزاز داخل المؤسسة الجامعية، بحيث تصحب هذه الحالة أزمة أخرى ألا وهي غموض الأدوار بحيث لا يستطيع الفرد أن يتموقع أو أن يأخذ مكانا بالنسبة للآخرين، مما يجعل عملية التعريف بالذات صعبة إذ لم نقل مستحيلة لما يحدث من خلط بين الثقافات والأدوار تعبر هذه الحالة عن عدم استقرار الهوية².

وبالتالي لكل أزمة هوية استراتيجية خاصة بها باعتبار الهوية مجموعة التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه وتلك التي يحملها الآخرون عنه، فهي تحاول اثبات ذاتيتها من خلال محيطها الداخلي والخارجي، ولذلك يمكننا أن نجد للهويات مجموعة من الأشكال المختلفة والتي تتراوح بين الدفاع والهروب.

أولا : هوية الواجهة

وتعني تظاهر الفرد بهوية أخرى غير تلك التي هو عليها فعلا، في محاولة منه إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين، والتي تظهر غالبا عند الاحساس بالرفض من طرف الآخرين، وهي ظرفية أو مستمرة تعالج موقفا ما.

¹ **GUIST-DES PRAIRIES: L'identité comme pricessus entre l'aison et de liaison** , education permanente n 128,1996, p65.

² كاري نادية أمينة ، **العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع** , أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع , جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان , كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية , 2012, ص : 54.

يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة الفرد التمتع بمجموعة من المميزات يظنها إيجابية في نظر الآخرين حيث تعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.

ثانيا : اختيار الهوية السلبية

عند احساس الفرد بفقدان الهوية، يلجأ إلى اختيار الهوية السلبية، حيث يحاول اسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها على الآخر، ليحس هو بالأمان، وهو ما يسميه اريكسون بتفكك الأنا، حيث النتيجة الحتمية فقدان الهوية والتي حاول الفرد صاحب الهوية السلبية تفاديها.

ثالثا : الهوية في الموقف الدفاعي

تتبلور الوضعية الدفاعية للهوية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الآخرين، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن هذا الشعور قد يدفع البعض إلى الانتحار الفردي أو الجماعي، أما البعض الآخر فيفضل الابتعاد الاجتماعي لتفادي التأثير السلبي وبالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك وهو ما أشارت إليه بعض الأبحاث السوسولوجية والسياسية.

وفي حالات أخرى خرى قد نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات والانتقادات الموجهة إليهم إما على المستوى الأفراد أو الجماعات وهو ما يعرف بعدم احساس المجموعة على حد تعبير اريكسون .

رابعا : الهوية في المواقف الهجومية العدوانية

يظهر اختيار هذه الاستراتيجية كرد فعل حين لا تنفع الاستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد باعتراف الآخر بهويته من خلال استعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات والمخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة واستقرارية الهوية¹.

¹ كاري نادية ، نفس المرجع ، ص 55

المبحث الثاني: مفهوم الثقافة المجتمعية

تمهيد:

قال الله تعالى: " قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا " ¹ و بهذا الاختلاف يستند إليه

الباحث لدراسة الثقافة كونها تمثل اجمالا حصيلة ما تعلمه الفرد حسب بيئته ومجتمعه. ²

فتنوع البيئة الاجتماعية أدى لإنتاج ثقافات متباينة تم اكتسابها بحسب طبيعة الحياة ومتطلباتها وفق تجارب مختلفة

وعليه تفهم الثقافة الخاصة لأمة ما على أنها علمها الذي تتوارثه أجيالها بشتى الطرق لتمارس به شؤون حياتها وبناء

على ذلك تتحرك الثقافة وفق حركة الحياة داخل الشعوب ويتفاعل مكوناتها المتوارث لأن تكون هناك مفردات ثقافية

عامة يشترك فيها كل البشر وأخرى خاصة تميز الجماعات البشرية عن بعضها حتى على مستوى البلد الواحد في

إطار من الخصوصية الثقافية عرف ما يسمى الهوية الثقافية المجتمعية وهذا ما سنتناوله استكمالاً لموضوع اطروحتنا.

وقد تم تعريف الثقافة:

هي مجمل طريقة حياة جماعية أي أنها تشمل طريقه حياة جماعية بجوانبها المختلفة المادية والمعنوية .

الثقافة هي تلك النسيج الكلي المعقد الذي قام الانسان نفسه بوضعه متمثلاً في الأفكار والمعتقدات والعادات

والتقاليد والقيم وأساليب التفكير وأنماط السلوك وطرق معيشة الأفراد وقصصهم ووسائل الاتصال والانتقال وكل ما

توارثه الإنسان وأضافه إلى تراثه .

هي ذلك النسيج الكلي المعقد من الأفكار والمعتقدات والعادات والاتجاهات والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط

السلوك وكل ما يبقى عليه من تجديلات أو ابتكارات أو وسائل في حياة الناس مما ينشأ في صلة كل عضو من

أعضاء الجماعة .

¹سورة الاسراء، الآية 84

²عزيز الطائي، ثقافة الطفل بين الهوية و العولمة ، مؤسسة الدوسري ، البحرين 2011، ص 18.

طبيعة الثقافة :

هي نتاج صنع الإنسان الذي تجمع بصورة معينة مع غيره من بني جنسه وعرفنا أن الإنسان أنشأ المجتمع لأنه لا يمكنه أن يعيش منفردا وإذا تجمع الإنسان أنتج ثقافة معينة تميز كل مجتمع عن غيره من المجتمعات الأخرى ولذا كانت الثقافة أحد شروط أو الخصائص التي تميز المجتمعات البشرية وإشتراك الأفراد في ثقافة واحدة يكسبهم شعورا بالوحدة والتماسك ويسهل عليهم مواجهة حياتهم والتغلب على مشكلاتهم وبذا يتحقق لهم التكيف السوي والتعاون المنتج وهذا يدل أن الثقافة هامة أيضا للفرد كما أنها هامة للمجتمع فهي تمد الفرد في ثقافة واحدة يكسبهم شعورا بالوحدة والتماسك ويسهل عليهم مواجهة حياتهم والتغلب على مشكلاتهم ويبدأ بتحقيق لهم التكيف مألوف لمواجهة مواقف الحياة وتقدم له تفسيرات للعديد من المشكلات يحدد تبادلها سلوكه واتجاهاته نحو هذه المشكلات أو المواقف والأشياء والأشخاص المرتبطين بها وفي نفس الوقت يمكننا التنبؤ بسلوك الأفراد في المواقف المختلفة إلى حد كبير وذلك بناء على النمط السائد بين أفراد الجماعة والذي تحدده طبيعة ثقافتهم لكننا لا يمكن أن نتوقع أن يحمل كل فرد في المجتمع كل عناصر الثقافة المجتمعية لذا مجتمعه على مر العصور أن ينقلها إلى غيره ولا نستطيع أن نجزم انه يشترك في جميع عناصر الثقافة المتميزة المجتمعه الذي يعيش فيه فهو فقط يشترك في بعض خصائص الثقافة على أساس ما يشغله من مكانة اجتماعية وما يؤديه من أدوار اجتماعية ترتبط بهذه المكانة ويجب أن نشير على أن مفهوم المكانة هنا لا يعني المركز المرموق نتيجة الجهد والنجاح بل قد تكون هذه المكانة مفروضة يفرضها عليه انتماؤه إلى نوع معين ذكر أو أنثى أو يفرضه عليه مراحل نموه طفل شاب رجل يفرضها عليه ميلاده في الأسرة (أكبر ،أوسطهم ، أصغرهم) فكل هذه المكانات تستلزم مسؤوليات معينة وتحدث توقعاتنا السلوكية لأصحابها تبعا لتصنيفهم على أساسها¹.

¹ هادي دويج العنابي ، حسن رحيم الحماس ، دور الثقافة المجتمعية في التعبير والإصلاح ، ص 208.

سمات الثقافة:

أ- **السمة الثقافية** : هي أبسط عناصر الثقافة، وهناك سمات مادية و أخرى غير مادية، والحد الفاصل بين السمة المادية و غير المادية يتحددان ليكونا كلا معقدا فمعظم السمات المادية تتصلل بها عادات أو وسائل أو سلوك .

ب- **النمط الثقافي** : تتصلل السمات بعضها مع بعض وتتصلل عادة حول ميول رئيسه تصبح نقط محورية للنشاط وهذا الميل أو الاهتمام المحوري هو القوة الدافعة التي تثير نشاط الانسان ويطلق على هذه المجموعة من السمات المتصلة التي بطريقة وظيفيه اسم النمط الثقافي ويمكن أن يعرف النمط الثقافي بأنه عدد من السمات الثقافية التي جمعت حول المصدر من مصادر الاهتمام الرئيسية وتختلف الأنماط الثقافية بعضها عن بعض الآخر في درجة الاقتباس وفي الوسط الاجتماعي الذي يحدث ذلك الاقتباس .

1. **النمط الثقافي القومي**: وهو النمط الثقافي الذي يتكون من كل أنماط الفردية من أمة ما وتختلف الثقافات بسبب وجود الاختلاف في الأنماط المكونة لها وبسبب اختلاف العلاقات بين هذه الأنماط

2. **النمط الثقافي العام**: يشمل عناصر موجودة في كل الأنماط الثقافية العامة وهو شاهد على الوحدة الأساسية للإنسان وحدة مشكلات الحياة الأساسية التي تواجهه بصرف النظر عن العصر والبيئة التي يعيش فيها .

خصائص الثقافة :

- الثقافة ذات خاصية مادية ومعنوية معا .

- الثقافة العضوية .

- الثقافة المكتسبة .
- الثقافة التراكمية .
- إمكانية انتقال عناصر الثقافة بالاحتكاك .

مفهوم الثقافة المجتمعية :

الثقافة المجتمعية وهي كل ما يتعلق بالمعرفة المجتمعية من حيث التقاليد والأعراف والنسيج المجتمعي والثقافة هي وليدة وثمرة التفاعل بين الأفراد للبيئاتهم لذلك كان من الطبيعي أن تتعدد تعددا بينا وتختلف باختلاف البيانات لأن هذه الأخيرة مختلفة اختلافا واضحا وكان من الطبيعي كذلك أن تتعدى التعريفات وتختلف فمنها ما هو بالغ العمومية والاتساع كتعريفها على أنها طريقة حياة شعب من الشعوب أو هي من نتاج التفاعل الإنساني وليست كل طريقة من طرق الحياة وليس كل نتائج التفاعل الإنساني لأن الثقافة تقتضي اشتراك طرق وتفاعلات خاصة بل بالغة الخصوصية ومنها ما هو بالغ الخصوصية كتعريفها على أنها مجموعة من المعتقدات والممارسات المتوازنة اجتماعيا أو هي كل أنواع السلوك التي تنتقل بواسطة الرموز أو هي تنظيم خاص من الرموز فالثقافة لا تقتصر على المورثات الاجتماعية التي انحدرت من الماضي فحسب هذا تغيير للحاضر الذي نحياه ونعلمه والمستقبل الذي تصورناه والثقافة كذلك لا تنحصر في تنظيم خاص من لأنها أوسع من ذلك بكثير كما أنه من الصعب ترميز كل مكوناتها و قد وجدت الثقافة قبل أن تعرف الأمم وكم من مثلها على درجة عالية لا يأنس بالرموز و لا يعرفها مع اعترافنا بأهمية الرموز و ضرورتها، والثقافة بشكل عام هي المعرفة العامة لثقافات الشعوب ومعارفها فضلا عن العلوم الأخرى¹.

إن أصل كلمة الثقافة مستمدة من الفعل الثلاثي ثقف ويقرأ بضم القاف وكسرهما. وتحوي كلمة الثقافة في اللغة بعدة معان ومنها: الفطنة والذكاء والتهذيب وضبط العلم وسرعة التعلم، ويقال قديما: غلام ثقف أي ذو فطنة، ثابت

¹دهاي دويج العتاي ، حسين رحيم الهماش ، دور الثقافة المجتمعية في التغيير و الإصلاح ، لارك للفلسفة و اللسانيات و العلوم الاجتماعية ، العدد 30 ، 01-07-2018 ص 207

المعرفة فيما يحتاج إليه، وهي أيضا كانت تستخدم للدلالة على آلة الثقافة التي كانت تستخدم لتسوية اعوجاج الرماح والسيوف قديما.¹

وفي المؤتمر العام للتنوع الثقافي في اليونيسكو تم التأكيد مجددا على أن الثقافة تعتبر مزيجا من السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية، ويتوسع المفهوم ليشمل أساليب الحياة ومنظومات القيم والتقاليد والمعتقدات، وقد ورد فيه أيضا ما يدل على احترام التنوع الثقافي بين المجتمعات فهو بمثابة الضمان لتحقيق الأمن القومي بتبني الحوار والتعاون المتبادل بين الشعوب والمثقفين، في بيئة تسود فيها الثقة حتى نحافظ على التنوع الثقافي في ظل التحديات التي تحدده وعلى رأسها تحدي العولمة.

المطلب الأول: ماهية الثقافة

تعريف الثقافة: culture

تعود جذور كلمة culture إلى اللفظ اللاتيني colere الذي يعني حرث الأرض وزراعتها . وقد ظلت اللفظة مقارنة بهذا المعنى طوال عصرين اليوناني والروماني حيث استخدمها شيشرون مجازا بالدلالات نفسها فقد أطلق عليها mentis culture أي زراعة العقل وتنميته، وقد ظلت الكلمة هكذا حتى القرون الوسطى حتى اطلقت في فرنسا على الطقوس الدينية، وعصر النهضة اقتصر مفهوم الثقافة على مدلوله الفني والأدبي، فتمثل في الدراسات التي تتناول التربية والإبداع،² وأول من استعمل لفظ ثقافة هم الألمان وقالوا أنها هي الحضارة واستعملوها في هذا المعنى زمنا طويلا وبانتقال مفهوم culture إلى kulture الألماني تحدد معنى الثقافة في الإشارة إلى التقدم الفكري للفرد والجماعة والإنسانية بصفة عامة حيث جاء الفلاسفة واجتماعيون الألمان كثيرون من أمثال نيتشه ، فلهام

¹ على الموقع الإلكتروني : <https://www.mawdoo3.com> يوم 14-03-2019 على الساعة : 12:10.

² نصر محمد عارف ، الحضارة ، الثقافة ، المدنية ، المعهد العالمي للفكر الاسلامي فيرجيا ، 1994، ص 19.

دلناي ، هيجل ... فبينوا القيم التي تتضمنها الثقافة والعلاقة بين ما هو موضوعي وشخصي في التحول الثقافي أما معاصرون من المفكرين الانجليز فقد نظروا في القيمة العملية للثقافة فذهب مانيو أرنولد في كتابه المسمى "الثقافة والفوضى" سنة 1969 م إلى القول أن الثقافة هي محاولتنا الوصول إلى الكمال الشامل عن طريق العلم باحسن ما في الفكر الانساني مما يؤدي إلى رقي البشرية وظل معنا الغرس والزراعة والاستصلاح قليل الشيوع حتى نهاية القرن السابع عشر ولم يتم الاعتراف به أكاديميا كما لم يظهر في غالبية معاجم تلك الفترة ولم تبدأ كلمة ثقافة بفرض نفسها مجازيا إلا في القرن الثامن عشر ودخلت بمعناها هذا معجم الأكاديمية الفرنسية في عام 1718 وألحق بها المضاف وصار يقال: "ثقافة الفنون وثقافة الأدب وثقافة العلوم" كما لو كان تحديد الشيء المهذب ضروريا¹.

واكتسب مفهوم الثقافة صفة تصنيفية دلالية تشعب العلوم والفنون وكثرتها وأصبح المفهوم يعرف بحسب الحفل الذي تصفه وتشير إليه الثقافة ومن بين هذه التعريفات نذكر ما يلي :

عرف الفيلسوف الالماني هيجل الثقافة بأنها مفهوم يحمل معنى واسعا يمتد ليشمل كل ما يتجه الإنسان ابتداء من التقنية حتى الشعر بما في ذلك السياسة والدين والفلسفة².

وعرفها المستشرق الفرنسي هنري لاوست بأنها الأفكار والعادات والمورثات التي يتكون منها مبدأ خلقي لأمة ما ويؤمن أصحابها بصحتها وتنشأ منها عقلية خاصة بتلك الأمة تمتاز عن سواها³. وكذلك عرفها عالم الاجتماع روبرت بيرستد بأنها ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم به بعمله أو نمتلكه كأعضاء في المجتمع⁴. وعرف الانثروبولوجي كلايد كلكهون أيضا الثقافة بأنها: مجموعة طرائق الحياة لدى شعب معين أي

¹ دينس كوش ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، مركز دراسات الوحدة العربية للترجمة ، لبنان ، 2007 ، ص18

² هيام الملقى ، ثقافتنا في مواجهة الانفتاح الحضاري ، دار الشواف ، السعودية ، 1995 ، ص 20.

³ أنور الجندي ، أصول الثقافة العربية ، دار المعرفة ، القاهرة ، 1990 ، ص22

⁴ مجموعة من الكتاب ، نظرية الثقافة ، تر: علي سيد الصاوي ، عالم المعرفة ، الكويت 2002 ، ص10.

الميراث الاجتماعي الذي يحصل عليه الفرد من مجموعته التي يعيش فيها، أو هي الجزء الذي خلقه الانسان في محيطه وهي التي تحدد الأساليب الحياتية، أو هي طريقته في التفكير والشعور والمعتقد، إنها معلومات الجماعة البشرية مخزونة في ذاكرة أفرادها أو في الكتب أو في المواد والأدوات.¹

يتفق الباحث مع كثير من الباحثين الذين وصفوا تعريف **تايلور** بالبساطة والدقة والشمولية ويعتقد أن تايلور لم يجد أن هناك ثمة ضرورة للتفريق بين لفظي ثقافة وحضارة باعتبار العناصر المشتركة بينهما والتي هي مجموع الأنظمة المادية والروحية التي ابتكرها الإنسان وشكلت طريقته الخاصة في الحياة. وفي تعريف **تايلور** للثقافة نقاط مهمة يلزم الوقوف عندها وهي أن قضايا الثقافة هي قضايا ذات البعد الإنساني غير المادي عقيدة، وقيما وفنوننا ونظاما، وأعرافا. وإن هذه القضايا تتمثل في صورة بناء متكامل وليست جزئيات منفصلة عن بعضها. إنها ليست تميزا فرديا لشخص، وإنما هي اجتماعية فلسفة أو فكرا مجردا، ولكنها حياة اجتماعية، وواقع كروي سلوكي يتحرك به الناس، إنها بمجموعات مميزة لأهل ذلك المجتمع، أو تلك الأمة عن مجتمعات وأمم أخرى وهذا هو الواقع فإن التمايز بين الأمم إنما هو بهذه القضايا العقائد، القيم، النظم والأعراف، أي: بالثقافة². ويلاحظ من التعريفات السابقة أن مفهوم الثقافة حمل في طياته العديد من الرموز والأفكار والمعاني ولهذا كان من الصعوبة إيجاد تعريف مبسط ودقيق وجامع لكل المعاني التي تشير إليها مفردة الثقافة.

¹ كلايد كلكهون، الإنسان في المرأة، تر: شاكر مصطفى، منشورات المكتبة الأهلية، بغداد، 1964، ص 24.

² عبد الرحمن بن زيد الزبيدي، المثقف العربي بين العصرية والاسلامية، دار كنوز اشبيليا للنشر والتوزيع، الرياض، 2009، ص14.

المطلب الثاني : أنواع الثقافة

حسب التعريفات السابقة لمفهوم الثقافة التي تشير إلى أن كل مخزون ثقافي أنشئ مع ما يتناسب مع مجتمع ومتطلباته الذي كونه وحافظ عليه ليرسم سمات مظاهر هذه الثقافة المجتمعية في تفاصيل حياته اليومية وعليه على هذه الأبعاد حددت أنواع الثقافة منها:

أولاً: الثقافة العالية

وهي عادة تستعمل لتشير إلى المعطيات الثقافية ذات الخصوصية المتميزة بدرجة عالية من الرقي فهي تعبر من جانب الوسط الثقافي أعلى درجات الإبداع الإنساني فالأعمال الفنية ذات الحضور المستمر تعد مثلاً على الثقافة العالية والعديد ممن يستعمل مصطلح الثقافة العالية ينظر إليها كشكل أرقى من أشكال الثقافة الأخرى.

ثانياً: ثقافة العامة

وتشير إلى ثقافة الناس العاديين وخاصة أولئك الذين يعيشون في مجتمعات ما قبل الصناعة ثقافة العامة تتكون ذاتياً وهي متجانسة وتعكس مباشرة حياة وتجارب الأفراد حيث تبرز كما تبرز الأعشاب من الجذور وكمثال على ثقافة العامة ينظر إليها باعتبارها أقل قيمة من الثقافة العالية مع أنها تعتبر مهمة في بعض المجالات وتوصف كونها لا تطمح أبدا لتكون فنا رغم أنها ثقافة أصلية وليست مفتعلة.

ثالثاً: ثقافة الجماهير

والمعارضون لهذه الثقافة يرون أنها أقل قيمة من ثقافة العامة إذا كانت الثقافة العامة ينظر إليها كصورة لما قبل الحادثة ولما قبل المجتمع الصناعي فإن ثقافة الجماهير هي افراز للجماعات الصناعية وهي بالضرورة افراز للإعلام الواسع وبعض المنتقدين لهذه الثقافة يرون أنها تحطوا من قيمة الأفراد وتحطم النسيج الاجتماعي وإذا كانت ثقافة العامة يصنعها الناس العاديون فإن الثقافة الجماهيرية تستهلك فقط من جانب الأفراد وبناء على هذه النظرية يصبح المشاهدون أعضاء سلبيون في المجتمع الجماهيري لا يستطيعون التفكير من أنفسهم.

رابعاً : الثقافة الشعبية

وهي تستعمل بطريقة مشابهة للثقافة الجماهيرية وتتضمن أي منتج ثقافي ينال إعجاب الناس العاديين ودون أن يستهدف انجاز خبرة ثقافية رغم أن الثقافة الجماهيرية استعملت عادة بعبارات مهنية إلا أن ذلك لا ينطبق على الثقافة الشعبية وحتى عندما ينظر البعض إلى الثقافة الشعبية ليصفها بالضحالة وبكونها مؤذية غير أن آخرين من منظورين ما بعد الحادث يجادلون أن ذلك الوصف يصح أيضا وبنفس المقدار على الثقافة العالية.

خامساً: الثقافة الفئوية

وهذا المصطلح للثقافة استعمل بشكل واسع في علم الاجتماع وهو يشير إلى مجموعة من الناس تشترك مع بعضها في مسألة ما كانت تكون مصلحة مشتركة أو مشكلة يواجهها جميع أفراد المجموعة أو ممارسة أو أسلوب مشترك تتميز أفراد المجموعة بشكل واضح عن باقي المجتمع ومصطلح الفئوية استعمل كثيرا لدى العديد من الجماعات وبين الجاليات التي تعيش قريبة من بعضها ولها أسلوب حياة مشترك وكذلك بالنسبة لمجموعات الشباب الذين لديهم ذوق موسيقي مشترك ويتمتعون بنفس التسلية والجماعات الآتية والأفراد الذين يمارسون نفس الطقوس الدينية وأفراد العصابات وغيرها ويؤكد بعض المفكرين وخاصة الوظيفيون على الدرجة التي يمارس بها أفراد المجتمع للثقافة كأسلوب حياة بينما يركز آخرون على مظهر واحد أو أكثر للثقافة المجتمعية أو الثقافة الفئوية في المجتمع.

المطلب الثالث: الإتجاه السياسي للثقافة المجتمعية

في هذا المطلب يتم التوضيح أن أوجه قصور ليست في الثقافة المجتمعية ذاتا، وإنما تحليل الظواهر من خلال فكرة أنماط الحياة والتي يتشكل كل منها من انحياز ثقافي مميز يبرز نمط متميزا في العلاقات الاجتماعية، يمكن أن يفسر كلا من التغيير والاستقرار على نحو لا يتجاهل علاقات القوة ولا يعوض المرء للاتهام بالوقوع في أيديولوجية محافظة،

¹ وبالتالي اجتاحت كلمة الثقافة المسر الاجتماعي، لقد أصبحت دارجة الاستعمال في المفردات السياسية، إذ يستعملها الفاعلون السياسيين، على عواهن الكلام، إلى الحد الذي أمكن أن تتبدى فيه وكأنها لازمة مستهجنة في الكلام. هم يقصدون، ولاشك، باستعمالهم لكلمة نبيلة إكتساب شرعية ما لتصريحاتهم، إذ لم يلحق "ثقافة مجتمعية" ما لحق "أيديولوجيا" من حطة شأن .

إن هذا الاستخدام المفرط للمصطلح يجب أن يؤدي إلى التخلي عن استعماله في علم الاجتماع السياسي ولا يجب أهمية ربط الظواهر الثقافية المجتمعية بالظواهر السياسية وتنتهي استخدامات أساسية بالنسبة إلى المجتمعات المعاصرة إلى التساؤلات عن هذا الربط شأن مسألة كونية حقوق الإنسان مثلا،² ويعمل الباحثون من أجل تعقل البعد الثقافي للسياسة إلى استخدام مفهوم الثقافة المجتمعية سياسيا .

هذا المفهوم إنبنى في سياق بلوغ البلدان المستعمرة استقلالها ولقد كشف تكوين الدول الجديدة في العالم الثالث أن استيراد المؤسسات الديمقراطية لم يكن يكفي لتأمين اشتغال الديمقراطية وهو ما حدا بعالم الاجتماع، إذا، إلى التساؤل عن الأسس الثقافية الديمقراطية، إذا كل نظام سياسي بدا مرتبط بنسق قيم وتمثلات أي بثقافة مميزة لمجتمع معين في هذا المستوى الأول من التفكير يكون مفهوم الثقافة المجتمعية السياسية وثيق الصلى بما كان يسمى سابقا الطابع القومي .

ما يكسب المفهوم نجاحه هو وجهته المقارنة كأن يفترض فيه أن يسمح بفهم ما يحفز أو يعطل جدول مؤسسات حديثة، لقد أخضع الباحثان الأمريكيان سدني فريا وغابرييل ألوندي خمس بلدان المقارنة "الولايات المتحدة، وبريطانيا

¹ مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، تر: علي سيد الصاوي، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، يوليو 1997، ص 317.

² Sélím Abou , **cultures et droits de l'homme : Leçons prononcées au collège de France**, mai 1990, Paris

وألمانيا وإيطاليا والمكسيك"، منطلقين من تحليل مختلف أشكال التصرفات السياسية انتهايا إلى نمذجة للثقافات وللبنى السياسية التي تتناسب معها وظيفيا: فمع الثقافة الرعائية المتمحورة على المصالح المحلية تتناسية سياسية تقليدية ولا مركزية، ومع الثقافة الخضوع التي تغذي السلبية لدى الأفراد تتناسب بنية تسلطية ، وأخيرا تتسارق ثقافة المشاركة مع البنية الديمقراطية، كل ثقافة سياسية ملموسة هي ثقافة مجتمعية، إذ يمكن أن تتعايش الثقافة المجتمعية مع الثقافة السياسية، ولكن المألومة التامة، إلى هذا الحد أو ذاك، بين المهيمن والبنية تفسر الاستغلال المرضي، إلى الحد أو ذاك، للنظام السياسي، وخاصة المؤسسات الديمقراطية.

تم تدقيق التحليل تدريجيا، وعضوا عن التعلق بتوصيف لا يمكن أن يكون إلا إجماليا للثقافات المجتمعية السياسية، اهتم علماء الاجتماع، أكثر فأكثر، بمختلف أنواع الثقافات المجتمعية السياسية الفرعية الموجودة في المجتمع الواحد، إذ تشهد الأمم المعاصرة كافة تعددية في القيم التي توجه المواقف والتصرفات السياسية، وهكذا تم السعي في حالة فرنسا، مثلا إلى الإحاطة بالنماذج الثقافية التي تؤسس لتعارضات يمين و يسار، و بصفة أكثر دقة للتباينات بين مختلف تلوينات اليمين و تلوينات اليسار.¹

انتهى طور الانتروبولوجيا السياسية، من ناحية أخرى، إلى إعادة النظر في فكرة الاتجاه السياسي لها، السياسي الذي لا يكون له المعنى نفسه في المجتمعات المختلفة، ويمكن أن تتبدى لنا تصورات السلطة والقانون والنظام متفارقة بعمق إذا تحددتها علاقتها بالعناصر الأخرى في الأنساق الثقافية المجتمعية المعنية، لا يوجد السياسي، بوصفه مقولة مستقلة للفكر والفعل بصفة كونية. يعترف وهو ما يعقد التحليل المقارن. وليس في كل مجتمع، بالضرورة ثقافة مجتمعية

¹دينس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، 2007، ص

سياسية يعترف بها وتنقل على أنها كذلك إن السعي إلى فهم دلالات الأفعال السياسية في المجتمع ما يعي حتما الاستناد إلى مجموع نسق الدلالات هو ثقافة المجتمع المدروس¹.

المبحث الثالث : ثنائية الثقافة المجتمعية وهوية المرأة الاطار في المجتمع

تمهيد:

من الظواهر الاجتماعية الحديثة، عمل المرأة خارج أو داخل البيت كون أن عملها المضاعف كان وليدا لوجودها فالحديث في هذه المسألة هو مقننة عملها، الذي تمخض عنه العديد من الافرازات على مختلف مجالات ومسارات حياة المرأة ولا شك في ذلك أن هذه الثنائية بين الثقافة المجتمعية وهوية المرأة الإطار في المجتمع هو نتاج تراكم جملة من العوامل منها ما هو مكتسب من خلال الثقافة المجتمعية ومنها ما هو نتيجة خبرات اجتماعية وهذا ما يمكن أن يساهم في تكوين هوية المرأة الإطار في المجتمع وهذا ما سيتم تناوله في المطالب التالية.

المطلب الأول: أبعاد الثقافة المجتمعية في الجزائر

إن الثقافة المجتمعية تعاني منذ ما يقارب من قرنين وضعا متوترا نتيجة احتكاكها مع الثقافة الغربية بتقنياتها وعلومها وقيمها الحضارية التي هي نتيجة تطور خاص قوامه التحديث والحداثة، تطور لم تعيشه الثقافة المجتمعية العربية بل بقيت بمعزل عنه وضعا قديما توقف عن النمو منذ قرون².

¹ دنيس كوش ، نفس المرجع ، ص 175.

² بن قفة سعاد، مسعودي كلثوم، الهوية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية في ظل متطلبات الأمن الإنساني ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الملتقى الدولي الثاني، المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع ص 858

ومن هنا تلك الثنائية التي تطبع الثقافة المجتمعية بمختلف مستوياتها المادية الروحية، ثنائية التقليد والعصري وهي ثنائية تكرس الازدواجية والانشطار داخل الهوية الثقافية العربية بمستوياتها الآتية: الفردي والجمعي الوطن القومي أحد طرفي هذه الثنائية يعكس الهوية على صورة جمود على التقليد ضمن قوالب ومفاهيم وآليات دفاعية تستعصي على الاختراق وتقاوم التجديد وآخر يجسم الاختراق الثقافي وقد اكتسح ساحة اكتساحا ليتحول إلى ثقافة الاختراق أي الثقافة المبشرة به المكرسة له.

في هذا الإطار إذا يجب أن نضع خصوصية العلاقة بين العولمة والهوية والثقافة عند يتعلق الأمر بالمجتمع العربي فالاختراق الثقافي المجتمع الذي تمارسه العولمة لا يقف عند حدود تكريس الاستتباع الحضاري بوجه عام بل أنه سلاح خطير يكرس الثنائية والانشطار في الهوية الوطنية القومية ليس الآن فقط بل وعلى مدى الأجيال الصاعدة والقادمة ذلك أن الوسائل السمعية البصرية المرئية واللامرئية التي تحمل هذا الاختراق وتكرسه إنما تملكها وتستفيد منها فئة معينة هي النخبة العصرية وحواشيها، هي التي تستطيع امتلاكها والتعامل مع لغاتها الأجنبية، بحكم التعليم العصري الذي تتلقاه تألقها أما عموم الشعب وعلى رأسه النخبة التقليدية فهو في شبه عزلة يجتبر الجمود على التقليد والنتيجة استمرار إعادة إنتاج متواصلة ومتعاطمة للثنائية نفسها بصورة أو بأخرى، ثقافة ثنائية التقليد والعصري، ثنائية الأصالة والمعاصرة في الثقافة والفكر والسلوك¹.

ترتكز الهوية المميزة الثقافة المجتمعية المعاصرة على دعامين الأصالة والمعاصرة، العروبة الأصيلة والتحضر بحضارة العصر فالإنسان العربي كائن خلقي أراد الله أن يتميز ليحمل إلى الدنيا أمانة، إن هذا الإنسان مكلف بأن يحقق في سلوكه قيما أخلاقية محددة أمليت عليه وفي هذا التكليف تكمل المسؤولية الأخلاقية، فكل فرد مسؤول عما يفعله².

¹ محمد عابد الجابري، حتمية العولمة وقضية الهوية نقلا عن الموقع <http://www.djelfa.info> يوم: 26-03-2019 على الساعة: 14:20.

² بن قفة سعاد ، مسعودي كلثوم ، نفس المرجع ، ص 859.

وبالتالي الثقافة المجتمعية نوع من أنواع الثقافات التي تعكس ظروف وبيئة الشعوب ويقال عنها مجتمعية لأنها تضم الإطار السلوكي والقيم للمجتمع، إن الثقافة المجتمعية تبين الارتباط القوي بين الثقافة والمجتمع لأنها تعبر عن تاريخ وتطور المجتمعات وتعكس النشاطات الموجودة فيها. الثقافة هي إدراك الفرد والمجتمع للعلوم والمعرفة في شتى مجالات الحياة، كلما زاد نشاط الفرد أو مطالعته واكتسابه الخبرة في الحياة زاد معدل الوعي الثقافي لديه وأصبح عنصر بناء في المجتمع الذي يعي جوانب الحياة الإنسانية جميعها، من تراث ومنتج مادي وغير مادي ومن فنون وأفكار وقيم وعادات وتقاليد تحكم العلاقات الاجتماعية وعلاقات الأفراد كل هذه المكونات تشكل المسألة الاجتماعية المثيرة للاهتمام وخاصة أننا من خلالها نستطيع تفسير الكثير من العلاقات الأساسية في بناء المجتمع وتكويناته الثقافية والفكرية في كل المجتمعات. تتميز القيم الحديثة بصعوبة الوصول وبشكل سريع إلى المنظومة المجتمعية حيث تبدأ مساحة الاعتناق للجديد من القيم. المجتمع تكوين يتم التعرف إليه عبر الثقافة المجتمعية كما يقول علماء الاجتماع بغض النظر عن تطور هذه الثقافة أو تخلفها ولذلك هناك لغة محددة اسمها التكوين المجتمعي ومنتجاته الفكرية والثقافية وقيمه وعاداته وتقاليدته والتي نستطيع من خلالها أن نشخص مجتمعا بعينه. في مجتمعاتنا تبرز قضية صراع القيم أكثر من غيرها نظرا لتأصيل قيم تقليدية بعضها أقدم من العقائد والأفكار التي يتعاطاها المجتمع. إن العنصر الهام النمو كمدلول شامل للتكوين المجتمعي حيث تشكل سمات المجتمع الفكرية والثقافية والصناعية.

في تحليل مبسط لمجتمعاتنا هناك دائما طرف تلتقي فيه القيم الحديثة والقيم القديمة، هذا الطرف هو أكثر المواقع الاجتماعية سخونة حيث يشكل هناك صراع مستمر يتمثل في مقاومة القديم للحديث هذا الطرف هو ثقافة المجتمع، الخط الأول لتلقي القيم التقليدية. لدينا إشكالية كبرى ذات علاقة بتوزيع السكان جغرافيا في مجتمعاتنا العربية بشكل خاص تعتمد على التجمعات السكانية الكبيرة، يمثلها بناء المدن ونقل القيم الحديثة والممارسات الفكرية والثقافية. الثقافة المجتمعية هي نتاج فكر الإنسان في كل المراحل التاريخية فهي صناعة للحياة نحو حقيقة

للواقع المتجدد عاكسة فعلية الوعي الإنسان وإدراكه المستقل وناطق بالذات الإنسانية المستقلة والمتحركة بإرادته الحرة وبعيدة عن هيمنة الموروث المجتمعي، وحينها تصبح الثقافة المجتمعية معينة في الأصل بالنظرة العميقة الحياة وصناعة لها وللوجود الانساني الفاعل والمتفاعلة مع الواقع في كافة جوانبه العديدة وتكون منتجة لشتى أنواع الفنون الثقافية من أدب وفكر وموسيقى وفلسفة وغيرها الكثير من انتاج الفعل الثقافي الانساني في الثراء والخصوبة المعرفية الخلاقة وأدائها الحقيقية في ذلك طرق التعبير الإنساني المسؤول

المطلب الثاني : المرأة عبر التاريخ البشري:

منذ بدء الخليقة وجدت المرأة كما وجد الرجل ولكن الأدوار اختلفت فساعدت طبيعة الرجل وطبيعة مهامه في الحياة على بروز دوره تاريخيا وبالتالي تركيز المؤرخين على الرجل وأدواره المتعددة باستثناء بعض المواقف النادرة للنساء فالمرأة منذ العصور الأولى وحتى الآن هي كائن حي يحس ويشعر ويتعلم وتقوم بكل أعباء الحياة. ولكن بإمكان كل امرأة أن تحقق آمالها وأحلامها مهما اعترضت دور بها من عقبات فيإرادتها الصلبة يمكننا التقدم والصعود إلى سلم المثالية والتطور وهذا ما سنتطرق إليه.

المرأة في التاريخ القديم :

تعتبر المرأة نصف المتم للرجل في حياته الاجتماعية والعملية ولهذا اعتبرت المرأة تابعه للرجل ومنسوبة إليه وتحت حمايته ومسؤوليته، الأمر الذي حدد للمرأة في العصور البدائية القديمة ويعود السبب إلى عاملين أساسيين أحدهما أنها أنثى أهلتها الطبيعة لأداء مهمة معينة كأداء شؤون البيت وتربية الأطفال والعامل الآخر توفير الطمأنينة للزوج الذي كان يقضي أيامه ولياليه في العمل لكسب العيش إذا كان لهذين العاملين وآثرهما في رسم الوضع الاجتماعي للمرأة البدائية، فالحياة تقوم على ثنائية وفرتها الطبيعة، الليل والنهار الظلام والنور الخير والشر الرجل والمرأة... فاعتبرت حين من الدهر مخلوقا قاصرا منحطا ثم اعتبرت شيطانا يسول الخطيئة ويوحى بالشر ثم اعتبرت سيدة المجتمع تحكم بأمرها وتصرف فيه بمشيئتها ثم اعتبرت عاملة كادحة في سبيل عيشها وحياتها. سنعرض لوضع المرأة

- ❖ المرأة عند "الفرس" كانت تفرض عليها العزلة ولا تخرج النساء الثريات إلا في الهواجر ولا يحق لهن رؤية الرجال ولو كانوا أقرب الناس وكان رسم النساء في النقوش محرما وكان الناس يدعون ربهم أن لت يرزقهم بنات، وكأم ينظر إلى المرأة كشيء محرم ومكروه وتستحق العزلة وتكون مهمتها الإنجاب فقط .
- ❖ في البيت كانوا يعتبرون أن المرأة إذا درست الدين سيحدث اضطراب في المملكة لذلك منعوها من معرفة الدين ودراسته، وقليلًا ما كانت المرأة تتزوج بعد زوجها ثم نشأ بعد ذلك نظام البردة أي عزل المرأة ثم عادة دفن المرأة مع زوجها المتوفي وتحولت المرأة إلى عبيد.
- ❖ لم تكن للمرأة لدى "اليونان" أي قيمة تذكر فهي في عرف الحضارة اليونانية تعتبر من سقط المتاع، تباع وتشتري، واعتبرت شيئًا ممتعا للرجل يستخدمه لذاته ومتعته، وتعتبر رجسا من عمل الشيطان وكانت فاقدة الأهلية كالطفل وغير العاقل، لكن المرأة بدأت تأخذ مكانة مهمة في المجتمع مع وصول الحضارة اليونانية إلى أوجها ولا بد من أن تتحرر بوصفها إنسانا كامل الأهلية . أصبحت رمزا للجمال المادي فانتشر الفساد والإباحية باسم الفن والجمال وأصبح التحرر مرادفا للتحلل والفاحشة .
- ❖ وضعت شرائع "الهند" القديمة أن الوباء والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار ... خير من المرأة، وكان حقها في الحياة ينتهي بانتهاء أجل زوجها الذي هو سيدها ومالكها، فإذا رأت جثمانه يحرق ألقته بنفسها في نيرانه، وإلا حاقت عليها لعنة الأبدية.
- ❖ واعتبرت المرأة في شريعة "مانو" بالهند قاصرة طيلة عمرها ولا تملك شيئًا من أمرها ومل حقوقها مناصرة بزوجه، فإذا مات حكم عليها بالإعدام وأحرقت معه وكأنها قطعة حقيقية منه تابعة له .
- ❖ المرأة لدى "اليهود" لعنة ينبغي التحرر منها والابتعاد عنها وعدم إيمانها على سر أو أمر عندهم وقد جاء في التوراة تحذيرا منها المرأة أشد من الموت .

❖ وكانت المرأة في و جهة نظر "المسيحية"، خلال العصور الوسطى، مخلوقا شيطانيا دنسا يجب الابتعاد عنه، فالمرأة عندهم تحمل لعنة أمها العليا حواء إلى يوم القيامة وقد جاء التحذير منها في نصوص دينية كثيرة أهمها قول القديس **نوتوليان** إنها مدخل الشيطان إلى نفس الإنسان ... ناقصة لنواميس الله، يقول القديس **سوسقام**، إنها شر لا بد منه و آفة مرغوب فيها، وخطر على الأسرة والبيت ومصيبة مطلية موهة.

❖ وفي القرن الخامس الميلادي اجتمع ماكون للبحث في مسألة هل المرأة مجرد جسم لا روح فيه، وبعد البحث قرر المجمع أنها خلو من الروح الناجية من عذاب جهنم، وهكذا كان المجتمع الغربي فيما خلت تلك العصور يستخف بالمرأة ولا يقيم لها وزنا، فقد عقد في فرنسا اجتماع سنة 586 م يبحث شأن المرأة وما إذا كانت تعد إنسانا، وبعد النقاش، قرر المجتمعون أن المرأة إنسان ولكنها مخلوق لخدمة الرجل¹.

المرأة في المجتمع العربي الجاهلي :

إن المرأة العربية في العصر الجاهلي كان لها دور ومساهمة في النشاط الفكري والعقلي والأدبي إذ أنها كانت تستقبل ضيوف زوجها وتجير من يلود بها من الرجال وهذا دليل واضح على أنها كانت تتمتع ببعض الحرية الناتجة عن الثقة في السلوك الاجتماعي الأمر الذي خولها المشاركة في نشاطات عديدة .

ولكن كانت المرأة تفقد بعض حريتها والكثير من حقوقها كالإرث مثلا وليس لها على زوجها أي حق شرعي باعتبار أن الحقوق الشرعية للمرأة لم تكن مسنونة ولا معروفة في ذلك العصر فليس للزوجات عدد معين إذ يجوز للرجل أن يتزوج ما شاء عشرة أو عشرين أو أكثر وكانت الزوجة تعتبر جزء من تركة الزوج فإذا مات ورثها أبنائه من غيرها مع تركته ثم لهم أن يتزوجوها أو يزوجوها من يشاءون وكانت البنت شيئا مكروها يستعاذ منه عندهم، لقوله تعالى: "وإذا

¹ أحمد شليبي، مقارنة الأديان، مكتبة النهضة المصرية، ج3، ط8، 1988، ص 200.

بُيِّنَ أَحَدُهُم بِالْأُنْثَى ظَلَّ وَجْهَهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ¹ فكانت ظاهره وأد البنات منتشرة في الجزيرة العربية خوف الفقر لاعتقادهم أن المرأة شخص غير منتج وعال على أهلها أو خوف من العار لقوله تعالى : "وَإِذَا الْمَوْءُودَةُ سُئِلَتْ * بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ"²

وهكذا نرى أن المرأة في الجاهلية وقبل ظهور الإسلام أخذت تسوء حالها من سيئ إلى أسوأ إلى أن جاء الإسلام وأنقذ المرأة من واقعها المرير . ولقد لخص الأستاذ الندوي حياة المرأة في المجتمع العربي الجاهلي حيث قال، كانت المرأة في المجتمع الجاهلي عرضة غبن وحيف تؤكل حقوقها وتبتز أموالها وتحرم من إرثها و تمنع بعد الطلاق أو وفاة الزوج من أن تنكح زوجها وتورث كما يورث المتاع أو الدابة ، وكانت المرأة في الجاهلية يطففوا معها الكيل فيتمتع الرجل بحقوقه ولا تتمتع هي بحقوقها ومن المأكولات ما هو خالص للذكور ومحرم على الإناث وكان يسوغ للرجل أن يتزوج ما يشاء من النساء من غير تحديد وقد بلغت كراهة البنات إلى حد الوأد وكانوا يقتلون البنات بقسوة فقد يتأخر الوالد في شغله فلا يؤديها إلا وقد كبرت وصارت تعقل وكان بعضهم يلقي الأنثى من شاهق³.

المرأة في الإسلام :

جاء الإسلام ليحل جميع المشاكل التي كانت تواجه المرأة وجعلها تتوصل إلى حقوقها كاملة دون إلتباس أو غموض . فالقرآن الكريم بما جاء فيه من آيات بين حقوق المرأة بشكل لا يقبل النقاش أو الجدل فقد منح المرأة المسلمة كافة الحقوق التي ساوتها بالرجل ورفعها من المكانة الوضعية التي كانت فيها في مصاف الانسان العامل المنتج المنحدر من صلب آدم وحواء فأعطاهما حقها في الإرث والحياة الاجتماعية الكريمة .

¹سورة النحل، الآية 58

²سورة التكوير: الآية 8-9

³ أبو الحسن علي الندوي، ماذا خسر العالم بإحطاط المسلمين، طبعة شرعية جديدة، مكتبة الإيمان، المنصورة، 1945، ص

وهكذا أعلن الإسلام أن الله تعالى خلق الرجل والمرأة من روح واحدة ومن أصل مشترك وقد أشار النبي صلى الله عليه وسلم إلى أن الرجل والمرأة جزأين من جسد واحد لقوله تعالى " يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا " ¹ وقوله أيضا: " وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَزْوَاجِكُمْ بَيْنَ وَحَفْدَةٍ وَرَزَقَكُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ " ² .

ولهذا رد الدين الاسلامي إلى المرأة اعتبارها كما أكد القرآن الكريم على ضرورة مساواة الرجل بالمرأة لقوله تعالى: " ادْخُلُوا الْجَنَّةَ أَنْتُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ تُحْبَرُونَ " ³، ولقوله تعالى: " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ " ⁴

وجاء الإعجاز أن القرآن الكريم أوجب عدم التبرم من البنات ولا يتقبل ولادتهن بالعبوس لقوله تعالى " وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُم بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ " ⁵.

عندما شاع فجر الإسلام وأضاء بنوره الجزيرة العربية نشأ مجتمع جديد له حاجاته الجديدة وأهدافه وأعماله، فقلب مفاهيم الجاهلية واستبدادهم المستمر حول المرأة الضعيفة ويشير التاريخ إلى مساهمة المرأة في كثير من الأعمال فترة عهد النبي محمد صلى الله عليه وسلم فقد انبرت المرأة المسلمة في الدفاع على الرسول صلى الله عليه وسلم ودعوته وزحفت إلى ساحات الوعي جنباً إلى جنب مع الرجال تسقيهم الماء وتضمّد جراحهم وتثير حماسهم ، ومنهن أم عطية التي غزت مع الرسول صلى الله عليه وسلم سبعة غزوات وضعت الطعام للمقاتلين وضمّدت جراحهم.

¹ سورة النساء ، الآية 01

² سورة النحل ، الآية 72.

³ سورة الزخرف ، الآية 70

⁴ سورة النحل ، الآية 97

⁵ سورة النحل ، الآية 58

ومن هذا العرض لتاريخ المرأة في مختلف المجتمعات لدى كل الشعوب نكتشف ضرورتها الطبيعية كجزء من التكوين ومن الثنائية التي قام عليها الكون بحيث أن حذفها أو تهميش دورها أو نسبت الشر إليها لا يستقيم مع دورة الطبيعة ولا يكون خيرا أبدا فالدين نظر إلى المرأة كوعاء لإنتاج الأولاد والذين نسبوا إليها الشر كأنها مصدر وحيد له والذين حرموها الإرث لأنها مملوكة للرجل ملكيته للأنعام والأرض والذين استقبلوها بترحاب مزيف لأنها يفضلون عليها ولادة الذكر والذين حرموها من حق معرفة الدين خوفا من تسرب أسرارهم إلى الغير عبر ضعفها والذين اعتبروها ضعيفة خلقة والذين اعتبروها ناقصة عقل ودين والذين عاملوها بحذر ونسبوا إليها الشر حتى تستقيم فضيلة والذين حرموها من الحرية وعملوها كرقيق والذين حرموها العلم لأنها تعلمها مدار الفسق والفجور والذين تعاملوا مع جمالها كما يتعاملون في شراء مع إبلهم وأغنابهم و أرادها سمينة الوزن والذين فرضوا عليها الموت دفنا مع زوجها الميت لأنها لا تستحق الحياة بعده والذين حرموها أن تطلق زوجها وعاقبوها بالقتل إذ قالت له لست زوجي كل هؤلاء اعتدوا على الطبيعة الإنسانية وعلى ثنائية الكون وعبروا عن الهمجية.

إن الانتقال من المجتمع الاستبداد الذكري إلى المجتمع الشراكة الطبيعي ليس ثورة على أحد بل عودة إلى ثنائية الطبيعة التي تشرق دون تفرق بين الرجل والمرأة، فالوعي والمعرفة كفيلا بترتيب هذا الانتقال الضروري لأن كل ما حاق والمرأة من مظالم عبر التاريخ إنما هو وليد التسلط والاستبداد والخرافات¹.

المطلب الثالث: حركة تحرر المرأة - عمل المرأة-

لقد شكلا موضوع توسيع حظوظ المرأة في المجتمع نقاشا هاما وواسعا في أوساط المجتمع الجزائري فرغم كل الالتزامات القانونية الدولية والدستورية الوطنية المطبقة سعيا إلى المساواة بين الرجل والمرأة وتعزيز التكفل بحقوقها إلا إن الأوضاع

¹ زينب منصور حبيب، الاعلام وقضايا المرأة، المرجع السابق الذكر ص 28.

الواقعية كشفت وجود العديد من العقبات التي تحول دون تمكن المرأة من الحصول على كافة حقوقها لا سيما سياسية منها مما دفع بهذا الوضع المزري إلى المبادرة بترقية حقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة¹. حيث مازال هناك الفكر السائد على المورثات الاجتماعية والثقافية القديمة والقائمة على التقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة ، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية عمل الرجل ، وهنا لابد من الإشارة إلى أنه على الرغم من قبول الزوج لعمل المرأة في كثير من الأحيان إلا إنه لا يمكن إغفال الواقع العملي بمعنى أن الأعباء والمؤسسات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تتردد في الإقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص من ناحية أخرى بالإضافة إلى ذلك نظرة المرأة السلبية لها من طرف الجنس الآخر.

أولا : بداية حركات التحرر

إن الإقرار بأن المرأة كائن مكمل للرجل يعتبر عن قوة المرأة لا عن ضعفها، فالتكامل بين الجنسين يقابله قوة للطرفية ويمكنها الارتقاء بالمجتمع ولكن تتبعا لطبيعة مجتمعنا الذكوري تجد المرأة صعوبة في إثبات ذلك والدفاع عنه، ولقد أصاب أنجلز حينما أثبت أن أول تضاد بين الطبقات تظهر في التاريخ يصادف تطور التناحر بين الزوج والزوجة في ظل الزواج الأحادي، وأول اضطهاد طبقي يصادف استبعاد جنس النساء من قبل جنس الرجال².

نجد أن حصول المرأة على الحرية يساهم في تحرر الرجل والمجتمع ككل إن ما نعنيه بالحرية الاختيار وحرية التفكير وحرية القرار وحرية العمل وتحمل المسؤولية الناتجة عن ممارسة، هذه الحرية لأن الحرية أولا لا تتجزأ لأنها تتطلب التغيير

¹ بارة سمير، التمثيل السياسي للمرأة الجزائرية في المجالس النيابية، دراسة ميدانية لاتجاهات طالبات كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة حول مشاركة المرأة بعد تطبيق نظام الكوتا، دفا تر السياسية والقانونية، العدد 13، جوان 2015، ص 225.

² أنجلز ، أصل العائلة والملكية الخاصة و الدولة ، ترجمة : إلياس شاهين، ط 1، دار التقدم، موسكو، 1984 ، ص 82 نقلا عن: مجلة الآداب و العلوم الإنسانية ، العدد 09 ، قسنطينة ، 2008 ، ص 311.

في بنية العقل والعمل والسلوكيات الأبوية والقيم العشائرية التي لازالت راسخة في مجتمعنا، ثانياً أن قيمة الإنسان تزداد بمشاركته وبما يقدمه وليس بأثويته أو ذكوره وبهذا تتحقق فرضية أن ترقية المرأة من ارتقاء المجتمع¹.
تشارك المرأة في تحرير نفسها من خلال ضرورة تغيير وعيها بذاتها وبوصيتها الاجتماعية والثقافية وبالمقابل يجب على الرجل تغيير وعيه اتجاهها وتحرره من تنشئته الاجتماعية الذكورية القائمة على القيم الأبوية المغذية لتكوينه النفسي وسلوكياته الاجتماعية التي اكتسبها وترسخت بذهنياته ومخيلاته منذ الصغر، تتحقق الحرية من خلال تغيير جذري في وعي الرجل والمرأة معا من خلال ادراكهما الفعل للعادات والتقاليد كممارسات مكتسبة تخضع لظروف اقتصادية واجتماعية ودينية ولا تحمل ولا يجب لها أن تحمل أي نوع من القدسية على الإطلاق فإن هذه العادات هي من صنع الإنسان ولا تحمل صفة الازلية.

لقد أدرج جون ستوارت ميل وهو يعتقد أن أعظم هذه الفوائد يمكن أساسا في تنظيم العلاقات البشرية تنظيمًا جديدًا يقوم على العدل لا ظلم مما يترتب عليه زوال الكثير من الصفات السيئة كالأنانية وعبادة الذات وتفضيل غير منصف يتحدث جون كيف أن تحرير المرأة يزيل كل جوانب السلبية للذات والتي من شأنها نشر العدالة والمساواة وعندما تغير موازين العلاقات الاجتماعية الهرمية إلى الأحسن نجد للمرأة مكانا مغايرا تماما أما الفائدة الثانية التي يتوقعها جون من تحرير المرأة هي مضاعفة الملكيات العقلية المتاحة لخدمة البشر فحيثما يوجد الآن شخص واحد مؤهل لخدمة المجتمع كأن يكون طبيبا أو مهندسا أو مدرسا أو مديرا لبنك... فسوف يكون هناك فرصة لوجود شخصين².

عندما تكون التنشئة الاجتماعية سوية ستسمح للمرأة بمشاركة الرجل في الحياة العامة بقوة وعندما تتربى الفتاة على تنمية قدراتها وكفاءاتها وزرع الثقة بها وبذاتها فان ذلك يعزز القدرات البشرية وتزداد فرص الإبداع والتنوع بدل أن

¹ بوزيدي رجاء ، المرجع السابق ، ص 195.

² جون ستوارت ميل ، إستعباد النساء، تر: إمام عبد الفتاح، ط1، مكتبة مديولي، القاهرة، 1998، ص 195.

يكون مصدرا واحدا لذلك نجد مصدرين والمرأة لها أساليبها في التأثير، وتتعدد مصادر ذلك فهي تؤثر على جميع الفئات العالم، الأسرة الرجل الطفل والعالم بأسره لذا الأمر يتطلب الثورة على عاداتنا التي تنظم العلاقات بين الجنسين. إن حركات التحرر القديمة كانت تنطلق من الوجدانية ومن الإيمان بتميز الإنسان عن الطبيعة وبتفوقه عليها ومقدرته على تجاوزها وعلى صياغتها وصياغة ذاته وكانت تتم المطالبة بالمساواة بين البشر داخل هذه الإطار حيث يقف الإنسان على قمة هرم الكون كائن حرا مبدعا فريدا.

حركات التحرر الجديدة فهي لا تنطلق من هذه الافتراضية الفلسفية، بل ترفضها بشكل واع أو غير واع فهي حركات تقبل والوجدانية الإمبريالية "الإنسان في صراع مع أخيه الانسان" وتدور في إطار الثنائية الصلبة سيادة الطبيعة على الإنسان وإزاحة الإنسان من مركز الكون والوجدانية السائدة، رفض فكرة مرجعية، والمركز و أي ثوابت وأية الكليات بما في ذلك مفهوم الإنسانية المشتركة القادرة على تجاوز الطبيعة / المادة¹.

ثانيا : الحركة النسائية الجزائرية

مثلت المرأة الجزائرية دائما مركز الصراعات الفكرية منذ الثورة الجزائرية وابتداء من سنة 1910 بدأ تجلي النسوية .² وفي حوار مع إسلام اون لاين حول والمرأة الجزائرية سنة 2001 أكد قائلا تعتقد أن الحركة القائمة في الجزائر حركة نسائية لا نسوية لما للمفهوم الأول من معاني تتعلق بالعمل من أجل ترقية وضعية المرأة الجزائرية في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها وقد تجل ذلك في عدة مطالب منها ما يتعلق بالمطالبة بمشاركتها السياسية في المواعيد الانتخابية المختلفة وكذا مطالبتها بتحسين حالة المرأة عموما والريفية خصوصا وكذا مطالبتها بتحسين

¹ عبد الوهاب المسيري، قضية المرأة بين التحرر و التمركز حول الأنثى، ط1، نخصة مصر للطباعة، ذت، ص 09.

² MOHAMED BENALL, les jeunes algériens et leurs représentations de la femme modèle et le devenir de la société algérienne, revue (en ligne) مجلة الآداب

، p 07. العلوم الاجتماعية، العدد 08 جانفي 2009 ،

الفصل الأول: الإطار النظري لهوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية.

القوانين الخاصة بالمرأة القائمة والمطالبة بتقنين قوانين أخرى ترقى من مستوى المرأة الجزائرية وأكد من جهة أخرى على أثر المسألة الفرنسية في تشكيل وعي الحركات النسائية في الجزائر ويتجل ذلك في مطالبتها على سبيل المثال لتعديل بعض المواد القانونية التي تنظم شؤون المرأة بالشكل الذي ينسجم مع القوانين الفرنسية مثل المطالبة بإلغاء نظام تعدد الزوجات المباح في المادة 8 من قانون الأسرة وكذا إباحة نظام التبني الممنوع في نص المادة 1.46¹ وهناك عدة مواد تعترض عليهن الجمعيات النسوية وترى أن لا علاقة لها بالشرعية الإسلامية.

ومن الانتقادات الموجهة إليها نجد الأستاذ ناصر حابي أستاذ في علم الاجتماع السياسي بجامعة الجزائر مشيراً إلى أن الحركة كانت غير قادرة على الدوام كونها تفتقد لتجدد في نفس السياق بالثقافة المحافظة التي يتميز بها المجتمع الجزائري ورغم بروز التعددية الحزبية وتعزيز الحركة الجمعوية كان الاتجاه المطلي محدوداً بسبب هذه الثقافة .

لقد كان طريق ترقية المرأة دوماً محفوفاً بالصعوبات ويرى السيد حابي أن الأفكار المحافظة لم تكن حكرًا على الأحزاب الإسلامية فحسب وإنما كانت كذلك ملموس لدى الأحزاب الوطنية أو الديمقراطية كما يرى أن تفضيل العمل الحزبي على حساب العمل المنجز على صعيد الجمعيات يعد عاملاً آخر من شأنه تفسير تراجع الحركة النسوية في الجزائر ويضيف في هذا الصدد بالقول بانسيتها وراء اللعبة السياسية في تلك الفترة فقدت الحركة النسوية كثيراً من حماسها.² وهناك ثلاث أنواع من هذه الحركات النسائية .

حركة نسائية رسمية: هي التابعة للدولة وهي الوزارة المعنية بقضايا المرأة والتي تمتلك صلاحيات محددة جداً وحتى عام 1990 كانت تظهر الحركة النسائية الرسمية داخل المنظمة الوطنية للمرأة الجزائرية UNFA والتي أصبحت حالياً منظمة مستقلة عن الدولة ولكنها بقيت قريبة من FLN .

¹ حوار مع إسلام أون لاين حول المرأة الجزائرية، 21-02-2001 ، تاريخ التصفح 12-11-2019 على الموقع: www.bouzeri.net/arab/index.php?iption ص 01

² النحوية و حالات نجاح المرأة يبروان تراجع النضال النسوي في الجزائر ، موقع الجريدة الموعد اليومي ، يوم 06 فبراير 2013 ، تاريخ التصفح 2019/12/17 ، ص 2.

حركة نسائية علمانية: من مطالبها إبطال قانون الأسرة، الحق غير مشروط بالعمل، التساوي في سن الأهلية مع الرجل .

حركة نسائية إسلامية: رغم أن البعض يرفض هذا الوصف لهذه الحركة هي قليلة الظهور ولكن تعمل في عمق المجتمع عبر أفعال تقربها من المجتمع على سبيل المثال الكثير من الفتيات الطالبات هن أعضاء في UJEL إتحاد الطلاب الأحرار القريب من حزب حماس MPS .

هناك ثلاث مواضيع تثير إهتمام الحركات النسائية :

- 1- التركيز على النوع، تأهيل الجمعيات وتشجيعها وتمويلها من قبل الممولين الماليين المنظمات الغير الحكومية أو مؤسسات التابعة للأمم المتحدة التي تعني بنساء المؤسسات الحكومية ONG ، المنظمات الغير الحكومية العلمانية، ولكن النساء الاسلاميات مبعديات عن ذلك شيئاً ما وهناك جزء من الكوادر مدرب على موضوع النوع وقادر على تنظيم من أجل رفع مستوى مشاركة المجتمع المدني .
- 2- المشاركة السياسية للمرأة ضمن السلطات التشريعية والتنفيذية على سبيل المثال رفعت مذكرة بفضل UNIFEMالاتحاد النسائي وبالتعاون مع النساء البرلمانيات، ونساء منتديات من أحزاب سياسية أخرى لمناقشة نسبة مساهمة المرأة وآثاره مشكلة التكافؤ في المؤسسات السياسية والتشريعية .

3- العنف ضد المرأة أصدرت دراسات المركز الوطني للصحة العامة نفسية من قبل الجمعيات

في التعاون مع المؤسسات على سبيل المثال مركز الاستماع التابع للنساء المعنفات والذين يعد من مراكز

الأولى وانشئت مثل شبكه وسيلة الإرشاد والتوجيه، إيواء كفالة الاشخاص¹.

وبالتالي قضية المرأة في الوطن العربي ليس قضية مستقلة وليست منفصلة عن الإطار العام للمجتمع ككل الأمر

الذي يجعل الحركة النسوية مرتبطة بالنظام الاجتماعي والثقافي والسياسي والاقتصادي السائد في كل مجتمع².

¹ صالحه بو ضيفة، ما إشكالية الحركة النسائية الجزائرية؟، ملتقى "استراتيجيات حقوق المرأة في حوض البحر الأبيض المتوسط، 2007-04-01، يوم 28-09-2018 على 13:25 [www. Mediteranes.org/article.php3?id=13](http://www.Mediteranes.org/article.php3?id=13) article، ص 02

²بادي سامية ، المرأة والمشاركة السياسية، التصويت العمل الحزبي العمل النيابي ، مذكرة لنيل شهادة في علم الاجتماع والتنمية، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة المنتوري قسنطينة، 2005 ، ص 75.

الفصل الثاني:
المرأة الإطار في الجزائر

الفصل الثاني: المرأة الإطار في الجزائر

المبحث الأول : اختزال المرأة و استلابها

تمهيد:

أصبح الآن حديث المرأة وضرورة تحقيق تمكينها اقتصاديا، هو الأرضية الأساسية لبناء مجتمعات واقتصاديات تنافسية ومنتينة بشكل مستدام، بيد أنه على الرغم من التقدم المحرز لا تزال المرأة تواجه التمييز والتهميش والإقصاء حتى وإن كانت المساواة بين الرجل والمرأة هي أحد المبادئ العالمية التي يقرها المجتمع الدولي إلا أن الممارسات الواقعية تظهر اختلاف ما يجب أن يكون، ومن هنا جاءت أهمية وضع الإطار التشريعي منظم من أجل وضع الضوابط المساعدة على عدم قهر المرأة وإعطائها مكانتها وهذا ما تناوله في هذا المبحث .

المطلب الأول: الاختزال الإيجابي للمرأة

تتفاوت مكانة المرأة في نظر الرجل ونظر المجتمع عموما بين أقصى الارتفاع الكائن الثمين ومركز الشرق الذاتي، رمز الصفاء الذي يبدو في الأمومة وبين أقصى حالات التبخيس (المرأة العورة، المرأة رمز العيب، والضعف، المرأة القاصر، الجاهلة، المرأة الأداة التي يمتلكها الرجل مستخدما اياها لمنافعه المتعددة)¹.

حين نتحدث عن الاختزال الإيجابي نجد الكثير من الأحاديث تقال عن المرأة فهي نصف المجتمع والمتحكم في نصفه الآخر، المرأة قادرة على لعب أهم الأدوار أخت، أم، وابنة ، وبكل براعة المسيطرة على الرجل بفضل كيدها وقدرتها على احتوائه بمختلف اغراءاتها الجسدية والعقلية فالمرأة هي أكثر مصادر القهر والاضطهاد واغلبهن يلتجئون إلى النرجسية بمعنى إيجاد وصفة معينة تعوض به نقصا كائنا في ذاتها بسبب الاختزالات المستعمرة التي تطالها من كل حذب و صوب ويؤكد عالم الاجتماع الأمريكي البارز وأحد نقاد المجتمع الليبرالي كروستوف لاش وأن النرجسية لا

¹مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، بيروت، المغرب، 2005، ص: 199.

تعني بالضرورة الأنانية بل هي توظف الإنسان الذي أنتجته الحادثة، فهي عكوف على الذات وتحويل إلى الداخل هي الذات في حد ذاتها فإذا كان الإنسان هو مرجعية ذاته وهو مصدر القيم والأخلاق وهو غاية كل أفعاله النفعية فإذا توجهه يكون للداخل وليس للخارج ويتحول فعلا إلى إنسان ذي بعد واحد كما وصفه هاربرت ماركيز إنسان محايد باهت ويحسبه الجاهل متسامحا ديمقراطيا وهو في الحقيقة أقرب اللامبالاة منه للاستنارة المثالية، فالنرجسية تلجأ إليها المرأة تحاول أن تحب شيئا في ذاتها لأن النرجسية هي حب الذات والتفاعل بها والمرأة مثلا نجدتها ترى في نفسها ويراهها الناس كذلك منبع الحنان والحب والعطاء تملك غريزة الأمومة والتي تعتبر من أشهر الاختزالات الايجابية .هي المرأة الأم، محطة الأساطير الثقافية والتضحية والحب الذي لا ينضب، والرجاء الذي لا يخيب والملاذ الأمين والعزاء الأكيد حين تقسو الحياة ويعز الأصدقاء... ينبوع الرقة وكذلك المرأة الملاك، نموذج الطهر الذي يغلب جسدها ورغباته في الحقيقة¹ .

لا ننكر أهمية هذا الدور الذي تلعبه المرأة الأم في حياة الرجل سواء كان زوجا أو ابنا فقد نجد للأم أدورا مثالية في رفع مكانه أبنائها، وقد أشار العديد من العلماء بفضلها الكبير في نجاحهم.

● الرئيس السادس عشر للولايات المتحدة الأمريكية ابراهام لينكولن أن كل ما وصلت إليه يعود الفضل فيه إلى أمي.

● المفكر الانجليزي ابيسون لولا أمي لما صرت مخترعا بل بقيت ولدا مهملا عديما الاكتراث .

● القائد العسكري نابليون الأول إني مدين لأمي بكل ما حزته من القطار وما فزت به من العظمة لأن نجاحي كان ثمرة مبادئها القوية وآدابها السامية .

● الشاعر المصري حافظ ابراهيم الأم مدرسه إذا أعددتها أعددت شعبا طيب الأعراق .

¹مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، ط9، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2005، ص:221

• الأديب المصري حسين مؤنس إن النساء هن اللواتي يضعن الرجال وهات لي عظيما أدلك على سر عظمته أمه أو زوجته¹ .

كلها اشاءات بعظمة دور الأم وكل فرد من أفراد المجتمع يرى للأم فضلا في حياته حتى ولو في جزئية معينة من حياتي مع أن هذا الاختزال يدفع المرأة إلى التقدير والتقدير والمثالية إلا أنه يبقى اختزالا لأن من خلاله تحرم المرأة من فرص عيش كيانها بكل أبعاده وتنوعه وتناقضه ،ان الاختزال هو الاختصار للوجود الى صفة مستحبة أو منفردة اختصار للمرأة إلى موضوع مرغوب فيه أو موضوع يستقطب كل التناقضات الذاتية عند الرجل ويجسد كل ما ينفر منه في نفسه، ويتغذى الاختزال من الهوامات الكثيرة اللاواعية التي تحيط بكيان المرأة و صورتها² . تختزل المرأة في صفة معينة مثلا: نجد اختزال المرأة للتباهي بها أمام الناس لإثارة غيرة الآخرين، إنا بجماها أو جسدها أو نسبها... يهدف الاختزال إلى تحقيق هدف واحد بتسليط الضوء على مورد واحد فقط تمتلكه المرأة مع أن للمرأة موارد عديدة إنسان مثلهم مثل الرجل يجمع بين صفات متناقضة ايجابية و سلبية والاختزال يتضمن ما هو ايجابي كما ذكرنا سابقا مثل :المرأة الأم والمرأة الجميلة، وما هو سلبي كذلك. فالاختزال يسمى اختزال سواء اختصر بالسلب أو الإيجاب ومن الاختزالات السلبية نجد المرأة الغاوية، التي تستخدم الملابس والزينة لإخفاء ما أسقط عليها من نقص، نجد المرأة الماكرة التي تستخدم سلاح المكر والكيد فلا زالت تلك الصفتين من أبرز خصائص المرأة تحاول السيطرة على الرجل بشكل خفي قد توهمه بامتلاك السلطة وبالمقابل تحقق رغبتها، نجدها أحيانا تتظاهر بالمرض وأحيانا أخرى تلجأ إلى السحر والشعوذة، وهذه النماذج تذهب جلها في اتجاه مرضي لأنها وليدة علاقات مرضية بين الرجل والمرأة علاقة التسلط والتهور، وهي دفاعات لا تفتح مجالا أمام بروز علاقات معافاة تحمل الإسراء المتبادل لكل من الرجل

¹ حران رحيمة، المرأة والعنف، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6، تلمسان، ص: 223.

² مصطفى حجازي، المرجع نفسه، ص: 222.

والمرأة.¹ بمعنى أن هذه النماذج من الميكانيزمات الدفاعية التي ذكرناها تكون ردة فعل الاختلالات التي تتعرض لها المرأة السلبية منها والإيجابية.

المطلب الثاني: قهر المرأة واستلابها

إن أساس القهر أو ما يسمى بظلم الاجتماعي وهو الذي يقع بين الناس من جراء المعتقدات أو القيم والتقاليد والمفاهيم الشائعة بينهم والتي تجعلهم يظلمون بعضهم بعضا بدون إدراك منهم أنه ظلم ويقع المظلوم ضحية بينهم دون أن يكون له ذنب يستوجب ظلمه.² "وهذا الظلم بسبب ما يسمى بالاضطهاد وهذا الأخير يدور حول مسألة الذنب والبراءة في العدوانية من يحمل وزر العدوانية ومن هو البريء، وكل معقد يقوم عادة العدوانية من خلال هذه الأولوية بتأثير الآخرين والشعور بالبراءة والدفاع المشروع عن النفس".³

يتضح أن الاضطهاد يستمد قوته من يناهض الشرعية التي يستقيها الفرد من نفسه أو من القوانين العرفية التي تنمي ثقته بنفسه وبما يفعله وهناك ثلاث أنواع من الاضطهاد ضد المرأة من طرف الرجل.

أولاً: الاضطهاد النوعي: الذي يعني شيوع تفوق الرجل على المرأة وسيادته عليها وأن سيادته والهيمنة، هاتين هما من أجل تحقيق المصالح الخاصة والعامة التي أدت إلى طمس شخصية المرأة والتقليل من أهميتها واستلابها وهو ما يسبب عدم التكامل الجنسين وتكافلهم الاجتماعي .

ثانياً الاضطهاد الأبوي الذكوري: الذي يظهر في سيطرة الذكر على الأنثى في العائلة والمجتمع والسلطة ويتم التعبير عن هذه السيطرة بتسلط الأب على العائلة تسلط لا عقولانياً يوجب خضوع الأم والأولاد وطاعتهم له طاعة عمياء

¹ بوزيدي رجاء ، نفس المرجع ، ص :133.

² أعداد مجموعة من خبراء ، ملتقى الدور الإداري والتنمية للمرأة في الوطن العربي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2006 ، ص: 17.

³ رجاء بوزيدي ، المرجع السابق ، ص: 133.

كما يظهر في سيطرة الولد على البنت حتى لو كانت أكبر سنا وأرزن منه عقلا. هذه السيطرة هي تعبير عن النزعة الأبوية واستمرارها جيلا بعد جيل .

ثالثا: الاضطهاد القانوني: الذي ينبثق من الاضطهاد الأبوي الذي ينعكس في القوانين الوضعية والعرفية التي تضطهد بدورها المرأة في حقوقها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية، وهو ما يعيق تقدمها ومصارها مع الرجل في الإنسانية¹.

نجد أن أصل اضطهاد المرأة القوانين الإنسانية والعوامل الاجتماعية والقيم المذكورة التي تستأثر مصالح الجماعة على مصلحة المرأة وكرامتها كأنها خلقت وسيلة لتحقيق اغراضهم ورغباتهم الأمر الذي دعم التفاوت بين الجنسين في مجتمع متخلف نجده يصب قهره على الرجل قبل المرأة ويكون عائقا أمام التغيير الاجتماعي في جميع ميادين الازدهار والتنمية السياسية، الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية ذلك التخلف الذي يجعل الرجل بدوره يصب قهره على المرأة بشكل مادي أو بشكل معنوي يتمثل في الاستلاب الجنسي، الفكري، العقائدي والاقتصادي .

نعني بالاستلاب أي عملية استغلال أو امتلاك أو عدوان حيث لا بد كي تتم من سلب الآخر انسانيه وكيانه القائم بذاته وإلحاقه بنا كأداة لخدمة نوايانا ورغباتنا . هذا السلب يتم من خلال تحويل الآخر إلى اسطورة تأخذ شكل اختزال كيانى إلى إحدى صفاته أو خصائصه أو وظائفه وتوجد بين هذا الجانب الجزئي والكيان الكلي والاختزال يسجن الآخر في صورة لا يسمح له بتعديها². فالاستلاب يعنى الاختزال كيان المرأة في بعد واحد من أبعادها نتيجة وجود أفكار منمطة تحوم حولها سعت إلى تبخيس كيانها ووجودها كإنسان مثلها مثل الرجل فهو قهر معنوي ليس مادي إلا أن نتائجها أظهرت من هذه الأخيرة يولد الضجر والسأم وهما آفة هذا الاستلاب وأبرز أعراضه وأكثر المؤشرات دلالة على القحط الداخلي ولا تجد المرأة علاجه إلا الإسراف في مزيد من الاستلاب ومزيد من الظواهر

¹ إبراهيم الحيدري، النظام الأبوي وإشكالية الجنس عند العرب، ط1، دار الساقى، بيروت، 2003، ص: 13.

² مصطفى حجازي، المرجع السابق، ص : 219.

والاستملاك¹. تعيش المرأة في خلقه مفرغة من الاستلاب تنتج وتعيد انتاج الاستلاب من خلال دورها في العائلة كأم وزوجة أو من خلال تعويض النقص الذي أسقط عليها بوسائل دفاعية استغلال غير مباشر يستمد مشروعيتها من أطر عرفية وثقافية لذا يظهر وكأنه أمر طبيعي متأصل في الأجساد والعقول و حق مشروع للرجل وواجب على المرأة تقبله.

أولاً: الاستلاب الجنسي المرأة : يعود اختزال المرأة إلى حدود جسدها واختزال هذا الجسد إلى بعده الجنسي وجعلها وعاء للنسب ووسيلة للمتعة وهو ما أدى إلى تضخيم البعد الجنسي لجسد المرأة على حساب بقية الأبعاد الأخرى في حياتها وهو ما يفجر مخاوفها الوجودية بحيث يصبح هاجس المرأة قبل الزواج قلقها حول سلامة بكارتها وحول قدرات جسدها على حيازة إعجاب الرجال ومقابل ذلك تركيز مفرط على الجنس واختزال مفرط للجسد وقمع الجسد وقمع مفرد للرجبات بسبب المحرمات والممنوعات التي تفرض على جسدها في بعده الجنس فقط، ويصبح عورة يجب أن تستتر وتضام لأنها ملك للأب قبل الزواج وملك للزوج بعد الزواج².

حيث تقول الكاتبة المصرية نوال السعداوي: "أن إفراغ المرأة من مسؤولياتها إفراغ شخصيتها من لب الإنسان وجوهه وتمييزه عن سائر المخلوقات بهذا الإفراغ لم يعد للمرأة إلا قشرتها الظاهرة أمام الأعين، لم يعد للمرأة الجسدي الخارجي ويؤكد لها المجتمع من حولها هذه الحقيقة، الصحف والمجلات حين تخاطب المرأة، كطبق من الجلد تحتاج إلى تدليك بأنواع خاص من الكريم، كرموش تحتاج إلى تقوية، وتغذية، وكشفاه تحتاج إلى طلاء بلون الورد، وكشعر تحتاج إلى صبغه تتناسب مع لون الفستان..."

يعمل هذا الاستلاب إلى عزلها وتحديد علاقتها بسبب رؤى مختلفة تتخذ من جسدها برهانا ومنهاجا يعرقل اندماجها في المجتمع والعمل، يحتاج إلى تكوين علاقات وحرية في التعامل بعيدا عن تلك القيود التي تؤثر سلبا على أدائها

¹ نفس المرجع السابق، ص: 210.

² بوزيدي رجاء، المرجع السابق، ص: 135.

للعمل ومن ثم على دورها في المجتمع التربوي والاجتماعي... فالرجل يعمل إلى تقييدها لأنها تعتبر قبلة ذرية تززع السلطة الأبوية¹. مختصرا وجودها في جسدها متناسيا أنها كائن عاقل تستطيع تمييز الصح من الخطأ، "فالمرأة تقيد بسبب جنسها الذي من غير اللائق تغييره وبهذا يتم اختزال المرأة من كائن إنسان متكامل على المستوى العقلي والعاطفي إلى مجرد كائن جنسي خاضع لشهوانيه الرجل، لتتحول الحاجة الجنسية من حاجة انسانية إلى حاجة حيوانية يمارس بها الرجل سيادته المقموعة في المجتمع.² يعتبر الاستلاب الجنسي من أقوى الاستلابات ومن أهم مصادر قهرها وتأزيمها نفسيا "والقوانين هي إذا وسيلة الرجل وسلاحه لإمتلاك جسد المرأة والسيطرة على كيانها بالتالي إذا من المعروف أن أقصى درجات السيطرة تتم من خلال الجسد في أغلب الأحيان لا من خلال الرضا وتوافق متبادلين بل من خلال قوة القانون، العلاقة حقوقية قبل أن تكون عاطفية ولكن حقوقية علاقة لا تترك المرأة أي حق تقريبا بينما تعطي للرجل كل الحق ما يدفع به إلى الإنسانية". حين تكون المرأة مجرد مظهر حسن يستند أبعادها المتبقية، وكيانها سينحصر في بعد واحد من أبعاد شخصيتها فيتجل بذلك الجمود والاستهلاك بدل الحيوية والانتاج في ميادين حياتها.

ثانيا: الاستلاب الاقتصادي للمرأة: إن التعرض المرأة المستمر يسمح للرجل باستغلال هذا الجهل من دون مقابل أحيانا أو دفاعها إلى مواقع انتاجية ثانوية بعيدة عن الخلق والابداع هو ما يغرس فيها عدم الثقة بنفسها وبامكانياتها ويجعلها هامشية في علاقات الانتاج وهذا يعود إلى تقسيم العمل الاجتماعي الذي ينطلق أساسا من هيمنة الرجل في العملية الاقتصادية. من أهم نتائجه إعطاء مكانة هامشية للمرأة في المجتمع بسبب الطعن في قدراتها مع أن جون ستوارث مل يؤكد ذلك تماما، فقدرات المرأة والرجل قدرات متساوية وكفاءتهما عالية، يمكن ملاحظة ذلك في

¹ SAADI NOUR EDDINE , **la femme et la loi en Algérie**, collection dirigée par Fatima Merniss , wibes bouchene , Alger , p 18.

² معتر حيسو، إشكالية المرأة في المجتمعات المتخلفة، الحوار المتمدن، العدد 1754، يوم: 04-12-2019، ص: 3

القطاعات الانتاجية والمشاريع الاستثمارية الخاصة فيها يتم استغراق واستغلال كلى الجنسين لأبعد الحدود ويتم توظيفهما ببعض الأحيان في مناصب مهنية متساوية ومع ذلك فهي تتعرض إلى طمس امكاناتها وطاقاتها في أحيان كثيرة وتلخيص دائم لجهداتها وإمكاناتها واستنزاف طاقاتها.

ثالثا: الاستلاب الفكري للمرأة: الذي يظهر في تبني المرأة كل الأساطير التي يفرضها عليها المجتمع الأبوي والتي تكبلها فتضطر إلى قبول وضعيتها الدونية والقناعة بها، وبالتالي تكيف وجودها مع ما يريده المجتمع الأبوي منها من دون مقاومة وهذا يعني قناعتها بتفوق الرجل عليها وسيطرته على أمورها.¹ مما يتولد شعور سلبي عن ذاتها ويعيقها عن تحقيق رغباتها وإبراز قدراتها والافتناع أن عالمها الوحيد البيت ويظل هدفها الأساسي إرضاء الجنس الآخر والرضا بسيطرته عليها بل وأحقيقته في ذلك هنا يتجلى خطر هذا الاستلاب فهو ينبع من المقام الأول من مقاومة التغيير الذي يشكلها فهي لا تتصور لها وضعاً غير وضعها التي تجد نفسها فيه وهي تقاوم تغييره وكان هذا التغيير خروج على الطبيعة الأمور والاعتبارات الكرامة والشرف.²

الاستلاب الفكري يوضحه **مصطفى حجازي** يشمل عدة أشكال الاستلاب العقائدي هو أن توقن المرأة أنها كائن قاصر، جاهل، عاطفي لا يستطيع مجابهة أي وضعية بشيء من الجدية والمسؤولية وبالتالي لا تستطيع الاستقلال وبناء كيان ذاتي لها هو أن تعتقد المرأة أن عالمها هو البيت وأن الزوج والأولاد والأسرة تشكل حدود كيانها وهو في تنمية إمكاناتها كأم وخدام، وطمس كل ما عاد هو من إمكانات مهنية إنتاجية وهو في يقين المرأة بأن جسدها عورة يجب أن الصورة من خلال الأب والأخ والزوج والابن بعدهم، بأن الشرف بالنسبة إليها هو في الحفاظ على هذه السترة وهو في تبني اسطورة حواء يضعفها واحتياها مكرها وغيرها حواء مجسدة الآثار و الشرور ومصدر كل غاوية والاستلاب العقائدي أيضا على عكس من ذلك تبقى الأسطورة الأم المتفانية في خدمة أولادها وزوجها تلك التي

¹ مصطفى حجازي، المرجع السابق ، ص: 120.

² نفس المرجع ، ص: 361.

تتلخص سعادتها في استنزاف ذاتها تحت شعار العطاء وهو أن تشعر المرأة أنها تحقق ذاتها وتصل غاية وجودها من خلال القيام بالدولار التي تناط بها وأنها عبء ما لم تصبح أم وإذا كان لكيانها من معنا فهو في هذه الخاصية بالتحديد وهو في أن تقتنع المرأة في أعماقها أنها من واجبها الطاعة للزوج والأب قبله وأن طبيعتها في جسد يلبس وقوام يجذب، ورحم ينجب، ولسان يشكر ويتطلب ويكذب، وأيد تطهو وتغسل وتمسح.

إن هذا الاستلاب يدفع المرأة إلى قبول وضعياتها بتفاصيلها من دون مقاومة أو تصدي وعلى الرغم من استخدامها لأسلحة الإغواء والمكر ومحاولة إظهار نوع من القوة إلا أنها سرعان ما تعود إلى الاقتناع بدونتها وضعفها أمام مواجهة الرجل فهي تستخدم القوة ظاهريا وتتظاهر في أغلب الأحيان بقوتها المزوجة بضعفها الباطن الذي استمد قوته من عملية التنشئة الاجتماعية التي استطاعت أن تبني لها عالم ناقصا مقارنه بعالم الرجل يتمثل عقده الحفاء عند المرأة التي أشارت إليها نظريات التحليل النفسي التقليدي، "فهي تعرف المرأة أساسا كنقص أو فراغ ويقابله امتلاء الرجل يمتلك القضيبي، نحن نعتقد أن هذه النظريات لم تفعل سوى تكريس وتنظير وضعية القهر التي فرضت على المرأة من خلال دعم الأبناء المتصف بالنقص الذي يتميزها." هناك تعزيز لهذا الاستلاب بداية بالأسرة وانتهاء بداية الشخص المستلب حين تقوم الأسرة بدورها في صقل شخصية أطفالها وتكتمل الأهداف حين تنطع ذوات أطفالها بكل مشاريع الاستلاب والقهر الذي يقصف بالمرأة والرجل معا فكما يؤكد جون ستيوارت مل أن الرجال لا يريدون أن تكون المرأة المرتبطة بهم مجرد عبد بل تراهم يرغبون في أن تكون عبدا يارادتها ورغبتها وليس بالاعارة والتربية. قد سهلت ذلك واستلمت كيان المرأة ليتناسب مع ما يريده الرجل من المرأة من أهم نتائج وآثار هذه الأنواع من الاستلاب هو الاحساس بالاعتراب وهذا الأخير ببساطة هو أن يفقد الانسان ذاته أي أن يصبح غريب عنها.

المطلب الثالث: معوقات ممارسة المرأة للعمل

تنوع المعوقات والمشكلات التي تعترض المرأة في مجال عملها وتباين في درجات تأثيرها فيها بين النساء الأمر الذي غالبا ما يؤدي إلى ابتعاد المرأة عن الموقع الوظيفي فبالرغم من التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية

والثقافية التي جاءت بتغييرات ثقافية مجتمعية متعددة وانعكست على مكانة ودور المرأة في الحياة العائلية والعملية على حد سواء وبدأت المرأة بالحصول على فرص مكافئة وانعكست على مكانة ودور المرأة في الحياة العائلية والعملية على حد سواء وبدأت المرأة بالحصول على فرص مكافئة في ميدان التعليم والعمل وفي معظم النشاطات الاجتماعية والمهنية وعلى الرغم من أن مشاركتها في كل هذه المجالات السياسية والارادية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعائلية نسبيا إلا أنها في ازدياد مستمر وينسب متفاوتة وذلك لتفاوت المشكلات والمعوقات التي تقف في طريقها والتي تحد من مستوى مشاركتها في اتخاذ القرارات وتجعلها ضئيل قياسا بمشاركة الرجل في هذه المواقع وفي جانب آخر توفر مستوى من الطموح لديها والرغبة في تنوع المواقع القيادية الأمر الذي يستدعي ضرورة التشخيص أهم تلك المعوقات والمشكلات التي غالبا ما تكون متداخلة التأثير لكي يصار إلى تدليلها وإيجاد الحلول المناسبة لتقليل من حدة تأثيرها على المرأة. اتجاهات المرأة الإطار في تشخيص المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة في تبوؤها الموقع الأعلى في العمل.

أولا: المشكلات التنظيمية .

1- نظرة القائد الاداري لعمل المرأة :

من الأسباب المعوقة لأخذ المرأة دورا فعالا في المواقع القيادية هو نظرة القائد الاداري لعمل المرأة حيث أشارت 81 % من النساء تأثيره الكبير على تبوؤهن للموقع الأعلى "القيادي" فغالبا ما ينظر القادة الاداريين إلى عمل المرأة بأنه دون المستوى المطلوب نظيرا للضعف كفاءتها وقلة اهتمامها بالتطوير وتمتعها بالإنجازات الكثيرة واشغالها بالأمر الصغيره في علاقاتها مع زملاء والزميلات العمل وضعف ادراكها وتفهمها للأوامر والتعليمات التي تصدر... كل

هذه الجوانب تمثل النظر الخاطئة المترتبة في أعماق الرجال من القادة الإداريين نتيجة الترسيبات الظروف الماضية وعوامل التخلف التي أعان منها المجتمع الجزائري في السابق ولا يزال البعض الكثير يعاني من بعضها.¹

2- عدم القناعة والثقة بقرارات وأراء المرأة:

أكدت غالبية العظمى من إنشاء الإطار بأن هذا العائق له تأثير بدرجة كبيرة على ابتعادهن على المواقع ويعرض دعم قناعة المسؤولين الإداريين على اعتقادهم بأن المرأة لقدرة لها على اتخاذ القرار بصورة منطقية موضوعية وعملية لأنها غالبا ما تكون عاطفية وانفعالية وتتأثر بالآخرين وبمشكلاتها العائلية الأمر الذي يجعل قراراتها وآرائهم غير رشيدة وصائبة ومن جانب آخر تنعكس عدم القناعة والثقة هذه على المرؤوسين أيضا الذين تتعاملوا معهم مما يولدوا لديهم حساسية إتجاه للمرأة التي تقودهم وقد يؤدي هذا إلى معارضتهم لآرائها وقراراتها وعدم تنفيذها في بعض الأحيان مما يجعلها تشعر بخيبة الأمل والإحباط والتوتر النفسي الأمر الذي قد يسبب أحيانا إلى انسحاب المرأة من الموقع القيادي والهرب من المواجهة واستمرارها في مواجهة الآخرين لإثبات جدارتها وكفاءتها.

3- عدم القدرة على التحمل المسؤولية القيادية.

تتطلب المواقع القيادية تحمل مسؤولية كبيرة من قبل شاغلها في مواجهة متطلبات العمل والظروف والردود الفعل الايجابية والسلبية من قبل المسؤولين الإداريين والعاملين لذلك فقد أشار إلى أن من النساء في المواقع الأعلى إلى تخوفهن من تحمل أعباء المسؤولية القيادية فأحيانا تكون المسؤولية فوق طاقتهن الأمر الذي قد يشكل خطورة على موقعهن الوظيفي.

¹انعام عبد اللطيف الشاماني ،موفق حديد محمد ،مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، ص: 15 ، على الموقع: www.ao.academy.org/2005 يوم: 06-12-2019، على الساعة: 9:35.

4- محدودية المؤهلات والخبرة الإدارية (الوظيفية):

أكد على أن نصف من النساء في المواقع الأعلى على ضرورة توفر المؤهلات العلمية المناسبة لدى المرأة التي تتناسب والموقع الأعلى الذي تحتله حيث أن التخصص والثقافة عنصران مهمان في نجاح القيادة الإدارية والتي تساعد على اكتساب الخبر الإدارية التي تحتاجها المرأة الإطار في التعرف على جوانب العمل وصعوباته .

5- عدم القدرة على مواجهة المشكلات العمل كثيرة صعوبة متطلبات العمل وارهاقاته:

إن المرأة حينما تتبوء الموقع الإطار يتطلب منها مقدرة عالية على مواجهة مشكلات العمل ومتطلباته الكثيرة الأمر الذي قد يؤدي إلى اعتراف المرأة في تلك المشكلات وبالتالي فشلها وعدم استطاعتها المواجهة ولقد أكدت العديد من الدراسات أن 46 % من النساء ذلك واشرفنا إلا أن المرأة يجب أن يكون لديها تصور واضح عما ستواجهه في متطلبات مشكلات لتستطيع بكل ثقة من مواجهتها أما إذا لم تستطيع فإن ذلك حتما سيؤدي إلى فشلها وابتعادها عن هذا الموقع الاعلى¹.

ثانيا: المشكلات الشخصية

1- الظروف العائلية:

تعتقد نسبة كبيرة من النساء أن الظروف العائلية الأسرية تلعب دورا كبيرا في عدم تبوؤهن الموقع الأعلى وخاصة النساء المتزوجات لأن أكثرهن منهن متزوجات ولديهن أطفال وأنهن يتحملن أعباء كثيرة أعباء القيام بالواجبات المنزلية وتوفير مستلزمات المعيشة اليومية وأعباء مسؤولية الأبناء وتربيتهم وتنشأهم التنشئة الصحيحة، إضافة إلى أعباء الوظيفة والقيادية وما تتطلبه من التزامات كثيرة الأمر الذي يثقل كاهل المرأة فتركيز الإهتمام على الجانب إضافة إلى ذلك فهنالك الكثير من الأزواج الذين يستخدمون أسلوب الضغط على زوجاتهم من أجل ترك العمل أو الموقع

¹ نفس المرجع السابق ، ص: 16.

القيادي والتفرغ للشؤون العائلية مما يجعل المرأة في كثير من الأحيان أن ترضخ للأمر وتترك موقعها الإطار خوفا على تماسك عائلتها و حياتها الزوجية.

أما فيما يخص النساء الغير متزوجات فإنهن في كثير من الأحيان لا زلن يعانين من فرض سيطرة الوالدين والأخوة وأن المجتمع لا يزال لا يرحم المرأة غير المتزوجة عندما تكثر من الخروج لحضور الاجتماعات والندوات والإفادات الأمر الذي قد يجعلها تفضل أن يكون في موقع وظيفي بسيط على الموقع الذي تتأهله¹.

2- عدم الثقة بالنفس / التنشئة الاجتماعية للمرأة :

إضافة إلى المعوقات السابقة فهناك عوامل ذاتية تتعلق بالمرأة ذاتها واتجاهها ورغبتها في موقع القيادة حيث الكثير من النساء أكدن أن شخصية المرأة الإشكالية والسلبية والتي جاءت حصيلة لعملية التنشئة الاجتماعية/العائلة التقليدية التي تركز على مكانة المرأة التقليدي، ودورها في المجتمع فتنشأ الفتاة على الخوف من المسؤولية وتعوزها الثقة بالنفس وبالذات وبقدرةاتها وقابليتها الإيجابية وبقدرتها في اتخاذ القرارات الرشيدة، وحيث تتجنب اختلال المركز القيادية والمسؤولة.

3- الخوف من الفشل

إن عدم الثقة بالنفس نتيجة التنشئة الاجتماعية الخاطئة في تربية الأنثى يولد لها عقدة الخوف الدائم من الفشل من التقدم والتطور والدخول في مجالات العمل الجديد، وهناك الكثير من النساء ذات المناصب الأعلى تحت تأثير هذه العقدة على تبوءهن المواقع المتقدمة

¹ نفس المرجع السابق ، ص: 16.

4- عدم وجود الدافع والحافز والرغبة في تبوء موقع أعلى :

اشارت فئة من النساء على أن المرأة أحيانا ليس لديها الرغبة في أن تتولى موقع قيادي أعلى نظرا لكون أن الموقع الحالي لا يتلاءم وتخصصها أو خبرتها أو رغبتها وأحيانا لا يتناسب ومؤهلاتها العلمية، من جهة أخرى أشار البعض منهن إلى عدم الرغبة في الانتقال لمجال عمل جديد يختلف عن العمل الحالي الذي تعودن عليه.

5- عدم الإهتمام بتثقيف المرأة وتطوير مهاراتها:

تبرز أهمية عدم الإهتمام بأهمية تثقيف المرأة والاهتمام بتوسيع مداركها ومهاراتها وتنويع اهتماماتها يجعل مستوى تفكير المرأة محدود مما ينعكس سلبا في نظرتها للأمور ونظرتها المستقبلية اتجاه تبوءها للموقع القيادي وأهمية ذلك بالنسبة لها.

ثالثا: المشكلات البيئية (الاجتماعية)

1- التمييز بالمعاملة بين الرجال والنساء:

أظهر أن الكثير من النساء بأن التمييز بالمعاملة بين الرجال و النساء يؤثر بدرجة كبيرة و يعتبر سبب رئيسي في عدم بتؤ المرأة الإطار إضافة إلى عدم توفر الفرص المتكافئة للمرأة العاملة بالمقارنة مع الرجل العامل في حالة توفر شروط متشابهة فعلى الرغم من أن القوانين الرسمية والتشريعات الحكومية كلها لا تميز بين الرجل والمرأة، إلا أن الواقع الفعلي يكشف عن تمييز لصالح الرجل فيما يتعلق بأخذ المواقع القيادية والتي تعتبر مستلزم لمشاركة المرأة في اتخاذ القرارات وعلى الرغم من توفر المؤهلات المطلوبة لأخذ المواقع الإدارية القيادية من حيث الدرجة العلمية والخبرة الفعلية والكفاءة إلا أن نسبة مشاركتها في المواقع الإدارية والقيادية بالمقارنة مع الرجل قليلة أو ليست بالمستوى المطلوب وذلك للأفضلية النسبية التي يتمتع بها الرجل في أخذ المواقع الإدارية القيادية¹.

¹ المرجع نفسه، ص 17

2- نظرة المجتمع لعمل المرأة /العادات والتقاليد:

أظهرت أن الكثير من النساء أكدن على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة تعتبر من المعوقات الأساسية التي تبعد المرأة عن الواقع الأعلى، فالتقاليد العائلية والعادات الاجتماعية غالبا ما تشجع المرأة على القيام بالأعمال التقليدية واتكائها في قراراتها على الرجل وخضوعها الكلي له، فتجاوبه بعدم التشجيع والرضا والمعارضة من قبل جميع من يحيط بها عندما ترغب في العمل في المجالات الأخرى خاصة المواقع الأعلى.

3- الاوضاع الاقتصادية الحالية:

عانى الشعب الجزائري من عدة سنوات من استعمار الفرنسي ممن انعكس بشكل سلبي على مستوى المعيشة للأفراد في توفير متطلبات الحياة وهذا مما حدث بالكثير من موظفي الدولة إلى ترك عملهم والبحث عن محاولات عمل توفر مردودات مالية أعلى تساعدهم على توفير متطلبات المعيشة مما دفع بالعديد من النساء في المواقع قيادية إلى ترك وظائفهن لكون أن المردود المالي لم يعد يفي سداد حاجيات العائلة.

4- تخوف الرجال من منافسة النساء:

تبرز أهمية هذا المجال في كون أن غالبية الرجال يتخوفون من مناقشة النساء لهم في تنبؤهن للواقع القيادية، إذ غالبا ما يحتل الرجل معظم المواقع القيادية الرئيسية سواء في دوائر ومؤسسات الدولة في قطاع منظمات الأعمال وبإمكانه تأثير على الفرص المتاحة للمرأة في العمل. كما أنه بإمكانه تسهيل أو إعاقاة تقدمها وظيفيا.

رابعا: المشكلات المادية (عدم تناسب الراتب والحوافز وظروف العمل):

غالبا ما تحتاج المرأة في المواقع العليا إلى بذل جهود كبيرة لتكون عند مستوى أداء جيد ولتثبت الآخرين جدارتها وكفاءتها في احتلالها الموقع الوظيفي وهذا يتطلب منها الاهتمام بتطوير خبراتها وثقافتها إلا أن صيغ العمل في وزارة الدولة والدوائر والمؤسسات لازال تتبع أسلوب تحديد الراتب الذي أصبح لا يتناسب والجهود المبذولة والمؤهلات والخبرة المطلوبة، الأمر الذي يرغم العديد من النساء إلى ترك مواقعهن العليا إلى مواقع وظيفية أدنى في دوائر أخرى

تمنح رواتب وحوافز ومكافآت أفضل، وبهذا الصدد أشارت العديد من النساء من حملة الشهادات العليا (ماجستير، دكتورة، ماستر) إلى ترك مواقع القيادية في دوائر الدولة والانتقال إلى التعليم العالي والشركات الصناعية للاستفادة من الرواتب الجديدة والمخصصات التي تمنح لحملة الشهادات. في حين أن دوائر الدولة الأخرى لا تمنح مثل هذه الرواتب حتى في المواقع الإدارية العليا وأن هذه المواقع توفر ظروف عمل أفضل وتتلائم مع قدراتها وقابليتها¹

المبحث الثاني : موقف المجتمع من عمل المرأة

تمهيد:

تعتبر المرأة وقضاياها محل جدال وبمبحث جميع الأوساط الاجتماعية، خاصة في العصر الحالي ومن بين القضايا المتعلقة بها والتي برزت حديثا هي قضية موقف المجتمع من عمل المرأة، وهي قضية فضفاضة لا ملامح لها طرحت في العالم الغربي وبالخصوص العالم العربي ولكن ليس منذ قرنين من الزمان فقط، بل لها خلفية تاريخية ترجع إلى الواقع المرير الذي عانت منه المرأة على مدار عدة حضارات، أما بالنسبة للمرأة عند العرب قبل الاسلام فإنها كانت مهضومة في كثير من حقوقها فليس لها الحق الميراث ولا حق التملك وليس لها على زوجها أي حقن وليس لها أن تختار زوجها وكانوا يتشاءمون من ولادة الأنثى فيئدونها خشية العار، علاوة على أن العرب في الجاهلية كانوا يعضلهن من الزواج بحبسهن دونه والتضييق عليهن فيه، وبعد أن جاء الاسلام أعطى المرأة مكانة خاصة وهامة، واعترف لها بشخصيتها ومنع وأداها، ومنحها حق التملك وحق اختيار زوجها وحق الميراث².

أما بالنسبة لوضع المرأة في المجتمع العالمي المعاصر فهو مختلف تماما، إذ ظهرت بوادر الحركة الأنثوية في شكل مجموعات تنادي بحقوق النساء مباشرة بعد الثورة الفرنسية سنة 1789، في ظل شعارات تبنتها الثورة عن الحرية

¹ المرجع نفسه ، ص :16.

² بوكايس سمية ، المساواة بين الجنسين في قانون الأسرة الجزائرية في ضوء اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مذكرة لنيل شهادة في القانون الخاص المعمق ، قسم القانون الخاص ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، 2014، ص : 09.

والمساواة. هذا وقد برز خلال العقود الماضية اهتمام متزايد من قبل المنظمات الدولية والعالم كله بقضايا المرأة واعطائها حقوق متساوية لحقوق الرجل. في مرحلة الخمسينات صدر الاعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 والذي على مبدأ المساواة دون التمييز، أما مرحلة السبعينات فتميزت بصدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وذلك سنة 1979 ، وبشأن مرحلة الثمانينات والتسعينات فإنه زاد الاهتمام بالمرأة ومساواتها بالرجل واتسمت هذه المرحلة بانعقاد المؤتمرات أهمها مؤتمر كوبنهاجن عام 1980، معلنا تكريس جهود في إنهاء التمييز والفرقة بين الرجل والمرأة، إضافة إلى مؤتمر الذي انعقد عام 1995 وقد بلور المؤتمر كل القضايا المتعلقة بالمرأة في المؤتمرات السابقة تحت إسم: "حقوق المرأة جزء من حقوق الانسان"¹.

المطلب الأول: التوفيق بين عمل المرأة الإطار والالتزامات الأسرية

إن انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل أدى إلى حدوث تغيرات عديدة في حياة المرأة على مستوى توزيع الأدوار والمهام داخل الأسرة وخارجها، فتحمل المرأة لأدوار معينة لوحدها ينقص من مردوديتها فهي لا تستطيع القيام بجميع الأدوار على أكمل وجه لأنها مازالت تحت سيطرة القيم التقليدية التي تحمل المرأة مسؤولية الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال وخدمة الزوج وتلبية حاجتها.

إن الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة أصبحت معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل واحد منهما جهد عضلي وفكري كبيرين باختلاف المجتمع الذي ينتمي إليه والثقافة التي تحدد سلوكها وأدوارها، إلا أن صعوبة تأدية الدورين أوقعها في مشاكل عديدة حاولت التخلص منها.

¹ منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية واصالة التشريع اسلامي، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القوانين

الدولية الخاصة بحقوق المرأة ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر، لبنان ، بيروت، 2011، ص: 88

- استراتيجية التوفيق بين العمل والأسرة :

تتبع المرأة الأم الإطار بعض الطرق من أجل التوفيق بين أدوارها كأم وزوجة وربة بيت وبين دورها كعاملة، كي تثبت جدارتها على مستويين وأي شكوى منها قد تؤثر على علاقتها بزوجها، فهو لا يرغب أي يسمع منها الشكوى بالإرهاق والتعب ولا يريد أن تفقد صفات الأنوثة فيها، وفي نفس الوقت عليها أن تقوم بكامل الأعباء المنزلية وأي تقصير منها في أي ناحية تتعلق بأدوارها يسمح بتوتر علاقتها بزوجها، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يجب أن تكثر من طلب المساعدة من طرف رئيسها وزملائها في السماح لها بالخروج قبل وقت الدوام لمشكل ما لأن ذلك سيسبب لها مشاكل أخرى وكونها عاملة مكلفة بأداء دورها على أكمل وجه دون أن تدخل مشاكلها المنزلية في العمل ولهذا تحاول قصارى جهدها لمواجهة هذه الصعوبات والتغلب عليها¹. ومن أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة الإطار للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية و متطلباتها المهنية نجد:

1- الاستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة:

يعتبر الأقارب امتداد خارجي لنفس العناصر الأساسية المكونة للأسرة النووية حيث تضم القرابة كل القرابة كل العلاقات القرابية التي تشكل بيئة الأسرة النووية، سواء تلك المتعلقة بالأب، وهي ما تعرف بعلاقات القرابة بالنسب². لذا نجد الأم الإطار تترك أطفالها الذين هم في سن مبكرة بالدرجة الأولى عند أم الزوجة أو أختها، وإما عند أم الزوج أو أخته، وذلك حسب العلاقة التي تربطها بهم ، ثم تنتقل إلى خالة الزوجة أو عمته أو إلى خالة الزوج أو عمته أو أي شخص آخر من العائلة ونذكر هنا أنه كلما ابتعد النسب عن الزوجة أو الزوج فإنها تدفع مبلغا من المال رمزيا أو هدية في نهاية كل شهر مقابل الاعتناء بأطفالها صغار السن إلا أن هناك آخرون لهم مع الأسرة

¹ مادوي نجية، اشكالية توفيق المرأة الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و العمل الخارجي، علم الاجتماع و الديموغرافيا، الجزائر، جامعة سعد دحلب، البلدة، ص: 169.

² ليلي علي، الطفل والمجتمع (التنشئة الاجتماعية وأبعاد الانتماء الاجتماعي)، المكتبة المصرية، مصر، 2006 ، ص: 234.

علاقات اجتماعية لها قوة العلاقة القرابية ذاتها فكثيرا ما تترك الأم للإطار أبنائها عند إحدى جارتها التي تثق بها مقابل مبلغ شهري محدد أو بعض العطاءات التي تأخذ ثوب الإحسان و الكرم ، وكثيرا ، ما تترك مفاتيح سكنها عند جارتها لتؤدي بالنيابة عنها أشغال معينة، فللجيران أهمية كبرى كونهم يشكلون الامتداد المكاني والظهير الاجتماعي للأسرة النووية وصفة العون المتبادل قائمة بقوة بينهم¹. وتلجأ العاملة إلى الجيران عندما لا تجد أحد من أهل الزوج أو الزوجة لمساعدتها فتقوم الجارة برعاية أبنائها الصغار وقت غياب الأم مقابل مبلغ من المال أو هدية أو خدمة معينة أما بالنسبة للأطفال الذين يتجاوز سنهم ثلاث سنوات فإنها تقوم بأخذهم لدور الحضانة في غالب الأحيان لأن الطفل في الحضانة يكون في مأمن من الحوادث المختلفة كما أنها تحاول تلقيه مواد علمية مفيدة وتوفر له أمن المكان والمأكل والرعاية بالإشتراك في بعض الأشغال اليدوية ويلتقي مع أطفال آخرين ليتشرب على كيفية التفاعل والتعامل مع محيط خارج المنزل، أما الأعمال المنزلية ستقوم بها لوحدها أو بمساعدة الزوج والأولاد أو تلجأ إلى الخادمة لمساعدتها، فالعادات والتقاليد لا تلزم الرجل القيام بالأعمال المنزلية وتجعلها من واجبات المرأة إلا أن الواقع الاجتماعي يثبت أن الكثير من الأزواج يساعدون زوجاتهم وقد اتضح من بعض الدراسات المقارنة بين مجموعات أسر تعمل فيها المرأة وأخرى لا تعمل فيها المرأة، أن الأزواج المشغلات يكونون أنشط في القيام ببعض أعمال المنزل من أزواج غير المشغلات. في دراسة بلود وهاملين التي استخدم فيها الاستبيان لكل زوجين تبين أن أزواج المشغلات يقومون بنسبة كبيرة وبدرجة ملحوظة من العمل المنزلي أكثر من أزواج غير المشغلات². هذا ونشير أن عدد كبير من النساء عند عودتهن من العمل يقمن بقسط كبير من الأعمال المنزلية بغسل الملابس وطهي الطعام وغسل الأواني.

¹ نفس المرجع ، ص: 235.

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة للطباعة و النشر، 1984، ص: 69.

1- استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة :

نتيجة التقدم الصناعي غزت الآلات الحديثة كل نواحي الحياة الأسرية مثل : الثلاجة، الغسالة، مكيفات الهواء والكنس، بالإضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهواتف المقعرة والهاتف النقال والإنترنت، كل هذا ساعد الأسرة على التغلب في الوقت و الجهد في إدارة الشؤون المنزلية ، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والامكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها ، عوامل سمحت للمرأة بعمل مستقل خارج المنزل ومكانتها من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤوليتها وساعدت الأم الإطار على التغلب على صراع الأدوار والقيام بدور مضاعف دور ربة البيت ودور العاملة، فمن خلال راتبها الذي يساهم في رفع المستوى المعيشي للأسرة تستطيع إقناع حاجيات المنزل المعاصرة، وقد "ظهرت أهمية وضرورة الأدوات المنزلية الحديثة بشكل واضح كوسيلة رئيسية تساعد الزوجة في التوفيق بين الإلحاق بالعمل ورعاية شؤون الأسرة".¹ إن استعمال الأم الإطار للأدوات المنزلية الحديثة يوفر لها الجهد والوقت في التوفيق بين واجبات المنزلية المتنوعة التي تأتيها في وقت قصير وبين عملها الخارجي فإذا كانت تتوفر لديها سيارة يسهل لها عملية التنقل و تتخلص من مشكل المواصلات لتصل في وقت محدد إلى مكان عملها وتستطيع التحرك بوقت أقل بفضل هذه الوسيلة .

2- التخطيط الأسري :

تفكر المرأة الإطار نتيجة لعدم ملائمة ظروفها لتباعد الولادات أو تحديدها قصد تحقيق التوفيق الذي تسعى إليه لأن عملها يستجيب أن تبقى فترات خارج البيت ويفرض عليها واجبات متنوعة لذلك هي مضطرة بحكم أوضاعها هذه أن تتبع سياسة تنظيم أو تحديد النسل والتي يقصد بها في الغالب " التخطيط لحياة الأسرة من حيث توالدها ووضع تقدير محدد لعدد أفرادها على أساس من التخطيط القائم على موازنة صفات الأسرة ومواردها الاقتصادية وعدد

¹ مادوي نجية، مرجع سبق ذكره، ص: 171

أفرادها. وذلك باستخدام الوسائل بصورة إرادية لتنظيم عمليات الإنجاب".¹ إن المرأة الإطار التي أصبح العمل جزءا من حياتها وأدى إلى اتساع افاقها ونظرتها للحياة وارتفاع مكائنها وأصبحت المرأة الآن مطالبة بتنظيم عملها المنزلي بما يتفق مع طبيعة عملها خارج المنزل، فهي ترفض حاليا إنجاب مزيدا من الأطفال وتقبل الكثير منهم استخدام وسائل تحديد النسل أو تنظيمه رغم ما لها من آثار جانبية وسلبية على صحتها

3- استقلال السكن :

النموذج المحبذ في الوقت المعاصر هو أن يعيش الزوجان في بيت مستقل، حتى وإن لم يتسنى لهم امتلاك بيت فإنهم يفضلون الكراء منزل والعيش فيه على العيش مع أهل الزوج وهذا ما ترغب فيه الكثير من العاملات لاعتبارات مختلفة منها تفادي المشاكل مع أهل الزوج في مجال القيام بالأعمال المنزلية.

"وتشكل قواعد السكن أنماط ثلاثة من الأسر فهناك الأسر التي يقيم فيها الزوجان مع أسرهم والزوج، وهناك الأسر التي يقيم فيها الزوجان مع أهل الزوجة، وقد يسكن الزوجان بعيدا عن أهلهم في مسكن جديد مستقل".² ويقول **مصطفى بوتفوشنت** في هذا الشأن من خلال دراسته حول العائلة الجزائرية، أن العائلة المركبة تتناقص 15% من جيل لآخر... والعائلة البسيطة تتزايد بنفس النسبة، واتساع حجم العائلة البسيطة الزوجية يفرض نفسه كحقيقة اجتماعية الديموغرافية من هنا نستطيع القول أن الانتقال إلى نمط الأسرة أمثله ظروف اقتصادية واجتماعية، والاستقلال المادي للأبناء يجعلهم يفكرون في تكوين أسرة مستقلة نووية، حيث تجد الزوجة العاملة حريتها في القيام بأدوارها دون تدخل الحماية في شؤونها.

¹ مصطفى السلماي، الزواج والأسرة، دار الوفاق للطباعة، مصر، 1977، ص: 172.

² مصطفى عوي، خروج المرأة لميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2003، ص: 137.

4- التنظيم وتحمل المسؤولية :

حاولت المرأة الإطار جاهدة من أجل تنظيم وقتها نظرا لتعدد أدوارها، فهي تقوم بدورين اجتماعيين وهذا ما يؤدي إلى خلق روح النظام والاستقلال،¹ تستيقظ المرأة في ساعات مبكرا من أجل القيام ببعض الواجبات الخاصة بالزوج والأطفال إلى العمل، تحاول إنجاز أعمالها أثناء تواجدها في العمل دون أن تجلبها معها إلى المنزل، وتسعى إلى تحقيق التوازن لمختلف النشاطات داخل وخارج المنزل، فهي تحاول الحفاظ على شكل المنزل مرتبا حتى لا تتراكم عليها الأعمال عند العودة من العمل في المساء متعبة.

والأم تسعد دوما إلى الحفاظ على كيان أسرتها ولو كان ذلك على حسابها فهي في الثقافة المجتمعية مجازا للعطاء غير المشروط ومن دون تحفظ هذا ما جعلها تميل في الأسرة العربية إلى عدم الاشتغال بحاجاتها ورغباتها الذاتية فلتحرص على أن تحقق ذاتها من خلال عنايتها بأولادها².

فالأم الإطار غالبا ما تضحي بنفسها من أجل راحة زوجها وأولادها فقد تستيقظ باكرا لإعداد وجبة الفطور لأسرتها لأن دوام العمل قد يمنعها من الذهاب إلى المنزل وقت الغداء، وقد لا تنام باكرا سلبيا لحاجات زوجها وأولادها رغم حاجتها الملحة إلى النوم من التعب اليوم ، لكن تحاول بذلك تعويض البعد الجسدي طيلة النهار .الكثير من الأمهات العاملات يحاولن أن يثبتن لأنفسهن وأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن، سنجدهن يقبلن بشوق ولهفة على أطفالهن ويحاولن تعويض الوقت الذي قضينهن في العمل بعيدا عنهم ويحاولون اشعار الطفل بالحنان والعطف كتعويض معنوي وتشجيعهم على الاستقلال التدريجي من خلال قيام بعض الأعمال ومنحهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم.

¹كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 287.

²أنتوني غدتر، علم الاجتماع ، تر : فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة ، ط4، مؤسسة ترجمان، لبنان، 2001، ص: 272.

- ومن العوامل التي ساعدت المرأة الإطار على التوفيق بين العمل والأسرة هو ارتفاع المستوى التعليمي "الذي يمكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة لها فأصبح العامل لا يحتاج إلى القوى الجسدية كما كان من قبل بقدر احتياجه إلى المهارات والتدريب¹. لذلك نحاول أن نتعلم مهارات جديدة تنمي قدراتها للتخفيف من عبئ مسؤولياتها الأسرية والمهنية، والتكيف معها حفاظا على الوقت والجهد بشكل عام. ومن خلال هذا يمكن إعطاء بعض المقترحات للتغلب المرأة الإطار على المشكلات التي تعاني منها ومساعدتها على التوفيق بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي.
- محاولة الزوج فهم تعدد أدوار واجبات المرأة الإطار (زوجته)، وتقديم يد المساعدة لها بعدم اجتهادها بالأعمال يستطيع القيام بها لوحده دون مساعدتها .
- مساعدة أقارب المرأة العاملة وحتى الجيران وقت خروجها للعمل برعاية الأطفال وتفقد أوضاعهم وقت غيابها عن البيت .
- تساهل الزوج وعدم مطالبته بأداء عدة أدوار وواجبات في آن واحد وعدم توقع الأزواج من الزوجات بجميع الاعمال المتعلقة التربية الأبناء وتدير شؤون البيت .
- مبادرة الدولة في بناء العديد من دون الحضانة ورياض الأطفال وتحسين نوعية الخدمات المقدمة وجعل الدوام في الدور ينتهي إلى ساعات متأخرة من النهار حتى يسهل على الام الإطار القيام بالأعمال المنزلية في وقت قصير .

¹مصطفى عوني ، خروج المرأة لميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2003،

- عمل الإدارة والمسؤولين على تامين الجهودات الإنتاجية للمرأة الإطار وعدم استغلالها وتقدير ظروفها ومسؤولياتها وتعدد أدوارها الأسرية والوظيفية ومنحها الحوافز المادية والمعنوية التي تستحقها وزيادة أجرها ورفع كفاءتها حسب عطائها ومهاراتها في أداء العمل .
- يتطلب من المرأة الإطار تحمل مسؤولياتها والحرص على عدم التغيب والانقطاع عن العمل واحترام الإدارة والمسؤولين وتقدير قيمة العمل التي تؤديه من أجل خدمة المجتمع .
- تشريع الدولة لقوانين تتناسب مع الوظيفة الحالية للمرأة الإطار بالنسبة العاملة التي لها عدد كبير من أطفال وفي سن مبكر .
- إعادة النظر في سن تقاعد المرأة الإطار والمرأة العاملة بصفة عامة وإعطائها التقاعد في سن أقل من إذا ما طلبت ذلك¹.

المطلب الثاني: المرأة الإطار بين الحماية القانونية والواقع العملي

أما التحديات المختلفة التي نعيشها ظهرت الحاجة الماسة في كافة المجتمعات إلى زيادة حجم قوة العمل فيها ورفع مستوى مهاراتها وقدراتها على التجديد والابتكار في كافة المجالات وشتى النواحي الاجتماعية والاقتصادية...، ولم يعد عبء العمل يقع على الذكور فقط بل خرجت المرأة لتشارك في مسيرة السعي نحو بناء مجتمع أفضل، هذا إلى جانب أن ما تعرفه المجتمعات اليوم من تحديات اقتصادية، تكنولوجية... جعل طاقات البشرية والقدرات الإنسانية مكان الصدارة في مجال التخطيط المستقبلي وفي ظل هذه الظروف أصبح خروج المرأة للعمل في العصر الحديث يمثل ظاهرة هامة تستدعي الاهتمام، نظرا لما تمثله من طاقة بشرية ضخمة وخلاقة في المجتمع، مما يعكس ضرورة مشاركتها في تغطية جوانب كثيرة في عملية التنمية ودفع عجلة التقدم، هذا الأخير الذي يتطلب بذل الكثير من الجهود من

¹ ماودي نجية ، مرجع سبق ذكره، ص:174.

أجل استغلال كل الطاقات البشرية ولتحقيق هذا الهدف فلقد أولية المرأة بحماية قانونية على المستوى الدولي والوطني من خلال ما تم سنه من قوانين تسمح لها للدخول لمجال العمل وفقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق.

مفهوم المرأة العاملة :

- عرفت المرأة العاملة على أنّها: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة"¹.

- كما ينظر آخرون إلى عمل المرأة العاملة على أنّها: "المرأة المتعلمة التي لا يقل مؤهلها العلم عن الثانوية وهي التي تعمل بأي وظيفة خارج البيت لفترة تزيد عن خمس ساعات يوميا، وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم بنفس الوقت بدورها كزوجة وأم رغم الاجهاد والإرهاق النفسي والجسم الذي تسبب لها"².

غير أن التقدم الذي أحرزته المرأة في مجال العمل لم يتحقق من خلال الجهود الفردية للمرأة ورغبتها في الخروج إلى العمل، وإنما كانت نتاج لتفاعل العديد من العوامل، ومحصلة للعديد من التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال، وفيما يلي أهم العوامل التي أثرت على المرأة العاملة:

أولاً: العوامل الاجتماعية: لقد ساهمت العديد من العوامل الاجتماعية في التأثير على عمل المرأة ومن أبرز هذه العوامل ما يلي :

1- التعليم والتأهيل: لقد كان للمرأة في الفترات الماضية نصيب أكبر من الجهل والامية،

ولكن مع بروز الدورة التنموي للمرأة، اتجهت جميع الدول إلى الاهتمام بتعليم الفتيات في جميع الأدوار

¹ السيد أحمد المخزنجي، الأثر السيكولوجي والتربوي لعمل المرأة على شخصية الطفل العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية، العدد 34، 1990، ص: 15

² محمد أحمد صوالحة، أحمد يوسف قواسمة، الفرق بين مفهوم الذات لدى عينة من أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات في الأردن، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، قطر، المجلد 03، العدد 04، 1994، ص: 222.

الابتدائي، المتوسطة، الثانوي، وحتى الجامعي، مما انعكس إيجابا على اتساع المجال أمام المرأة للعمل خارج المنزل¹. حيث ساهم تعليم المرأة وتأهيلها في فسخ المجال أمامها للعمل كما زاد من الفرص وصول المرأة للعمل باختلاف مستوياتها التعليمي وذلك على اعتبار أن معظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي أو الفني، فما التطور الذي نلمسه في نوعية ومستوى ممارسة المرأة للعمل والنشاط الاقتصادي إلا انعكاسا للتطور الحاصل في مستوياتها التعليمي .

إن التعليم يلعب دورا أساسيا في توجيه المرأة إلى العمل في قطاع دون الآخر مع الأخذ بعين الاعتبار أن جذب المرأة المتعلمة للعمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة يرتبط بأسلوب الإنتاج الاقتصادي للمجتمع وبمستوى تطور القطاع نفسه، وأيضا بمستوى تطور المجتمع ودرجة ثقافته وتقبله لعمل المرأة في قطاع دون الآخر².

2- ارتفاع معدل سن الزواج للفتيات: يتجه سن الزواج في معظم الدول العربية إلى التصاعد وذلك نظرا لأن غالبية الفتاة يفضلن الزواج بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية وبالتالي فإن ذلك يساهم في توجيه المرأة نحو العمل خارج البيت³.

3- الخصوبة (الإنجاب): ويمكن أن نلمس أثر هذا الأخير، حيث أن نسبة معتبرة من النساء بفضل التقليل من الإنجاب في وجود العمل، كما أن نسبة منهن تفضلن التوقف عن العمل في حالة الإنجاب. لذلك

¹أماني بسام سعيد الجمل ، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسات الوطنية الفلسطينية قطاع غزة ، رسالة غير منشورة، في ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين، السنة الجامعية، 2012، ص: 18.

² سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية و الواقع العملي : المرأة الجزائرية النموذجا ، المؤتمر الدولي السابع ، طرابلس 19 ، 2015/03/21، المرأة والسلم الأهلي ، ص09.

³أماني حمدي شحادة الحكوت، دراسة مقارنة للتوافق النفسي الإجتماعي لدى أبناء العاملات والغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة، رسالة غير منشورة، في علم النفس، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين، 2010، ص: 55.

يعتبر الإنجاب عامل مؤثر في نسبة دخول المرأة لمجال العمل لذلك يمكن القول أن عامل الخصوبة (الإنجاب) يؤثر على مشاركة المرأة في العمل¹.

4- التركيب العمري للمرأة: تكتسي أهمية تحليل تغيرات التركيب العمري لقوة العمل النسائية من خصوصية قوه العمل النسائية من جهة ومن خصوصية تركيبها العمري من جهة أخرى، وذلك على اعتبار أن تحليل هذه التغيرات يلقي الضوء على عوامل المؤثرات التي تنعكس على كل من فئة عمرية في قوة العمل، وما يتطلبه ذلك من معالجة تأتي في إطار استراتيجية جذب المرأة للعمل بشكل متوازن مع مسؤولياتها تجاه أسرتها من ناحية ومتطلبات تنظيمية لإعدادها للقيام بمسؤولياتها تجاه عملية التنمية من ناحية الأخرى.²

5- نظره المرأة إلى عملها: تتبع نظرة المرأة إلى عملها من الواقع النفسي والاجتماعي الذي تعيشه، حيث نجد أنه على الرغم من توفر فرص العمل للكثيرات من النساء القادرات على أداء العمل، إلا أنهن يفضلن البقاء في البيت والعناية بالأسرة، كما أن نظرة المرأة للعمل تتأثر إلى حد كبير بنظرة المجتمع لعملها، بوجه عام، ففي المجتمع العربي على سبيل المثال، نجد أن الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة، وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف استثنائية القاهرة³، بالإضافة إلى عامله التنشئة الاجتماعية على اعتبارها "تعبير عن طرق المتبعة من قبل الوالدين في عملية تحويل أبنائهم إلى أفراد

¹ الضغوط النفسية وتأثيرها على المرأة العاملة ، على موقع www.kobaria.net ، يوم : 22-03-2016، على الساعة 10:06.

² سهام موفق ، مرجع سبق ذكره، ص: 09.

³ أماني بسام سعيد الجمل ، مرجع سبق ذكره ، ص: 19.

اجتماعيين"، كما أن تعبر "عن أنماط التعامل المؤسسات الاجتماعية بداءا بالعائلة وانتهاء بالمؤسسات الدينية مع أبناء المجتمع بهدف توجيه سلوكهم وفقا لتوجهات المجتمع وثقافته وحضارته"¹.

لذلك الثقافة المجتمعية تعمل على توجيه المرأة نحو العمل أو تبعدها عنه، لذلك يمكن القول أنه، كلما تغيرت القيم الاجتماعية الثقافية بالنسبة لعمل المرأة خارج البيت، كلما تحسنت الصورة الذهنية للمرأة في العمل وبالتالي تزيد نسبة تشغيل البناء في مجال العمل.

6- زواج المرأة : بغرض تحديد تأثير الزواج على عمل المرأة، فلقد أجريت العديد من الدراسات في الأقطار العربية، ولقد ظهرت هذه الدراسة أن هناك علاقة بين عمل المرأة والزواج، فقد تبين أن الأغلبية من النساء المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج، كما أن نسبة عالية من المتزوجات يفكرن بسرك أعمالهن بعد الإنجاب، وأن نسبة منهن سيتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات الوظيفة، مما يدل على أن الزواج كعامل رئيسي في توجيه المرأة نحو العمل في البيت والعناية بالأسرة².

7- الاعراف والتقاليد : تشهد الاقطار العربية تغيرات اجتماعية واقتصادية تنعكس ايجابا على حياة المرأة بشكل كبير، لكن هذه التغيرات لا تزال سطحية، ولم تنغرس جذورها في عمق التفكير الاجتماعي الذي هو أساس عملية التطور والتغيير، حيث ما تزال طبقات مختلفة من المجتمع غير مدركه بأهمية مساهمه المرأة في العمل، ويسود لديها الاعتقاد السائد أن عمل المرأة ينحصر داخل منزلها، أما العمل في الخارج فهو من مهمة الرجل، وليس للمرأة أن تترجمه في البيت عن قوته وقوت أبنائه، وما زالت

¹ هيثم ضياء العبيدي، أحمد عبد الزهرة سالم العكيلى، التعصب الموجه ضد المرأة العاملة وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية، مجلة كلية التربية، العراق، المجلد 01، العدد 04، 2011، ص: 310.

² سهام موفق، مرجع سبق ذكره، ص 10

القيم والعادات السلوكية تحدد للفتاة ما هو متوقع منها وتقييد طموحاته، كما أنها كثيرا ما تعتبر سلوكا ما إذا صدر عن الذكر أمرا طبيعيا ومباحا وعلى أبعد تقدير بينما إذا صدر السلوك نفسه عن الفتاة فتقابل النقد من قبل المجتمع، وهذا التمييز يوضح لماذا تحجب المرأة عن العمل بعد الزواج، وأيضا يوضح مدى الضغط والجهد النفسي الذي تتعرض له المرأة في مكان عملها¹.

ثانيا : العوامل الاقتصادية : إلى جانب تأثير العوامل الاجتماعية السابقة الذكر على عمل المرأة فإن للعوامل الاقتصادية التالية الذكر تأثير واضح في خروج المرأة للعمل، وأهم هذه العوامل تتمثل في ما يلي:

- 4- الضرورة الاقتصادية: فنظر لتزايد احتياجات الأسرة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ووجدت المرأة المنتمة إلى الطبقات الوسطى والفقيرة نفسها بحاجة إلى الدخول إلى سوق العمل لتلبية احتياجات الأسرة المتزايدة ومساعدة الزوج على توفير الحياة الكريمة للأسرة، في حين أن المرأة المنتمة إلى الطبقات الغنية في المجتمع، تجد في العمل فرصة لتحقيق ذاتها أكثر من كونه مصدرا للدخل².
- 5- طبيعة البناء الاقتصادي للمجتمع: عرف الاقتصاد العربي في الآونة الأخيرة تطورا ملحوظا، مما أحدث تغيرا في التوزيع السكاني وزيادة ملحوظة في نسبة مشاركة للمرأة في القوى العاملة، ونتيجة للتغيرات البنوية في اقتصاديات البلدان العربية، فقط كان للنمو الاقتصادي تأثير واضح في توزيع السكان داخل هذه البلدان وأصبحت الحياة الحضارية مع تنطوي على من تغيرات في التنظيمات الاجتماعية مظهرها بارزا للمجتمع العربي، وقد تزايدت الحاجة الماسة إلى زيادة دخل الأسرة لتزايد النفقات الاستهلاكية. وهي أعلى بكثير مما كانت عليه في المناطق الريفية التي كانت مكتفية ذاتيا.

¹ الضغوط النفسية وتأثيرها على المرأة العاملة، مرجع سابق الذكر، ص: 06.

² سهام موفق، مرجع سابق الذكر، ص: 10.

6- المساهمة في النشاط الاقتصادي: لا تزال مساهمة للمرأة في النشاط الاقتصادي متدنية مقارنة مع مساهمة الرجل، وذلك راجع إلى أن عوامل اقتصاد للمرأة عن قوة العمل لازالت ذات فاعلية كبيرة، ومن أهم هذه العوامل استمرار الأطر الاجتماعية التي تحكم المرأة في تأثيرها السلبي على مساهمة المرأة في قوة العمل، حيث يغلب على معظم الدول العربية ارتفاع نسبة الذكور بالمقارنة مع الإناث في معدل النشاط الاقتصادي، وذلك يدل على اعتماد الدول العربية في إعالتها على الذكور، كما يغلب عليها في نفس الوقت عدم تناسب النشاط الاقتصادي الإناث مع حجم القوة البشرية النسائية، وعلى الرغم من تبني مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، إلا أنها تتباين في توزيعها على الأنشطة الاقتصادية، فنجدها في بعض الأنشطة تكاد تكون معدومة مثل قطاع الصناعة وضعيفة جدا في بعض القطاعات الاقتصادية الأخرى، بينما نجدها مرتفعة في القطاعات الخدمية والاجتماعية.¹

الحماية القانونية للمرأة الإطار:

إنّ دخول المرأة عالم الشغل فتح أمامها الباب على مصراعيه، حتى تصبح عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل، كما نجد أن اغلب النصوص القانونية العالمية كرسست هذا الحق بالنسبة للمرأة والدليل على ذلك ما صدر من نصوص واتفاقيات في هذا المجال ومن أبرزها المادة 28 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان التي تنص على: "أنه يجب أن تتخذ كل الاجراءات التي تضمن للنساء الحقوق التي يتمتع بها الرجل في كل مجالات والميادين الاقتصادية والاجتماعية مع إثبات حق اختيار المهنة وحق الترقية العادلة".² وفي هذا الصدد دعت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مادتها 11 على أنه "تتخذ الدول الاطراف التدابير المناسبة للقضاء على التمييز

¹ المرجع نفسه، ص: 11.

² **Droid de l'homme et application des lois** (manual de promotion des srvides de police) , nation unies , New York , Génève , 1997,p:56.

ضد في ميدان العمل، لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق لاسيما، الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر وحقوق اخرى أساسيه مرتبطة ارتباطا وثيقا بهذا الحق، كاختيار نوع العمل، الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام وحقوق أخرى. " ونشير إلى أن الجزائر صدقت عليه وعملت على تجسيدها من خلال القانون الأساسي لعام للعمال والذي يشمل كل قطاعات النشاط العام والخاص، الاقتصادي والاداري وغيرهما، نص على نفس المبادئ في هذا المجال، إذا اعترف صراحة بالحق في العمل لجميع العمال، مع التأكيد على أن هذا الحق مضمون طبقا للدستور، كما نص في هذا المجال ايضا على مبدأ المساواة في مادته 8 بقوله: "يضمن القانون حقوق العمال، العمال سواسية في الحقوق والواجبات"، إضافة إلى ذلك فإن القانون الأساسي العام للعمال نص في مادته 12 على يضمن "القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل تطبيقا للتشريع المعمول به"، وهنا يتجلى بوضوح وقوف المشرع إلى جانب العمال عموما والمرأة بوجه خاص، بحيث لم يكتف بالاعتراف بحقها الكامل في العمل لكنه ضمن هذا بكل الوسائل القانونية.¹ إضافة إلى حق المرأة في العمل، فلقد أقر أغلب المشرعون جملة من الحقوق التي تتمتع بها المرأة في مجال العمل أهمها:

1- الحق في التوظيف: نظرا لما عانته وتعانيه المرأة من تمييز أثناء التوظيف. فلقد أصدرت الهيئات العالمية المتخصصة خصوصا نصوصا كثيرة في هذا الشأن، لكن النص الأساسي الذي تناول مبدأ المساواة في التوظيف هو الاتفاقية الدولية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958 في دورته 42 حيث أكدت من خلال مادتها الأولى على أنه "يمنع أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس الأصل أو اللون أو جنس أو الدين أو الرأي السياسي يكون من شأنه إلغاء أو الإخلال بتكافؤ

¹ تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، ديوان المطبوعة الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، دون ذكر الطبعة ، ص ص: 78-79.

الفرص في مجال التوظيف، وقد استبعدت التفصيل أو الاستبعاد إذا كانت الطبيعة الوظيفة تتطلب ذلك، مع مراعاة الظروف والعادات الوظيفية لكل بلد¹.

كما حرص المشرع الجزائري على منع التمييز في مجال التوظيف من خلال المادة 25 من القانون الأساسي العام للعمال، بحيث ينص: "يمنع على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم بكل حصر مباشر أو غير مباشر للحقوق وبكل منح لامتيازات مباشرة أو غير مباشرة عند التوظيف، بحكم الجنس أو أوصل القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي". كما نصت المادة 21 من على أن "يستفيد العمال عند توظيفهم من تساوي في فرص المناصب الشاغرة لدى المؤسسات المستخدمة، ويضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل".

كما نصت المادة 6 الفقرة 3 من القانون المؤرخ في 21 أبريل 1990 على "أن للعمال الحق كذلك في

إطار علاقة العمل، في الحماية ضد أن تمييز لشغل منصب غير ذلك المؤسس على الكفاءة والاستحقاق". أما فيما يخص الاجراءات المتبعة أثناء التوظيف، فلا يجوز لرب العمل أن يشترط اجراءات أو شروط غير تلك التي فرضها القانون، كما أنه يقع باطلا كل سؤال يكون مضمونها الحصول على معلومات ذات طابع خاص: مثل: "الحالة العائلية، كما أنه لا يجب أن تكون الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها المستخدم مكتوبة".

كل هذه المواد وعلى عموميتها تفيد بصورة واضحة على أن المشرع الجزائري كرس مبدأ المساواة في التوظيف ومنع كل تمييز بين العمال رجال ونساء، وكضمانة أخرى لحماية العمال ومن خلالهم النساء، فقد عقوبات تتمثل في غرامات مالية في حالة الإخلال أو مخالفة هذا المبدأ ضمنها في متن المادة 142 وهي تتراوح بين 2000 إلى

¹ **Le febre**(franceà ,mémento pratique social , droit des travail , sécaité social , paris ,1988 , p: 458.

5000 دج وأخرى بدنية تكون في حالة العود، تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 2000 إلى 1000 دج أو الحبس لمدة ثلاثة أيام¹.

2- الحق في الأجر: الأجر هو المقابل النقدي الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله، أما في ما يتعلق بالمساواة الموضوعية في الأجر، من حيث المبدأ فإن التشريعات أغلبها تقر مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء، حتى أصبح مبدأ عالميا تبنته المنظمة العالمية للعمال ضمن اتفاقياتها الدولية، ودولا كثيرة منها: الجزائر، فرنسا وغيرها من الدول. ويعتبر أهم نص جاء في هذا الصدد عن منظمة العمل الدولية: الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة في 20 جوان 1951 والتوصية رقم 90 الصادرة في 29 جوان 1951. و لقد جاءت هذه الاتفاقية لتكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل و المرأة كمبدأ ثابت وذلك عند التساوي في العمل المتقدم من قبل العامل بغض النظر عن جنسه².

إضافة إلى ذلك فلقد نصت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ إجراءات لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف، بالاعتماد على الأعمال المؤداة، على أن تقرر أساليب التقييم هذه من قبل السلطات العمومية أو من قبل الاتفاقيات الجماعية من أجل تحديد الأجر . ومن هنا تبين أن الاتفاقية وضعت خطوطا عريضة لمبدأ المساواة في الأجر الرجل والمرأة، أهمها ضرورة وضع قواعد موضوعية لتقييم الوظائف أو مناصب العمل وذلك وفق معايير مدروسة بدقة مسبقا، غالبا ما تشمل هذه المقاييس: الشهادة أو المستوى التعليمي أو الخبرة المهنية، حجم المسؤولية، ومستواها، الارهاق إلى غير ذلك من المقاييس التي يمكن على أساسها تحديد الأجر بصورة موضوعية، فالتحديد بهذه الطريقة يكن على أساس المنصب الذي يشغله العامل أو العاملة، وليس على أساس من يشغل هذا المنصب رجلا كان أو امرأة³.

¹ تاج عطاء الله، مرجع سبق ذكره، ص: 100 101

² سهام موفق، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

³ Camerlync k (g.h) et valtios (Nicolas) droit international 2 du travail, dolloz , Paris 1970,p: 466.

التشريع الجزائري كأغلب التشريعات في العالم تبنى مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة بوجه عام، في دساتيره المتعاقبة و منظومته القانونية ، فـدستور 1976 نص في مادته 59 المتعلقة بالحق في العمل على أن تخضع الأجور المبدأ القائل " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، ويتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه"، الأمر الذي يتماشى حرفيا مع الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951، ومن خلال نص المادة نجد أن الأساس موضوع في تحديد الأجر هو مميزات العمل وخصائصه وحجمه أو ما يطلق عليه قيمة العمل *Valeur du Travail* دون أي اعتبار للشخص الذي ينجزه أو يؤديه .

كما تنص المادة 7 من القانون الأساسي العام على أن: "يضمن القانون حقوق العمال، العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون على العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود"¹ . كما رتب المشرع على مخالفة هذه القاعدة عدة اجراءات مالية وجسدية حددها القانون 1090 في مادة 142، تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 2000 إلى 5000 دج في الأحوال العادية و 2000 إلى 1000 دج وحسب ثلاثة أيام أو إحدى العقوباتين في حالة العود .

من خلال ما تم عرضه نجد أن مختلف القوانين سواء الدولية أو المحلية، تدعو إلى مساواة الموضوعية في الأجر، القائمة على عدة اعتبارات أهمها : المؤهلات ،المهارات، والخبرات إذا يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته ومردوديته وظروف عمله ومؤثراتها وخبراته و أقدميته في العمل، ومختلف المسائل التي تدخل في حساب وتقدير الأجر بأي طريقة كانت، ولاسيما فيما يتعلق بالعناصر المتغيرة في الأجر، كالتعويضات والمكافآت والحوافز المختلفة الأشكال، وبالتالي مكافأة العامل صاحب المردود الجيد والخبرة والمهارة بمنحه العناصر الإضافية السابقة الذكر.²

¹ تاج عطاء الله، مرجع سبق ذكره ، ص: 124.

² نفس المرجع السابق ، ص: 116.

3- الحق في الترقية: الترقية هي الجزاء المعنوي والمادي على إبرار الكفاءة والقدرة في إتقان العمل والتفاني

فيه وهي الاعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيامه بعمله، وهي بذلك تشكل الحافز المعنوي

للعامل للرفع من مستواه المهني.¹

وتعد الترقية حق من الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات العالمية الحديثة، بوضعها جزاء على مثابة العامل المجد والطموح، أما فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة في مجال الترقية، فلقد كمل القانون من خلال جميع النصوص والتشريعات التي أصدرها على الحماية القانونية لحرق المرأة في الترقية ونستدل على ذلك من خلال الإعلان الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم في 10/02/1948 والذي يعد نصا مرجعيا من النصوص الأساسية التي كرس مبدأ المساواة بين الجنسين في كل الحقوق والحريات التي جاء بها. فقد أشار اعلان بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى مساواة في بعض الحقوق الاقتصادية ومن بينها الحق في الترقية في مادته 10 بقوله "تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تتمتع المرأة المتزوجة أو غير متزوجة بحقوق متساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والجماعية، لا سيما الحق بدون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر في تلقي التدريب المهني في العمل وحرية اختيار المهنة ونوع العمل، وفي نيل الترقية المناسبة في العمل".

كما نص القانون الفرنسي على "عدم اعتبار الجنس في كل إجراء يقوم به المستخدم في ميدان الأجر، التكوين، النقل والترقية المهنية"، ولم يكتفي المشرع الفرنسي بمنع التمييز، في هذا الصدد وتكريس مبدأ المساواة فقط، وضع ميكانزمات عملية بهدف تجسيد هذا المبدأ في الميدان الترقية واقعيا، إذ نص على اتخاذ اجراءات في فائدة النساء

¹أحمية سليمان ، معايير العمل الدولي و العربية في مجال تشغيل المرأة بحث قدم للندوة العربية الخاصة بالقيادة النسائية ، المعهد العربي للثقافة العاملة و بحوث العمل ، الجزائر، من 25 إلى 30/09/1999 ، ص: 65.

لاستدراك النقص الملحوظ في ميدان المساواة بين الرجال والنساء، فيما يتعلق بشروط التوظيف، التكوين، الترقية المهنية وظروف العمل¹.

وذلك في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل، كما شجع المؤسسات بمنحها مساعدات مالية إذا ما رغبت في تبني برنامج طموح يهدف جعل المساواة واقعا ملموسا في كل الحقوق ومن بينها الترقية، لقد ساهمت هذه النصوص في تحقيق المساواة حقيقة إلى حد ما. وسمح للمرأة بتولي مناصب قيادية في بعض المؤسسات، ولكنها لم ترق رغم ذلك إلى المستوى المطلوب. أما المشرع الجزائري، فلقد اكتفى بالنص على المبادئ العامة للمساواة، بما فيها المساواة في الترقية، ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق، ما عدا النصوص العامة التي تمنح التمييز في كل مراحل العلاقات العمل والتي تعاقب على إدراج شرط تمييزي في العقود والاتفاقيات الجماعية.

المطلب الثالث : المرأة الإطار وإشكالية تمكينها في مركزها .

أصبح الآن الحديث عن المرأة الإطار وضرورة تحقيق تمكينها، سياسيا واجتماعيا واقتصاديا ،هو الأرضية الأساسية لبناء المجتمعات التنافسية ومتبينة بشكل مستدام، بيد أن هو على الرغم من التقدم المحرز، لا تزال المرأة تواجه التمييز والتهميش والإقصاء، حتى وإن كانت المساواة بين الرجل والمرأة هي أحد مبادئ العالمية التي يقرها المجتمع الدولي، إلا أن الممارسات الواقعية تظهر اختلاف ما يجب أن يكون، ومن هنا جاءت أهمية وضع الإطار التشريعي المنظم من أجل وضع الضوابط المساعدة على تنظيم عملية تمكين المرأة وإعطائها مكانتها ليتسنى لها القيام بدورها بأقل عدد ممكن من الحواجز والمساهمة في التنمية الإنسانية المستدامة.

والجزائر بدورها، وإدراكا منها أهمية إدماج المرأة في التنمية، وتذليل مختلف العقبات التي تقف عائقا أمام رقيها حاولت وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين مكانة المرأة بصفة عامة والمرأة الإطار بصفة خاصة وإدماجها

¹ سهام موفق، مرجع سابق الذكر، ص: 16

الاجتماعي السياسي الاقتصادي بدون حواجز تحول دون ذلك وانعكس ذلك من خلال التعديلات الدستورية على سوق العمل والتحقيق تمكين المرأة.¹

لذا تعتبر المرأة الإطار عنصر الفاعل في المجتمع لما لها من أدوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية وتحدد جميع جوانبه، أو تؤثر فيها وترسم جميع حناياها، وإدراك لهذه الحقيقة أصبحت الدول في تسابق لتجسيد هذه الحقيقة وانتهاز هذه الفرص والاستفادة من القدرات الكامنة، فكثير الحديث في الفترة الأخيرة عن تمكين المرأة الإطار، حيث أصبحت العديد من الهيئات والمنظمات الدولية تنادي به في كل المنابر، وأصبح مفهوم هوية المرأة الإطار مقترن بمصطلح تمكين الدور الذي عرفها حسب اليونيفم ومبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بأنه: " القدرة الأشخاص نساء ورجالا على امتلاك ناصية أمور حياتهم، ووضع التخطيط لأنشطتهم خاصة واكتساب المهارات، ورفع مستوى ثقهم في دواتهم، وحل المشكلات، والتنمية قدراتهم عند الاعتماد على الذات، وتمكين يشمل كل من خطوات العلمية وما يتبعها من نتائج"².

وارتبطت المرأة الإطار بتمكين والتنمية البشرية، ومرت بثلاثة مقاربات:

الأولى تتعلق بإدماج المرأة في التنمية (IFD) سنة 1973،³ والتي دعت لدعم إدماج المرأة الإطار لعمل في عدة قطاعات وتقلدها لمناصب ذات القدرات المؤثرة على التحسين شروط عمل المرأة، كما حاول هذا التيار إحداث

¹ منيرة سلامي، "المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي"، المجلة الجزائرية للتنمية لاقتصادية، العدد 5، ورقلة، الجزائر، 2016، ص:

² Randolph and Saskia (2002), Can organisationl Emporment ?Works in multinational settings , Academy of management exécutive , 16 p 102-115.

³ Lufuta mienga , "L autonomisation de la femme et problèmes de gène en R.D.CONCO, cas de la velle de MINSHASA et particulièrement la commas de NGABA ". MEMOIRE DE FIN D ETUDE faculte des sciences économiques et de gestion ; université de KINSHASA .- 2004-2005. MEMOIRE PUBLIIE sur le site de mémoire ombrine :<http://www.memoirelonlune . com. 12/07/793m – autorisation –de-la-femme –rdc2–html> ; si consulte le : 12/12/2019

تغيرات قانونية وإدارية لضمان الإدماج الأحسن للمرأة في النظام الاقتصادي.¹ ونظرا لعدم وجود القاعدة المساواة جاءت:

المقاربة الثانية المرأة والتنمية (FED) حيث تم التركيز في هذه المرحلة² على التفكير في كيفية تطوير التكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حيث يتوفر للمرأة وقت أطول ليتم توجيهه للعمل الإنتاجي، تركزت سلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيامه بأدوار متعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء العلاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع الكثير من المجتمعات الخاصة العربية التخلص منها، ونظرا لإهمال هذه المقاربة للدور الاقتصادي وحصره فقط في دورها التقليدي .

جاءت خلفا لها مقاربة النوع والتنمية (GED) التي تؤكد على مفهوم التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، وأن عدم المساواة سببه ثمين العمل مأجورا للرجل مع عدم الاعتراف بالمساهمة الاجتماعية للمرأة من خلال عملها داخل المنزل،³ ومن خلال ما سبق نجد أن هذه المقاربة تسعى لتحقيق تمكين المرأة التي حسبها بتجاوز المستوى المالي لتمكينها بل يصل إلى غاية تحقيق تمكين سياسي، كما تعتبر المرأة عامل للتغيير وليس فقط كمستفيد من التنمية.

ومنذ ذلك أصبح "تمكين المرأة الإطار" مفهوم جديد يعبر عن ضرورة المساهمة المرأة كفاعل تغيير في التنمية، وأصبح الأكثر استخداما في السياسات والبرامج معظم منظمات غير حكومية¹. سعي للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال الآليات التي تعنيها على الأكثر على الذات وتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار وعند حديثنا عن تمكين المرأة الإطار فإن ذلك يمس العديد من المجالات، فهناك:

¹ خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال الكتروني منشور على الموقع الكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الادني (ANERA) ... تاريخ الاطلاع : 26-10-2019، ص 04 على الرابط

HTTTP:www.ARABIC.ANERA.ORG

² خليل النعيمات مرجع سابق ، ص: 04.

³ Lufuta misenga, "pinconnu.

¹ خليل النعيمات، مرجع سابق، ص:04

- التمكين السياسي: ويخص التمثيل المرأة في المجال السياسي.
- التمكين المجتمعي: ويتعلق بتمثيل المرأة لمراكز مهمة وتأثير على القرارات التي تخصه.
- التمكين القانوني: وهو ما يتعلق بمدى خدمة القوانين للقضايا الأفراد (المرأة) ومنحهم لحقوقهم في عدة مجالات.
- التمكين الإداري: وهنا يخص الموظف في المؤسسة² بالرجوع للاهتمامات الدولية للمفهوم تمكين المرأة الإطار. أول اعتراف دولي به كان ضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة باسم سيداو (CDAWE) 1979³ ثم تأكيد من خلال إعلان بكين+10 للتضامن من أجل المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام سنة 2005.

المبحث الثالث: تمكين المرأة الإطار الجزائر

تمهيد:

في ظل التنامي وتزايد العراقيل التي تتركس دونية المرأة الإطار الجزائرية وتهمش دورها في المجتمع وتحويل دون تفعيل تمكينها في كل المجالات الحياة الخاصة والمجال العملي، تتطلب عملية تمكين العمل للمرأة الإطار باعتبارها عملية طويلة الأمد لا يمكن تفعيلها ما بين ليلة وضحاها وتوجيه وتكثيف جهود مختلف الفاعلين الرسميين المؤسسات الحكومية والغير الرسميين الأحزاب السياسية، والجمعيات النسائية، والمنظمات الغير حكومية، لتجسيد حملة رهانات هذه الأخيرة، التي يتصدرها العمل الجاد والفعال في اتجاه ترسيخ المواطنة المرأة الإطار الجزائرية ثم تكريس تنشئتها للعمل وتولي مناصب عليا. وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث الذي سيتكون من أربعة مطالب.

² سامي الشريف، دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورق عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول : دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب لنصوص بعمل المرأة" منظمة العمل العربية، ص: 121

³ هي معاهدة دولية اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979، وتصفها على أنها وثيقة الحقوق الدولية للنساء صدقت المعاهدة في 3 سبتمبر من عام 1981، ووقعت عليها أكثر من 189 دولة من بينهم أكثر من 50 دولة وافقت مع بعض التحفظات والاعتراضات و38 دولة رفضت تطبيق البند رقم 28 من الاتفاقية .

المطلب الأول: المرأة الإطار كعنصر فاعل في التنمية البشرية

إن التنمية عبارة عن برامج واضحة المعالم مخطط لها مسبقا، هدفها الارتقاء بالجماعة والفرد في ظل استراتيجيات واضحة ومحددة ومتابعة من طرف هيئات متخصصة في ذلك: "والتنمية تعرف على أنّها تصورات وعمليات اجتماعية تهدف تحقيق تغيير شامل وإيجابي في تركيب الاقتصادي والاجتماعي وهي صيغة اقتصادية لنقل المجتمعات التقليدية إلى مجتمعات متقدمة في الأساليب الإنتاج وفي علاقات الاجتماعية"¹، وبالتالي ومن أهم مبادئ التنمية مشاركة كلا الجنسين مشاركة كل أعضاء المجتمع يعطي للتنمية المعنى الصحيح لها "فالإنسان ذلك الكائن المتغير الذي يمثل أعقد المخلوقات وأكثرها تشابكا، هو غاية التنمية ووسيلتها ولذلك تعتبر عامل قوة وضعف لكثير من مشروعاتها وبرامجها وكما أن الكثير من الصعوبات والمعوقات التي تقف في سبيل التنمية يكون مصدرها الإنسان"² والإنسان بغض النظر عن نوعه دائما هو المصدر للأفكار والاختراعات، والتنمية هو سبيل الوحيد لتحقيق التنمية هذا الأمر الذي طرح في التقارير التنمية البشرية وتمحور حول المساواة بين الجنسين في الحصول على مختلف الفرص التي تمكن من تنمية قدراتهم وتوظيفها وتحقيق المساواة بين الجنسين هو تحدي كبير يتحقق ببطء نظير لاختلاف سلوكيات للجنسين المرأة والرجل.³

لا تتحقق الإنسانية المرأة من خلالها أنّها كائن جنسي يعتمد على تكوين علاقات مع جنسه أو مع الجنس الآخر في إطار محدد والمعروف أو من منطلق أنّها الأم أو الوسيلة الوحيدة التكاثر وإنما هي كذلك المواطنة مثلها مثل الرجل، امرأة عاملة لها دور بارز في تنمية مجتمعا بطريقة أو أخرى يقول الرسول صلى الله عليه وسلم "النساء شقائق الرجال..." وقوله إنّما هن شقائق يعني "أن الرجل والمرأة كعصا ارفضت شقين أو نقول: إنّ النساء نظائر الرجال وأمثالهم في الأخلاق والطباع، كأنهن شققنا منهم، ولأنّ حواء خلقت من ادم عليه السلام.. كما أن المرأة والرجل في تكامل مستمر وأكد الإسلام أن المرأة سكنا للرجل، فكيف تكون مصدرا للصراع؟ فقد قال الله عز

¹ سامية حسن الساعاتي، علم اجتماع المرأة رؤية معاصرة لقضاياها، ط1، مكتبة الأسرة، مصر، ص: 172

² محمد عبد العزيز عجمية وآخرون ، مقدمة في التنمية و التخطيط ، دار طباعة و النشر، بيروت ، 1983، ص : 49

³ Saadia Zahidi, gusto-lopez-claros, women's empowerment :Measuring the global gender gap, word economic forum, 2005. P :01.

وجل: "وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ"¹

إن التغيير في وضع وضعية المرأة وتطلعاتها وطموحاتها هو نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع ابتداء من الأنظمة الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الثقافية والتكنولوجية فهناك عوامل عديدة ساهمت في تغيير وضعها ولعل المشاريع التنموية كانت الأكثر دعما لأدوار المرأة وضرورة تطويرها ومشاركتها في التنمية بفعالية وبالتالي ضرورة توفير البيئة المناسبة التي تستطيع المرأة من خلالها المشاركة في التنمية "نجد مثلا الأمم المتحدة عملت جاهدة على تمكين المرأة من تقنيات الإعلام والاتصال حتى لا تتوسع الهوة بين الرجل والمرأة في هذا المجال، حيث في سنة 1995 أسست اللجنة العلوم والتكنولوجيا للتنمية(UNCSTD) وركزت على استقطاب العنصر النسوي إليها"².

وبالتالي لن تكون هناك تنمية ما دام أن الطاقة البشرية غير مستغلة بالكامل فمن شروط التنمية الناجحة مشاركة كل الجنسين دون تمييز أو تحيز لأنّ حقوق وجود الإنسان ارقى من الاختلافات التي تبنتها ثقافة مُهمش دور المرأة تفر بدونيتها، والمعنى أن وضع الخطط الإنمائية يجب أن تكفل تحرير كامل للطاقات المجتمع وتفادي تعطيل جزء منها والعمل على تلبية حاجياتها الأساسية، وضمان حقوقها وتعليم المرأة دفع عجلة التغيير التنموي دفعة قوية، فقد اوجد عند المرأة وعيا واضحا بذاتها ومركزها ومكانتها ودورها في المجتمع بأمة وفي الأسرة بخاصة، وتبعاً للخطط الإنمائية، نجد أن العامل الأساسي الذي يرجع إليه التغيير الشامل في المجتمع الجزائري هو سياسة التعليمية التي قامت على الديمقراطية التعليم ومجانيته، وبعد حصول المرأة الجزائرية على فرص للتعليم تدعم خروج المرأة الجزائرية للعمل.

- المرأة الإطار اليوم تتمتع بمقومات معينة قد لا نجدها عند عدد كبير من الجنس الآخر.
- المرأة الإطار كطاقة بشرية تؤثر وتتأثر باستراتيجية التنمية سواء على وضع خطة أو تنفيذها.
- إذا كانت المرأة الإطار تنتمي إلى ثقافة المجتمعية مختلفة سوف ينعكس هذا التخلف على أحوالها العامة.
- يعد إسهام المرأة الإطار التنموي استثمارا بشريا تأخذ به المجتمعات المتقدمة على حد سواء.
- على المرأة الإطار أن تتفادى تلك الثقافة أو تتكيف معها دون صراع ذلك أن كفاءتها ومستواها ودعم المجتمعي لها بمثابة جناحين للمرأة الإطار تقارن بها تلك الثقافة المجتمعية وتحقق لها المكانة والقوة.

¹سورة الروم ، الآية 21.

² **Cender equality and empouerent of Women through ICT.Women 2000 and beyond.** United nations . division for the advancement of women department of economic and social affaires. September. 2005 p : 03

- المرأة الإطار متى استطاعت التحكم في قراراتها والسيطرة على أمورها، تستهل مشاركتها في التنمية وتدعم مشروع تكاملها مع الرجل ومقاومتها لنظرات السلبية، لأن استقلالها ذاتيا يخلق لها إمكانية مغايرة ومقاومة لثقافتها المجتمعية، خاصة وأن الحديث الرسمي في الجزائر يشجع المرأة برصفة عامة تشجيعا كاملا لتنمية المرأة.¹



الشكل 1 : مراحل تنمية المرأة الإطار²

المطلب الثاني: تغيير مكانة المرأة الإطار الجزائرية

هناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت، وذلك كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس لها فيها أي ابتكار، مما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة، وتقلل من طموحها في العمل¹. كما أن عاداتها والتقاليد تعارض تشغيل المرأة كما قد يؤدي إلى كثرة تغييرها في العمل كالحمل والولادة وتربية الأطفال، وما قد يترتب عن العمل من مصاريف بسبب عمل المرأة.²²

¹ بوزيدي رجاء، المرجع سبق ذكره، ص: 167

² تمكين المرأة وصلتها بالتنمية البشرية، لجنة وضع المرأة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 14-24 مارس 2016، ص: 09.

¹ عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، العدد 19، 2003، جامعة منتوري، قسنطينة، ص: 144-145

² عوفي مصطفى، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، 2003، جامعة باتنة، ص: 11.

إن رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقف العمل ومجالاته في المؤسسة الجامعية ضروري جدا من اجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية ومواقع رئيسية في اتخاذ القرارات. وعليه فإن الأمر يتطلب الجمع بين القدرة والمهارات في رسم وتحديد المعالم والتصورات المستقبلية. لما سيكون عليه وضع المرأة الإطار في السنوات القادمة وهو ما يتطلب تشخيص المشكلات التي تواجه المرأة والتي تبعتها عن تولي المناصب القيادية وإيجاد حلول جذرية لمعالجتها والتقليل تأثيراتها السلبية وتعزيز الثقة بقدراتها المرأة الإطار في توليها لمناصب القيادة.

يؤكد علماء النفس والإدارة أن مبدأ تعامل الايجابي مع الآخرين هو أحد مقومات النجاح المرأة الإطار في عملهن وتفوقهن الوظيفي، وإن النجاح في العمل هو وصول المرأة الإطار إلى مواقع قيادية متوقعة يرتكز على أساسين هما:

- الوعي الذاتي

- قوة الشخصية¹

كما يعتمد نجاح وفعالية القيادة على ما يتمتع به القائد من خصائص شخصية ومؤهلات ثقافية وخبرات مهنية تؤهله لاتخاذ القرارات الصائبة وكفاءة تساعد على مواجهة المواقف التي يتعرض لها، وبذلك يحتاج مُتولي منصب قيادي قدرات وإمكانيات ورغبات من حيث المؤهل في الشهادة والتخصص والخبرة ومعرفة الواسعة اطلاع وكذلك الإمكانيات الاجتماعية في القدرة على موازنة أعباء المسؤولية مع متطلبات ظروف الاجتماعية كظروف الأسرة والنظرة المجتمعية والظروف الاقتصادية² ، كما أكدت (الدراسة الشهابي والحديد)³ أن 36% بدرجة كبيرة و 43% بدرجة متوسطة تمثلان نسبة عالية من الرضا لدى المرأة عن ممارستها للعمل القيادي. (هذا ما سنتناوله في دراستنا الميدانية لاحقا) وعن المؤسسة التي تعمل فيها وهذا ما ينعكس بشكل ايجابي على مستوى الطموح لدى المرأة في تولي موقع قيادي متقدم. وأن المرأة عندما تستطيع أن تثبت جدارتها وكفاءتها في مجالات العمل المختلفة وتستطيع أن تكسب ثقة رؤسائها واحترامهم وتقديرهم لها إلى جانب احترام العاملين لديها سينعكس ذلك بشكل ايجابي على تطوير العمل والسعي للتقدم به وهذا مما يزيد من إصرار المرأة على تبوء مراكز قيادية وقد أكدت ذلك

¹ غياث حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، سبتمبر 2013، الجزائر ص: 05 .

² الشهابي أنعام، السلوك القيادي للقادة الإداريين، 1997، بغداد، العراق، ص: 39

³ الشهابي أنعام عبد اللطيف وحديد محمد موفق، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع وأفاق التطوير، 15-16 أكتوبر 2002، الشارقة الإمارات العربية، ص: 618.

بنسبه 79% من النساء رغبتهن الشديدة في تبوء موقع قيادي متقدم الأمر الذي يحقق طموحهن وأهدافهن في الحياة ويعتقدن بأنهن يستطيعن منافسة الرجال في هذه المواقع وأنهن يستطيعن تحمل مسؤولية القيادي¹ .

وبالتالي عرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة وتطورات تماشيا مع تغيرات العالمية، تمثلت أهمها بخروج المرأة إلى ميدان العمل وبقائها لفترة طويلة من اليوم بعيدة عن البيت، على حساب العناية بأطفالها، وهكذا بدأت الأسرة تستعين بالخدمات في تربية أطفالها، زيادة إلى معاناة المرأة الإطار من ضغوطات ثقافية ومهنية، وإلى ضغوطات الأقوى في المواقع القيادية التي تتولاها، لأنها تقوم بمهام عادة ما يقوم بها الرجال، و مايزيد من صعوبات المرأة الإطار في المواقع القيادية تناقض واقعها وفطرتها كالمراة تمثل العطف والحنان والتسامح، في حين يتطلب منها دور القيادي ممارسات تتسم بالجدية والصرامة والانضباط، مما يؤدي إلى ضغوط النفسية على المرأة الإطار في المواقع القيادية. إلى جانب الصراع الأدوار ووجوب مساعدتها من الزوج، الأهل.. لأن المرأة الإطار تواجه بعض الصراعات في موقع عملها، يبين دورها كعامل لها مسؤوليات في واقع عملها، ودورها كالزوجة وربة أسرة تتطلب منها قدرا من الوقت والعناية والاهتمام.

فهذا تتغير خصوصية المهام وأدوار المرأة الإطار في المواقع القيادية وتتطلب أن تدعم من طرف الزوج والأبناء والأقارب وتبني سياسة الاستقطاب النساء (المرأة الإطار) في المواقع القيادية والعمل على تشجيعهن على الاستثمار ومواصلة تحقيق طموحاتهن لتبوء مناصب العليا، وتقديم التسهيلات المادية والمعنوية اللازمة لهن، وتقليل الصعوبات والمشكلات التي تعترضهن سواء في مواقع العمل أو في حياتهن اليومية. زيادة إلى استثمار وسائل الإعلام والتثقيف. فيغرس القيم والمفاهيم الايجابية نحو تنشئة المرأة الإطار ودورها في حياة الاجتماعية والعملية وتعريف الرجل والمرأة بحقوقهم وواجباتهم وأدوارهم في حياة المشاركة في اتخاذ القرارات. زيادة إلى اهتمام بتوفير الأجواء والمستلزمات الضرورية التي تخفف عن كاهل المرأة بصفه عامة الأعباء المنزلية والتفرغ لعملها وذلك بتوفير مجموعة الخدمات الاجتماعية مثل دور الحضانه، ورياض الأطفال، ومؤسسات الخدمات المنزلية، والهأ هو تفهم الجنس الآخر(الرجل، الزوج) لعملها ومساعدتها في تقليل تلك الأعباء.¹

وللتغيير مكانة المرأة الايجابية نحو أفضل، يكون مبدأ التكامل والتشارك بين المرأة والرجل هو الفاصل المهم والأساس في ضمان حقوق كل طرف، فإذا بنيت هذه الحقوق على المساواة التي تعني المناصفة في كل شيء، فإنه حتما

¹ الشهابي أنعام عبد اللطيف، حديد محمد موفق، نفس المرجع، ص: 619 .

¹ غياث حياة، نفس المرجع، ص : 108.

سيكون هناك فوارق في الحقوق والواجبات. وهذا التعدي على نظام الخليقة (الله تعالى في القرآن الكريم) التي وضعها الشرع الحنيف، فالبرغم من كل الحقوق التي كفلتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أن تعارض بعض موادها مع شريعة الاسلامية اتفاقية (CEDAW)، أدى بجل الدول العربية التحفظ عليها، أو التوقيع على الاتفاقية وعدم المصادقة عليها أو على البروتوكول الاختيار الملحق بها، إنّ الدول الإسلامية بالدرجة الأولى في غنى عن مثل هذه الاتفاقيات لا لشيء إلا لأن الشريعة الإسلامية كرمت المرأة في كل المجالات حياتها الخاصة والعامة على حد سواء بدون أن تطلب ذلك، وكانت حريصة على حمايتها من كل انتهاك.¹

المطلب الثالث: الانجازات المتبناة لترقية دور المرأة بصفة عامة في الجزائر

الجزائر بدورها، وإدراكا منها بأهمية إدماج المرأة في التنمية المستدامة، وتذليل مختلف العقبات التي تقف عائقا أمام رقيها، حاولت وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين امكانات المرأة وإدماجها ثقافيا، سياسيا، اجتماعيا، اقتصاديا بدون حواجز تحول دون ذلك، وستتناول فيما يلي أهم الانجازات المتبناة لترقية دور المرأة بصفة عامة في الجزائر.

أولت الجزائر منذ استقلالها اهتماما كبيرا بقضايا المرأة إيمانا منها أنّها المحرك الدافع بعجلة المجتمع نحو الرقي، لأنّ الثقل التي تحمله كمواطنة وزوجة وأم وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في التماسك المجتمعي ووحدته وازدهاره، لهذا خصصنا هذا الجزء على أهم الاستراتيجيات التي وضعتها الجزائر لتحسين وترقية دور المرأة بصفة عامة وتمكينها على جميع الأصعدة.

أولا: الجزائر واتفاقيات حماية المرأة في إطار حماية المرأة: في إطار حماية المرأة وتحسين وضعها على جميع الأصعدة، قامت الجزائر بتوقيع على عدة صكوك واتفاقيات دولية، والتي سنسردها وفق ترتيبها الزمني وأهمية محتواها تجاهها الخدمة مصالح المرأة وحفظ حقوقها، وذلك كما يلي:¹

¹ نعار زهرة، حماية حقوق المرأة وفقا لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو). كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د مولاي الطاهر، سعيدة، ص: 206.

¹ تقرير حول الوضع الوطني - الجزائر -، الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، تقرير منشور ضمن برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في منطقة الاورومتوسطية (2008-2011) بتمويل من الاتحاد الأوروبي، 2010.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، انضمت الجزائر إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) سنة 1963 الذي ينص في مادته الأولى: على حق كل شخص في التمتع بحقوقه وحرياته المعلن عنها بدون تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس.
 - كما صادقت الجزائر على العهد الدولي الخاص بحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة (1966) سنة 1989 مع الإعلانات المفسرة للمواد 1. 8. 13. 21..
 - الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1981): صادقت الجزائر على هذا الميثاق سنة 1987، وبموجب الفقرة الثالثة من المادة 18 منه تلزم الدولة الطرف ب: "السهر على القضاء على شتى أشكال العنف ضد المرأة وضمان حماية حقوق المرأة والطفل مثل ما هو منصوص عليه في الإعلانات والاتفاقيات الدولية" لكن لم يتم التطرق لحقوق المرأة بطريقة واسعة .
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة (1979): تعتبر اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بمثابة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للمرأة، وهي تمثل الاتفاق الدولي الأكثر شمولاً في المجال، وقد صادقت عليها الجزائر سنة 1996 مع لائحة التحفظات.
 - الإعلان الرسمي لرؤساء الدول الإفريقية حول المساواة بين الرجل والمرأة: يتطرق هذا الإعلان الذي تمت المصادقة عليه من خلال مؤتمر رؤساء الدول والحكومات الاتحاد الإفريقي في يوليو 2004 في إثيوبيا إلى مبدأ التكافؤ في اتخاذ القرار، ولقد جاء الجزائر دستورها سنة 2009 مع إدخال المادة 31 مكرر حول تكريس مبدأ المشاركة السياسية.
- كما أن الجزائر طرف أيضاً في اتفاقيات أخرى تتعلق بحقوق المرأة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة¹ وهي:
- اتفاقية المرأة المتزوجة (1947).
 - اتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى للسن الزواج وتسجيل عقود الزواج، التي تمت المصادقة عليها في 07 نوفمبر (1962).
 - الاتفاقية الدولية على جميع الأشكال التمييز العنصري (1965).
 - اتفاقية اليونسكو بشأن مكافحة في مجال التعليم (1958) التي صادقت عليها الجزائر سنة (1986).

¹ تقرير حول الوضع الوطني - الجزائر - الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، 2010، مرجع سبق ذكره، ص: 31-32

- اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق السياسية للمرأة (1952) التي اعتمدها الجزائر سنة (2004).
- الاتفاقيات رقم 100 /أ/ و111/ف/ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالقضاء على التمييز في استخدام المهنة.

ثانيا: الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر لترقية دور المرأة نتيجة الاتفاقيات العديدة التي وقعت عليها الجزائر وسعيها منها لترقية مكانة المرأة والحفاظ على حقوقها، قامت بإرساء العديد من القوانين والتشريعات التي تجسدت من خلال الدستور والقوانين المنبثقة عنه، حيث أهم التعديلات والقوانين التي تركز على ترقية المرأة خاصة تلك المتعلقة بدعم تمكينها مست الدستور عرفت الجزائر منذ استقلالها أربعة دساتير¹ متتالية 1963 1976 1989 1996 و 2016 وآخر تعديل 2020 وخلال دساتيرها حاولت إرساء مبدأ عدم التمييز والمساواة بين المواطنين والمواطنات في كل الميادين.

ويعتبر دستور 1996 آخر دستور أعدته وسنته للتوقيع على اتفاقية سيداو، حيث حاول من خلال مواد الصريحة رقم 29 و 31 المناذاة بالضرورة إعطاء المرأة حقوقها وعدم تمييزها عن الرجل والتي تم تعديلها فيما بعد حسب التعديل الدستوري الجديد الموقع في السادس من شهر مارس سنة 2016.¹ ثم استبدال المواد الخاصة بترقية حقوق المرأة بالمواد 32 34 35، والمادة 36 وذلك كما يلي:²

* **المادة 32:** "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"³

وفي إطار التشجيع دور المرأة في الحياة العملية تم نص المادة الدستورية الجديدة صريحة تخص ذلك كما يلي :

* **المادة 36:** "تعمل الدولة على ترقية تناصف في بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في المناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات."

¹الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر، مقال ضمن مداخلة في ملتقى، منشور على الموقع الإلكتروني : womendw.org/nimages/do3.do تاريخ الاطلاع 11-01-2019 على 00:20 ص: 5

¹آخر تعديل دستوري صدر سنة 2016 ، وذلك تبعا لقانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، أنظر الجريدة الرسمية على موقع الرسمي : <http://www.goradp.dz/har/lnindex.htm> تاريخ الاطلاع 02/01/2020 على 20.32 .

²دستور الدولة الجزائرية، سنة 2016، ص: 10

³المادة 32 عن نفسها المادة 29 حسب التعديل الدستوري السابق .

وتؤكد هذه المادة سعي الدولة الحثيث بترقية دور المرأة الاقتصادي وإدراجها في التنمية، كما أكدت من خلال هذه المادة أن مناصب مسؤولية ليست حكرا على الرجال فقط، بل للمرأة الجديرة حق في تقلد تلك المناصب. كما حاولت إرساء مواد أخرى لترقية وضعية المرأة في عدة مجالات منها:

* **المادة 63:** "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".¹ وبناء على هذه المادة¹ يكرس المرسوم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ عدم التمييز بين الجنسين في العمل في قطاع العمومي، وبالفعل **المادة 64** تنص على: "أن تعيين الموظفين يخضع لمبدأ تكافؤ الفرص الحصول على وظائف في القطاع العمومي".

-**التعديلات القانونية لصالح ترقية المرأة في الجزائر:** قام المشرع الجزائري باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة. تماشيا عن معايير الدولة المتخذة في هذا الشأن، حيث تم إعادة النظر في المجموعة من القوانين لتدارك مواطن النقص التي تعارض مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، ومن جملة هذه التعديلات التي مست القوانين منها :

* **قانون العمل:** يمنع التشريع العمل طبقا للأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66 - 133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتعلق بالوظيفة العمومي في مادة 05، يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما قانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 والمتمم المتعلق بعلاقات العمل فيضمن حق في العمل لجميع والمساواة بين الجنسين في تشغيل على استفادتهم من نفس الحقوق الإنسانية (الحق في العمل، الحق في المساواة، الحق في الأجور، الحق في الترقية والتكوين، احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة، وكرامتها، حظر العمل الليلي، حماية صحية للمرأة في العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة...).

- **التعديلات في القوانين الأخرى المتعلقة بالمرأة:** بالإضافة لما سبق، تم تعديل عدة قوانين بما يتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات الجديدة المتوقعة في إطار ترقية المرأة، وذلك مس عدة جوانب²: كاستحداث قسم الشؤون الأسرة، في

¹ المادة 63 صدرت في تعديل 2016 وهي نفسها المادة 51 حسب التعديل الدستوري لسنة 2008.

¹ الجزائر، التقريران الدوربان الثالث والرابع عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 ماي 2009، تقرير مقدم للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، 24 ماي 2010، ص:47.

² أنظر: الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة في التشريع الوطني"، مصنف 2009، ص: 17.

مجال الأحوال الشخصية، قانون الجنسية الجزائرية، قانون العقوبات، قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسات.

المطلب الرابع: استراتيجيات وسياسات المطبقة لترقية دور المرأة في الجزائر

إنّ الاهتمام الذي توليه الجزائر للقضايا المرأة تجسيد في عدة مبادرات منها ما كان تعديل في الدستور والقوانين المختلفة، وأخرى ما تجسد في إرساء آليات ومؤسسات للترقية المرأة والاهتمام بشؤونها وأيضاً تبني استراتيجيات الوطنية والسهر على تطبيقها. وهنا من خلال ما يلي: سنتطرق إلى أهم تلك المؤسسات الموضوعية والاستراتيجيات المتبناة.

أولاً: الهيئات والآليات المؤسساتية التي تم تنصيبها قصد الاهتمام بشكل مكثف ودقيق بقضايا المرأة وترقية دورها على مختلف الأصعدة، وهي كالتالي:

- **الحقبة الوزارية:** والتي تم إنشائها بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002 تحت تسمية الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة¹ الملحقة برئاسة الحكومة، لكن النتيجة التعديل الوزاري لاحق تم إلغاء الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وتم إلحاق هياكل للوزارة المنتدبة بوزارة لتصبح وزارة التضامن والأسرة حسب المرسوم المعين للوزراء في التعديل الحكومي ما قبل الأخير، غير أن مرسوم الاستدراك صدر في الجريدة الرسمية أضاف قضايا المرأة للوزارة التي أصبحت تسمى وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة وأسند لها مهاماً تكميلية تهتم بالجانب الاجتماعي وقضايا المرأة معاً.
- **المجلس الوطني للأسرة والمرأة:** أنشئ هذا المجلس بموجب مرسوم تنفيذي رقم 06-421 والمؤرخ في أول ذي القعدة سنة 1427 الموافق لـ 22 نوفمبر 2006، يوجد المركز تحت وصاية وزيرة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة والآن تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة، المجلس هو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي وضمان التشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كل أنشطة والأعمال

- أنظر أيضاً: "الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا" "الدراسة المسحية الخاصة بالنهوض القانوني للمرأة"، الجزائر (بدون سنة النشر)، ص: 06.

¹الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير "الوطني الجزائري بكين +15"، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي للمراجعة بكين +15، رابطة المرأة العربية وهيئة الكرامة والمراكز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 14.13 - ديسمبر 2009. ص: 29.

المتعلقة بالأسرة والمرأة ويضم كفاءات وطنية تمثل وزارات وهيئات وتنظيمات الجمعوية والمهنية المعنية ومراكز البحث والخبراء .

- الجمعيات والمنظمات الغير حكومية (ONG): يشكل المجتمع المدني قوة دافعة للإرتقاء بمكانة المرأة باعتبارها شريكا أساسيا إلى جانب الوزارة، في دفاع عن حقوقها والمطالبة بالمساواة بين الجنسين، وقد كان صدور القانون¹ رقم 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 والمتعلق بالجمعيات ذات الطابع الاجتماعي، بمثابة بداية انطلاق المجتمع المدني في الجزائر.

قد شاركت المنظمات الغير حكومية في إعداد وثيقة بعنوان "العناصر الاستراتيجية لإدماج الطرح القائم على النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج الحكومية". كما شاركت في مختلف أنشطة التدريب في مجال القضايا النوع الاجتماعي. وقد بلغ العدد الجمعيات المصنفة وطنيا 962 جمعية من بينها 23 جمعية تهتم بمواضيع المرأة 396 جمعية محلية منها 77361 جمعية معتمدة، وذلك حسب إحصائيات وزارة الداخلية² بالإضافة لمختلف الآليات المذكورة والمنصبة لخدمة قضايا المرأة، فقد تم تنصيب عدة آليات أخرى ولجان نذكر منها :

- لجنتي المرأة والطفولة على مستوى وزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة تتولى مهمة رصد ومتابعة وتقييم كل مسائل المرتبطة بمجال عملها.

- المرصد القطاعية الجديدة لترقية عمالة المرأة والذي شرع في إنشائها من فبراير 2002 .

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2004 بغرض توسيع فرصة لفائدة حاملي الشهادات الجامعية والمساهمة في خلق مناصب الشغل والحد من البطالة.

ثانيا: الاستراتيجيات المطبقة والسياسات متبناة لترقية دور المرأة في الجزائر: في إطار استكمال سياسة الداعمة لدور المرأة في الجزائر، قامت الجهات الوصية بتبني وتطبيق عدة استراتيجيات تخص ترقية دور المرأة، منها ما يركز على دور الاقتصادي وأخرى على الدور الاجتماعي، ومن أهمها مايلي :

- استراتيجية الوطنية لإدماج المرأة والنهوض بها، والتي أعدتها الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا الأسرة وبالتنسيق مع مختلف المتدخلين المعنيين بقضاياها، وتمس هذه الاستراتيجية فترة خمس سنوات من 2008

¹ منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 08.

² الموقع الرسمي لوزارة الداخلية الجزائرية على الرابط الموالي : <http://www.mterieur.gov.dz/defaatt.aspx> بتاريخ

إلى غاية نهاية سنة 2013، حيث تم الاعتماد على هذه الاستراتيجية من قبل المجلس الحكومة بتاريخ 29 جويلية 2008، تستعرض فيها حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات وتقتراح إجراءات لازمة والكفيلة بتحقيق النهوض ملموس بأوضاع المرأة وتمكنها من تمتع بحقوقها وحرّياتها الأساسية لتمارس أدوارها التنموية وتشارك بفعالية أكبر في مختلف مجالات الحياة العامة للبلاد.¹

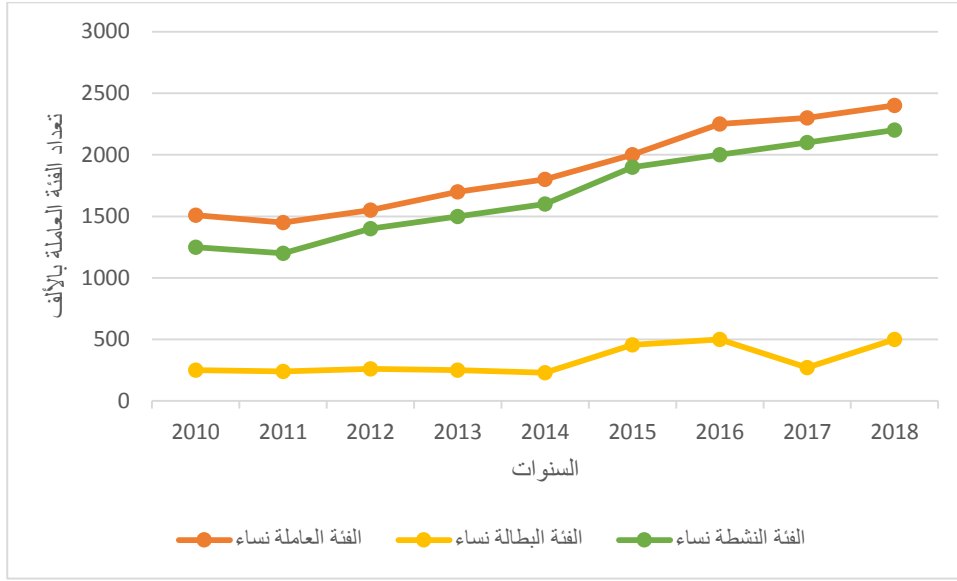
- الاستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد النساء :حيث بادرت الجزائر بالتعاون مع وكالات الأمم بتنفيذ مشروع مكافحة العنف ضد المرأة وذلك سنة 2006، وتم في هذا الإطار إعداد استراتيجية وطنية لمحاربة العنف ضد النساء توفر إطارا عاما للتدخل من اجل التغيير، والغاية الأساسية منها هي المساهمة في التنمية البشرية المستدامة وترقية حقوق الإنسان والمساواة والإنصاف بين المواطنين والمواطنات بإلغاء كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء عبر دوره الحياة.

كما تدعمت هذه الاستراتيجيات بمخطط تنفيذي لفترة بين 2007 و 2011 يهدف إلى إعدادي وإعمال مخططات قطاعية تدرج ضمن مخطط تنفيذي وطني، يحدد التدخلات ذات الأولوية ويرتكز على دعم القدرات التقنية والمؤسسية لمختلف الشركاء، لضمان الوقاية من كل أشكال العنف والتمييز تجاه النساء والتكفل المناسب بالضحايا، وكذلك إعداد وإعمال استراتيجية للإتصال والدعوة لكسب التأييد من أجل التغيير والتوعية والتجنيد الاجتماعي، للوقاية من كل أشكال العنف خاصة اتجاه المرأة.

- اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة: من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي، حيث جاء في برنامجها سنة 2007: إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية، إزالة العراقل التي تمنع الإندماج الاجتماعي والمهني للنساء من خلال وضع الاستراتيجية وطنية تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة، ووضع الآليات والهيكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللاتي يتواجدن في وضع صعب سواء في المدن أو الأرياف، مكافحة العنف ضد النساء وتقليص هذه الظاهرة من خلال اتخاذ إجراءات التكفل بالضحايا وكذلك وضع سياسة وقائية.

¹ منيرة سلامي . نفس المرجع . ص 191

- برنامج المشترك للمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة في الجزائر: وكان هذا المشروع في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ويخص البرنامج الفترة 2009-2011 بتمويل من الصندوق اسبانيا وبرنامج الأمم المتحدة.
- كما قامت الجزائر باتخاذ عدة مبادرات قصد إدماج المرأة، مست عدة جوانب، وبالتركيز على مجالي التكوين المهني والتشغيل، نجد:
- برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وقد تم وضعها لفائدة خريجي التعليم العالي في حالة البطالة والذي يسمح لهم باكتساب التجربة المهنية المطلوبة في السوق العمل، وقد وصل عدد الطالبات العنصر النسوي إلى 147.968 طالبا خلال الأربعة السنوات الأخيرة وتحتل المرأة المرتبة المتقدمة في هذا البرنامج وذلك بالنسبة 65% بالنسبة الإجمالية.
- مرصد الشغل المرأة: والذي انشئ سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات، التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم هذه التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن، نظرا لدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة تشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجتمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات للمجتمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص اعتلاء النساء العاملات مناصب مسؤولية في جميع مجالات الأنشطة المجتمع.
- ثالثا: المرأة سوق العمل في الجزائر: للتعرف على المشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل سنسترشد بجملة من الإحصائيات الرسمية الأخيرة المتوفرة ومن اجل التعرف على دور المرأة في حياة العملية، أدرجنا الشكل البياني أدناه الذي يوضح تطور المؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 10 سنوات الأخيرة ما بين 2010 و 2018.



الشكل 2 : تطور الفئة العاملة حسب الجنس

كما يظهر الشكل البياني أعلاه، نلاحظ تطورا في معدلات مشاركة في الحياة العملية، حيث خلال فترة عشر سنوات، نلاحظ أن فئة النساء العاملات انتقلت من 1.359.000 إلى 1.934.000 امرأة عاملة، بمعدل ارتفاع قدره 42% في حين انتقل مجموع الفئة النسوية النشيطة من 1.660.000 امرأة إلى 2.317.000 امرأة نشيطة، مما يبرز بشكل واضح ارتفاع نصيب المرأة في الحياة العملية.¹

¹ منير سلامي، المرجع السابق، ص: 195.

الفصل الثالث:

الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة

الإطار بجامعة أبوبكر بلقايد

—تلمسان—

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أوبوكر بلقايد -تلمسان-

تمهيد:

تعتبر دراسة موضوع هوية المرأة الإطار بين متطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية في الجزائر في مختلف ميادين العمل بالمجتمع الجزائري ذات أهمية كبيرة على صعيدين اثنين، الأول هو الذي يُعنى بدراسة حدود ما وصلت اليه المرأة الإطار، ومدى قدرتها على منافسة الرجل في مناصب رجولية لا طالما كانت حكرا له، أمّا الصعيد الثاني فيتعلق بدراسة مدى تقبل هذا التحول التنظيمي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي لوضعية المرأة ووقوفها الند لند مع الرجل متحدية تقاليد مجتمعها.

إنّ تفوق المرأة الجزائرية وتمكينها من مناصب إدارية يشجع المرأة على الإبداع وعلى المساهمة الفعالة في العملية الإنتاجية، مما يتوجب عليها الاثبات المستمر لقدرتها على النجاح والمضي قدما بحكم التحديات التي حاصرتها قديما ولا زالت تحاصرها إلى الآن، تجد نفسها مطالبة بالعطاء المستمر مظهرًا لكفاءتها وأحقيتها لإحتلال المناصب العليا مثلها مثل الرجل، لذلك تتضاعف مجهوداتها ولكن في المقابل تزداد استقلاليتها والثقة بنفسها بمرور الوقت بحكم اختلاطها واحتكاكها بمختلف المواقف المهنية والاجتماعية والتنظيمية في ظل نضالها الطويل في مختلف المجالات العملية والمهنية.

إنّ ارتفاع نسبة العاملات وتسهيل حصولهن على مناصب عليا تنافس بها الجنس الآخر، خلق نوع من التوتر والحساسيات بين الجنسين، وتقبل وجودهن عن عدمه هو ما سنتطرق إليه بالدراسة خاصة وأن النظام السياسي في الجزائر قد ساهم بقوة في تغيير مكانة المرأة من حيث تشريعات العمل المشجعة لها، وقد قطعت الجزائر في ذلك شوطا كبيرا على غرار الدول العربية الأخرى، فتمكينها هو أداة لتوصيل المحرومين، خاصة فئة النساء إلى قوة ومصادر

التي تحسن حياتهم وتعطيهم الامتيازات والمصادر المتساوية¹. بهذه القوة سنتطرق إلى دراسة الجانب التنظيمي والثقافي والاجتماعي والسياسي منها، بالتركيز على مواقف الجنس الآخر الممثل للثقافة الذكورية تجاهها عن طريق الاستبيان للوصول إلى النتائج العلمية المتعلقة بهوية المرأة الإطار ومدى تقبلها في مجتمعنا. نحاول هذه الدراسة تتبع مجمل الأبعاد والمتغيرات التي ترتبط بمدى قدرة المرأة على الوضع الجديد لها من جهة، ومدى تقبل الجنس الآخر لهذا الوع من جهة أخرى، تتصف قضية المرأة بالتعقيد والعمق. لذا ارتأينا في دراستنا هذه الاستعانة بالمنهج الكمي الإحصائي والمنهج الوصفي، كي يتسنى لنا تحليل الشامل والدقيق لنتائج الدراسة، وقد طبقنا الاستبيان كي نتعرف على وجهة نظر المرأة لها من طرف المجتمع، بهدف التوضيح والامام بالموضوع أكثر، ذلك أن شعور الفاعل يختلف تمام عن شعور المفعول به، يختلفان في الصدق والوضوح.

المبحث الأول: التعريف بمجال الدراسة

تمهيد:

كل بحث علمي يستلزم تحديد مجالات الدراسة لأنها تتميز بالدقة والوضوح والموضوعية، لأن المجال الجغرافي والبشري والزمني من شأنهم اغناء البحث وإثرائه بمؤشرات مساعدة للتحليل والتفسير ومجالات دراستنا.

المطلب الأول: المجال الجغرافي

لقد أجريت الدراسة في مدينة تلمسان بحكم إقامة الباحثة فيها ووجود جامعة أوبوكر بلقايد، الجامعة التي تخدم البحث. (تضم الإطارات العليا، والإطارات هم الذين يمارسون مسؤولية قيادية مهمة، والإطارات المسيرة)² هذا ما

¹ - روان يوسف نشته، تمكين المرأة حضور السياق المغيب وإشكالية المعنى المفقود، العدد 1، المجلد 40 يوليو-سبتمبر، مجلة عالم الفكر، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص: 165.

² - بوطمين ليلي، الإطارات النسوية، الإطارات الصناعية مواقع الأدوار، مسارات، تمثلات، إشراف، العياشي عنصر، وقائع الأيام الدراسية 25-26 أبريل 2000، عنابة، منشورات، cras، ص: 66.

سهل علينا الاتصال المستمر بين كليات الجامعة أجرينا الدراسة الاستطلاعية للبحث بجامعة أوبوكر بلقايد تلمسان قمنا بتوزيع الاستمارات مع النساء.

- جامعة أبو بكر بلقايد: هي جامعة تقع في غرب الجزائر في ولاية تلمسان تم إنشاؤها أول مرة في سنة 1974، كمركز جامعي، من نوع حكومي، وامتد التدريس بها ليشمل دورات جديدة وبالتالي يغطي من سنة إلى أخرى مجموعة من الدورات التدريبية ويمنح للطلاب إمكانية مواصلة دورة التخرج بأكملها في تلمسان. هذه الأخيرة، التي هي جزء من استراتيجية تطوير أكثر عالمية جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، تتماشى مع الرغبة في تطوير قطاعات جديدة، وهذه السياسة تسيير جنبا إلى جنب مع هدف إعادة هيكلة الجامعة والتي هي الآن تتكون من 08 كليات.¹

1- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

2- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

3- كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية.

4- كلية العلوم.

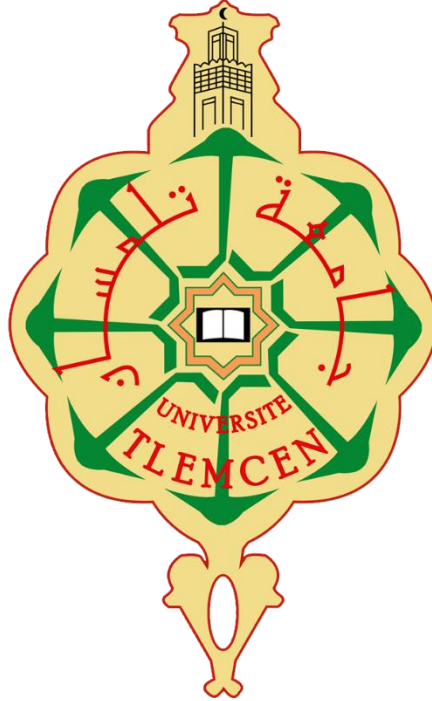
5- كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض والكون.

6- كلية الطب

7- كلية التكنولوجيا.

8- كلية الآداب واللغات.

¹ - Historique de Université Abou Baker Belkaid, Tlemcen, sur <http://www.univ-tlemcen.dz/historique.htm> le 09-06-2019, à 23:49m



الشكل 3 : رمز جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد

المطلب الثاني: المجال البشري (العينة)

أسلوب العينة هو طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن عناصر ومجالات محددة، يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر مفردات مجتمع الدراسة، بما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق الدراسة¹. ذلك أن دراسة مجتمع بكل عناصره ومفرداته أمر يستلزم وقتا وجهدا وتكاليفا معتبرة، واتخاذ أسلوب اختيار العينة أسلوبا مستهلا للباحثين بشرط الثقة في الاختيار حسب المنهج المتبع والهدف المرجو من الدراسة.

¹ - رجي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص: 192.

بما أن دراستنا عن المرأة الإطار التي تحتل مناصب تتخذ القرار فيها ومدى تقبل الرجل والثقافة المجتمعية لهذا لتمكين، فقد قمنا بتحديد عينة من النساء الإطار مع الحرص على تنوع ميادين عملها (موظفة إدارية)، عميدة كلية، نائبة كلية، الأمينة العامة للكلية، رئيسة قسم وأستاذة) كي يتسنى لنا معرفة واقعها من وجهة نظرها ومن وجهة نظر الجنس الآخر لها.

- حيث عينة البحث تمثلت في 70 امرأة ذات منصب عالي (حيث تضمننا في الدراسة كليتين من ضمن 8 كليات وهي كالتالي: كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية. لظروف خاصة وهي وباء كورونا covid 19، بالإضافة إلى ذلك 70 امرأة التي وزعنا لها استمارة بحكم احتكاكها بالجنس الآخر وهذا ما يحكم أهداف بحثنا في معرفة مدى تقبل الرجل لاحتراف المرأة لمراكز اتخاذ القرار والكلية هي ذات طابع إداري تربوي، علمي.

* العينة الأولى: (عينة خاصة بالمقابلة)

كانت هناك 08 كليات لجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان التي تضم نساء إدارات أو نساء ذات منصب يُحول إليها من خلاله اتخاذ القرار. ¹ (تم الغاءها بسبب فيروس كورونا Covid 19).

* العينة الثانية: (عينة خاصة بالاستمارة)

- بلغ حجم العينة 70 امرأة ثم اختارهم بالطريقة العشوائية أي نوع العينة: عشوائية طبقية، حيث بعد تحديد الكليتين المعنيتين بالدراسة (كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية) والتي تدعم شروط نفسها المذكورة كالتالي:

← أن تكون المرأة العاملة ذات منصب عالي قادرة من خلاله على اتخاذ قرارات معينة تخص العمل.

← أن تكون لها مرؤوسين ذكور أو عمال تختلط بهم بحكم العمل ومسؤولية اتخاذ القرار.

¹ - مروان عبد المجيد ابراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000، ص: 163.

فطبقا لهذه الشروط وجدنا 70 امرأة وهو عدد قليل نظير إجراء الباحثة الدراسة في وقت فيروس كورونا covid 19 لأنه كان اختيار عدد العينة قائما على مبدأ العشر وفي ضوء covid 19 كافة إجراءات اختيار العينة مبني على عدد محصور وتم توزيع الاستمارات وفق القائمة وانتظار فترة معينة لاسترجاعها (يوجد من لم ترجع الاستمارة). وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسين هما:

1-القسم الأول: يتمثل في المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجوبة، وهي على النحو التالي: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المنصب.....).

2-القسم الثاني: اشتمل هذا القسم على 16 عبارة مقسمة على 03 محاور.

*وقد طلب من المشاركات في الاستبيان، بوضع علامة (+) عند واحدة من الإجابات التي تعبر عن رأيها "نعم" أو "لا".

المطلب الثالث: المجال الزمني

كانت بداية الدراسة مع بداية الموسم الجامعي 2016-2017. وبعد تحديد أهداف وفرضيات وعينة الدراسة والكليات المستهدفة لذلك، استطعنا تحديد أبعاد ومتغيرات ومؤشرات العمل الميداني، وبعد البحث الاستطلاعي ووضع فرضيات للدراسة. ثم جمع معلومات واحصاءات التي سنتناولها، ذلك في السنة الجامعية 2017-2018، واستمر بعد ذلك الى السنة الجامعية 2018-2019، حيث تم توزيع الاستمارات مع بداية سنة 2019 وجمعها كان صعب نظرا لتوقف الدراسة بسبب فيروس كورونا covid 19. وشمل ذلك تحرير البحث وتنظيمه وفقا للأسس المنهجية وتحديد نتائجه ومدى صدق فرضيات وضبط التجانس النظري والميداني إلى غاية اكتمال الدراسة في سنة 2020-2021.

المبحث الثاني: مناهج البحث والتقنيات المعتمدة في الدراسة

المطلب الأول: البطاقة الفنية لدراسة الحالة

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مناهج معينة تتماشى مع أهداف دراستنا وتساعدنا في الحصول على نتائج دقيقة وموضوعية.

أولاً: المنهج الوصفي

يراد بالدراسات الوصفية ما يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة وبوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الأحداث أو نظام فكري، أي نوع آخر من الظواهر التي يمكن أن يرغب الشخص في دراستها.....ومن بين الأسماء التي تعنى بها الدراسات الوصفية تسميتها " بدراسة الوضع" لاهتمامها بدراسة الوضع الحاضر للأمر المراد دراسته والدراسات المعمارية¹. وهو بحث لا يقتصر على جمع المعطيات وتصنيفها وتحليلها، وإنما يتضمن تفسير النتائج وقياسها للحصول على استنتاجات ذات معنى من شأنها أن تكون تعميمات للظاهرة المدروسة. وبمختار هنا يتخذ ما يسمى " بدراسة الوضع" وهو دراسة واقع المرأة الممكنة من مناصب قيادية وعلاقتها بمواقف وضغوطات الجنس الآخر، وكذلك دراسة تحليل النشاط وهو من المناهج الوصفية، يظهر في دراستنا من خلال دراسته ظروف عمل المرأة الإطار وخبراتها ومستوياتها.....الخ.

ثانياً: المنهج الاحصائي

تبعاً لمشكلة الدراسة حددنا المنهج الاحصائي لدراسة موضوعنا، هذا المنهج القائم على الاحصاء وهو العلم الذي يمثل مجموعة من الطرق العلمية التي تتولى جمع البيانات العددية وتحليلها وتفسيرها بما يكفل الوصول إلى نتائج صحيحة، أو أقرب ما تكون.... "وهو منهج كمي يستهدف قياس ظاهرة معينة والتعبير عن المتغيرات تعبيراً عددياً.

¹ - مروان عبد المجيد إبراهيم، المرجع السابق، ص: 125.

المطلب الثاني: التقنية المعتمدة في الدراسة

تستخدم الأداة للحصول على المعلومات، ولكل أداة خصوصية معينة تخدم بحوث معينة دون غيرها، وفي الأغلب تكون الأداة المختارة تابعة لنوع المنهج المستخدم في الدراسة. في بحثنا استخدمنا أداة أساسية هي الاستمارة تبعا للمنهج الاحصائي الذي تَطَلَّبُهُ مشكلة البحث، تمثلت عينة البحث في النساء.

- خطوات بناء أداة الدراسة (الاستمارة)

لقد قمنا بتصميم الاستمارة بناء على الدراسات السابقة والإطار النظري. وبعد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها والتي تضمنت محاور أساسية من فرضيات البحث وهي كالتالي:

1- معلومات خاصة.

2- معلومات عامة تمثلت في 3 مجالات كالتالي:

1-1- هوية المرأة: هي المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع، ونظرة للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بالمسؤولية، وتعلق بنظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة الإطار وتوليها مناصب عليا.

1-2- المتطلبات التنظيمية: وهي التي تتعلق بالبعد التشريعي والسياسي والتنظيمي والأوضاع الاقتصادية والسياسية.

1-3- الثقافة المجتمعية: التي تتعلق بشخصية المرأة ونفسياتها، وقدراتها ومؤهلاتها العلمية ومهارتها.

الهدف من الدراسة كان معرفة مدى تقبل الجنس الآخر بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، لوضع المرأة الحالي بداية بعملها وظروفها، وانتهاء باحتلالها للمناصب العليا. بعد تحديد المحاور ثم صياغة عدد من الاسئلة لكل محور، بلغ عددها في البداية 33 سؤالاً وبعد التدقيق أصبحت في النهاية 28 من بينهم 12 سؤال معلومات خاصة، ومن 5 إلى 6 أسئلة ملائمة للمحاور وللفرضية ولأهداف البحث.

المبحث الثالث: عرض نتائج العينة وتحليلها

المطلب الأول: خصائص العينة

لقد تضمنت العينة 70 استمارة مع نساء العاملات في كليتين من 08 كليات، كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية بالتساوي وتم استرجاع 52 استمارة. لسبب فيروس كورونا covid 19 وقد قمنا بتصميم الاستمارة ب 28 سؤال بالإضافة إلى البيانات الأولوية كما هي مبينة في الجدول الآتي:

العينة:

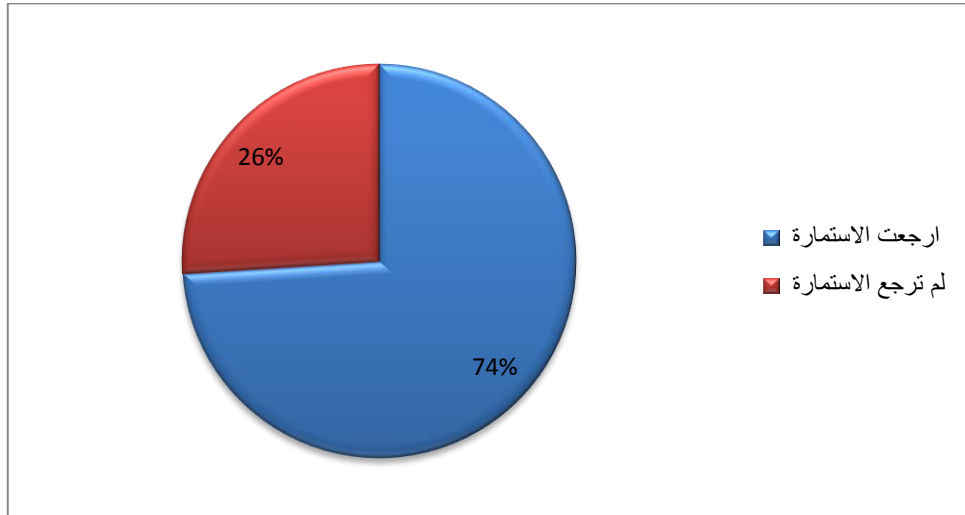
-70 امرأة.

-52 امرأة أرجعت الاستمارة.

-18 امرأة لم ترجع الاستمارة.

52 امرأة أرجعت = 74%

18 امرأة لم ترجع = 26%



الشكل 4 : يمثل النسبة المئوية لعينة الدراسة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أبوبكر بلقايد - تلمسان-

عينة الدراسة تكونت من 70 امرأة من كلا الكليتين كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية،

اخترناهم للإجابة عن مجموعة من الأسئلة، وهي على شكل استمارة، حيث تم استرجاع 52 استمارة من 70

استمارة واستبعاد 18 استبانة لعدم ارجاعها بسبب وباء كورونا.¹

1- أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

السن الحالي للمبحوثات	التكرار	%
أقل من 30 سنة	5	10%
(31-41 سنة)	14	27%
(41-50 سنة)	19	36%
51 سنة فما فوق	14	27%
المجموع	52	100%

الجدول 1 : يمثل توزيع المبحوثات حسب سنهن الحالي

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (01) السن للمبحوثات حيث نجد الفئة العمرية (31-41) و (51 سنة فما فهو)

بنسبة 27% والفئة العمرية (41-50 سنة) بنسبة 36% ونسبة 10% تمثل الفئة العمرية (أقل من 30 سنة).

بقرأة هذه النتائج نجد أن ذلك مؤشر إيجابي بالنسبة للمرأة الإطار، أنّ معظمهن شابات.

¹ - زياد بن محمود الجرجاوي، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان غزة ، 2010،

2-أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية:

الحالة المدنية للمبحوثات	التكرار	%
عزباء	16	31%
متزوجة	31	59%
مطلقة	03	6%
أرملة	02	4%
المجموع	52	100%

الجدول 2 : يمثل توزيع المبحوثات حسب حالتها المدنية

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

ما يلاحظ في هذا الجدول أن فئة النساء القياديات المتزوجات مثلت أكبر نسبة بـ 59% تليها فئة العازبات بنسبة 31% وتضم العينة 6% المطلقة و 4% أرملة.

3-أفراد عينة الدراسة حسب الأطفال:

عدد أطفال المبحوثات	التكرار	%
بدون	03	6%
01	05	10%
02	07	13%
03	12	23%
04	18	35%
أكثر من 05	07	13%
المجموع	52	100%

الجدول 3 : يمثل توزيع الأطفال حسب المبحوثات

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

الفصل الثالث :الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أوبوكر بلقايد -تلمسان-

يوضح الجدول رقم (03) عدد أطفال المبحوثات حيث نجد الأغلبية 35% تمثل الفئة التي تملك 04

أطفال لاحظنا أن ظروفهم المادية جد ميسورة وأزواجهم لهم وظائف هامة واستطاعة التوفيق بين العائلة والعمل وأقل نسبة 6% تلك النساء اللاتي لم تنجبن أغليبتهم تزوجوا كبيرات في السن لاهتمامهن بالدراسة.

4-أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية:

المؤهلات العلمية للمبحوثات	التكرار	%
شهادة ليسانس	00	/
شهادة ماستر / ماجستير	07	12%
شهادة دكتوراه	45	86%
المجموع	52	100%

الجدول 4 : يمثل توزيع المبحوثات حسب مؤهلاتهن العلمية

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (04) المؤهلات العلمية للمبحوثات، حيث نجد الأغلبية منهن حائزات على شهادة

دكتوراه بنسبة 86% و 12% الحاصلات على شهادة ماستر وماجستير. من خلال هذه النتائج نلاحظ أنّها تعكس الواقع للمؤهلات العلمية في المؤسسة الجامعية.

5-أفراد الحسنة حسب سنوات الخدمة للمبحوثات الخبرة المهنية:

سنوات الخدمة للمبحوثات	التكرار	%
أقل من 05 سنوات	06	12%
05-10 سنوات	12	23%
أكثر من 10 سنوات	34	65%
المجموع	52	100%

الجدول 5 : يمثل توزيع المبحوثات حسب سنوات الخدمة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أوبكر بلقايد - تلمسان-

يوضح الجدول رقم (05) سنوات الخدمة للمبحوثات حيث نجد الأغلبية منهم أكثر من 10 سنوات خدمة بنسبة 65% وهذا يدل أن لهن خبرة واستطعن التوفيق بين العمل والعائلة ومن 05 إلى 10 سنوات خدمة بنسبة 23% إلا أن أقل من 05 سنوات خدمة بـ 12% أي لازلن في البداية. نستنتج أن أفراد العينة (المبحوثات) هم من فئة ذوي الخبرة المهنية، التي تتراوح من (أكثر من 10 سنوات)، وهذا راجع إلى أن غالبيةهن موظفات متخرجات، وذو مشوار مهني كامل، وهي تمتل فترة هامة في حياة المبحوثات.

6- أفراد العينة حسب التصنيف المهني:

حسب التصنيف المهني	التكرار	%
ادارية	12	23%
أستاذة	33	63%
إدارية وأستاذة	07	14%
المجموع	52	100%

الجدول 6 : يمثل توزيع المبحوثات حسب التصنيف المهني

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (06) النسبة المئوية للوظيفة التي يمتنها وهي 63% برتبة أستاذة وهي أعلى فئة وتليها نسبة 23% التي تحتل مناصب إدارية ثم نسبة 14% الفئة التي تشتغل منصبين إدارية وأستاذة ن من لهن 10 سنوات خدمة، وهذا يدل أن لهن الخبرة واستطعن التوفيق بين العمل والعائلة بدون عوائق. ويتبين لنا بأن السلم الوظيفي لأكثر نسبة هي أستاذة دكتوراه، أستاذة بروفيسور، وهذا راجع إلى أن قطاع التعليم العالي حساس، يتطلب مورد بشري مؤهل للقيام بعمله بأكمله وجه.

المطلب الثاني: الحالة المادية والاجتماعية للنخبة النسوية

1- الحالة المادية للنخبة النسوية

1-أفراد العينة حسب الدخل واحتياجات الخاصة

هل دخلك يغطي احتياجاتك الخاصة	التكرار	%
نعم	11	21%
لا	41	79%
المجموع	52	100%

الجدول 7 : يمثل توزيع المبحوثات حسب تغطية احتياجاتهن الخاصة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (07) هل دخلها يغطي احتياجاتها الخاصة، وكانت الاجابة بلا 41 امرأة بنسبة 79%

وهو أنهن يساهمن في مصاريف البيت والمرأة لديها دائما فيما تدفع دخلها، أمام بنعم 11 امرأة بنسبة 21% أغلبهن غير متزوجات.

2-أفراد العينة حسب حرية التصرف بممتلكاتها:

هل لك حرية التصرف بممتلكاتك	التكرار	%
نعم	43	83%
لا	9	17%
المجموع	52	100%

الجدول 8 : يمثل توزيع المبحوثات حسب حرية التصرف بممتلكاتهن

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

الفصل الثالث :الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أبوبكر بلقايد -تلمسان-

يوضح الجدول رقم (08) هل لها حرية التصرف بممتلكاتها وكانت الإجابة بـ 43 امرأة أي بنسبة 83%

وهي عالية أن لمن حرية التصرف وهذا لأن معظمهن أزواجهن يعملن في مناصب عليا وفئة قليلة بلا مثلت 9 نساء بنسبة 17%.

3- أفراد العينة حسب تدخل الأهل والزوج

هل يتدخل (الأهل والزوج) في مرتبك	التكرار	%
نعم	48	92%
لا	04	8%
المجموع	52	100%

الجدول 9 : يمثل توزيع المبحوثات حسب تدخل (الأهل والزوج) في مرتباتهن

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (09) هل يتدخل (الأهل والزوج) في مرتبتهم وكانت الإجابة بنعم 48 امرأة بنسبة 92% وهي نسبة عالية وهذا جل مشاكل النساء مع أزواجهن خصوصا من أزواجهم أقل من مرتبتها ومنصب عملها، وبنسبة 8% بلا وهي نسبة ضئيلة.

4- أفراد العينة حسب ثقة المرأة الإطار في القرارات التي تتخذها أثناء العمل

هل أنتي واثقة في القرارات التي تتخذينها أثناء تأدية عملك؟	التكرار	%
نعم	52	100%
لا	0	0%
المجموع	52	100%

الجدول 10 : يمثل توزيع المبحوثات حسب وثوقها في القرارات التي يتخذها أثناء تأدية عملهن

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (10) توزيع المبحوثات حسب وثوقهن في القرارات التي يتخذنها أثناء تأدية عملهن وهنا كانت كل إجاباتهن بنعم أي نسبة 100% فهل هذا يدل على غروهن أو حقيقة المرأة؟ (يبقى البحث مفتوح).

5-أفراد العينة حسب مضايقات تتعرض لهن أثناء العمل

هل تجدین مضايقات إدارية أثناء العمل	التكرار	%
نعم	23	44%
لا	29	56%
المجموع	52	100%

الجدول 11 : يمثل توزيع المبحوثات حسب إيجادهن لمضايقات أثناء العمل

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (11) هل يجدن مضايقات إدارية أثناء العمل والتي كانت الإجابة بنعم 23 امرأة بنسبة 44% و ب 29 امرأة بلا بنسبة 56% وهذا ما يمثل أنه وجد صراع أثناء العمل بين الرجل والمرأة وهو ما يضع الرجل لها عراقيل مفتعلة لكونها امرأة.

6-أفراد العينة حسب استفزازات وتحرش في العمل وخارجه

هل تجدین استفزازات وتحرش في محيط العمل وخارجه	التكرار	%
نعم	22	42%
لا	30	58%
المجموع	52	100%

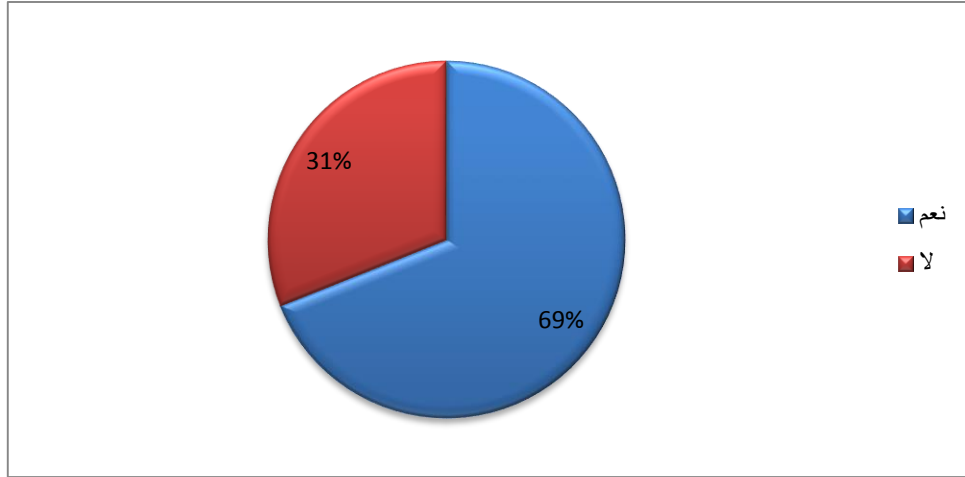
الجدول 12 : يمثل توزيع المبحوثات حسب إيجادهن لاستفزازات وتحرش في محيط العمل

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الجدول رقم (12) هل تجدن استفزازات وتحرش في محيط العمل وخارج العمل، وكانت الإجابة بنعم 22 امرأة أي نسبة 42% ولا ل 30 امرأة نسبة 58% وهذا ما يرجع أن بعض الرجال لديهم غيرة وحقد على المرأة.

1-1- هوية المرأة

1-1- أفراد العينة حسب كونها مربية ومواجهتها لمضايقات من المجتمع



الشكل 5 : يوضح كمربية بيت ومواجهتها لمضايقات من أفراد المجتمع

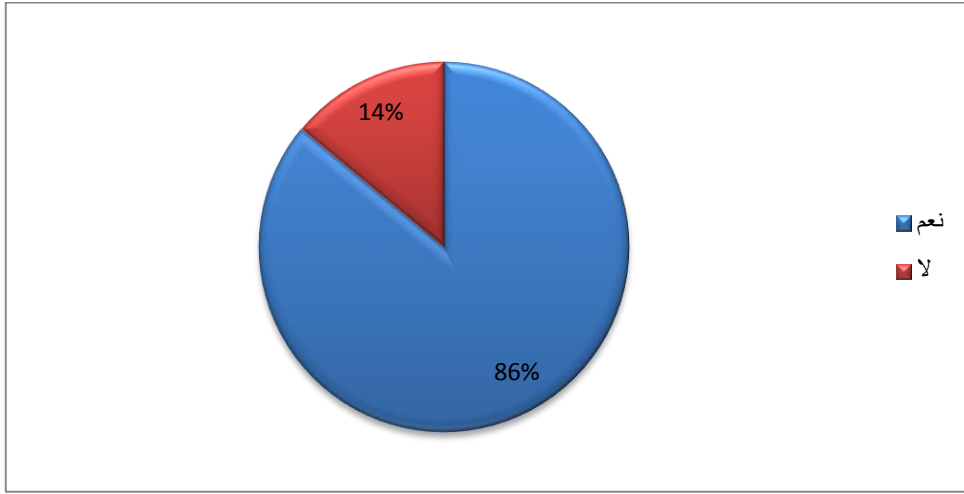
المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يمثل الشكل رقم (04) الإجابة عن كونها مربية هل تواجه مضايقات من أفراد المجتمع حيث نجد الأغلبية

منهن أجابت بنعم 36 بنسبة 69% وهذا ناتج عن التمييز بين الجنسين حيث كانت إجابة 16 امرأة بلا بنسبة

31% وهي نسبة قليلة. وهذا راجع إلى التفتح العائلي.

2-أفراد العينة حسب شعور المرأة بالرفض من قبل المجتمع ومحيط العمل

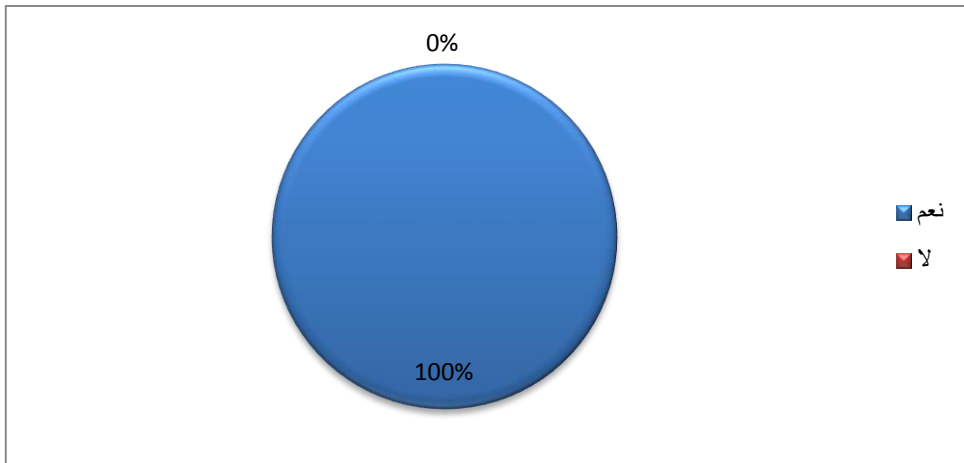


الشكل 6 : يوضح هل المبحوثات يشعرن بالرفض من قبل المجتمع ومحيط العمل في القيادة أثناء العمل

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الشكل رقم (05) أن أغليبتهن كانت إجابتهن بنعم 45 بنسبة 86% وهذا راجع إلى تأثير المجتمع على البيئة الداخلية وكما قلنا التمييز بين الجنسين وبلا 7 منهن بنسبة 14% ونسبة جد ضئيلة.

3-أفراد العينة حسب ثقة المسؤولين في طريقة تأدية المرأة لوظيفتها

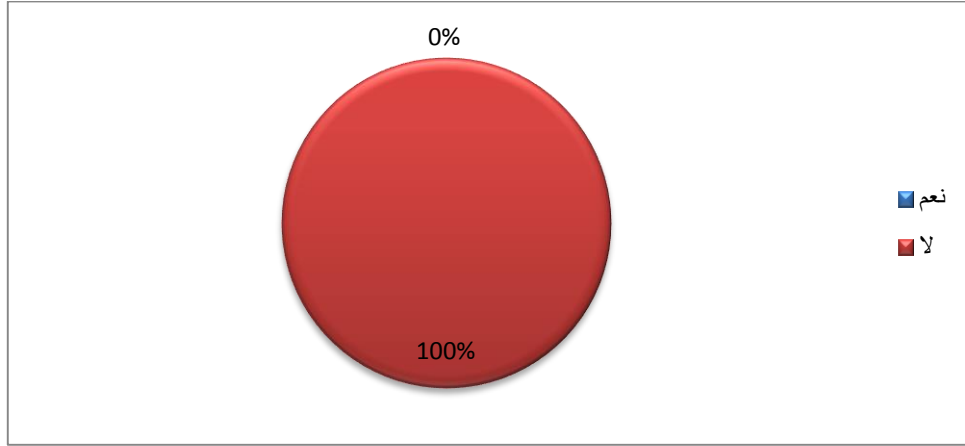


الشكل 7 : ثقة المسؤولين في طريقة تأدية المرأة لوظيفتها

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الشكل رقم (06) بأن هل تشعرن بثقة المسؤولين في طريقة تأدية وظيفتهن وكانت مجمل الإجابات بنعم 100% وهذا ما يسمى بالثقة بالنفس، رغم كل ما مرت به من مضايقات من أفراد المجتمع والرفض في محيط العمل وخارجه، إلا أنها أثبتت نفسها.

4- أفراد العينة حسب المعتقد الديني وتمثله كعائق في تأدية عملها

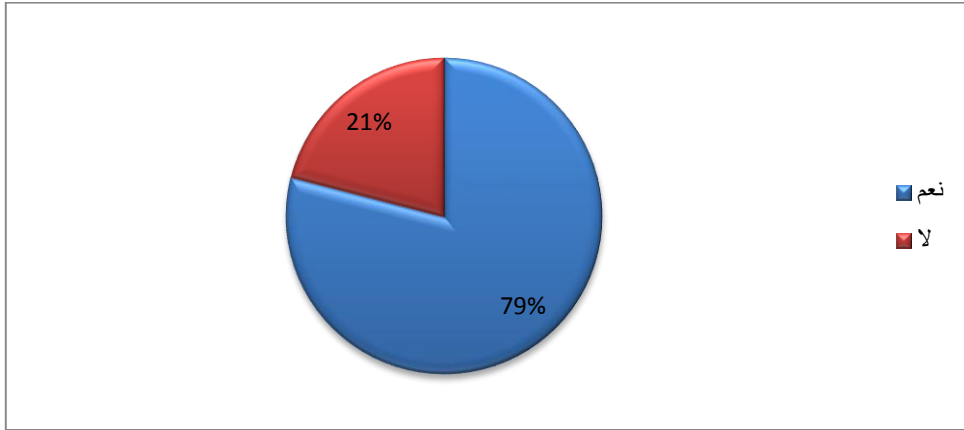


الشكل 8 : يوضح المعتقد الديني وتمثله كعائق في تأدية عملها

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الشكل رقم (07) بأن هل المعتقد الديني يمثل عائق لديها في تأدية عملها وجل الإجابات كانت بلا بنسبة 100% وهذا راجع أن المجتمع مسلم والاسلام كرم المرأة، وكل امرأة تعرف أصولها والحلال من الحرام وأن تصون شرفها.

5-أفراد العينة حسب المرجعية الفكرية والعقائدية والثقافية والتأثير على عملها



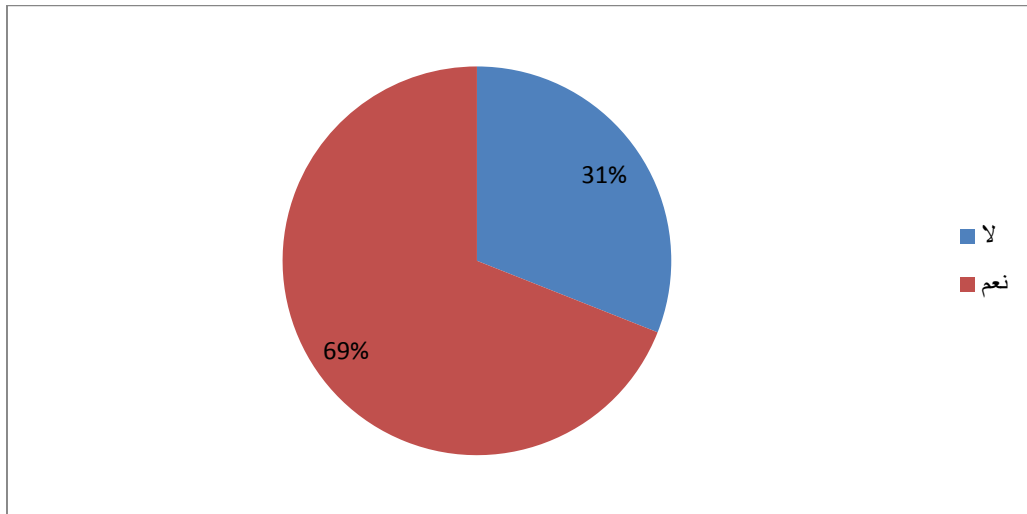
الشكل 9 : يوضح المرجعية الفكرية والعقائدية والثقافية لها دور في التأثير عن تأدية وظيفتها

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الشكل رقم (08) هل المرجعية الفكرية والعقائدية والثقافية لها دور في التأثير عن تأدية وظيفتها، كانت جل إجابات المبحوثات 79% بنعم، فعندما تكون تنشئتها الفكرية والعقائدية وثقافة مجتمعها جيدة، فتساعدها على تأدية عملها بأكمل وجه.

1-2-المتطلبات التنظيمية:

1-أفراد العينة حسب رغبة المرأة في المشاركة السياسية:

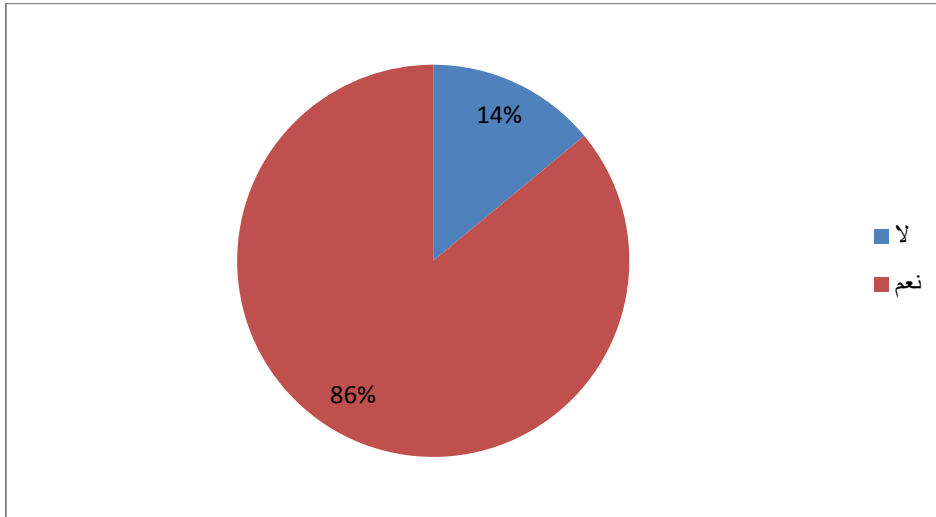


الشكل 10 : رغبة المرأة في المشاركة السياسية

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يوضح الشكل رقم (09) رغبة المرأة في المشاركة السياسية، حيث نجد أن الأغلبية منهن يرغبن في المشاركة وكانت بنسبة 69% ، أما 31% فلا يرغبن ، و هذا راجع إلى إنشغالهم اليومية ، من جهة العمل و من جهة البيت، لأن طيلة خمسين سنة من الاستقلال كان وجود المرأة في الحياة السياسية هامشيا، سواء تعلق الأمر بوجودها في المجالس المنتخبة أو في هيئات اتخاذ القرار. ولكن العام 2012 مثل أهم مرحلة في هذا الشأن، فقد كان لصدور القانون العضوي 02-2012 الذي يحدّد كفاءات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الأثر الكبير في الرفع من نسبة تمثيل المرأة في المجلس الشعبي الوطني إلى نسبة 31 %، حيث يبلغ عدد النائبات بعد انتخابات 10 ماي 2012، 146 امرأة بما يجعل الجزائر تحتل المرتبة الأولى عربيا والثمانية والعشرين عالميا .

2-أفراد العينة حسب هل السلطات العليا تشجع المرأة على اقتحام السياسة

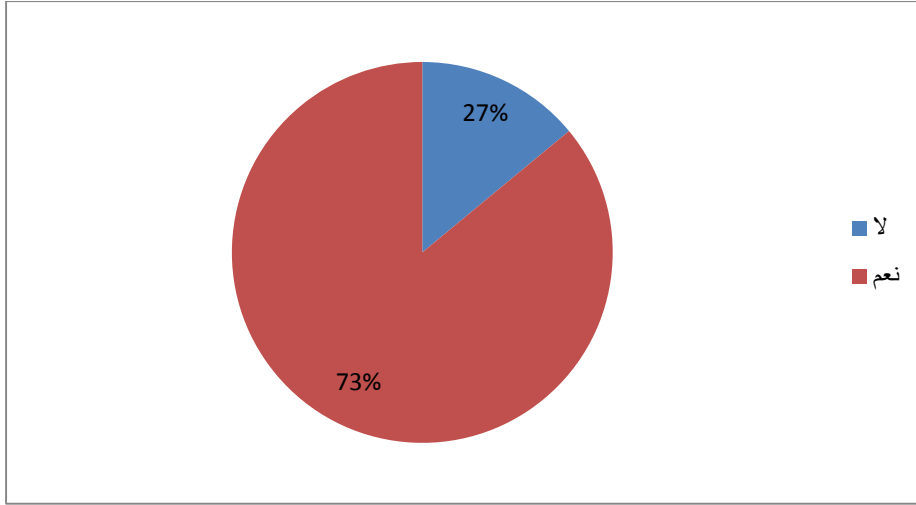


الشكل 11 : هل السلطات العليا تشجع المرأة على إقتحام السياسة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

يمثل الشكل رقم (10) هل أن السلطات العليا تشجع المرأة على إقتحام السياسة، وكانت إجابات المبحوثات بنعم بنسبة 86% و 14% لا، هذا ما ينادي به المجتمع المدني بإشراك المرأة في الحياة السياسية. حيث خصصت الحكومة الجزائرية فصلا كاملا لحماية المرأة وترقيتها في آخر مخطط عمل لها والمعتمد سنة 2017، وحددت تحديات لها: كمواصلة مسار تعزيز حقوقها السياسية ومكانتها في المجالس المنتخبة على المستويين الوطني والمحلي، ترقية تبوء المرأة لمناصب المسؤولية على مستوى الهيئات والإدارات العمومية وكذا على مستوى المؤسسات.

2-أفراد العينة حسب رغبة المرأة في الإنخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية

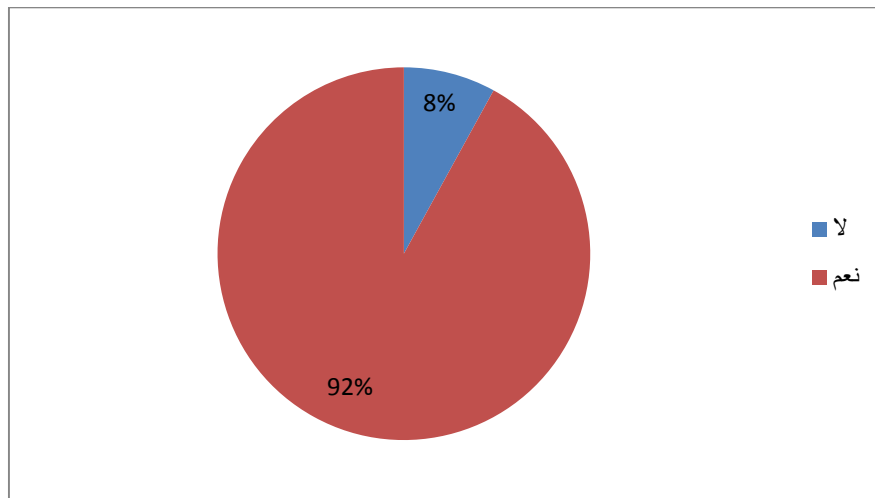


الشكل 12 : يمثل رغبة المرأة في الإنخراط في الجمعيات و الأحزاب السياسية

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

ما نلاحظه من خلال الشكل رقم (11) أن جل المبحوثات 38 امرأة بنسبة 73% كانت إجابتهن بلا، ليس لديهن الرغبة في الإنخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية عكس 14 امرأة بنسبة 27% بنعم ، و هذا راجع لعدم وجود مصداقية تامة، و دائما يوجد تلاعب ، زيادة إلى إنشغال المرأة بعدة مسؤوليات العمل وكونها ربة بيت.

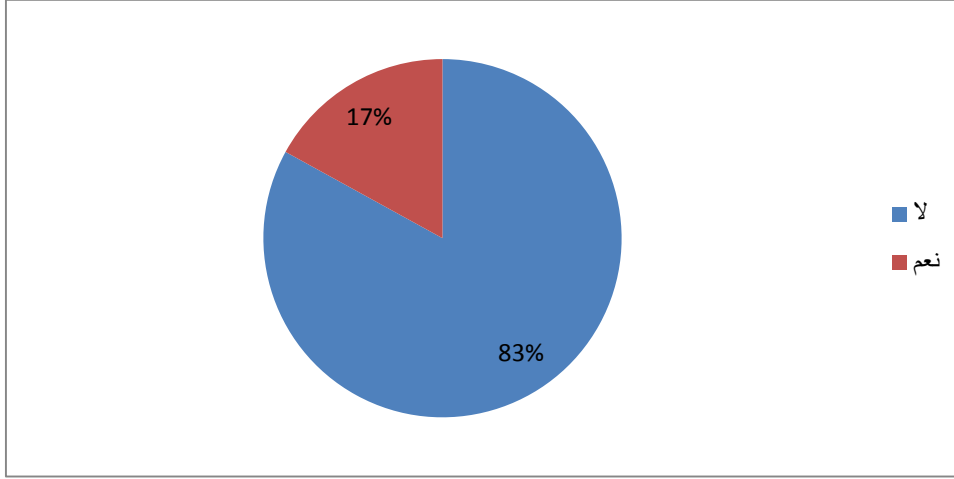
3-أفراد العينة حسب الوصول إلى المناصب العليا مرهون بالظروف الاجتماعية والعائلية:



الشكل 13 : يمثل هل أن الوصول إلى المناصب العليا مرهون بالظروف الاجتماعية والعائلية

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان

4-أفراد العينة لترشح والانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية ممكن للمرأة:.

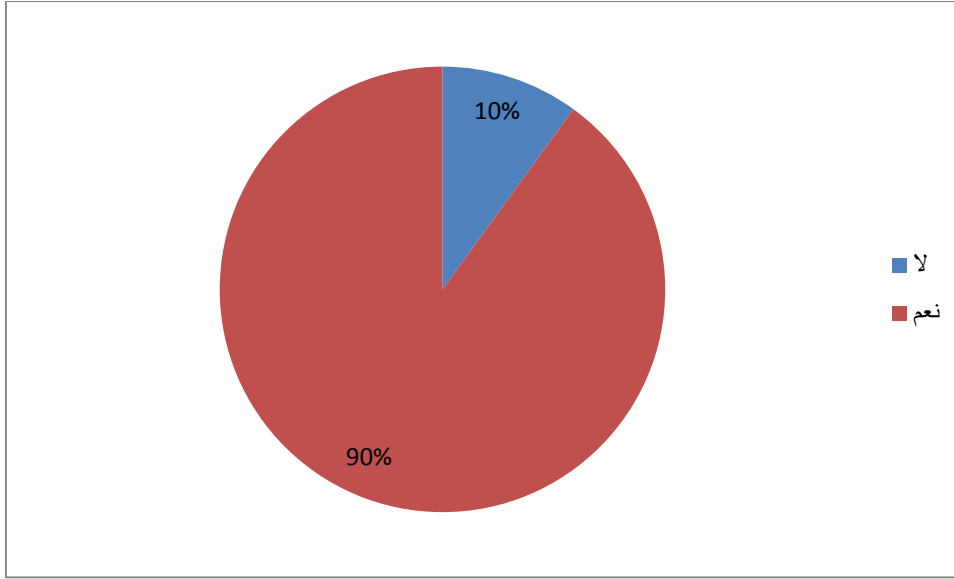


الشكل 14 : الترشح والانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية ممكن بالنسبة للمرأة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يمثل الشكل رقم (14) :هل ممكن للمبحوثات الترشح والانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية، وكانت جل الإجابات 43 بلا نسبة 83%، وهذا راجع إلى المتطلبات التنظيمية، عكس 09 إجابات بلا نسبة 17% راجع إلى التخلف و سيطرة الرجل على المرأة، وعدم مساعدتها كربة بيت.

5-أفراد العينة حسب وصول بعض النساء للمناصب العليا يقع تحت عامل المحابة:



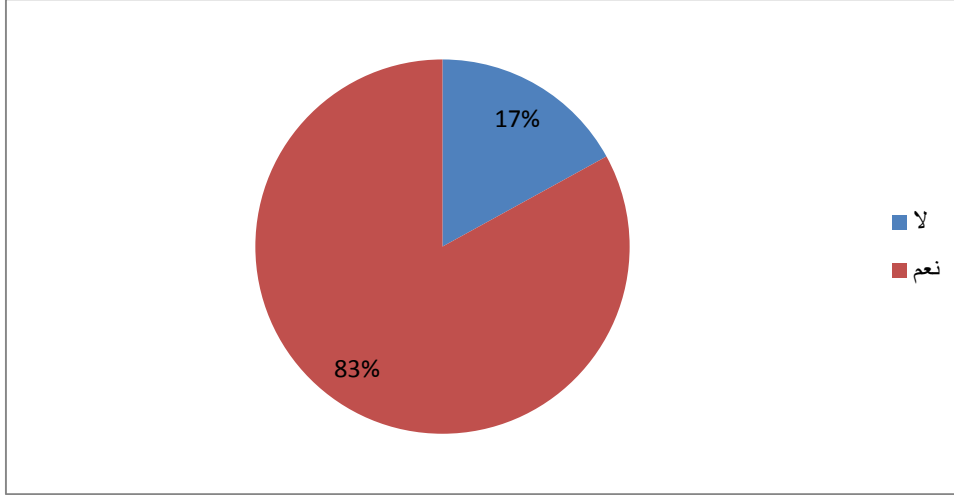
الشكل 15 : وصول بعض النساء للمناصب العليا يقع تحت عامل المحابة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يوضح الشكل رقم (15) : أن المبحوثات يرين أن وصول بعضهن للمناصب العليا يقع تحت عامل المحابة وكانت إجابة 26 امرأة بنعم بنسبة 50% ، و 26 إجابات بلا بنسبة 50%. لأن مؤخرا التعامل مع المرأة بلطف ومساعدتها لها، وكذلك عبر تعليمها ووصولها للمنصب عبر جدارتها وثقتها بنفسها.

1-3- الثقافة المجتمعية

1- أفراد العينة حسب ميل المرأة للعاطفة أكثر في إتخاذ القرار

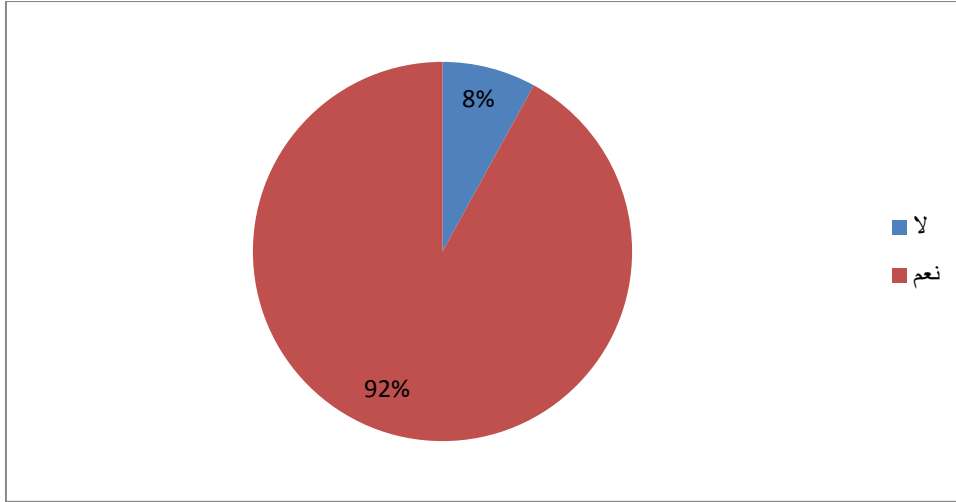


الشكل 16 : يمثل ميل المرأة للعاطفة أكثر في إتخاذ القرار

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يوضح الشكل رقم (16) مدى ميل المبحوثات للعاطفة أكثر في إتخاذ القرارات وكانت 43 إجابة بنعم بنسبة 83% و هي نسبة عالية، وهذا راجع إلى تسميتها بالجنس اللطيف، و 09 إجابات بلا بنسبة 17%. وهذا راجع لصرامتها وهي نسبة جد قليلة.

2- أفراد العينة حسب قدرة المرأة على المواجهة والتحدي أثناء العمل

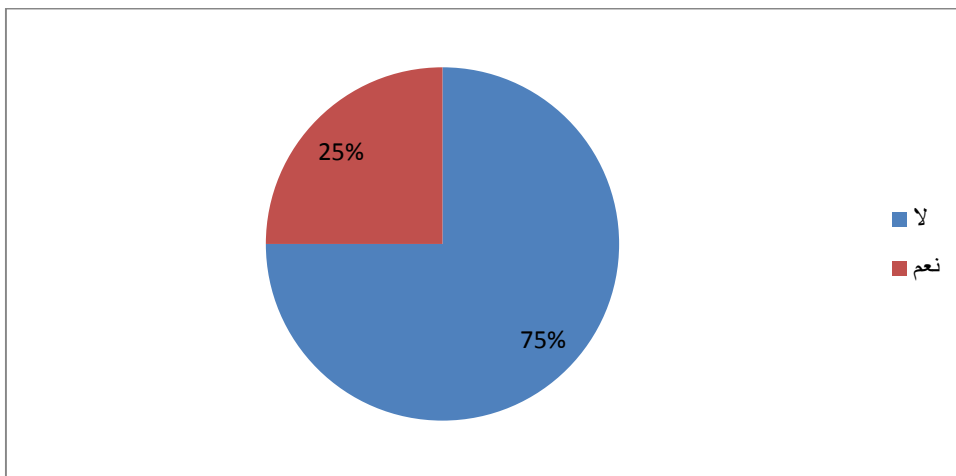


الشكل 17 : قدرة المرأة على المواجهة والتحدي أثناء العمل

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يوضح الشكل رقم (17) : على قدرة المرأة على المواجهة والتحدي أثناء العمل، وكانت إجابات المبحوثات بـ 48 نعم بنسبة 92 % ، وهذا راجع إلى الثقة في النفس لدى المرأة وحب العمل لها، و 04 إجابات بلا بنسبة 08% و هي نسبة قليلة جدا.

3-أفراد العينة حسب التغييرات الجسدية أثناء الحمل والولادة وتأثر نفسية المرأة على تأدية وظيفتها:

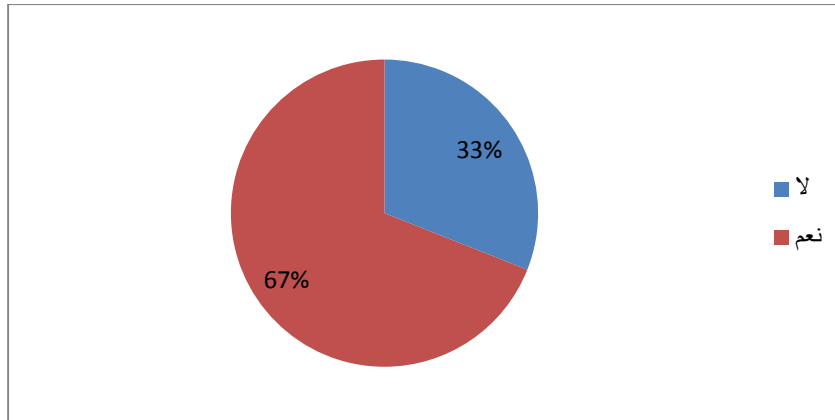


الشكل 18 : التغييرات الجسدية أثناء الحمل و الولادة تأثر على نفسية المرأة في تأدية الوظيفة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يوضح الشكل رقم (18) التغييرات الجسدية أثناء الحمل والولادة وتأثيرها على نفسياتها في تأدية الوظيفة وكانت 13 إجابة بنعم بنسبة 25% و هي بسبب الهرمونات والحالة الصحية لها ، لأنها تختلف من امرأة لمرأة ، أما جل الإجابات 39 بلا بنسبة 75% ن يعني نستطيع أن تكمل مسيرتها الوظيفية دون أي إشكال.

4-أفراد العينة حسب رغبة المرأة المشاركة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة

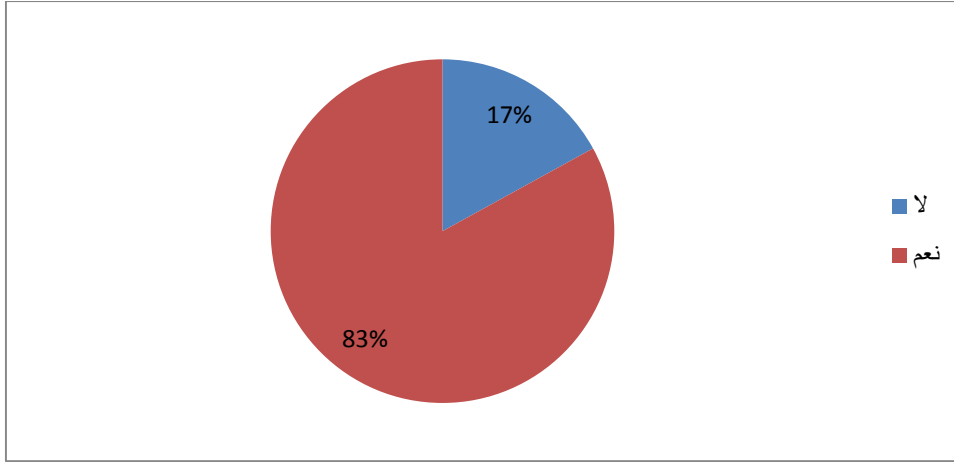


الشكل 19 : رغبة المرأة المشاركة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

نلاحظ من خلال الشكل رقم (19) رغبة المرأة المشاركة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة، وكانت جل الإجابات بـ 35 بنعم بنسبة 67% ، وذلك راجع أن المرأة دائما غايتها المعرفة وزيادتها وإطلاعها على الجديد، و 17 إجابة بلا بنسبة 33% ، وهذا راجع إلى عدم وجود التوقيت لذلك لإلتزاماتها بالبيت خصوصا إذا كانت تسكن مع أهل الزوج.

5-أفراد العينة حسب توفيق المرأة بين العمل والعائلة وتوليد ضغوطات نفسية لها.



الشكل 20 : توفيق المرأة بين العمل والعائلة يولدها ضغوطات نفسية لها

المصدر من إعداد الطالبة بناء على الإستبيان

يمثل الشكل رقم (20) هل التوفيق بين العمل و العائلة يولد ضغوطات نفسية لديها، وكانت 43 إجابة بنعم بنسبة 83% ، وهذا راجع إلى إنشغالها بالبيت والزوج والأهل ومجتمع كذلك، 09 وإجابات لا بنسبة 17% وأغلبهن عزبات .

المطلب الثالث: تحليل بيانات الإستبيان

سنترك في هذا المطلب إلى تفسير وتحليل المعطيات والمعلومات التي تحصلنا عليها من الاستبانة.

أولاً:تحليل بيانات الإستبيان المتعلقة بالفرضيات

الفرضية الأولى، فقد حاولنا من خلالها معرفة اعتماد المؤسسة الجامعية لتلمسان على متطلبات تنظيمية واضحة، ومدى مساهمتها في تيسير وإنشاء الجو المهني الملائم للمرأة الإطار، حيث تبين أنه رغم التطور والتأثير الكبير للعوامة، لا يزال الجنس الآخر "الرجل" مضطرباً لقبول ورفض تواجد المرأة في مختلف الميادين، وأن تكون رئيسته في العمل. وذلك التشكيك يبدو واضحاً من خلال معارضة البعض لعمل المرأة، لكن رغم ذلك هناك علاقة هرمية بين الرجل والمرأة في المؤسسة الجامعية، ويوجد ترابط بينهم ومتطلبات تنظيمية سائدة توفرها لها المؤسسة الجامعية

لتفوقها وتمكينها، وهذه الإعتمادات عندما تكون ومتوفرة من طرف المؤسسة الجامعية في الوسط الذي تعمل فيه واعتمادها على تنظيمات واضحة. نستطيع القول أن الفرضية الأولى قد تحققت.

الفرضية الثانية، من خلال تحليلنا للمعطيات التي تشير إلى الفرضية الثانية، توصلنا إلى هناك تقبل من طرف المجتمع، لدخول النساء مجالات السلطة، خلافاً كان مجال المرأة منحصر كربة بيت فقط، وذلك من خلال إعطاءها الحرية المطلقة في تكوين علاقات العمل ومساعدتها في تقليد المناصب العليا. فهناك نسب ضئيلة مشككة في قراراتها وفي قدرتها على إدارة الأمور وحلها للمشاكل مع زملاء العمل، وهناك نسب معتبرة تقرّ بامتلاك المرأة الإطار لمهارات في العمل وأنها أعلى شأنًا، ونجد نسب الأغلبية منهن بضعفهن وزلاّتهن وعاطفتهن تولّن مناصب عُليا وكانوا ذو جدارة واستحقاق، مما أكد لنا أنّ هوية المرأة الإطار لتمكّنها لمناصب عليا قد حقق الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: من خلال تحليل النسب والمعطيات أعلاه، تتطلب هوية المرأة الإطار محصلة لثقافة مجتمعية متطورة عبر الزمن، كما هو معروف للجميع انها نصف المجتمع وفي مجتمعنا الجزائري في ايامنا هذه اصبحت تمثل اكثر من هذه النسبة بكثير حسب الاحصائيات الاخيرة .. وبما أن المرأة هي حجر الزاوية في بناء المجتمع. وكذلك الركيزة الأساس في ديمومة الحياة فهي بحاجة الى الثقافة والعلم في جميع مجالات حياتها ولا بد لذلك ان بقناعتها لتثقيف نفسها بما يعزز صورتها العربية والاسلامية في عصر استبداد ثقافة العولمة وذوبان الهويات. زيادة لمتطلبات التنظيمية لإستمرار العنصر النسائي، وبث قيم المنظمين بين النساء والرجال، وتقسيم العمل على أساس التخصص، والواجبات والحقوق لكلا الجنسين، وتنظيم العلاقات فيما بينهم، وتنمية التفاعل والاتصال بين المرأة والرجل بين مختلف المتطلبات التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية.

ثانيا: استنتاج عام للدراسة الميدانية.

إنّ تفوق المرأة الإطار وتمكينها من المناصب العليا، غير ركائز في المجتمع الجزائري، وأعطى لها نموذجا مستقلا بها، متفوقا، قادرة على الإبداع، وواعية بالعمل كمسارًا للتقدم رغم الصعوبات والتحديات التي تواجهها، حيث لمسنا أنّها دائما في مسعى لتحقيق ذاتها وإثبات قدراتها على النجاح والمضي قدما، من خلال الدراسة الميدانية الحالية، اتضح أنّ المرأة الإطار تساهم مساهمة فعالة في تنمية مجتمعها ثقافيا، اجتماعيا واقتصاديا، كونها تمثل نصف تعداد هذا المجتمع، حيث استطاعت تحقيق الأمن والرضا النفسي والمكانة الراقية الاجتماعية لها. رغم بعض المشاكل التي ترافقها منذ خروجها للعمل، سواء كانت هذه الظروف مصدرها العائلة أو الأقارب، أو المجتمع، ونظرته لها كامرأة

كسرت تقاليد المجتمع، لتنافس الرجل في ميدانه أو مجموعة المعوقات والتشجيعات في مقر عملها، التي كانت في الدراسة الميدانية التي بين أيدينا في المؤسسة الجامعية.

رغم التطور السريع الذي نعيشه وتغيّر ملامح الحياة نحو الأفضل والأحسن، إلا أنّ اختزال المرأة واستلابها مزال موجودا من طرف البعض، وهو ما يعكّر الجو المهني لها، خاصة أنّها تبذل جهدا في البيت وهي مسؤولة جدّ صعبة، لأنّ ربة بيت دور فب غاية الأهمية، ودور المرأة العاملة، دور مرتبط بمسؤولية كذلك صعبة، وتحديات معينة، تحاول أن تثبت التفوق الدائم لها.

ولهذا يجب تحديد متطلبات تنظيمية لتفعيل اسهامات المرأة الإطار، وتمسك بمبادئ منها، مبدأ التقبل بين الرجل والمرأة، ومبدأ السرية في العمل، وتعمل على الموضوعية والمشاركة بين الطرفين. وأخيرا وليس آخراً تظلّ المرأة بصفة عامة والمرأة الإطار بصفة خاصة في العنصر الأهم والأخطر والأشمل في تربية الأجيال وتنشئتها، وتظل مهماتها التربوية مطبوعة على ذاكرة هذه الأجيال، وتتحكم في سلوكياتهم تجاه كثير من الأشياء والمواقف. فنسأل من المرأة مزيداً من الثقافة والإبداع والتنظيم والتألق كونها تستحق كل الثناء والاحترام.

المبحث الرابع: دور المتطلبات التنظيمية في بناء هوية المرأة الإطار.

تمهيد:

وانطلاقا مما سبق من أن مفهوم الهوية يبني على ركيزتين أساسيتين هما الأنا والآخر، وباعتبارهما المصدر الرئيسي في سير أي مؤسسة، ارتأينا دراسة تفاعل المرأة مع الفاعلين الآخرين في إطار العمل، على اعتبار هذين الأخيرين يتمتعون بمتطلبات تنظيمية نقلوها داخل المؤسسة، حيث الجامعة مؤسسة تنشئة اجتماعية وتنظيمية لتساعدهم على تكوين نسق قيمي ينطلق من المفاهيم العامة والسائدة داخل الجامعة، وفي محاولتنا لقراءة النتائج المحصل عليها من خلال محاولة تقديم لوحة تحليلية للقيم الثقافية والفردية والجماعية للمرأة الإطار محل الدراسة، يمكننا الإشارة إلى حاجة المرأة الدائمة للاحترام والتقدير والتي تسعى إلى اشباعها داخل وسطها المهني المؤلف أساسا من زملائها ورؤسائها، ولبلوغ ذلك فهي تحاول أن تنجز المهام الموكلة إليها حتى تتلقى تأييدا من طرف رؤسائها، لكنها في الوقت نفسه تؤكد على ضرورة توافر الجامعة على كل وسائل والتسهيلات اللازمة لذلك، وهو الأمر الذي يمكن

تفسيره بحاجة هذا الفرد (المرأة إلى الاهتمام، حيث تولي المرأة الإطار لنفسها وتبحث عن تحقيق أهدافها أولاً، ولهذا فإنها لا تسعى إلى قيادة غيرها وإنما تحاول أولاً توجيه سلوكها نحو ما تطمح إليه. (الازدهار على المستوى الشخصي))¹

المطلب الأول: الثقافة المجتمعية كمصدر لهوية المرأة الإطار.

يعتبر المجتمع الجزائري من بين المجتمعات التي لم تتمكن من فصل الثقافة الصناعية التي فرضتها المؤسسة الجديدة والثقافة التقليدية، بحيث نلمس إعادة إنتاج للموروث الثقافي داخل الجامعة الحديثة بكل ما تحمله هذه الأخيرة متطور وتقدم علمي وهو ما عبر عنه أحمد هني بثنائية الشيخ ورب العمل، إن هذا التقاطع بين المتطلبات التنظيمية والثقافية الاجتماعية من خلال سلوكياتهم التي تبدو في أغلب الأحيان متناقضة ولكنها غير مرفوضة، وعليه فالجامعة ما هي إلا انعكاس للترتيب بين العوامل الاجتماعية المتعددة المصادر، والجامعة كونها مؤسسة عمومية تضم فاعلين اجتماعيين تخضع لذات المنطق وبالتالي فبالرغم من أن إنتاجها علمي بالدرجة الأولى، إلا أنه لا يمكننا القول بأنها تخضع للمنطق العقلاني فقط، وإنما درجة التقاطع بين المتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية هي التي تحدد ذلك، وهو ما نحاول أن نتبينه من خلال هوية المرأة الإطار كفاعل أساسي داخل مؤسسة الجامعة.

تشكل أي ثقافة مجتمعية من مجموع مكونات محورية تتمثل أساساً في المكونات الدينية، اللغوية، وأخرى مادية، وقد حاولنا من خلال مجموع المؤشرات المطروحة البحث في دورها في تكوين الثقافة التنظيمية للجامعة، وبالتالي دورها في تشكيل هوية المرأة الإطار، لعل اعتمادنا على الملاحظة بالمشاركة في هذه المرحلة من البحث قد ساعدنا على قراءة بعض المؤشرات كأسلوب التواصل من لغة وأفكار بين الأساتذة من جهة ومع الطلبة من جهة أخرى، والشكل

¹ كاري، نادية، مرجع سبق الذكر، ص: 153

الظاهر من هندام وسلوكيات، كما تمكنا من خلال استعمال هذه الأداة من تحديد بعض المكونات المادية للثقافة المجتمعية لدى المرأة الإطار.

إن اعتماد البسمة قبل كل بداية المحاضرات أو حتى خلال الحوارات لدى غالبية أفراد العينة، واعتماد البعض منهن على إعطاء أمثلة من معتقدات المجتمع الجزائري الدينية، تجعلنا نقول بتطبع المرأة الإطار في الجامعة كفرد من أفراد المجتمع بالاتجاه الديني السائد وهو الدين الإسلامي، إضافة إلى رفضها للغش من منطلق تنظيمي واحترامها للمهنة والوقت حسب ما يمليه ضميرها المهني، إلا أننا لاحظنا غياب هذه الأخيرة لدى بعض أفراد العينة بحيث تحضر المحاضرة متأخرة كذلك أو مبكرة في أغلب الأحيان، وهو ما يشير إلى علاقة المرأة الإطار بالوقت، والتي لمسناها كذلك في ظاهرة التبعية لذي المرأة الإطار بصفة خاصة بالرغم من ساعات العمل المحددة والمحدودة أيضا، والتي تحاول غالبتهن تعويضها بساعات أخرى دون الأخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية للسنة الجامعية، أي هم مطالبون بإنهاء المقررات السنوية.

إن عدم احترام الوقت النسبي لدى بعض أفراد عيّنتنا يرجع أساسا للقيمة الثقافية التي يعطيها المجتمع الجزائري لها حيث أن "... استقلالية وحرية الفرد التي تعودنا عليها قديما ... ميزت سلوكياتها فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل والغياب عنه".¹

بصفة عامة فإن المرأة الإطار ل تختلف عن بقية العاملين الجزائريين في تمسكها بمعتقدات مجتمعتها الديني، إذ يعتبر الإسلام القاعدة الدينية الموجهة للضمير الجمعي في الجزائر وبالتالي فهم الموجه الأول لكل سلوكيات وتصرفات أفراد المجتمع وبالتالي تحديد قيمهن، هذه الأخيرة التي تم تنشئتهن عليها لتصبح أهم مكونات هويتهن الجماعية والفردية. أما فيما يتعلق بالمكونات اللغوية فإن الجامعة كتنظيم علمي رسمي يفترض لغة العلم حسب التخصصات الموجودة والتي تتراوح أساسا بين اللغة العربية بالنسبة للعلوم الاجتماعية والعلوم السياسية والحقوق ...، وغيرها، واللغة الفرنسية

¹ بوفلجة غيات، القيم الثقافية والتسيير، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص:30.

لعلوم الهندسة والطب والبيولوجيا ... وغيرها، إلا أننا لمسنا ذلك التداخل بينهما من طرف الأساتذة خلال إلقاء المحاضرات والتعاملات الإدارية، حتى أننا لمسنا ذلك التداخل بينهما من طرف الأساتذة خلال إلقاء المحاضرات والتعاملات الإدارية، حتى أننا لمسنا بعض استعمالات اللغة العامية ونعني بها اللغة الدارجة، وهو ما لاحظناه في حياتنا اليومية، فالتكلم مع الشخص لا تتوقف عند استعمال لغة واحدة وإنما الحديث مزيجاً من لغات متعددة، لا يخلوا من استعمال بعض الكلمات الدالة على الأصل الجغرافي، الذي أشارت إلى اعتمادها اللغة الدارجة في الإدارة والمحاضرة مع الطالب إن استدعى الأمر ذلك هادفاً إلى تبسيط معانيها وشرح أفكارها، إلى أن هذا قد يتنافى مع ما تتطلبه المؤسسة الجامعية من اعتماد اللغة العلمية فقط باختلاف أبعادها، وفي هذا الصدد يشير محمد مباركي إلى أنه لا بد من إعطاء اللغة العربية المضمون العلمي الذي تحتاجه كأداة بيداغوجية واجتماعية.¹

لا يمكننا استثناء المكونات المادية للثقافة المجتمعية في دراستنا لها على اعتبارها مصدراً لهوية المرأة الإطار، إلا أنه لا يمكننا حصرها في اللباس والمظهر الخارجي فقط، إذ لا نكاد نلمس اختلافاً بين الشكل الذي تظهر به وذلك الذي نجد عليه غالبية أفراد المجتمع باختلاف وظائفهم ومراكزهم الاجتماعية، ولذا ارتأينا أن نربطها بنمط الحياة² والذي يشير إلى المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في سلوك الأفراد وفي شبكات علاقاتهم الاجتماعية، ومن بين هذه المؤشرات مثل ملكية السكن ونوعيته، الأنشطة الاجتماعية والثقافية وحتى السياسية ...

لقد تبين من خلال بحثنا أغلبية المبحوثات لا يملكن سكناً خاصاً بحيث يعتمدن على الأسرة الممتدة أو يلجأن للإيجار في أغلب الأحيان، وهو ما يستدعي دفع مبالغ معتبرة مقابل هذه الأخيرة إضافة إلى متطلبات العيش اليومية

¹ MEBARKI.M ، sauven l'université، éditions dar el gharb, oran, 2003,p32

² العياشي عنصر، الإطارات، مسارات، تمثلات في الإطارات الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، تحت إدارة العياشي عنصر، crasc، وهران، رقم 2، 2001، ص85

من طعام وعلاج، وفي ظل هذه الظروف تنعدم فرص الادخار، لا بد من الإشارة هنا إلى أننا لمسنا تفاوتاً في هذه الظروف بين المبحوثات انطلاقاً من رتبهن العلمية التي توفر لهن تفاوتاً في الأجر كذلك.

إنه وفي مثل هذه الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي لا تختلف عن حال بقية أفراد المجتمع يصبح الشغل الشاغل للمرأة الإطار موضوع بحثنا هو توفر احتياجات العيش الرغدة مما يجعلنا نتساءل عن إمكانية ابداعها في مجال عملها والمرتبط بالفكر بالدرجة الأولى.

بصفة عامة تمكنا من خلال هذه المرحلة البحثية أن نكشف عن أهم المكونات الأساسية للثقافة المجتمعية للمرأة الإطار، وعليه فإن سلوكياتها ما هي إلا نتيجة لتراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تساعدها على فهم وإدراك ما يدور حولها لتكون مجموع الأحكام التي تصدرها هي ذاتها القيم التي توجه سلوكها، هذه القيم وهذه السلوكيات التي تشبعت بها من مجتمعها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي هي في الحقيقة مكونات هويتها.

المطلب الثاني: المركز الاجتماعي للمرأة الإطار من خلال هويتها.

اعتبر الجميع عملية بناء الهويات نتيجة للتنشئة الاجتماعية، وعليه أصبح بديهياً أن كل ما يتعلق بالمرأة الإطار ومحيطها يلعب دوراً في تنشئة الأفراد في عملية بنائهم لهوياتهم، وبالتالي في نماذج الهويات وأشكالها، كما ترتبط هذه الهويات بانتماءاتهم الاجتماعية بحيث تعرفون من خلال جماعاتهم¹.

تعد طبيعة المهنة أكثر المجالات الاجتماعية تأثيراً في عملية بناء الهويات الشخصية، والتي ترتبط بالتمثل الذهني التي تحملها المرأة عن نفسها، عن علاقاتها، ودرجة اندماجها في محيط عملها وتوافقها وقيمها الثقافية، كما ترتبط هذه الهوية بالتمثل الاجتماعي للمتطلبات التنظيمية وبالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، وعليه فهوية المرأة

¹ Boltansky.l. les cadres, la formation d'un groupe sociale, paris, minuit, 1982,

الإطار هي الهوية الشخصية لها بحيث تحدد مكانتها الاجتماعية، شبكة علاقتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي والسياسي، فهوية المرأة الإطار ليس هوية في العمل فقط وإنما هي اسقاط للذات في المستقبل¹.
إن حديثنا عن طبيعة هوية المرأة الإطار تقودنا إلى الإشارة إلى مفهوم النخبة التي من المفترض أن يمثلها كطبقة اجتماعية لها خصوصياتها الاجتماعية والثقافية والسياسية، هذه الأخيرة التي اكتسبتها من محيط عملها ألا وهي الجامعة والتي تلعب دور مؤسسة تنشئة اجتماعية وتنظيمية في نفس الوقت، لتساهم هذه الخصوصيات في التعريف به أي في عملية بناء لهوياتها.

يجدر بنا الإشارة هنا أن دراستنا لهوية المرأة الإطار تهدف في حقيقة الأمر إلى دراسة الثقافة المجتمعية لما تكسبه من أهمية في الوقت الراهن وذلك لما تلعبه من دور رئيسي في عمليات التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتي تعتمد على مؤهلات والخبرات المتوفرة لدى هذه المجموعات الاجتماعية وعلى ما تلعبه من دور في عملية التغيير الاجتماعي، إذ أن طبيعة الإنتاج الذي تقدمه الجامعة يعد المحرك الأساسي للمجتمع ونعني به الإطار، حيث أن الوظيفة الأساسية للمرأة الإطار في ظل هذا النسق هي تكوينها (إطار) على كفاءة عالية انطلاقاً من الشهادة المتحصل عليها، وعليه فالوظيفة الأساسية للجامعة كنسق اجتماعي تكمن في نقل المعرفة وتدريب الباحثات على البحث العلمي على اعتبارها مؤسسة تعليمية وبخيرية، ونشر الوعي الثقافي واعداد الأفراد حتى يكونوا فاعلين اجتماعيين على اعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية.

إن هذه الوظيفة العلمية والدور الاجتماعي يحولان للمرأة الإطار اكتساب مكانة ومركزاً اجتماعيين كنتيجة للتمايز الاجتماعي الذي تفرضه الأدوار التي يلعبها أفراد المجتمع، بحيث يبدأ هذا التمايز بين نقطة رئيسية وهي وعي الذات أو تحديد الهوية من خلال التركيز على نتائج البحث السابقة لهذه المرحلة، يمكننا استخلاص نتيجة جوهرية تتمثل أساساً في أن المرأة الإطار في خضوعها للتنشئين القبلية والبعديّة:

¹ Dubar.cl : **la socioalisation, paris, arnand, colin**, 3 eme édition 2000, p117

- قبلية على أساس ما تلقته من تنشئة قبل عملية توظيفها بالجامعة.

- وبعديّة حيث نعني بها التنشئة التنظيمية التي تلقاها بعد دخولها مجال العمل.

تم مجموعة من القيم الثقافية المجتمعية والمتمثلة أساسا في المكونات الدينية المعمول بها داخل المؤسسة وهو ما دفعنا للقول بتقاطع الثقافة المجتمعية والمتطلبات التنظيمية داخل الجامعة، بل وتأثير الأولى في الثانية بشكل واضح، إن عدم الفصل بين الثقافة المجتمعية التقليدية والمتطلبات التنظيمية الحديثة يؤكد لنا مرة أخرى بأن مجال العمل بما يحمله من ثقافة تنظيمية لا يختلف عن النسق الاجتماعي الكلي الذي يتكون أساسا من ثقافة مجتمعية تقليدية، وعليه فمصدر هوية المرأة الإطار هي اجتماعية أولا، ولذلك لاعتمادها مكونات الثقافة المجتمعية في بناءها لهويتها، ذلك أن هذه الأخيرة هي الهوية الشخصية لها والتي تحدد مكانتها ومركزها الاجتماعيين.

إن عدم الفصل هذا أو لنقل التقاطع بين الجامعة كتنظيم والجامعة كنسق اجتماعي يجعل من عملية التمايز الاجتماعي الغير واضح المعالم في خضم هذا التقاطع دوره الاجتماعي والعكس صحيح، حيث يبدو الدور الاجتماعي المنوط به في تنمية المجتمع مرتبطا بهويتها التي لا يمكن تمييزها عن باقي هويات أفراد المجتمع باختلاف مراكزهم الاجتماعية كون المصدر واحد.

تعتبر المرأة الإطار المكون لإطار المستقبل الفاعل الرئيسي داخل الجامعة كنسق اجتماعي يقع على كاهلها النهوض بالأزمة وتنمية مجتمعتها، وبالتالي فإن أي اختلال في دور المرأة الإطار والمرجو منها يؤدي إلى اختلال في توازن الجامعة وتراجع في دورها، بحيث أنها لم تعد تلعب ذلك الدور الريادي في تشكيل نواة صلبة للنخب المثقفة، فبعد أن كانت النواة الأساسية للعمل الثقافي الوطني قبل الاستقلال وفي السنوات الأولى لم تصبح الآن إلا جهازا عاليا للتكوين

يحاول قدر الإمكان تحقيق وظيفة اقتصادية واجتماعية أكثر من أي ادعاء آخر في جمع انتلجانسيا intelegentsia البلاد حولها¹.

المطلب الثالث: استنتاج عام.

تعمل الهوية لأي فاعل اجتماعي على مساعدته على التقدم المهني والاجتماعي، وكذا تحديد مسيرته المهنية، ولهذا هدفت دراستنا هذه إلى رصد واقع هوية المرأة الإطار داخل المؤسسة الجزائرية، التي عرفت ولازالت تعرف تحولات وتغيرات على الصعيدين التنظيمي والثقافي، والجامعة الجزائرية ليست في منأى عن هذه التحولات، كما هدفت إلى الكشف عن انعكاس الثقافة المجتمعية والمتطلبات التنظيمية على هوية المرأة الإطار من جهة، وانعكاس هذه الأخيرة على دورها ومركزها كفاعل اجتماعي تنتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع من جهة أخرى².
إذ تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقتها المرأة الإطار قبل وبعد التحاقها بالجامعة كموظفة وأستاذة الباعثة الأساسية للثقافة التي تنت على أساسها نسقها الموجه لسلوكها، ولعلنا قد لمسنا بعض هذه القيم من خلال ملاحظتنا لمبحوثات العينة، حيث سجلنا مجموعة من النقاط الجوهرية والتي ساعدتنا على استنتاج ما يلي:

- بالنسبة بأن هوية المرأة الإطار محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللذين تلقتهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت، فإن مكونات الثقافة المجتمعية والمتطلبات التنظيمية التي اعتمدنا في دراستها مجموعة من المؤشرات كانت تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك لمبحوثاتنا، بحيث تعمل الجامعة على تلقينها للفاعلين بها إذ لم نلمس تباين بين الثقافة المجتمعية والمتطلبات التنظيمية، حيث أن المرأة الإطار تولى أهمية للاحترام والتقدير والتي تسعى إلى اشباعها داخل وسطها المهني المؤلف أساسا من زملائها

¹ El kenz.a, au fil de la crise, 4 études sur l'algerie & le monde arabe, éditions bouchene, alger, 1989, p19-25

² كاري نادية آمينة، المرجع السابق الذكر، ص 169

والإدارة، كما تشير إلى حاجتها إلى الاهتمام ، والتي تصورها في ضرورة توفير الوسائل المساعدة على إنجازها لمهامها، وكذا الأخذ بعين الاعتبار وضعيتها الاقتصادية ومكانتها المعنوية في المجتمع، أما فيما يخص قيم القيادة فلم تظهر المرأة الإطار رغبتها في التأثير في الآخرين أو توجيه سلوكهم، إذ أنها تكتفي بتوجيه سلوكها وفق ما تطمح إليه، وما يمكن أن يحقق لها ازدهارها على المستوى الشخصي وهو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية، كما لمسنا لديها قيمة اجتماعية أخرى ألا وهي قيمة التعاون، وهي جلها قيم ثقافية مجتمعة قبل أن تكون متطلبات تنظيمية محضة، تمثل مجتمع مدى انتمائها لمؤسستها على اعتبار هذه الأخيرة نسقا اجتماعيا يمثل المجتمع.

ولعل قيمة الذكورية التي سجلها بحثنا كقيمة ثقافية يتمتع بها الأستاذ الجامعي بصفة عامة حتى وإن لم يصرح بها مباشرة، وهو الأمر الذي لمسناه لدى الأساتذة الجامعية التي تضع علامة التحفظ على عملها إذ نجدها قليلة المشاركة في كل ما هو علمي وتسييري مقارنة بما يحتله الأستاذ الجامعي من نصيب في هذا، وهو دليل آخر على تشبعه بالقيم الثقافية المجتمعية.

كما أن مكوناتها اللغوية والدينية وحتى المادية في أغلب الأحيان كانت ثقافة مجتمعية بالدرجة الأولى، حيث لم تسجل أي اختلاف أو تباين لدى المرأة الإطار عدا تخصصها على ذلك، هذه المكونات هي اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية والتي لمسناها داخل التنظيم الجامعي تدفعنا للقول بأنها توجه سلوكها ليس فقط خارج الجامعة، وإنما داخلها أيضا، والتي تم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تلقتها.

تبني المرأة الإطار وسلوكها إذن وفقا لما يتم توجيهها من طرف نسقها القيمي المستوحى من القيم الثقافية المجتمعية التي تمت تنشئتها عليها، ومن هنا فهويتها إلا نتيجة لتنشئة اجتماعية تلقتها قبل وبعد التحاقها بالجامعة كفاعل اجتماعي.

- أما فيما يخص أنه يتم تنشئة المرأة الإطار داخل الجامعة على أساس متطلبات تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعها ومستقبلها ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، فقد تم نفيها نسبيا ذلك أن المرأة الإطار تتلقى فعلا تنشئة داخل الجامعة أساسها متطلبات تنظيمية وثقافية مجتمعية، بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية.

- في حين ارتباط بين هوية المرأة الإطار والمتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية، وبالتالي المركز التي تحتله داخل المجتمع انطلاقا مما تقدمه إلى هذا الأخير، وعليه فإنه إذا كان المصدر الرئيسي لبناء هوية المرأة الإطار وبالتالي هويتها الشخصية هي الثقافة المجتمعية والتي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية، فإن الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونها لا تتميز عن غيرها من بقية أفراد المجتمع، وبالتالي فإن مركزها الاجتماعي هو الآخر غير محدد، مما يهدد هويتها الاجتماعية لتعيش بذلك أزمة هوية.

وإذا كانت الجامعة كوسط عمل هي مجال تكوين الهويات المهنية للفاعلين داخلها، فهي الأخرى مهددة بأزمة هوية، ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن الجامعة الجزائرية أصبحت تعيش أزمة هوية خلقتها لها هيمنة كل ما هو اجتماعي من خلال عدم الفصل بين ما هو علمي يستدعي الخضوع للمتطلبات التنظيمية وما هو اجتماعي تهيمن عليه المعتقدات التقليدية البارزة في شكل قيم ثقافية مجتمعة، إذ تعيش المرأة الإطار في حد ذاتها أزمة هوية من خلال هذا التقاطع بين مصادر تنشئتها الاجتماعية، وكاستراتيجية لحل هذه الأزمة فضلت المرأة الإطار اللجوء إلى عدّة استراتيجيات أهمها: هوية الواجهة، والتي نعني بها تظاهر البعض بهوية أخرى غير تلك التي هم عليها فعلا، في محاولة منهم إما لتفادي الإنتقاد أو إرضاء الآخرين، يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة هؤلاء النساء التمتع بمجموعة من الميزات يضمنونها إيجابية في نظر الآخر.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أوبكر بلقايد -تلمسان-

بصفة عامة فإن الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة المرأة الإطار، وبهذا فالمتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية التي تعمل على تلقينها إياهن تساعدن على تكوين هويتهن المهنية، وحيث أن هذه الثقافة المجتمعية تستمد قيمها من المتطلبات التنظيمية، فهوية المرأة الإطار هي هويتها الشخصية والتي تبني من خلالها الآخر أي المجتمع.

الخاتمة

الخاتمة:

إذا كانت قضية المرأة وتعزيزها كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وحفاظا على الكرامة الإنسانية بتكريس ثقافة المساواة بين الجنسين في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية تحقيقا للتنمية الإنسانية الشاملة والمستدامة، شكلت محور اهتمام المجتمع الدولي خلال العقود الأخيرة، وترجمته العديد من المؤتمرات والندوات والاتفاقيات والمواثيق ومناهج العمل الدولية والإقليمية والقطرية المتعلقة بحقوق المرأة، التي شكلت أرضية صلبة لظهور جملة من الالتزامات الدولية والإقليمية والقطرية لتفعيل حقوق المرأة وتمكينها في مجمل حقوقها لا سيما السياسية والثقافية والاجتماعية في إطار ما أطلق عليه " تمكين المرأة الإطار " الذي أضحي أحد الرهانات الأساسية لترسيخ ثقافة حقوق الإنسان ومدى تقدم أو تخلف الدول.

عالجت الدراسة هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية، حيث يعتبر موضوع الهوية من بين أكثر المواضيع تعقيدا في المجتمع. ذلك أنّ هذه الهوية غدا كانت نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد على حد تعبير ديبار ومحصلة علاقات سوسيو تنظيمية وثقافية تنشئ داخل المؤسسة، فهي إذا ناتجة أساسا على ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و المتطلبات التنظيمي ، وأما إذا كان هناك تقاطع بينهما داخل المؤسسة الجزائرية والذي يعرف بثنائية مصادر الثقافة داخل المؤسسة، فعملية بناء الهوية بل وإدراكها أيضا قد تصبح صعبة نوعا ما، حيث هذه الأخيرة هي الموجة الرئيسي والمنبه الأساسي لأي سلوك يمكن أن يصدر عن المرأة، ومنه فهي مصدر لهويتها الشخصية والمهنية، وحيث أن هوية المرأة تساعدها على التقدم المهني والاجتماعي فقط بل وتحديد مسيرتها المهنية كذلك، فهي تلعب دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى الأمد إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى، فالتمايز في الوسط المهني لم يعد مرتبطا بالفئة والكفاءة المهنيين بل تعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة

ومشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز والتمايز ولكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة، شرط أن تشترك المرأة مع باقي أعضاء الجماعة التي تريد الانتماء إليها في الأفكار والمعتقدات والقيم.

وبالتالي شكل موضوع المرأة الإطار وإحراز نخبويتها اهتماما كبيرا من قبل المختصين سواء مفكرين في علم الاجتماع، علم السياسة، علم الاقتصاد، علم النفس وعلوم أخرى، أو هيئات ومؤسسات تثبت أهدافه وسياساته وعمدت إلى نشرها ومتابعتها دوليا ومحليا محاولين بذلك التغلب على المفاهيم الرجعية والتنشيط الفكري والثقافي العالق بالمرأة في سبيل التوقف عن دراسة هذا الوضع الثقافي والصراع بين التقليد والتحديث، وتعويضه بموضوع أهم هو الحل لكل مشاكل المرأة الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية والسياسية وحتى النفسية ألا وهي هوية المرأة الإطار.

علينا الاعتراف أن وضع المرأة الجزائرية قد تحسن بشكل كبير وقد فتحت لها أبوابا سهلت ما وصلت إليه اليوم، فالجزائر على غرار الدول الأخرى استطاعت مساعدة المرأة في حياتها العامة والخاصة وبإشراك المرأة بطريقة تامة كاملة في تسيير شؤونها وفي تنمية البلد.

وقد تناولنا في دراستنا هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية، وذلك من خلال طرح الإشكالية: إلى مدى ترتبط هوية المرأة الإطار في الجزائر بالثقافة المجتمعية وما مدى إنعكاس متطلبات التنظيمية على مكونات الهوية لدى المرأة الإطار بمؤسسة الجامعية؟ ولمعالجة هذه الإشكالية وضعنا عدة فرضيات وحاولنا التحقق من صحتها من خلال تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول، وكل هذا تم ذكرها سابقا.

من خلال الدراسة الحالية نجد سبب معينة قد أوضحناها سابقا تعبر عن رؤى معاصرة، تعترف بمهارات المرأة الإطار وبتميزها عن الجنس الآخر الذين تبناوكيانا أسطوريا وهميا في زمن كرامتنا، وبعد تحليلنا للمعلومات خلصنا إلى النتائج التالية:

- 1- تبين أن المرأة الإطار اليوم حصلت على امتيازات رغم التقبل السلبي له.
 - 2- أن المرأة الإطار تتمتع باستقلالية ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية، التي تمنحها الرضا النفسي ومساهماتها الفعالة أسريا، تربويا، تنمويا، اقتصاديا خارج و داخل البيت .
 - 3- وعيا ذاتيا للمرأة الإطار يمنعها من التراجع، فقد استطاعت أن تثق بقدراتها وقراراتها.
 - 4- المرأة الإطار تمضي إلى الأمام بخطى ثابتة، واعية بذاتها وبقيمة أدوارها.
 - 5- سعي المرأة الإطار الدائم لإثبات كفاءتها ونجاحها وعلامات تفوقها لإقناع من حولها بأحقيتها أن تكون عضوا فعالا في المجتمع، وعلى جميع الأصعدة.
- وفي نهاية هذا العمل، يجب التنويه على مشاركة المرأة الإطار في الحياة العملية، نظرا لكونها تمثل نصف تعداد المجتمع، مما يؤكد على ضرورة إشراكها في النمو ولتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة وهذا رأينا من خلال دراستنا الميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد -تلمسان- والوقوف على أهم ما تم إرساءه في الجزائر من معاهدات واتفاقيات وقوانين التي تنظم عمل المرأة بصفة عامة والحد من ظاهرة التمييز بين الجنسين.
- والأكيد أن الإجراءات المتخذة، لم تأت من العدم، لأن أهم إنجاز لصالح المرأة هو من خلال تنصيب وزاري أبرمته الجزائر خاص بقضايا المرأة. لأن المرأة الإطار أوصلت إلى أنها ركن أساسي من الأركان التي يستند عليها المجتمع، فهي تمارس أدوارا ثقافية واجتماعية ووظيفية متعددة الأبعاد والأهداف، حيث أنه لم يتبقى الاتجاه التقليدي للمرأة بصفة عامة والمرأة الإطار بصفة خاصة، ساندا بأنها كائن بيولوجي تنحصر وظيفتها في الزواج والاتجاه والرعاية الأسرية، بل حددت مكانها بين المتطلبات التنظيمية والثقافية المجتمعية لها لدورها ومركزها الفعال في المجتمع.

الملاحق

إستبيان حول:

هوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة
المجتمعية في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعة
تلمسان-

من إعداد الباحثة : سعيدي إيمان

يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة للإجابة على فقراتها بوضع علامة (+) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، علما بأن البيانات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي، وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي تتوصل إليها الدراسة.

شاكرين لكن حسن تعاونكن.

والله ولي السداد والتوفيق.

تحتوي الاستبانة على مجالات ثلاثة:

1- هوية المرأة: هي المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع، ونظرته للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بالمسؤولية، وتعلق بنظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة الإطار وتوليها مناصب عليا.

2- المتطلبات التنظيمية: وهي التي تتعلق بالبعد التشريعي والسياسي والتنظيمي والأوضاع الاقتصادية والسياسية.

3- الثقافة المجتمعية: التي تتعلق بشخصية المرأة ونفسياتها، وقدراتها ومؤهلاتها العلمية

استبيان

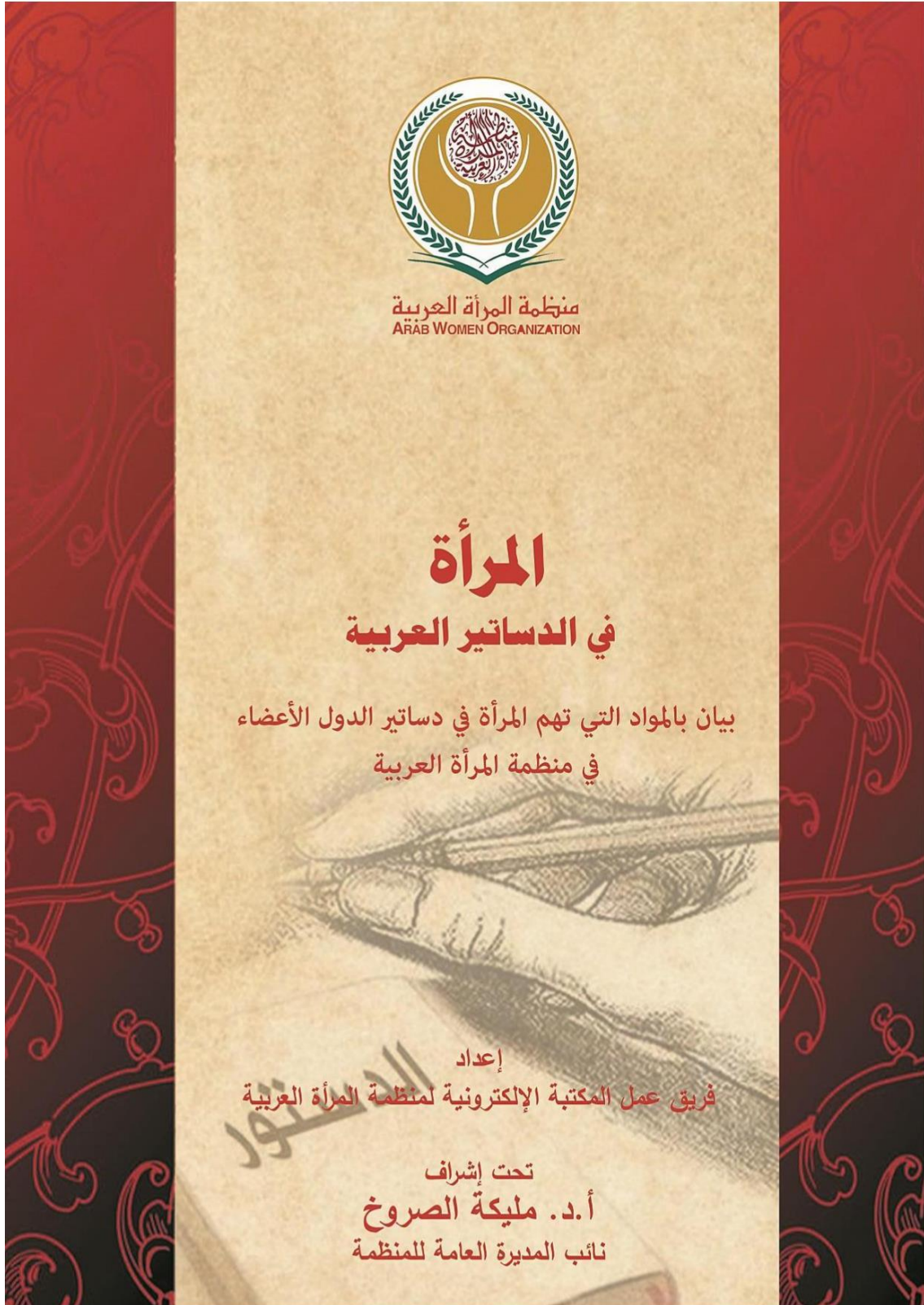
أولاً: معلومات خاصة

- 1- السن: أقل من 30 ، 31-40 ، 41-50 ، 51 فما فوق
- 2- الحالة الاجتماعية: عزباء ، متزوجة ، مطلقة ، أرمل
- 3- عدد الأطفال: لا يوجد ، 01 ، 02 ، 03 ، 04 ، أكثر من 04
- 4- المؤهل العلمي:
 - شهادة ليسانس
 - شهادة ماستر/ ماجستير
 - شهادة دكتوراه
- 5- سنوات الخدمة: أقل من 05 سنوات ، 05-10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات
- 6- الوظيفة: إدارية ، أستاذة .
- 7- هل دخلك يغطي احتياجاتك الخاصة: نعم ، لا
- 8- هل لك حرية التصرف بممتلكاتك: نعم ، لا
- 9- هل يتدخل (الأهل والزوج) في مرتبك: نعم ، لا
- 10- هل أنت واثقة في القرارات التي تتخذينها أثناء تأدية عملك: نعم ، لا
- 11- هل تجدين مضايقات إدارية أثناء العمل: نعم ، لا
- 12- هل تجدين استفزازات وتحرش في محيط العمل: نعم ، لا

ثانيا: معلومات عامة

الإجابة		هوية المرأة
لا	نعم	
		1- كمربية بيت هل تواجهين مضايقات من أفراد المجتمع؟
		2- هل تشعرين بالرفض من قبل المجتمع ومحيط العمل في القيادة أثناء العمل؟
		3- هل تشعرين بثقة المسؤولين في طريقة تأدية وظيفتك؟
		4- هل المعتقد الديني يمثل عائق لديك في تأدية عملك؟
		5- هل المرجعية الفكرية والعقائدية والثقافية لها دور في التأثير عن تأدية وظيفتك؟
		المتطلبات التنظيمية
		1- هل لديك الرغبة في المشاركة السياسية؟
		2- هل ترين أن السلطات العليا تشجعك على اقتحام السياسة؟
		3- هل لديك الرغبة في الانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية؟
		4- هل ترين أن وصولك إلى المناصب العليا مرهون بالظروف الاجتماعية والعائلية؟
		5- الترشح والانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية هل ممكن بالنسبة لك؟
		6- هل ترين بأن وصول بعض النساء للمناصب العليا يقع تحت عامل المحاباة؟
		الثقافة المجتمعية
		1- هل تميلين للعاطفة أكثر في اتخاذ القرار؟
		2- هل لديك القدرة على المواجهة والتحدي أثناء العمل؟
		3- هل التغييرات الجسدية أثناء الحمل والولادة تؤثر على نفسك في تأدية وظيفتك؟
		4- هل لديك رغبة المشاركة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة؟
		5- التوفيق بين العمل والعائلة هل يولد ضغوطات نفسية لديك؟

الملحق (02): المرأة في الدساتير العربية



جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة
لمنظمة المرأة العربية
الطبعة الثانية، فبراير 2016
القاهرة

منظمة المرأة العربية
25 شارع رمسيس - الكوربة - مصر الجديدة
القاهرة - جمهورية مصر العربية

رقم الإيداع: 2016/5908

تليفون: (+202) 24183301

(+202) 24183101

الترقيم الدولي: 7 - 43 - 5017 - 977 - 978

فاكس: (+202) 24183110

Right Way Advertisement

بريد الكتروني: info@arabwomenorg.net



المراة في الدساتير العربية

المراة في دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجديدة الرسمية

رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل ب :

القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجديدة الرسمية رقم 25 المؤرخة

في 14 أبريل 2002

القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجديدة الرسمية رقم 63 المؤرخة

في 16 نوفمبر 2008

(29 - 31 - 31 مكرر - 32 - 35 - 54 - 55 - 58)*



المادة (29)

كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.

المادة (31)

تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.

المادة (31 مكرر)

تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة. يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة (32)

الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة. وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرّمته.

* يتكون دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من 182 مادة.



المادة (53)

الحق في التعليم مضمون. التعليم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون. التعليم الأساسي إجباري. تنظم الدولة المنظومة التعليمية. تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم، والتكوين المهني.

الفصل (54)

الرعاية الصحية حق للمواطنين. تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها.

المادة (55)


لكل المواطنين الحق في العمل.
يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.
الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته.

المادة (58)

تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع.



الملحق (03): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادرة في 01 ديسمبر 2010.

الأربعاء 25 ذو الحجة عام 1431 هـ		العدد 73	
الموافق أول ديسمبر سنة 2010 م		السنة السابعة والأربعون	
			
<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية</p> <h1>الجريدة الرسمية</h1> <p>اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وآراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاعات</p>			
<p>الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة WWW.JORADP.DZ</p> <p>الطبع والاشتراك المطبعة الرسمية</p> <p>حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس : 021.54.35.12 ح.ج.ب 3200-50 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.300.0007 68 EG حساب العملة الأجنبية للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.320.0600.12</p>	الجزائر تونس المغرب ليبيا موريتانيا	بلدان خارج دول المغرب العربي	الاشتراك سنوي
	سنة	سنة	النسخة الأصلية
	2675,00 د.ج	1070,00 د.ج	النسخة الأصلية وترجمتها
5350,00 د.ج	2140,00 د.ج	تزداد عليها نفقات الإرسال	
<p>ثمن النسخة الأصلية 13,50 د.ج ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 27,00 د.ج ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسليم الفهارس مجاناً للمشاركين. المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان. ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.</p>			

ب - المديرية الفرعية للنشاطات الاجتماعية والاقتصادية تجاه الأسرة، وتكلف بما يأتي :

- تصور واقتراح برامج النشاطات التي من شأنها أن تدر موارد على الأسر في وضع صعب قصد إدماجها وإعادة إدماجها الاجتماعي،
- إعداد استراتيجيات للوقاية وحماية العائلات المحرومة وتنفيذها،

- ضمان تقييم برامج حماية الأسر وترقيتها، لا سيما الأسر المحرومة أو في وضع صعب ومراقبة تنفيذها.

ج - المديرية الفرعية لبرامج الحماية الاجتماعية للأشخاص المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا، وتكلف بما يأتي :

- تصور وتنفيذ كل التدابير والبرامج التي من شأنها أن تشجع حصول الأشخاص المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا على العلاج الصحي وضمان متابعة ذلك وتقييمه،

- ضمان تسيير وتعزيز المعلومات المتعلقة بالأشخاص المحرومين،

- ضمان متابعة التسيير المالي للخدمات الخاصة بالعلاج الصحي لصالح الأشخاص المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا،

- المبادرة بدورات تكوينية وتنظيمها، بالاتصال مع الهيكل المعني، لصالح مسيري ترتيب الحصول على العلاج الصحي لفائدة الأشخاص المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا،

- المبادرة بنشاطات الإعلام المتعلقة بترتيب الحصول على العلاج الصحي لفائدة الأشخاص المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا.

2 - مديرية حماية المرأة وترقيتها، وتكلف، بالاتصال مع الدوائر الوزارية والمؤسسات المعنية، بما يأتي :

- تصور سياسات وبرامج حماية المرأة وترقيتها،
- العمل على ترقية حقوق المرأة ومشاركتها في تنمية البلاد،

- تنفيذ كل النشاطات التي تهدف إلى وقاية المرأة من كل أشكال الإقصاء والتهميش،

- تصور سياسات وبرامج ترمي إلى ترقية ونشر ثقافة تكافؤ الفرص،

- تصور برامج تحسيسية وإعلامية حول تساوي الفرص وحول حقوق المرأة في جميع ميادين النشاطات،

- اقتراح مشاريع النصوص القانونية المتعلقة بحماية وترقية العائلة والمرأة والأشخاص المسنين والطفولة والمراهقة والشباب وفئات الأشخاص في وضع صعب وكذا التلاحم الاجتماعي والمشاركة في إعدادها، بالاتصال مع الهيكل المركزي المعني.

و تضم أربع (4) مديريات :

1 - مديرية حماية الأسرة وترقيتها، وتكلف، بالاتصال مع الدوائر الوزارية والمؤسسات المعنية، بما يأتي :

- المساهمة في الحفاظ على القيم الاجتماعية والثقافية والحضرية ضمن الأسرة،

- تعزيز التلاحم والتضامن ضمن الأسرة،

- تشجيع مساهمة الأسرة في التنمية الوطنية،

- تشجيع الأسر المنتجة وكذا الإدماج الاجتماعي والمهني للأسر في وضع صعب بوضع ترتيبات الإعانة والدعم،

- المشاركة في إحداث هيكل استشارة وساطة وتوجيه تجاه الأسرة،

- تشجيع الحركة الجمعوية ذات الطابع الاجتماعي والإنساني النشطة في ميادين حماية الأسرة وترقيتها.

و تضم ثلاث (3) مديريات فرعية :

أ - المديرية الفرعية لإعانة الأسرة ومرافقتها ودعمها، وتكلف بما يأتي :

- تصور ووضع ترتيب للإعانة والمرافقة والدعم تجاه العائلة، لا سيما العائلات المحرومة أو في وضع هش،

- ضمان إعانة الأسر ومساعدتها ومرافقتها في تربية الأبناء وتعليمهم،

- تصور مخطط للاتصال والوساطة الاجتماعية تجاه العائلات المحرومة أو في وضع صعب،

- القيام بحملات تحسيس وإعلام حول حقوق الأسرة، بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية،

- المساهمة في تصور برامج اتصال وتحسيس في مجال التخطيط العائلي، بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية.

- تصور برامج تحسيس تجاه المرأة حول حقوقها في كل الميادين، بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية،
- ترقية ثقافة المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص،
- إقامة آليات ما بين القطاعات ترمي إلى ترقية تساوي الفرص،
- تشجيع وتدعيم المقولة لدى النساء،

- متابعة تنفيذ أحكام الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية.

3- مديرية حماية الأشخاص المسنين، وتكلف، بالاتصال مع الدوائر الوزارية والمؤسسات المعنية، بما يأتي :

- وضع برامج حماية الأشخاص المسنين وترقيتهم، لاسيما الأشخاص المسنين المحرومين و/ أو في وضع اجتماعي صعب،

- وضع برامج حماية ومساعدة تجاه الأشخاص المسنين في وضعية تبعية،

- تشجيع إبقاء الأشخاص المسنين في وسطهم العائلي،

- تصور آليات مساعدة الأشخاص المسنين بالمنزل ووضعها،

- وضع تدابير ترمي إلى الوقاية من إهمال الأشخاص المسنين والتخلي عنهم،

- تشجيع إحداث هيكل استشارة ووساطة وتوجيه تجاه الأشخاص المسنين،

- تشجيع إحداث فضاءات الترفيهية والترفيه لصالح الأشخاص المسنين،

- تشجيع الحركة الجمعوية ذات الطابع الاجتماعي والإنساني الناشطة في ميادين حماية الأشخاص المسنين وترقيتهم، بالاتصال مع الهيكل المركزي المعني.

و تضم مديرتين (2) فرعيتين:

أ- المديرية الفرعية للتكفل بالأشخاص المسنين في المؤسسات وفي عائلات الاستقبال، وتكلف بما يأتي :

- اقتراح تدابير الحماية والتكفل في المؤسسات بالأشخاص المسنين في وضع صعب أو في وضعية تبعية والسهر على تنفيذها،

- تشجيع استقبال الأشخاص المسنين في العائلات الراغبة في التكفل بهم،

- توفير الوسائل الضرورية للتكفل بالمرأة والفتاة في وضع صعب و/ أو في شدة، لاسيما المرأة مع أبنائها، والسهر على السير الحسن لمؤسسات الاستقبال، العمومية والخاصة وضمان متابعتها وتقييمها،

- وضع برامج وقاية وحماية المرأة والفتاة والطفلة ضد الأزمات الاجتماعية وضمان متابعتها،

- المساهمة في مكافحة أمية المرأة والفتاة وكذا تجسيد حق تلمذ الفتاة، لاسيما في الوسط الريفي،

- تشجيع تنظيم لقاءات وطنية ودولية حول ترقية المرأة وقضاياها،

- تشجيع الحركة الجمعوية ذات الطابع الاجتماعي والإنساني الناشطة في ميادين حماية المرأة وترقيتها، بالاتصال مع الهيكل المركزي المعني.

و تضم مديرتين (2) فرعيتين :

أ- المديرية الفرعية لحماية وترقية المرأة والفتاة في وضع صعب، وتكلف بما يأتي :

- تنفيذ سياسات وبرامج الوقاية والحماية والترقية تجاه المرأة والفتاة في وضع صعب، بالاتصال مع الدوائر الوزارية المعنية،

- وضع الوسائل الضرورية للتكفل بالمرأة والفتاة، لاسيما من هن في وضع صعب و/ أو في شدة وكذا تلك المتكفل بهن في وسط إقامي عمومي أو خاص،

- تقديم الإعانة والمساعدة اللام مع أبنائها في وضع صعب ومرافقتها،

- وضع آليات دعم وإعانة من شأنها تحسين ظروف معيشة المرأة ربة الأسرة في وضع صعب.

ب- المديرية الفرعية للإدماج الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وتكلف بما يأتي :

- تصور برامج الإدماج والاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وتنفيذها،

- تشجيع مشاركة المرأة في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

- تثمين الكفاءات التقنية والعلمية والمؤهلات المهنية للمرأة،

- وضع آليات للمساعدة والإدماج تجاه المرأة،

- تنفيذ كل الأعمال التضامنية الهادفة إلى حفظ المرأة من كافة أشكال التهميش والإقصاء،

الملحق (04): طلب الحصول على المعلومات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

طلب الحصول على معلومات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

تقوم الباحثة إيمان سعدي بإعداد أطروحة دكتوراه ل م د. بعنوان: هوية المرأة الإطار
بين متطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعة تلمسان-.
وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة عدد النساء الموظفات في حرم جامعة تلمسان .
تحتاج الباحثة إلى معرفة :

- العدد الإجمالي لكل الموظفين (رجال/نساء).
- العدد الإجمالي لكل الموظفات (نساء).
- العدد الإجمالي للنساء الإداريات.
- العدد الإجمالي للنساء الأساتذة.
- العدد الإجمالي لنساء ذات المناصب العليا (رئيسات الأقسام/رئيسات الهيئات الإدارية /مديرات معاهد - مراكز).
- العدد الإجمالي لروساء الأقسام رجال.
- رئيسات الأقسام وكذا مديرات مراكز وغيرها من أجل إجراء مقابلة واستبيان.

وذلك خلال السنوات: 2015-2016-2017-2018.

وفي ذلك نرجو من سيادتكم الموقرة تزويد الباحثة بكل المعلومات كتابيا.

علما أن هذه المعلومات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

نشكركم مقدما لجهودكم وحسن تعاونكم.

الطالبة الباحثة: سعدي إيمان

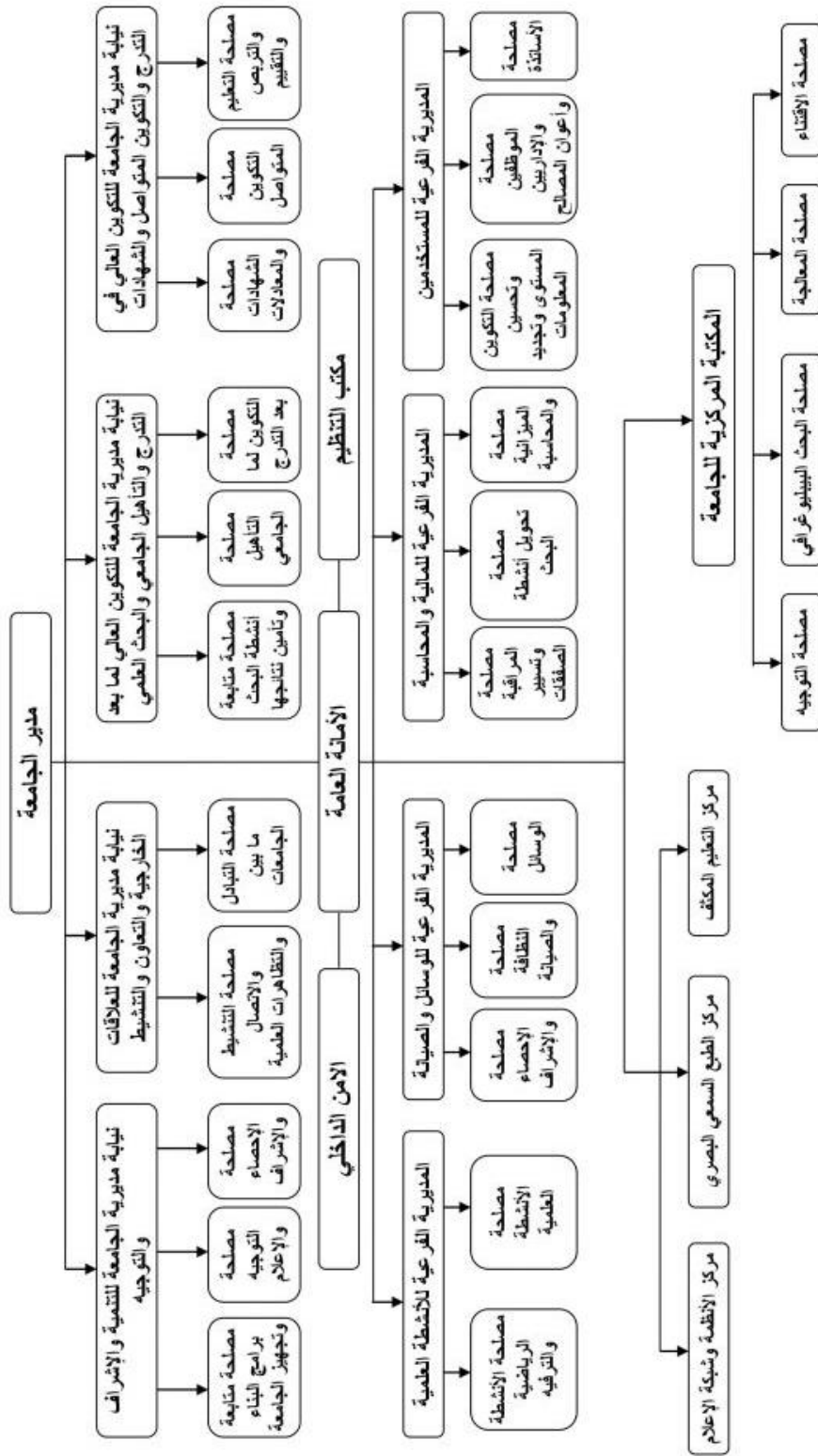
سنة ثالثة دكتوراه ل م د.

تخصص: تنظيم وإدارة مؤسسات.
الأمسين العام والستين



الملحق (05): هيكل الجامعة بالجزائر (جامعة الجزائر)

الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 3



مجلة أنثروبولوجية (الطيران) المجلد 18 العدد 02 2022.06/05

ISSN/2353-0197 EISSN/2676-2102

الممارسات الدينية للمرأة العربية في الحياة العامة
Religious practices of Arab Women in public life
إيمان سعدي¹*

مخبر حوار الديانات والحضارات في حوض البحر المتوسط. جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
saidi.imane133@gmail.com

د. كاري نادية أمينة²

²جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان

nadiaamina.kari@univ-tlemcen.dz

تاريخ الاستلام: 2021/02/27 تاريخ القبول: 2021/04/03

الملخص:

يهدف هذا المقال إلى تقديم دراسة أنثروبولوجية عن الممارسات الدينية الخاصة بالمرأة العربية في الحياة العامة. وهذا ما ستتطرق إليه في دراستنا لإشكالية المرأة بين الدين والواقع، واجتهادها في تقديم مقاربات تحليلية، متمدين على بعض نصوص القرآن الكريم، والغاية من ذلك توضيح مكانة المرأة في الدين الإسلامي مقارنة بالديانات الأخرى. كما نصح منذ البداية أننا مع الدعوة التي تنادي بالحفاظ على الهوية الإسلامية، ولكن دون استخدام مع، والتكفير، بل تفضيل الحوار، وقبول رأي الآخر. وقد توسعنا في هذه الدراسة لتشمل دور الأنثى في نشوء الكون، من خلال قصص الخلق، كما تتبنا وضع المرأة ومكانتها في بعض الديانات الأخرى، ولاسيما المسيحية بودية معتمدين على منهج المقارنة، ومحاولين تقديم حقائق لدحض الافتراءات التي لحقت بالدين الإسلامي، وقد لنا البحث بمرجعية نظرية غنية، شملت بالإضافة إلى الكتب المقدسة، في حين كان النص القرآني المصدر والمرجع اس، في ما تعلق بوضع المرأة في الإسلام. كما أننا أدت دورا حيويا وفعالا في بناء المجتمع، فهي اللبنة الأساسية وهي كالبدرة التي تنتج ثمارا، تصلح بصلاحتها وتفسد بفسادها، لذا علينا أن لا نغفل أهمية دورها في المجتمع،

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

1- باللغة العربية:

أولاً: المصادر

- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، 2010.
- 2- المادة 63 صدرت في تعديل 2016 وهي نفسها المادة 51 حسب التعديل الدستوري لسنة 2008.
- 3- دستور الدولة الجزائرية، سنة 2016.
- 4- المادة 32 عن نفسها المادة 29 حسب التعديل الدستوري السابق
- 5- آخر تعديل دستوري صدر سنة 2016 ، وذلك تبعا لقانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، أنظر الجريدة الرسمية.

ثانياً: الكتب

- 6- إبراهيم الحيدري، النظام الأبوي وإشكالية الجنس عند العرب، ط1، دار الساقى، بيروت، 2003.
- 7- ابراهيم مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000.
- 8- أبو الليل محمد السيد ، علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- 9- أحمد بن نعمان، الهوية الوطنية : الحقائق و المغالطات ، دار الامة للطباعة والترجمة والنشر ، الجزائر.
- 10- أحمد جمال الدين الظاهر، زيادة محمد أحمد، البحث العلمي الحديث ، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 1983.
- 11- أحمد ذكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1988.
- 12- أحمد شلبي، مقارنة الأديان، مكتبة النهضة المصرية، ج3، ط8، 1988.
- 13- أنعام عبد اللطيف أحمد الشهابي، السلوك القيادي للقادة الإداريين، بغداد، العراق، 1997.
- 14- أنور الجندي، أصول الثقافة العربية، دار المعرفة، القاهرة، 1990.

- 15- بومدين طاشمة، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1987.
- 16- الجرجاوي زياد بن علي بن محمود، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، سلسلة أدوات البحث العلمي، ط2، غزة، فلسطين، 2010.
- 17- جندلي عبد الناصر، تقنيات ومناهج البحث العلمي في العلوم السياسية والاجتماعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 18- جون ستيوارت ميل، إستعباد النساء، تر: إمام عبد الفتاح ، ط1، مكتبة مديولي، القاهرة، 1998.
- 19- خالد حامد، المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر والتوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2008 .
- 20- دينس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية : تر: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة ، ط1 ، بيروت ، 2007.
- 21- زينب منصور حبيب، الإعلام و قضايا المرأة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2011.
- 22- الساعاتي سامية حسن، علم اجتماع المرأة رؤية معاصرة لأهم قضاياها، ط1، مكتبة الأسرة، مصر.
- 23- الشامي رشاد عبد الله، إشكالية الهوية في إسرائيل، سلسلة عام المعرفة، الكويت، عدد 224، أغسطس 1978.
- 24- عبد الرحمن بن زيد الزيندي ، المثقف العربي بين العصرية والاسلامية ، دار كنوز اشبيليا للنشر والتوزيع ، الرياض ، 2009 .
- 25- عبد الوهاب المسيري، الهوية والحركة الإسلامية، تحرير سوزان حربي، دار الفكر، دمشق، ط2، 2010.
- 26- عبد الوهاب المسيري، قضية المرأة بين التحرر و التمركز حول الأنثى ، ط1 ، نخضة مصر للطباعة.
- 27- عزيز الطائي، ثقافة الطفل بين الهوية والعولمة ، مؤسسة الدوسري ، البحرين 2011.
- 28- عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعة الجامعية ، الجزائر ، 2009.
- 29- علي الندوي أبو الحسن، ماذا خسر العالم بإحطاط المسلمين، طبعة شرعية جديدة، مكتبة الإيمان، المنصورة، 1945.

- 30- علي بن محمد الجرجاني الشريف، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، 1998.
- 31- عمار بجوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية لفنون المطبعية، الجزائر 1984.
- 32- عمار بجوش، محمد محمود ذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- 33- غدتر أنتوني، علم الإجتماع ، تر : فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة ، ط4، مؤسسة ترجمان، لبنان، 2001.
- 34- غياث بوفلجة، القيم الثقافية والتسيير، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.
- 35- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة للطباعة والنشر، 1984.
- 36- كلايد كلكهون، الإنسان في المرأة، تر : شاكر مصطفى، منشورات المكتبة الأهلية ، بغداد ، 1964.
- 37- ليلى علي، الطفل والمجتمع (التنشئة الاجتماعية وأبعاد الانتماء الاجتماعي)، المكتبة المصرية، مصر، 2006 .
- 38- مجموعة من الباحثين، المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط38، 2000.
- 39- مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة ، تر : علي سيد الصاوي ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب ، الكويت ، يوليو 1997.
- 40- مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة ، تر: علي سيد الصاوي ، عالم المعرفة ، الكويت 2002 .
- 41- محمد شلبي، منهجية في التحليل السياسي، المفاهيم، المناهج، الاقترابات، والأدوات، ددن 1997.
- 42- محمد عبد العزيز عجمية وآخرون، مقدمة في التنمية والتخطيط، دار طباعة و النشر، بيروت، 1983.
- 43- محمد عمارة، مخاطر العولمة على الهوية، سلسلة التنوير الإسلامي، دار النهضة، 1999.
- 44- مصطفى السلماني، الزواج والأسرة، دار الوفاق للطباعة، مصر، 1977.
- 45- مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، ط2، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2005.

- 46- مصطفى عليان ربحي، محمد غنيم عثمان، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 47- منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية واصالة التشريع اسلامي، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة، ط1، دار الثقافة للنشر، لبنان، بيروت، 2011.
- 48- مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات العلمية، تر: بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، الجزائر، دار القصة، 2004.
- 49- ميكشيللي أليكس، الهوية، تر: علي وطفة، دار الوسيم للخدمات الطباعية، ط1، 1993.
- 50- نصر محمد عارف، الحضارة، الثقافة، المدنية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فيرجيا، 1994.
- 51- هنتكتون صامويل، من نحن - تحديات التي تواجه الهوية الأمريكية، ترجمة حسام الدين خضور، دار الحصاد، دمشق، ط1، 2005.
- 52- هيام الملقى، ثقافتنا في مواجهة الانفتاح الحضاري، دار الشواف، السعودية، 1995.
- 53- يونس شاكر مجيد، تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2004.

1/ التقارير:

- 54- اتفاقية سيداو: اتفاقية القضاء على جميع الأشكال التمييز ضد المرأة .
- 55- أنعام الشهابي عبد اللطيف، حديد محمد موفق، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، التقرير الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع وأفاق التطوير، 15-16 أكتوبر 2002، الشارقة الإمارات العربية.
- 56- تقرير حول الوضع الوطني - الجزائر - ، الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، تقرير منشور ضمن برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في منطقة الاورومتوسطية (2008-2011) بتمويل من الاتحاد الأوروبي، 2010.
- 57- تمكين المرأة وصلتها بالتنمية البشرية، لجنة وضع المرأة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 14-24 مارس 2016.

- 58- الجزائر، التقريران الدوريان الثالث والرابع عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 ماي 2009، تقرير مقدم للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، 24 ماي 2010.
- 59- سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي : المرأة الجزائرية النموذج ، المؤتمر الدولي السابع ، طرابلس 19 ، 21/03/2015، المرأة والسلم الأهلي .
- 60- عنصر العياشي، الإطارات الصناعية، هل هم النخبة إجتماعية، 25-26 أفريل، عنابة، 2000.
- 61- العياشي عنصر، الإطارات، مسارات، تمثلات في الإطارات الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، تحت إدارة العياشي عنصر، crasc، وهران، رقم 2، 2001.
- 62- ليلي بوطمين، الإطارات النسوية، دفا تر CRASL، 2000.
- 63- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة في التشريع الوطني"، مصنف 2009.
- 64- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التقرير "الوطني الجزائري بكين +15"، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي للمراجعة بكين +15 ، رابطة المرأة العربية وهيئة الكرامة والمراكز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 13.14 - ديسمبر 2009.
- 65- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا، "الدراسة المسحية الخاصة بالنهوض القانوني للمرأة"، الجزائر

2/ المجالات ودوريات:

- 66- أحمية سليمان ، معايير العمل الدولي و العربية في مجال تشغيل المرأة بحث قدم للندوة العربية الخاصة بالقيادة النسائية ، المعهد العربي للثقافة العاملة و بحوث العمل ، الجزائر، من 25 إلى 30/09/1999 .
- 67- اعداد مجموعة من خبراء ، ملتقى الدوري الدور الإداري والتنموي للمرأة في الوطن العربي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2006.
- 68- أنجلز ، أصل العائلة و الملكية الخاصة و الدولة ، ترجمة : إلياس شاهين ، ط 1 ، دار التقدم ، موسكو ، 1984 ، مجلة الآداب و العلوم الإنسانية ، العدد 09 ، قسنطينة ، 2008 .

- 69- إيمان بشير محمد الحسين، مجلة جامعة دمشق ، العدد 4+3، سوريا، 2011.
- 70- حران رحيمة، المرأة والعنف، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6، تلمسان.
- 71- حياة غياث، الضغوطات الثقافية صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، سبتمبر 2013، الجزائر .
- 72- دهاي دويج العتايي ، حسين رحيم الهماش ، دور الثقافة المجتمعية في التغيير والإصلاح، مجلة لارك للفلسفة و اللسانيات و العلوم الاجتماعية ، العدد 30، 01 جويلية 2018.
- 73- زهرة نعار، حماية حقوق المرأة وفقا لاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو)، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 2017، العدد 07، 30 جوان 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د مولاي الطاهر، سعيدة.
- 74- سامي الشريف، دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورق عمل مقدمة ضمن أشغال الدورية القومية حول : دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب لنصوص بعمل المرأة، منظمة العمل العربية.
- 75- سعاد بن قفة، كلثوم مسعودي، الهوية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية في ظل متطلبات الأمن الإنساني، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الملتقى الدولي الثاني ، المجالات الإجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع.
- 76- سمير بارة، التمثيل السياسي للمرأة الجزائرية في المجالس النيابية، دراسة ميدانية لاتجاهات طالبات كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة حول مشاركة المرأة بعد تطبيق نظام الكوتا، دفاتر السياسية والقانونية، العدد 13، جوان 2015.
- 77- السيد أحمد المخزنجي، الأثر السيكولوجي والتربوي لعمل المرأة على شخصية الطفل العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية، العدد 34، 1990 .
- 78- محمد أحمد صوالحة، أحمد يوسف قواسمة، الفرق بين مفهوم الذات لدى عينة من أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات في الأردن، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، قطر، المجلد 03، العدد 04، 1994.

- 79- مصطفى عوفي ، خروج المرأة لميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2003.
- 80- مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.
- 81- منيرة سلامي، المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي، المجلة الجزائرية للتنمية لاقصادية، العدد 5، ورقة، الجزائر، 2016.
- 82- نتشه روان يوسف، تمكين المرأة : حضور السياق المغيب وإشكالية المعنى المفقود، العدد1، المجلد 40، يوليو-سبتمبر، مجلة عالم الفكر، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- 83- نجية مادوي ، اشكالية توفيق المرأة الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و العمل الخارجي، مجلة علم الاجتماع و الديموغرافيا، الجزائر، جامعة سعد دحلب، البليدة، العدد 03، ديسمبر 2012.
- 84- هيثم ضياء العبيدي، أحمد عبد الزهرة سالم العكيلي، التعصب الموجه ضد المرأة العاملة وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية، مجلة كلية التربية، العراق، المجلد 01، العدد 04، 2011.

3/ الجرائد :

- 85- النحوية وحلات نجاح المرأة يبروان تراجع النضال النسوي في الجزائر، موقع الجريدة الموعد اليومي، يوم 06 فبراير 2013، تاريخ التصفح 2019/12/17.

4/ المذكرات والأطروحات الجامعية

- 86- أماني بسام سعيد الجمل، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسات السلطة الوطني الفلسطينية قطاع غزة ، رسالة ماجستير، غير منشورة، في ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين، السنة الجامعية، 2012.
- 87- أماني حمدي شحادة الحكلوت، دراسة مقارنة للتوافق النفسي الإجتماعي لدى أبناء العاملات والغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، في علم النفس، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين، 2010.

- 88- أمينة نادية كاري، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2012 .
- 89- دلال سولامي، محاولة لبناء ملامح لتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009 .
- 90- رجاء بوزيدي، النخبة النسوية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية، المرأة القيادية نموذجا دراسته ميدانية بتلمسان، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2015.
- 91- سامية بادي، المرأة والمشاركة السياسية، التصويت العمل الحزبي العمل النيابي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع والتنمية، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة المنتوري قسنطينة، 2005 .
- 92- سليمة حفيظي، التمكين الجامعي واحتياجات الوظيفة، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع . جامعة بسكرة، الجزائر، 2004 .
- 93- سمية بوكايس، المساواة بين الجنسين في قانون الأسرة الجزائري في ضوء اتفاقية القضاء على جميع الأشكال التمييز ضد المرأة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الخاص المعمق، جمعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.
- 94- سمية بوكايس، المساواة بين الجنسين في قانون الأسرة الجزائرية في ضوء اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، القانون الخاص المعمق، قسم القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014.
- 95- سهام بن رحو، المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر وتونس من الاستقلال إلى 2004 (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص نظم سياسية مقارنة، جامعة وهران السانبا: كلية الحقوق قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007 .

- 96- فايزة صاري محمد، البرامج للتكوينية بين الاحتياجات التنظيمية و تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية للولاية تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، ل م د تخصص تنظيم وإدارة مؤسسات، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان- كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021.
- 97- كهينة جربال، التمكين السياسي للمرأة المغاربية بين الخطاب والممارسة (الجزائر، تونس، المغرب)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم لسياسة، 2015.

5/ المواقع الإلكترونية

- 98- "الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني www.Womendw.org تاريخ الاطلاع 11-01-2019 على 00:20 .
- 99- "كيف يتم بناء ثقافة مجتمعية"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.ts3a.com> بتاريخ 16/03/2019 على ساعة 21:34
- 100- حوار مع إسلام أون لاين حول المرأة الجزائرية، 21-02-2001 ، تاريخ التصفح 12-11-2019 على الموقع [www.bouzeri.net /arab/ index.php](http://www.bouzeri.net/arab/index.php): الإلكتروني :
- 101- خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الاديني (ANERA) تاريخ الاطلاع : 26-10-2019 على 08:46 , على الرابط [HTTP:www.Arabic.ANERA.org](http://www.Arabic.ANERA.org)
- 102- صالحه بوضيفة، ما إشكالية الحركة النسائية الجزائرية؟، ملتقى "استراتيجيات لحقوق المرأة في حوض البحر الأبيض المتوسط، 01-04-2007، يوم 28-09-2018 على 13:25 www.Mediteranes.org/article.php3?id= article.
- 103- الضغوط النفسية وتأثيرها على المرأة العاملة ، على موقع: الإلكتروني www.kobaria.net ، يوم : 22-03-2016، على الساعة 10:06.
- 104- محمد عابد الجابري، حتمية العولمة وقضية الهوية نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://www.djelfa.info> يوم: 26-03-2019 على الساعة: 14:20.

105- معتر حيسو، إشكالية المرأة في المجتمعات المتخلفة، الحوار المتمدن، العدد 2216، يوم: 04-ديسمبر-

2019، على الموقع الإلكتروني: www.ahewer.org

106- الموقع الرسمي لوزارة الداخلية الجزائرية على الرابط الإلكتروني :

<http://www.mterieur.gov.dz/defaatt.asps> بتاريخ 2019/03/19 على

[.19:00](#)

-2 باللغة الأجنبية:

1- **En Français :**

a- **Les ouvrages :**

107- Boltansky : **les cadres**, la formation d'un groupe sociale, paris, minuit, 1982.

108- Camerlync k (g.h) et valtios (Nicolas) : **Droit international 2 du travail**, dolloz , Paris 1970.

109- CIFALI.M: **Le malaise identitaires des enseignants d'aujourd'hui**, enseignement catholique, actualité, n 25 , avril 2000 .

110- Cuche Denys: **La nation de la culture dans les sciences sociales**, Casbah Editions, Alger, 1983.

111- **Droid de l'homme et application des lois** , manual de promotion des srrvices de police , nation unies , New York , Génève , 1997.

112- Dubar.cl : **la socioalisation**, paris, arnand, colin, 3eme édition 2000.

113- El kenz.a : **Au fil de la crise**, 4 études sur l'algerie & le monde arabe, éditions bouchene, alger, 1989.

- 114- ERIKSON.E.H: Sciences humaines , n 15 déc. Jan 1997.
- 115- Erixson E. N : Adolescence et crise, la quête de l'identité politique.
- 116- GUIST-DES PRAIRIES: L'identité comme processus entre l'aison et de liaison , education permanente n 128,1996.
- 117- Gullaume Gourges Quassim : La specificite d'une approche "francophone " des politiques public en debat, Gongs de l'association prancais de sicience politique , France .2009.
- 118- Le Febre : franceà ,mémento pratique social , droit des travail , sécaité social , paris ,1988.
- 119- LEVI, STRUSS .CL : l'identité, Grasset , Paris , 1977.
- 120- MALEWSKA.P.H: le processus de dévalorisation de l'identité et les stratèges identitaires, P.U.F. Paris ,1990.
- 121- MEBARKI.M : sauven l'université, éditions dar el gharb, oran, 2003.
- 122- PANSKY.E.M : al, Introduction à la problématique de l'identité, p.UF, Paris , 1990.
- 123- SAADI NOUR EDDINE : La femme et la loi en Algérie, collection dérigée par Fatima Merniss , wides bouchene , Alger.
- 124- SAINSEULIEU.R: L'identité au travail, press de la fondtion des sciences politiques, paris , 1988.
- 125- Sélim Abou : Cultures et Droits de l'Homme , Leçons prononcées au collège de France, mai 1990, Paris

b- site Web

- 126- **Historique de Université Abou Baker Belkaid, Tlemcen**,
sur <http://www.univ-tlemcen.dz/historique.htm> le 09-06-2019, à 23:49m.
- 127- Lufuta Mienga ,"**L' autonomisation de la femme et problèmes de gène** en R.D.CONCO, cas de la velle de MINSHASA et particulièrement la commas de NGABA " .
MEMOIRE DE FIN D ETUDE faculte des sciences économiques et de gestion ; université de KINSHASA .- 2004-2005. MEMOIRE PUBLIIE sur le site de mémoire ombrine :[http://www.memoirelonlune . com](http://www.memoirelonlune.com). 12/07/793m – autorisation –de-la-femme –rdc2–html ; si consulte le : 12/12/2019
- c- **Les articles :**
- 128- MOHAMED BENALL : les jeunes algériens et leurs représentations de la femme modèle et le devenir de la société algérienne, revue (en ligne) مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، العدد 08 جانفي ، 2009.
- 2- **In English :**
- 129- Cender, **Equality and Empouerent of Women through ICT**.Women 2000 and beyond. United nations . division for the advancement of women department of economic and social affaires. September. 2005.
- 130- HUBERMAN.M : **Prespective on the teaching** caror,International handbook of teachers and teaching , Boston.A.P,1997

- 131- James Paul . "Despite te terros of typologies ; The Importance of Understanding Categories of Difference."Interventions : Intenational Journal of postcolonilal Studies , 2015.
- 132- Randolph and Saskia : Can organisationl Emportement ?Works in multinational settings , Academy of management exécutive , 16 .2002.
- 133- Saadia Zahidi, gusto-lopez-claros : Women's empowerment :Measuring the global gender gap, word economic forum, 2005.
- 134- Toon Van Meijl, Culture and Identity in Anthropology : Reflection on' Unity' and 'Uncertainty' in the dialogical self, Inernational journal for dialogical science copyright 2008 by Toon Van Meijl Fall, Vol. 03, n° 01.
- Site webs :**
- 135- Nhat percentage of the US public approves of working wives.
www.our world In Data. org a 25-02-2019-a 2 0 :02h

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

- الجدول 1 : يمثل توزيع المبحوثات حسب سنهن الحالي 123
- الجدول 2 : يمثل توزيع المبحوثات حسب حالتهن المدنية 124
- الجدول 3 : يمثل توزيع الأطفال حسب المبحوثات 124
- الجدول 4 : يمثل توزيع المبحوثات حسب مؤهلاتهن العلمية 125
- الجدول 5 : يمثل توزيع المبحوثات حسب سنوات الخدمة 125
- الجدول 6 : يمثل توزيع المبحوثات حسب التصنيف المهني 126
- الجدول 7 : يمثل توزيع المبحوثات حسب تغطية احتياجاتهن الخاصة 127
- الجدول 8 : يمثل توزيع المبحوثات حسب حرية التصرف بممتلكاتهن 127
- الجدول 9 : يمثل توزيع المبحوثات حسب تدخل (الأهل والزوج) في مرتباتهن 128
- الجدول 10 : يمثل توزيع المبحوثات حسب وثوقها في القرارات التي يتخذنها أثناء تأدية عملهن 128
- الجدول 11 : يمثل توزيع المبحوثات حسب إيجادهن لمضايقات أثناء العمل 129
- الجدول 12 : يمثل توزيع المبحوثات حسب إيجادهن لاستفزازات وتحرش في محيط العمل 129

فهرس الأشكال

- الشكل 1 : مراحل تنمية المرأة الإطار 101
- الشكل 2 : تطور الفئة العاملة حسب الجنس 112
- الشكل 3 : رمز جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد 117
- الشكل 4 : يمثل النسبة المئوية لعينة الدراسة 122
- الشكل 5 : يوضح كمرية بيت ومواجهتها لمضايقات من أفراد المجتمع 130
- الشكل 6 : يوضح هل المبحوثات يشعن بالرفض من قبل المجتمع ومحيط العمل في القيادة أثناء العمل 131
- الشكل 7 : ثقة المسؤولين في طريقة تأدية المرأة لوظيفتها 131
- الشكل 8 : يوضح المعتقد الديني وتمثله كعائق في تأدية عملها 132
- الشكل 9 : يوضح المرجعية الفكرية والعقائدية والثقافية لها دور في التأثير عن تأدية وظيفتها 133
- الشكل 10 : رغبة المرأة في المشاركة السياسية 133
- الشكل 11 : هل السلطات العليا تشجع المرأة على إقتحام السياسة 134
- الشكل 12 : يمثل رغبة المرأة في الإنخراط في الجمعيات و الأحزاب السياسية 135
- الشكل 13 : يمثل هل أن الوصول إلى المناصب العليا مرهون بالظروف الاجتماعية والعائلية 135
- الشكل 14 : الترشح والإنخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية ممكن بالنسبة للمرأة 136
- الشكل 15 : وصول بعض النساء للمناصب العليا يقع تحت عامل المحاباة 137
- الشكل 16 : يمثل ميل المرأة للعاطفة أكثر في إتخاذ القرار 138
- الشكل 17 : قدرة المرأة على المواجهة والتحدي أثناء العمل 139
- الشكل 18 : التغيرات الجسدية أثناء الحمل و الولادة تأثر على نفسية المرأة في تأدية الوظيفة 139
- الشكل 19 : رغبة المرأة المشاركة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة 140
- الشكل 20 : توفيق المرأة بين العمل والعائلة يولدها ضغوطات نفسية لها 141

الفهرس

الفهرس

شكر وعرفان

الإهداء

2.....	مقدمة:
17.....	الفصل الأول: الإطار النظري لهوية المرأة الإطار بين المتطلبات التنظيمية والثقافة المجتمعية.
17.....	المبحث الأول: ماهية الهوية
17.....	المطلب الأول: مفهوم الهوية وتطورها
25.....	المطلب الثاني: أنواع الهويات
29.....	المطلب الثالث: أزمات الهوية و استراتيجيتها
31.....	المبحث الثاني: مفهوم الثقافة المجتمعية
35.....	المطلب الأول: ماهية الثقافة
38.....	المطلب الثاني: أنواع الثقافة
39.....	المطلب الثالث: الإتجاه السياسي للثقافة المجتمعية
42.....	المبحث الثالث: ثنائية الثقافة المجتمعية وهوية المرأة الاطار في المجتمع
42.....	المطلب الأول: أبعاد الثقافة المجتمعية في الجزائر
45.....	المطلب الثاني: المرأة عبر التاريخ البشري:
51.....	المطلب الثالث: حركة تحرر المرأة - عمل المرأة-
60.....	الفصل الثاني: المرأة الإطار في الجزائر
60.....	المبحث الأول: اختزال المرأة و استلابها
60.....	المطلب الأول: الاختزال الإيجابي للمرأة

63.....	المطلب الثاني: قهر المرأة واستلابها
68.....	المطلب الثالث: معوقات ممارسة المرأة للعمل
75.....	المبحث الثاني: موقف المجتمع من عمل المرأة.....
76.....	المطلب الأول: التوفيق بين عمل المرأة الإطار والالتزامات الأسرية
83.....	المطلب الثاني: المرأة الإطار بين الحماية القانونية والواقع العملي
95.....	المطلب الثالث : المرأة الإطار وإشكالية تمكينها في مركزها.
98.....	المبحث الثالث: تمكين المرأة الإطار الجزائر
99.....	المطلب الأول: المرأة الإطار كعنصر فاعل في التنمية البشرية
101.....	المطلب الثاني: تغيير مكانة المرأة الإطار الجزائرية
104.....	المطلب الثالث: الانجازات المتبناة لترقية دور المرأة بصفة عامة في الجزائر
108.....	المطلب الرابع: استراتيجيات وسياسات المطبقة لترقية دور المرأة في الجزائر
114.....	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واقع هوية المرأة الإطار بجامعة أبوبكر بلقايد -تلمسان-
115.....	المبحث الأول: التعريف بمجال الدراسة
115.....	المطلب الأول: المجال الجغرافي.....
119.....	المطلب الثالث: المجال الزمني
120.....	المبحث الثاني: مناهج البحث والتقنيات المعتمدة في الدراسة
120.....	المطلب الأول: البطاقة الفنية لدراسة الحالة
121.....	المطلب الثاني: التقنية المعتمدة في الدراسة
122.....	المبحث الثالث: عرض نتائج العينة وتحليلها
122.....	المطلب الأول: خصائص العينة

127	المطلب الثاني: الحالة المادية والاجتماعية للنخبة النسوية
141	المطلب الثالث: تحليل بيانات الإستبيان
143	المبحث الرابع: دور المتطلبات التنظيمية في بناء هوية المرأة الإطار.
144	المطلب الأول: الثقافة المجتمعية كمصدر لهوية المرأة الإطار.
147	المطلب الثاني: المركز الاجتماعي للمرأة الإطار من خلال هويتها.
150	المطلب الثالث: استنتاج عام.
155	الخاتمة:
159	الملاحق
159	الملحق (01): الاستبيان
163	الملحق (02): المرأة في الدساتير العربية
168	الملحق (03): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73، الصادرة في 01 ديسمبر 2010.
171	الملحق (04): طلب الحصول على المعلومات
172	الملحق (05): هيكل الجامعة بالجزائر (جامعة الجزائر)
173	الملحق (06): المقالة
175	قائمة المصادر والمراجع
189	فهرس الجداول والأشكال
192	الفهرس

ملخص:

جاءت هذه الدراسة التي بين أيدينا لتسلط الضوء على الأهمية المتزايدة والمنتامية للمرأة، حيث عرجت على مختلف القضايا المتعلقة بها: تنظيميا، اجتماعيا، ثقافيا، سياسيا واقتصاديا، وعلى دورها في بناء المجتمع وفي مواجهة التحديات العملية والعلمية، مما لا يقل دورها عن الرجل، ووصول المرأة الإطار للمناصب العليا بكفاءتها، ومهاراتها وثقافتها بالنفس، وممارستها لعملها على أكمل وجه، رغم بعض المعوقات ومن طرف المجتمع الذي تعيش فيه بسبب ثقافته المجتمعية، حيث يجب دائما على الجهات المختصة وعلى الدولة الجزائرية على دعم المرأة لتحقيق تنمية إنسانية شاملة، ورفع هوية المرأة الإطار للأعلى.

الكلمات المفتاحية: الهوية، المرأة الإطار، المتطلبات التنظيمية، الثقافة المجتمعية، المؤسسة الجامعية.

Résumé :

Cette étude entre nos mains est venue mettre en lumière l'importance croissante et croissante des femmes, car elle touchait aux différents enjeux qui leur sont liés : organisationnels, sociaux, culturels, politiques et économiques, ainsi qu'à leur rôle dans la construction de la société et face à la réalité et les défis scientifiques, qui ne sont pas moins importants que les hommes, et l'accès à La femme cadre pour des postes plus élevés avec sa compétence, ses aptitudes et sa confiance en soi, et sa pratique de son travail au maximum, malgré quelques obstacles et du côté de la société dans laquelle elle vit en raison de sa culture sociétale, où les autorités compétentes et l'État algérien doivent toujours accompagner les femmes pour parvenir à un développement humain global, et élever l'identité de la femme cadre vers le haut.

Mots clés : identité, femme cadre, exigences organisationnelles, culture communautaire, institution universitaire.

summary:

This study in our hands came to shed light on the increasing and growing importance of women, as it touched on the various issues related to them: organizational, social, cultural, political and economic, and on their role in building society and in facing practical and scientific challenges, which is no less important than men, and access to The frame woman for higher positions with her competence, skills and self-confidence, and her practice of her work to the fullest, despite some obstacles and from the side of the society in which she lives because of its societal culture, where the competent authorities and the Algerian state must always support women to achieve comprehensive human development, and raise the identity of the frame woman to up.

Keywords: identity, frame woman, organizational requirements, community culture, university institution.