

المراة القيادية والتنمية في مخيال الفرد الجزائري

بوزيدي رجاء

جامعة تلمسان - الجزائر

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تقبل الرجل الجزائري لتمكين المراة من مراكز اتخاذ القرار، من أبسط المستويات إلى أعلاها كأن تكون رئيسة ورشة أو مديرة أو قاضية أو حتى وزيرة أو رئيسة دولة. ما هي مختلف التصورات التي يراها بها وما هي درجة تأثير المنطق الذكوري لدى الذكر في مجتمع ظاهره حديث وباطنه محمل بالدلالات والرموز والقيم الثقافية التقليدية. وكيف ينعكس ذلك على المسار التنموي الذي تجد المراة نفسها طرفا فيه. وللتأكد من حقيقة هذا التصور أجرينا الدراسة على عينة من المبحوثين الذكور عددها 126 فردا يعملون بصفة مرؤوسين تحت مسؤولية نساء من درجة إطار عالي. لقد تم اختيار هذه العينة على أساس مبدأ العشر (10/1). واستخدمنا لجمع البيانات أداتي الملاحظة والاستبيان، كما اعتمدنا على التحليل الإحصائي لتحقيق هذا الهدف العلمي. وبعد التحليل استخلصنا النتائج التالية:

- لازالت المراة القيادية الجزائرية تواجه مضايقات مدعمة بعلاقات هرمية تعبر عن استمرار النظرة الدونية تجاهها لاسيما من قبل الرجل، أدى هذا إلى إضفاء شحنة من الصراع العلني والخفي داخل الحقل المهني.

- تقييد المراة القيادية والتشكيك في قراراتها وقدراتها، بواسطة اعتقادات لازالت ماثورة توجي بوجود تقبل سلبي لتمكين المراة الجزائرية من مراكز اتخاذ القرار.

- تضيق مساحات الحرية والثقة بقدرات المراة القيادية يحد من إبداعها ويُضعف مساهماتها التنموية.

الكلمات الدالة:

المراة القيادية، التنمية، المخيال الجزائري.

ABSTRACT :

This study aims to know if the Algerian man accepts the empowerment of women in making decisions, from the simplest to the highest levels such as head of a workshop or director or a judge or even a minister or president. What are the different representations he (the male) sees and how the male logic influences in a society outwardly modern and inwardly traditional. And how that affects the development path in which women play a great role? To make sure of this fact that, this perception study conducted on a sample of 126 male, working as subordinates under the responsibility of women from high-grade frame. We used data collection tool observation and questionnaire, we also relied on statistical analysis to achieve this goal attainment. After analysis extracted the following results founded:

- Women Leaders continue to face harassment, supported by hierarchical relationships, Reflects the continuing perception of inferiority towards her, especially by the man.
- Restriction of women's leadership and questioning their decisions and capabilities, by beliefs that are still scattered suggest a negative accept of the empowerment of the Algerian women from decision-making positions.
- Narrowing the space of freedom and confidence of women's abilities Limit their creativity and weaken their contributions to development.

مقدمة:

عرفت المرأة الجزائرية تغيرات عميقة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، في ظل سلسلة من التحديات فرضتها عليها ثقافة مجتمعنا الذكوري القائمة على اعتبار الرجل عنصر الإنتاج الرئيسي، بينما هي (أي المرأة) العنصر التابع الذي يتحكم فيه الرجل، فالطفل ينمو في أسرة تغرس فيه مبدأ سيادة الرجل على المرأة، وتقوم بتدعيم وضعه في موقع الهيمنة والسلطة منذ الصغر، حيث يتربى الولد منذ ذلك الوقت على تحمل مسؤولية أخته حتى ولو كان أصغر منها سنا وبهذا تتربى الفتاة على عدم تحمل المسؤولية، حيث تلقن على أنّ دورها هو الاهتمام بالرجل سواء أبا كان أو أخا أو زوجا. وتبعاً لذلك تتكون لدى المرأة مفاهيم خاطئة تجعلها من جهة-تفقد الثقة بقدراتها وبإمكاناتها لأنّ الأب هو الذي يتخذ القرارات عنها أو الأخ وتمتد فيما بعد إلى الزوج في البيت والمدير في مقر

العمل. إن هذا الوضع سبّب لها ضعف في شخصيتها لأنّها تعوّدت على الاعتماد على الآخرين، وبالتالي عدم وجود خبرة في عملية اتخاذ القرارات يجعلها تجربة صعبة بالنسبة لها، تخشى الدخول فيها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تتوسع عند الرجل نظرة التشكيك في قدراتها وإمكانياتها القيادية والإدارية.

تحاول اليوم عملية تمكين المرأة التصدي لهذه الثقافة المرسخة، من خلال برامج واستراتيجيات تزيد من وعي المرأة بضرورة استغلالها لقدراتها التي تتمتع بها من جهة، ومن جهة أخرى أصبحت جل الدول تُشجّع تطبيق القوانين المدعمة للمرأة وتدعم وجودها إلى جنب الرجل في شتى المواقع تحت دافع الديمقراطية والمساواة. أمام هذه التحديات سجلت المرأة الجزائرية اليوم حضورها في مختلف المجالات والكثير من الأعمال التي كانت حكرا على الرجل، حيث استطاعت احتلال أعلى المناصب القيادية في المؤسسات وها هي قد ترشحت لأعلى منصب في الدولة دون عقدة (رئاسة الجمهورية). لذا نحاول في هذه الدراسة قياس ظاهرة الثقافة الذكورية من خلال معرفة تمثّلات المرؤوسين الذكور عن المرأة القيادية الجزائرية، وكيف تؤثر هذه الثقافة على مساهمتها في التنمية ، أملين في أن تكون هذه الدراسة إسهما في مراجعة علاقاتنا الإنسانية بما يؤدي إلى التقدم الفعلي لمجتمعنا ككل، ولرقي دواتنا بخاصة.

أولاً: الدراسات السابقة:

أ- نجد دراسة الباحثة المصرية "هانم إبراهيم علي الشبيني" حول مشكلات ومعوقات أداء المديرية المصرية في الجهاز الإداري للدولة، من الدراسات التي تناولت القيادة النسائية تهدف إلى التعرف على أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة القيادية، وتكون نابعة من ظروف ومناخ العمل الذي تعمل فيه وتحده من قدراتها وكفاءتها لأداء واجباتها ومسؤولياتها الوظيفية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة أنّ هناك نظرة سلبية من جماعات العمل وعدم تقبل عمل المرأة كقائدة.¹

ب- كما نجد دراسة الباحثة الأردنية بشرى إيمان بشير محمد حسين سنة 2011، حول السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، تكونت أفراد العينة من (55) فردا موزعين بين (27 امرأة قيادية، 7 رؤساء، 21 مرؤوس) وقد تم إجراء مقارنات بين إجابات الفئات الثلاث، و من بين نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1-تواجه المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها:الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن كل من الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها وعدم استمراريتها، وتحيز المحسوبة والعشائرية ضدها.

2-تتميز المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم بسمات عديدة أهمها: شخصيتها المتزنة، وقدرتها على تحمّل المسؤولية، الدافعية للعمل عالية، حب الاطلاع على ما هو جديد، دقيقة في إعطاء المعلومات، عادلة وملتزمة، تتميز بمصداقية عالية وتفقد للمرونة، وتفترق لللباقة، وغير صبورة، ولا تهتم إلا بالعمل، وفيه في التعامل مع الآخرين، وثقتها بنفسها متوسطة.

3-تمتلك المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، مهارات إدارية عديدة، فهي تدير الاجتماعات بكفاءة، وتعمل بروح الفريق، وتتفاعل وتتعامل مع الجميع، وتتميز بالإبداع، وتنسق الجهود بالمؤسسة، إلا أنها تفتقر للمبادأة والتنبؤ، ولا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والعاملين، وتفتقر للقدرة على اتخاذ القرار.²

ج-نجد دراسة الباحثة الجزائرية جدوالي صيفية سنة 2012 حول اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية منطلقة من التساؤلات التالية:

-هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالجنس؟

-هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالسن؟

-هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالمستوى التعليمي؟ وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:.

. وجود فروق في الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالجنس والمستوى التعليمي.

. وجود فروق طفيفة في الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية بين كبار السن وصغار السن.

. اتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية جاءت إيجابية في مجملها.

-للمرأة القدرة على تسيير المؤسسات التعليمية ومختلف المؤسسات الاقتصادية ولكنها عاجزة عن تكوين علاقات إنسانية جديدة بينها وبين مرؤوسها.
-هناك تغير في اتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو دور ومكانة المرأة مقارنة بالسنوات الماضية.

-تؤثر الأفكار التي يحملها أفراد المجتمع كثيرا على دور ومكانة المرأة، فإذا كانت هذه الأفكار إيجابية في تعود إلى رقيها وتقدمها العلمي والعملية، وإذا كانت سلبية جاءت النتائج عكسية.³

لقد ركزت هذه الدراسات السابقة على موضوع القيادة النسائية، ميزات، مشاكلها والصعوبات التي تواجهها. وبالرغم من ظهور علامات نجاح القيادة النسائية وتمييزها اتضح في المقابل وجود صعوبات تواجهها، لذا نحاول من خلال الدراسة الحالية التركيز على مناخ العمل من خلال معرفة مدى تقبل المرأة الجزائرية كقائدة ورئيسة لشرائح اجتماعية وأفراد تحكمهم خلفيات ثقافية ومرجعيات متنوعة. من خلال ذلك نستطيع رصد أهم المواقف والتمثيلات والتأثيرات السلبية أو الإيجابية على مسارها التنموي.

ثانيا: الدراسة الحالية:

1-مشكلة البحث: في ضوء الدراسات السابقة نجد المرأة القيادية تواجه عدة صعوبات في تحملها للمسؤولية مما يجعلها أكثر إبرازا لقدراتها، متحديّة النظرات القاصرة لها ومتجاوزة طاقات الكثير من الرجال المؤهلين لمكانها القيادي ذاته. كما نجد ارتفاعا في نسب احتلال المرأة الجزائرية للمناصب القيادية في جميع المجالات ومختلف القطاعات تشجيعا للمساعي التنموية. لذا ارتأينا تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤل التالي: ما مدى تقبل الرجل الجزائري لتمكين المرأة من مراكز اتخاذ القرار؟ وما هي طبيعة المعوقات التي لازالت تقف كحاجز أمام المسار التنموي الذي يقتضي المشاركة الفعالة للمرأة عامة والمرأة القيادية بخاصة؟

2-فرضيات البحث:

-استمرار تواجد النظرة الدونية يساهم في تعكير الجو المهني للمرأة القيادية.
-يوجد تقبل سلبى لتمكين المرأة من مراكز اتخاذ القرار يُحد من إبداعها.

3- مفاهيم البحث:

- المرأة القيادية: وهي صاحبة المنصب العالي الذي يُخول لها القدرة على اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر، نجدها في مختلف القطاعات (قطاع الخدمات، الأمن، القضاء، الصحة....)

- الثقافة الذكورية: ثقافة مكتسبة اجتماعيا، وليست سلطة فطرية وهي ثقافة ذكورية تعمل على الإغلاء من شأن الرجل وترسيخ فكرة دونية المرأة عن طريق التنشئة الاجتماعية القائمة على التفرقة بين الجنسين ورضوخ المرأة لسلطة الرجل، بمعنى اقتناع الرجل بأنه الوحيد القادر على اتخاذ القرارات، دون أن يكون للمرأة دخلا في ذلك. -التنمية: هي عملية تقوم على تسخير جميع الطاقات المادية كونها حركة تستهدف الوصول إلى تنمية شاملة إنسانية تشمل جميع المؤسسات المجتمعية لتحقيق العدالة و الكرامة الإنسانية، فهي بذلك عملية معقدة نجاحها مرتبط بمشاركة كافة الموارد البشرية و توفير الإمكانيات المادية، بمعنى أنّ الإنسان يكون هدفا للتنمية وصانعا لها ذكر أم أنثى.

-التمكين الاجتماعي للمرأة: التخلص من الصورة النمطية التي رسمتها الثقافة الذكورية أثناء التعامل مع المرأة العاملة.

4- منهجية البحث:

-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 تُعنى بها الدراسات الوصفية تسميتها "بدراسة الوضع" لاهتمامها بدراسة الوضع الحاضر للأمر المراد دراسته والدراسات المعمارية.⁴ 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. وبحثنا هنا يتخذ ما يسمى "بدراسة الوضع" وهو دراسة واقع المرأة الممكنة من مناصب قيادية وعلاقتها بمواقف وضغوطات الجنس الآخر.

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

5- عينة البحث: وكانت الشروط الأساسية لاستخراج وحدات المعاينة :

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

-أن يكون لها مرؤوسين ذكور أو عمال ذكور تختلط بهم بحكم العمل ومسؤولية اتخاذ القرار.

وطبقا لتلك الشروط وجدنا 15 مؤسسة عمومية استطعنا الاتصال بها، وتمّ اختيار عينة المرؤوسين الذكور أو العمال الذكور والاتفاق مع المبحوثين كل مؤسسة حسب العدد المتوفر لديها والداعم لشروط البحث، حيث بلغ حجمها 131 مرؤوس تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية طبقية أي أنّ نوع العينة عشوائية طبقية، وكان عدد العينة بناء على مبدأ العشر (10/1)⁵، وفي ضوء المعطيات كانت إجراءات اختيار العينة مبني على أساس الحصر الشامل لجميع الذكور المرؤوسين الذي يختلطون ويحتكون بالمرأة القيادية، حيث كان العدد الإجمالي 1315 وبعد تطبيق مبدأ العشر كان عدد العينة 131 فردا، حيث كان العدد بنسب متفاوتة على مختلف المؤسسات. وتمّ توزيع الاستمارات وفق القائمة وانتظار فترة معينة لاسترجاعها حسب كل مؤسسة.

6- أداة جمع البيانات:

بعد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها والتي تضمنت محاوراً أساسية مستقاة من فرضيات البحث، انطلقنا في تصميم الاستمارة بناء على المحاور التالية:

1- موقف الرجل من مكانة عمل المرأة ودوره في التنمية.

2- مدى تقبّل الرجل لاحتلال المرأة للمناصب القيادية.

فالمهدف من الدراسة كان معرفة مدى تقبّل الرجل لوضع المرأة الحالي وتأثيراته بداية بعملها وظروفه، وانتهاء باحتلالها للمناصب العليا. بعد تحديد المحاور تم صياغة عدد

من الأسئلة لكل محور، بلغ عددها في البداية 35 سؤالاً وبعد تدقيقها وتعديلها اختزلت إلى 31 سؤالاً منها 6 أسئلة مفتوحة ملائمة للمحاور وللفرضيات ولأهداف البحث. قبل تسليم الاستمارات للمبحوثين، قمنا باختيار 30 استمارة باستخدام البرنامج الإحصائي SpSS لاختبار الثبات والصدق لأسئلة الاستبيان، وقد قمنا في الدراسة الحالية بحساب معامل كروبانغ ألفا باستخدام البرنامج الإحصائي spss وكانت النتيجة إيجابية بنسبة 0.719 ومعامل الصدق الذي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات وجدناه بنسبة 0.847 وبعد ذلك قمنا بتوزيع الاستمارات على مستوى المؤسسات التي اخترناها وقد استرجعنا من 131 استمارة، 126 استمارة.

ثالثاً:تحليل النتائج ومناقشتها:

1-تحليل المؤشرات الخاصة بالفرضية الأولى

1-من خلال الجدول(4) ، (11) تبين أنه رغم التطور السريع والتأثير الكبير للعولمة لازال الرجل مضطرباً بين القبول والتشكيك والرفض لضرورة تواجد المرأة في مختلف الميادين، نسب القبول والتشكيك في ذلك يتوافقان وهو نوع من الاضطراب لدى الرجال أو أزمة حسب آراء معظم الباحثين مصدرها للألم وليس للقوة. فالتطور الحاصل اليوم قد وُلِدَ قطبين مختلفين بعدما كان هناك قطب واحد هو السائد وهو القطب المهيمن والرافض لتغيُّر مكانة المرأة، الأول يستسلم ويتأثر بتطور مكانة المرأة والثاني يستمر في التشكيك والتقليل من شأنها.

2-توضّح النسب العالية في الجدولين:(5)، (6)، تفوق القطب المشكك والمقلل من شأن المرأة الذي يطعن في قدرتها على التحمّل مقارنة بالرجل، فيرفض عملها لساعات طويلة ويتمسك بالصورة النمطية للمرأة التي لا يجب أن تخرج وتعمل وتختلط كي تستطيع المحافظة على كرامتها وأخلاقها، "لذا نجد الرجال في غمرة صراعهم مع هذه القوى البدائية وفي محاولة السيطرة على طبيعتهم، ومن أجل تثبيت تفوقهم عليها –أي من أجل تحقيق رجولتهم –فإنهم "محتاجون" لأن يخضعوا المرأة –التجسيد الحي لكل ما يتعيّن عليهم أن يخضعوه في دواته."⁶ والإخضاع يظهر هنا في محاولة التقليل من قدرات المرأة وبوادر نجاحها.

3-توضّح النسب العالية في الجداول التالية:(7) (8) (9) ، (10) " ما يسمى بالتعصب الجنسي ومن مظاهره الأكثر فجاعة "من هذه المظاهر، مثلاً، إطلاق الصفات المحقرة

لقدرات النساء العقلية والأخلاقية المبتوثة في المعتقدات والأمثلة الشائعة.⁷ نجد تصريحات المبحوثين عن السؤال المفتوح رقم 06، توضّح بشكل كبير الضغوطات الممارسة ضد المرأة وتبيّن ثقافة الرجل تجاهها، تُختصر بذلك في جسدها متناسيا بأنّها كائن عاقل لا يجب أن ينظر إليه فقط من الناحية الجنسية فقط، فهي تبقى دائما الأدنى في نظره وهو السلطة العليا، وتبقى بذلك العلاقة هرمية عمودية بينهما، "فالسلطة هي قيمة ذكورية تستجيب لنوع النظام المفروض تاريخيا في أي مؤسسة، يركز بشكل أساسي على الهرمية."⁸

2-تحليل المؤشرات الخاصة بالفرضية الثانية:

1-توضح النسب العالية في الجداول التالية:(12)،(13)، (14)، (15)، (16)، (17) وتصرّيات المبحوثين عن السؤالين المفتوحين رقم (17) و(11)، "ما يسمّى بالتعصب ضد النساء،" تعصب عدائي يتمثل بمعتقدات تؤكد تفوق الذكور على الإناث وتسوّغ لهيمنتهم عليهم، وتهاجم تعدي النساء على المجالات والنشاطات والمواقع والسلطات التي كانت سابقا، حكرا على الرجال"⁹ وامتدادا لخوفهم على مكتسباتهم وامتيازاتهم الذكورية في الحياة اليومية يلجئون لتقييد المرأة برفضهم حصولها على النفوذ والقوة في المجتمع وتكوينها لعلاقات في العمل. كما نجد نسبة 57.9% يؤيدون مساعدة المرأة على تقليد المناصب العليا ومن أسباب رغبتهم في مساعدتها ليس اعترافا بكفاءتها ومساواتها للرجال وإنما لأنّها الأحسن والأكثر تفهما حسب تصريحات المبحوثين عن السؤالين (11) و(17). إن هذه التصريحات كلّها معبرة عن الصورة النمطية للمرأة. "فقد وجدت ساندرنا مورجن أنّ النساء اللواتي يعملن في إحدى العيادات الصحية النسائية أكثر ميلا للمشاركة في حل المشكلات الشخصية، وإشباع الاحتياجات الفردية لبعضهن البعض، الأمر الذي أدّى إلى توحدهنّ وشعورهنّ بالانتماء إلى التنظيم."¹⁰ كذلك في الدراسة الحالية نجد اهتمام المرأة العاملة بالعلاقات الإنسانية وهو أسلوب من الأساليب التي تفضلها المرأة القيادية وليس ضعفا كما يراه أغلبية المبحوثين.

2-التشكيك في قدرات المرأة القيادية يظهر من خلال الجداول التالية:18،19،20،21،22، نجد النسب العالية توضح الطعن في كفاءات المرأة ومهاراتها وقدرتها على اتخاذ القرارات وإدارة الأمور وحل المشاكل. أولا: ما يبدو واضحا أن إدخال

عنصر العاطفة في القرارات هو ما يزعم الذكور ويعتبرونه انتقاصا من شأنها وتفوقا للذكر، وتصريحات الباحثين على السؤال المفتوح "لماذا؟" تبين تركيزهم على نقطة العاطفة وهي كالتالي: أحيانا تتخذ قرارات بالعاطفة، المرأة تفكر بالعاطفة أكثر من العقل، التردد في أخذ القرار وأحيانا التأخير في تطبيقه، لأن قراراتها في غالب الأحيان ليست موضوعية. ثانيا: رفض الباحثين للقوة والاستقلالية التي يتمتع بها المرأة القيادية. 3- حاولنا من خلال الجداول التالية : 23، 24، 25، 26، 27 معرفة الانتقادات الموجهة للمرأة القيادية وصورتها حسب آراء أفراد العينة كلها مرتبطة بنفس الأفكار البالية التي ذكرناها سابقا بالعاطفة، الضعف، التبعية وقوامة الرجل على المرأة، فحتى القوامة أدخلوها في مجال العمل. من خلال عملية التنشئة الاجتماعية يتحول الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي، بقيم ومعايير مجتمعه يسير ويتقدم إلى نماذج معينة ممن يمثلون له كقاعدة أساسية في حياته مثل مسألة التمييز بين الجنسين والإعلاء من شأن الرجل على حساب المرأة وجعل العاطفة والتردد من أبرز الصفات إلصاقا بالمرأة والأقل قيمة من وجهة نظرهم. وقد اعتاد الرجل على قصة "تبعية المرأة وحاجتها الدائمة للذكر. وكما قال قاسم أمين "أنظر إلى البلاد الشرقية تجد أن المرأة في حكم الرجل والرجل في رق الحاكم فهو ظالم في بيته مظلوم إن خرج منه"¹¹

رابعا: التحقق من الفرضيات:

الفرضية الأولى: استمرار تواجد النظرة الدونية يساهم في تعكير الجو المهني للمرأة. لقد حاولنا من خلال هذه الفرضية معرفة ملامح استمرار النظرة الدونية للمرأة ومدى مساهمتها في تعكير الظروف المهنية للمرأة، تبين أنه رغم التطور السريع والتأثير الكبير للعولمة لازال الرجل مضطربا بين القبول والتشكيك والرفض لضرورة تواجد المرأة في مختلف الميادين. وتجلي هذا الاضطراب من خلال معارضة الأغلبية لعمل المرأة لساعات طويلة مثلها مثل الرجل، وأن العمل في الكثير من الأحيان يؤثر في أخلاقها وأن هناك مضايقات نابعة من الاختصار السلي لذاتها، بالإضافة إلى ذلك لازالت هناك علاقة هرمية بين الرجل والمرأة ولم يستطع التطور الذي وصلت إليه هذه الأخيرة إزالتها، حيث تبين ذلك من خلال استمرار إيمان الرجل بأنه الأقوى وصاحب الرأي الصائب، ولا يعمل بنصائح المرأة إلا في حدود معينة. إن هذه التصورات عندما تكون

سائدة في وسط ما فإنها تعمل على عرقلة نموه، مما توفر لدينا القول أنّ الفرضية قد تحققت.

الفرضية الثانية: يوجد تقبل سلبي لتمكين المرأة من مراكز اتخاذ القرار يحُد من إبداعها. من خلال قراءتنا ومعالجتنا للجدول التي تتضمن المعطيات التي تشير إلى الفرضية الثانية، توصلنا إلى أنّ التقبل السلبي جاء بسبب دخول النساء مجالات السلطة الرجولية، وخوفا على مكتسباتهم وامتيازاتهم يتخذون من تقييد المرأة سبيلا لذلك، من خلال عدم إعطائها الحرية المطلقة في تكوين علاقات عمل أو مساعدتها في تقليد المناصب العليا إلا في حدود معينة وتحقيقا لغايات محددة، نابعة من نظرتهم الدونية المتمثلة في استغلال عاطفة المرأة وتفهمها للمرؤوسين وليس من أجل جدارتها وأحقيتها في احتلال المناصب العليا. فهناك نسبة عالية مشككة في قراراتها وفي قدرتها على إدارة الأمور وحلها للمشاكل، ممّا يؤثر سلبا على متطلبات التنمية التي تتطلب مشاركة كلا الجنسين بفعالية دون ضغوط ومضايقات. والتشكيك الدائم في قدرات المرأة القيادية وتضييق مساحة الثقة بينها وبين الزملاء يعمد إلى إحباطها وإجهادها والحد من إبداعها. فنجد الأغلبية من المبحوثين يتمثلونها ككل النساء بضعفها وزلاتها وعاطفتها، وكي تكون النموذج المرغوب فيه يجب أن تبقى مرتبطة بحسن تربيتها لأولادها وحفاظها على كرامتها وأخلاقها، وهذا التشكيك في قدراتها والتأكيد على أنّ المناصب العليا هي مناصب ذكورية لن تستطيع المرأة التفوق فيها كالرجل، ما هي إلا أنماط من التفكير لازالت تهيمن على عقول الكثيرين وتدل على وجود تقبل سلبي لتمكين المرأة من مناصب قيادية وعليا تعمل على إبعادها عن المشاركة الفعلية كمطلب تنموي، مما يتأكد لدينا أنّ الفرضية الثانية قد تحققت أيضا.

.الهوامش:

1-فاطمة محمد علي عثمان، القيادة النسائية في عالم متغير، البياطيشي للنشر والتوزيع، مصر، د.تأ، ص183.

2-إيمان بشير محمد الحسين، السمات والمهارات التي تتسم بها المرأة القيادية الإدارية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق، المجلد27، العدد4-3، 2011، ص413-414.

- 3-جدوالي صيفية، اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 15 جويلية 2012، ص9-11.P.649.<http://revue-fshs-umo-setif.dz/index.php?id=649>
- 4-مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق عمّان، 2000، ص125.
- 5-Madeleine Grawitz, **Méthodes des sciences sociales**, ed Dalloz, 4eme édition, 1979.
- 6-عزة شرارة بيضون، الرجولة وتغيير أحوال النساء "دراسة ميدانية"، ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب، لبنان، 2007، ص39
- 7-المرجع نفسه، ص181.
- 8-Martine Chaponnière, Patricia Schulz, Eliane Balmas, graziella-Remano, Sabine Voilin, **les valeurs dites féminines et masculines et leur impact sur la vie sociale et professionnelle des femmes**, édition l'âge d'homme, Lausanne, 1993, p198.
- 9-عزة شرارة بيضون، المرجع السابق، ص185.
- 10-طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص73
- 11-ضامر وليد عبد الرحمان، التحليل الاجتماعي لوضع المرأة في الفكر العربي الحديث، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، العدد2، 2009، ص15 الشلف،