

النساء القياديات في المجالس المنتخبة: دراسة سوسيولوجية

أ. د/ بوفلجة غيات*

ملخص المداخلة:

لقد عرفت الجزائر تطورات فيما يخص مساهمة المرأة في مختلف المجالات المهنية. وهكذا انتقلت من الأشغال المنزلية إلى الأشغال الفلاحية والحرفية، ثم إلى الأشغال الخدمية والصناعية. حتى تبوأت مناصب قيادية في كثير من المؤسسات العمومية والخاصة، ومع بداية الألفية الثالثة دخلت المرأة الجزائرية بقوة إلى المجال السياسي. وهو تطوّر جدير بالدراسة من مختلف الجوانب الاجتماعية والسياسية. ولهذا الغرض أجريت دراسة على عينة من النساء بمجالس محلية منتخبة، للتعرف على واقعهن الاجتماعي، ومدى تأثير وجودهن في مجالس منتخبة على أسرهن وعلى واقعهن الاجتماعي، ومدى تقبل المجتمع لوجود المرأة في مناصب سياسية منتخبة في مجتمع رجولي، وطبيعة العوائق الثقافية والاجتماعية التي تواجه النساء المنتخبات. وهي جوانب نتطرق لها من خلال هذه المداخلة.

مقدمة:

* - ghiat_boufelja@yahoo.fr أستاذ بكلية العلوم الاجتماعية / قسم علوم التربية / جامعة وهران.

إن المجتمعات العربية عموماً هي مجتمعات رجولية، تكون فيها السلطة وخاصة خارج البيت للرجال. في حين تكون لهن السلطة عموماً داخل البيوت. وهكذا نجد تقاسماً في المهام، حيث تهتم المرأة ببيتها وما يتطلب ذلك من خدمات كالنظافة وإعداد الأكل، إلى جانب دورها الطبيعي المتمثل في الإنجاب وتربية الأطفال والعناية بهم. أما الرجال فيتمثل دورهم أساساً في العمل خارج المنزل وتوفير المأكل والملبس والسكن. إلا أن ذلك لا يعني أن المرأة لا تساعد زوجها، وخاصة في القرى والبوادي، والفلاحة وتربية الدواجن وبعض الحرف المنزلية كالخياطة مثلاً.

إلا أن التطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتوسّع التربية عموماً وتعليم الفتيات على وجه الخصوص، كلّها عوامل أدت إلى مجموعة من التحولات والتغيرات الاجتماعية والثقافية.

وهكذا دفعت مجموعة من العوامل إلى خروج المرأة للعمل، ومن أهمها ارتفاع تكاليف المعيشة والتربية وخاصة بعد الزواج، وحاجة الرجال إلى مساعدة زوجاتهم مما يسمح بحصول الأسرة على دخل إضافي. وهكذا انتقل عمل المرأة من المنزل إلى الأعمال الفلاحية، ثم الأعمال الحرفية ثم إلى الأعمال المكتبية والتمريض، لكي تصل إلى تبوّء مناصب القيادة في مجالات الصحة والأعمال والاقتصاد. بل أنها بدأت تساهم بفعالية في المجالات السياسية وتقوم الحملات الانتخابية وترفع شعارات المطالب السياسية في إطار معارضة دولها، كغيرها من الرجال، بل أنها تفوقت عنهم أحياناً.

ورغم التطورات الكبيرة التي عرفتتها المنطقة العربية عموماً، إلا أن النظرة لعمل المرأة وخاصة تبوّئها للمراكز القيادية، لا زال يعاني من مقاومة فئات واسعة من المجتمع، وخاصة من الرجال الذين يتمسكون بالنظرة التقليدية التي تقف ضدّ عمل المرأة، وعادة ما يقفون ضد تبوّئها للمناصب القيادية.

للمواقع الثقافي وقيم المجتمع والقيم السائدة في الوطن آثاراً سلبية على عمل المرأة عموماً والمرأة القيادية على الخصوص. ففي دراسة أجريت بجامعة وهران على عينة من 200

امرأة تتبوأ مناصب قيادية، منها 130 امرأة متزوجة و 70 امرأة غير متزوجة، توصلت غيات حياة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوطات الثقافية والاجتماعية وبين قيام المرأة بدورها كقيادية. كما وجدت أن 68 % من النساء القياديات صرحت أن المجتمع لا يتقبل خروج المرأة إلى العمل، وأن 53 % من النساء القياديات أجبن بأن المجتمع ينظر لعمل المرأة بطريقة سلبية (غيات حياة، 2013).

وقد عرفت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بواقع ومعوقات المرأة العربية العاملة، مع الاهتمام الخاص بالمرأة في المواقع القيادية. تتطرق هذه الورقة إلى الاتجاهات الاجتماعية للنساء العربيات في المراكز القيادية، من خلال تقييم عينة من النساء في المجالس السياسية المنتخبة، ونظرة المجتمع نحوهن، من خلال تقييمهن لهذا الواقع، باعتبارهن نساء في مراكز قيادية.

وقد شملت الدراسة عينة من 11 امرأة من المنتخبات في المجالس البلدية والولائية بـوهران - الجزائر. وقد أشارت النتائج إلى أنه رغم تطوّر الاتجاهات نحو المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، إلا أن الكثير من مكونات المجتمع لازالت لها مواقف ضد عمل المرأة وخاصة عندما تكون في المواقع السياسية، ونظرة المجتمع عموماً إليهن، وخاصة بالنسبة للطبقات الشعبية.

تطوّر عمل المرأة العربية وتبوؤها للمناصب القيادية:

تطوّر عمل المرأة عبر العصور، وقد أظهرت الدراسات أن المرأة العربية كانت دائماً إلى جانب أفراد أسرتها وإلى جانب زوجها في الأعمال الزراعية والحرفية. إلا أنه بعد ظهور الإسلام نهى عن الاختلاط بين الجنسين، مما أدى إلى تغيّر في طبيعة تنظيم العمل وشروطه. مع ذلك استمرت المرأة في العمل في بيتها أو إلى جانب النساء، وفي القرى والبوادي.

إلا أن توسع المدن وظهور المؤسسات الإدارية والخدمية والإنتاجية الكبرى وخاصة في المدن، وظهور مواقع عمل مختلطة بين الرجال والنساء، أدى إلى ظهور مقاومة لعمل المرأة في ورشات مختلطة، مهما كان العمل الذي تؤديه ومهما كانت طبيعته، ومستوى المسؤولية التي تتحملها.

إلا أن التطور العلمي والاجتماعي والثقافي وتوسع استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وحاجة الأمة إلى سواعد كل أبنائها دون تمييز لتلبية متطلبات التنمية، كلها عوامل ساهمت في دخول المرأة مختلف ميادين العمل. كما أن المرأة العربية تمكنت من متابعة دراساتها العليا، وبالتالي فرضت نفسها في مختلف ميادين العمل، بل أنها تبوّأت مراكز قيادية. وقد ولجت مناصب عمل كانت في السابق حكرا على الرجال، ومنها هندسة البناء، ومختلف مجالات الإنتاج وقيادة الطائرات، وضابطات في المجالات الأمنية... الخ.

العوامل التي ساهمت في تشكيل الاتجاه المقاوم لتبوء المرأة للمناصب القيادية:

ساهمت عدّة عوامل في تشكيل الاتجاهات السلبية نحو المرأة القيادية، تتمثل أهمها في:

- الاعتقاد بأولوية الواجبات الأسرية على الواجبات المهنية.
- التركيز على الدور الطبيعي للأثني، والمتمثل في الولادة وتربية الأطفال.
- النمط التربوي والمبني السائد في المنطقة العربية بالدرجة الأولى على التلقّي والقبول، وبند رفع المطالب.
- الفصل بين الطلبة من الجنسين في المؤسسات التربوية، وخاصة في الجامعة.
- منع النساء من تبوء بعض المناصب باسم الدين، مثل القضاء ورئاسة الدول، والخروج من البيت دون محرم.

- قوانين بعض الدول المحجفة في حق المرأة، ومنعها القيام ببعض النشاطات الاجتماعية والمهنية.

- تدني المستوى العلمي والثقافي لفئات واسعة من المجتمعات العربية.

وهي ممارسات أدت مع طول الزمن إلى تشكل قيم واتجاهات ضد عمل المرأة في بعض المجالات، ومنها تبوء المراكز القيادية.

التحولات الاجتماعية – الثقافية والقبول بتبوء المرأة للمناصب القيادية:

ساهمت عدة عوامل تربوية واجتماعية واقتصادية وإعلامية على مزاوله الفتاة العربية لدراساتها، بما في ذلك الدراسات العليا، وخروجها للعمل، وسعيها للوصول إلى المراكز القيادية، ومن أهم هذه العوامل:

- توسع تربية الفتيات في المجتمعات العربية.

- دافعية الفتيات للتعلم وجدّيتهن، لأن ذلك هو الضمانة الوحيدة للتخلص من التقاليد البالية وسيطرة العنصر الذكوري في المجتمع.

- تحول ذهنيات الأولياء الذين أصبحوا يرغبون في حصول بناتهم على مراكز مهنية ومناصب قيادية، مما يجعلهن أكثر قدرة على مواجهة الحياة الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والتحديات الثقافية.

- غلاء متطلبات تربية الأبناء والحفاظ على مستوى من العيش الكريم، وعجز الأزواج عن تحقيق ذلك في كثير من الأحيان، مما دفع النساء إلى العمل والسعي لشغل مراكز قيادية.

- عزوف الذكور عن الاستمرار في الدراسة - عكس الإناث -، مما جعل من البديهي تبوء النساء لمراكز قيادية.

- قيام الدول العربية باتخاذ قرارات سياسية لتشجيع النساء على تبوء مراكز قيادية، بل وصل الأمر إلى فرض نسب منهن في مناصب سياسية عليا، وفي المجالس المنتخبة - أو المعيّنة -، ومنها مجالس الشورى "البرلمانات".

وكلها عوامل توضح تحوّل اتجاهات المجتمعات العربية نحو النساء القياديات، حيث أصبحت المجتمعات العربية أكثر تقبلا لعمل المرأة وتبوءها للمناصب القيادية.

واقع القيادة النسائية في الجزائر:

يعرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة في واقع المرأة (غيات بوفلجة، 2005). وهكذا نجد أنها تشتغل في التجارة والصناعة والقضاء والتعليم والصحة والخدمات المختلفة. ذلك أن عدد الطلبة من الإناث، المتخرجات من الجامعة أصبح أهم بكثير من الطلبة الذكور، وفي كل التخصصات تقريبا، بما في ذلك بعض التخصصات العلمية التي كانت حكرا على الرجال، ومنها الهندسة المدنية والميكانيك والهندسة البحرية...

إن الوضع الحالي للمرأة في المجتمع الجزائري من خلال احتلالها مركزا مهما في قطاعات واسعة من الاقتصاد الوطني ساعدها على التوجه الايجابي نحو المستقبل وبناء أهدافها. فقد أورد تقرير التنمية البشرية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (2009) أن النساء تشكلن 51% من الحاصلين على شهادات التعليم العالي، بحيث تتواجد نسبة الإناث بسلك القضاء (37%) و(50%) في قطاع التربية و(53%) في القطاع الصحي و(32%) تتولين مسؤوليات سامية في الدولة. وهي نسب في ارتفاع مستمر.

إن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية أثرت إيجابا على توجهات المرأة في المجتمع الجزائري، فقد دفعتها إلى منافسة الرجل في الكثير من الأعمال والنشاطات المهنية التي كانت حكرا على الرجل مثل سياقة سيارة الأجرة والدخول إلى قطاع الأمن والجيش، كما ساهمت بشكل شجاع في عملية إنشاء المؤسسات (يحياوي، 2010).

وقد شرعت المرأة في السنوات الأخيرة في تبوء مناصب القيادة في المؤسسات، وخوض تجارب إنشاء المشاريع المقاولاتية بكل ما يتطلبه ذلك من إمكانيات وكفاءات ومهارات وقدرات نفسية كالسلطة والاستقلالية واتخاذ القرار والقدرة على التواصل (Bensedik, 2006).

لذا فلا غرابة أن نجد الفتيات وقد شغلن مناصب قيادية في مختلف القطاعات والمصالح والمؤسسات. وبذلك نشاهد أن تبوء المرأة الجزائرية والعربية عموما لمناصب قيادية، قد خبطت خطوات جبارة إلى الأمام ولا رجوع فيها. وللتعرف على واقع المرأة القيادية والنظرة الاجتماعية إليه، تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من النساء المنتخبات بالمجالس المحلية بوهران.

منهجية البحث:

للتأكد من طبيعة الاتجاهات الاجتماعية ضد المرأة الجزائرية المنتخبة في المجالس المحلية (المجلس البلدي، المجلس الولائي)، تم إجراء بحث ميداني على عينة من 11 امرأة منتخبة في أحد المجلسين بولاية وهران. وقد تم تصميم استبيان لجمع المعطيات، التي تم تفرغها وتحليلها ومناقشتها، واستخلاص مجموعة من النتائج منها.

إشكالية البحث:

تعرف المجتمعات العربية الإسلامية عموما مقاومة لخروج المرأة للعمل، ولتبوئها للمناصب القيادية ومساهمتها في صنع القرار السياسي. إلا أن المجتمعات الحديثة عرفت تغيرات كبيرة على المستويات التربوية الاقتصادية والاجتماعية، مما سمح للفتاة العربية بمتابعة دراساتها العليا والتخرج من الجامعات بأعداد متزايدة. وهو ما أدى إلى تزايد وعيها بحقوقها، ومنها الحقوق السياسية. وهي عوامل ساهمت في إيجاد اتجاهات إيجابية نحو منح المرأة العربية مزيدا من الحقوق، بل إيجاد الظروف المناسبة لمساهمتها السياسية، وهو هدف خطت الجزائر خطوات واسعة نحو تحقيقه.

أسئلة البحث:

- تتمثل أسئلة البحث الميداني فيما يلي:
1. ما هي الخصائص النفسية والاجتماعية للنساء المنتخبات؟
 2. ما هي نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة؟
 3. ما هي دوافع النساء في دخول غمار انتخابات المجالس المحلية؟
 4. ما هو جو العمل داخل المجلس والضغط التي تعترض النساء المنتخبات في أداء مهامهن؟
 5. ما هي مساهمات النساء المنتخبات ومدى رضاهن عن دورهن في أداء مهامهن؟
 6. ما هي تداعيات نجاح المرأة في الانتخابات على علاقاتها الأسرية والاجتماعية؟

أداة جمع المعطيات:

تم تصميم استبيان " استبيان النساء القياديات في المجالس المنتخبة"، ويتكون من مجموعة من البنود، تتطرق إلى:

1. معلومات شخصية.
2. نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة.
3. دوافع النساء في دخول غمار السياسة.
4. جو العمل داخل المجلس والضغط التي تعترض النساء المنتخبات في أداء مهامهن.
5. مساهمات النساء المنتخبات ومدى رضاهن عن دورهن في أداء مهامهن.
6. أثر انتخاب المرأة على علاقاتها الأسرية والاجتماعية.

عينة الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على نساء منتخبات في المجالس المحلية، وقد أمكن استرجاع 11 استبيانا تم تفرغها وحساب النسب المئوية لمختلف الإجابات. وتتميز عينة الدراسة بالخصائص التالية، كما هي في الجداول التالية:

1. معلومات شخصية:

يمكن التعرف على خصائص أفراد العينة فيما يلي:

جدول 1: عينة الدراسة حسب السن.

المجموع	46 فما فوق	36-45	31-35	25-30 سنة
11	03	03	02	03

جدول 2: عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

المجموع	ماجستير	جامعي
11	03	08

جدول 3: عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

المجموع	أرملة	متزوجة	عزباء
10	01	06	03

جدول 4: عينة الدراسة حسب طبيعة العمل الذي كانت تشغله.

مديرة مصلحة	محامية	موظفة إدارية	معلمة/ أستاذة/ مديرة
2	2	4	4

جدول 5: عينة الدراسة حسب الأحزاب التي تنتمي إليها.

المجموع	PT	MJD	RND	FLN
11	01	02	02	06

جدول 6: المجلس الذي انتخبت النساء في إطاره.

المجلس الولائي	المجلس البلدي
07	02

جدول 7: المستوى التعليمي للزوج (بالنسبة للمتزوجات):

ثانوي	جامعي (ليسانس)	جامعي (ماجستير)
03	04	02

جدول 8: عدد الأطفال بالنسبة للمتزوجات).

طفل واحد	طفلان	ثلاثة أطفال
03	02	02

النتائج:

2. نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة :

جدول 9: نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة:

لا	نعم	في رأيك:
11	00	10 - هل هناك معارضة لدخولك مجال السياسة في محيطك الأسري
04	07	12 - يفضل الرجال الارتباط بامرأة ذات مسؤولية سياسية
06	05	13 - يتقبل المجتمع الجزائري تبوء المرأة لمناصب سياسية؟
01	10	17 - تنظر بعض النساء باحتقار إلى النساء المنتخبات.
02	08	23 - أشعر بقبول المجتمع لي باعتباري امرأة ممثلة له في المجلس

جدول 10: الاتجاهات الاجتماعية نحو النساء في المراكز القيادية.

غير راضين	غير عابئين	مرتاحون	
04	02	05	29 - اتجاهات أفراد المجتمع نحوى كامرأة في منصب سياسي.

3. دوافع النساء في دخول غمار السياسة:

جدول 11: دوافع الترشح للمجالس المنتخبة.

18- يمثل ترشحك وانتخابك في المجلس، بالنسبة لك:	
09	- فرصة لإثبات كفاءتك كامرأة
08	- فرصة للحصول على منصب سياسي

08	- فرصة لتبوء مكانة مرموقة في المجتمع
04	- فرصة لتحسين وضعيتك المادية

4. جو العمل داخل المجلس والضغط التي تعترض النساء المنتخبات أثناء أدائهن لمهامهن:

جدول 12: علاقة النساء المنتخبات بزملاء وزميلات المجلس:

لا	نعم	في رأيك:
09	02	14 - يتقبل الرجال أن تكون رئيسة المجلس امرأة؟
04	07	15 - تفضل النساء أن تكون رئيسة المجلس امرأة؟
08	03	16 - ينظر بعض الرجال من الزملاء إليك باحتقار لكونك امرأة
03	08	20 - هل تشعرين بوجود غيرة أو حسد من طرف الأعضاء اتجاهك لكونك امرأة منتخبة؟
01	10	21 - هل تتعرضين لمكائد من طرف الأعضاء حتى يثبتوا أن المرأة غير قادرة في مجال السياسة؟
05	05	30 - هل تتعرضين للتحرش من الزملاء أثناء العمل؟

5. مساهمات النساء المنتخبات ومدى رضاهن عن دورهن في أداء مهامهن:

جدول 13: مدى رضا النساء عن أدائهن كمنتخبات.

نوعا ما / أحيانا	لا	نعم	
	00	11	19 - أنا أؤدي دورا مهما يعجز الرجال عن تأديته.
	00	11	22 - لقد استطعت فرض نفسي بأفكاري ومساهماتي.
05	01	05	24 - أعتقد أنني أساهم في حل مشاكل المجتمع من خلال المجلس.

26	- أنا مرتاحة لعملي بالمجلس.	03	01	08
----	-----------------------------	----	----	----

6. أثر انتخاب المرأة على علاقاتها الأسرية والاجتماعية:

جدول 14: مدى تغير علاقات أفراد بمحيطك بالنساء المنتخبات.

	أفراد الأسرة	زملاء العمل	المحيط الاجتماعي	
27	01	04	05	- في حال تغير علاقاتك بأفراد محيطك، فمع من؟

جدول 15: طبيعة تأثير علاقات النساء بأفراد محيطهن بعد انتخابهن.

تدهورت	بقيت كما كانت	تحسنت	تطور علاقات المرأة مع أفراد أسرتها بعد انتخابها	
00	06	01	- كيف أصبحت علاقاتك مع زوجك بعد انتخابك؟	33
01	04	03	- كيف أصبحت عنايتك بأسرتك؟	35

28- هل تحصلين على دعم اجتماعي في مواجهة ضغوط عملك في المجلس؟ نعم

[03] لا [03]

جدول 16: مدى حصول المرأة المنتخبة على دعم من محيطها.

		الأولياء	الزوج	الأصدقاء	الأطفال
28	هل تحصيلين على دعم أسري في مواجهة ضغوط عملك في المجلس؟	03	03	02	00

مناقشة:

1. خصائص عينة الدراسة:

رغم صغر حجم العينة، إلا أن النتائج أفرزت مجموعة من المعطيات. فمن حيث سن أفراد العينة، نجد أنها متوازنة إلى حد كبير (أنظر جدول رقم 1)، من 25 إلى ما فوق 46 سنة، ذلك أن المجالس المحلية تمثل مسؤولية وكبيرة وتتطلب نوعا من النضج. كما أن مستواهن التعليمي فهو جامعي، وهناك ثلاثة من النساء حاصلات على شهادة الماجستير، وهي نقطة إيجابية لصالح النساء المنتخبات. أما والوظائف الأصلية للنساء المنتخبات كما هو موضح في جدول 4، فهي بين محاميات (02) ورئيسات مصالح في مؤسسات إنتاجية أو خدمية (02)، وأستاذات ومديرات في مؤسسات تربوية (04) وموظفات إداريات (04).

وقد شملت الدراسة منتخبات من مجموعة أحزاب سياسية، جبهة التحرير (06)، التجمع الوطني الديمقراطي (02)، مجد (02) و حزب العمال (01). أما المجلس المنتخب فنجد (07) من المجلس الولائي و(02) من المجلس البلدي. وهو ما يوضح تنوع أعضاء عينة الدراسة، وإن كانت تحتاج إلى توسيع.

1. نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة :

فيما يخص نظرة المجتمع للمرأة المنتخبة، كما هو موضح في جدول رقم (09)، فقد أكدت النساء بعدم وجود معارضة في محيطهن للترشح للمناصب السياسية. أما بالنسبة للمجتمع، حول سؤال عن مدى قبول الرجال الارتباط الأسري بامرأة ذات

مسؤولية سياسية، فقد أجابت (07) منتخبات بنعم و (04) ب لا. وبالنسبة لمدى تقبل المجتمع الجزائري لدخول المرأة مجال السياسة، فكانت النتيجة (06) ب "لا"، مقابل (05) ب "نعم". وعن اتجاهات أفراد المجتمع نحوي كامرأة في منصب سياسي، كانت النتائج أن (05) منهن ترى أنهم "مرتاحون"، و(02) "غير عابئين"، وأن (04) "غير راضين".

لا تقتصر معارضة دخول ميدان السياسة على الرجال، وإنما تتعداهم إلى النساء أيضا. حيث أكدت النتائج أن (10) من أفراد العينة يرون أن النساء تنظرن باحتقار إلى النساء المنتخبات.

أما عن سبب ذلك فقد عبرت بعض أفراد العينة عن تبريراتهن كما يلي:

- "هي نظر النساء غير الواعيات".

- "لأنهن أميات لم تكملن تعليمهن لتصل إلى ما وصلت إليه".

- "هن غير راضيات، وتعتقدن أن السياسة خلقت للرجال وليس للنساء".

- "لأنهن لا تعرفن السياسة".

- "لا تعرفن حلاوة مجال السياسة كما أعرفه أنا".

- "بالنسبة لهن خلقت للبيت وأعمال البيت".

وهي نتائج تؤكد وجود مقامة اجتماعية، ومن الجنسين لولوج المرأة لعالم السياسة، وإن كذلك يتباين بتباين المناطق ومستوى التعليم والطبقة الاجتماعية.

3. دوافع النساء في دخول غمار السياسة:

لدخول المرأة مجال السياسة عدة دوافع، تتمثل أهمها في استغلال فرصة لإثبات المرأة لكفاءاتها كامرأة (09)، والرغبة في الحصول على منصب سياسي (08)، الرغبة في تبوء مكانة اجتماعية مرموقة (08)، وأخيرا فرصة لتحسين الوضعية المادية (04). وهو ما يؤكد أن الهدف الأساسي هو إثبات الذات ورفع التحدي الاجتماعي ومواجهة الرجل، أكثر مما هو رغبة في تحسين الوضع المادي للمنتخبة، وإن كنا لا نهمل أهمية هذا الجانب.

4. جو العمل داخل المجلس والضغوط التي تعترض النساء المنتخبات أثناء أدائهن لمهامهن:

لا تقتصر الضغوط على النساء المنتخبات في العوامل الثقافية والمحيطية، بل يصل الأمر إلى وجود عوائق وصعوبات ذات الطابع الثقافي داخل المجلس. ذلك أن الرجال لا يتقبلون أن تكون على رأس المجلس امرأة (02 ب "نعم" مقابل 09 ب "لا"). وهي ما يشمل النساء العضوات وإن كان ذلك أقل حدة (07 ب "نعم" مقابل 04 ب "لا"). كما تشعر النساء في المجالس المنتخبة أن بعض الرجال ينظرون إليهن باحتقار (03)، و أن (05) منهن ذكرت أنهن تعرضن للتحرش الأخلاقي من الرجال.

وأن الأمر يتعدى ذلك، حيث تشعر بعض النساء المنتخبات (08)، بأنهن موضوع غيرة وحسد من طرف الأعضاء لكونها امرأة. كما ترى النساء المنتخبات (10) أنهن تتعرضن لمكائد من طرف الأعضاء حتى يثبتوا أن المرأة غير قادرة في مجال السياسة. وقد تم تسجيل مجموعة من تصريحات النساء المنتخبات حول ممارسات الرجال فيما يلي:

- "يضعون عوائق في طريقي"

- "يطمح الرجال أن يكونوا هم السادة دوما، ويبرزون المرأة على أنها غير قادرة على ممارسة السياسة".

- "ينم اتهمي القيام بأفعال لم تصدر مني".

- "وضع العوائق في طريقي كي أفشل في عملي".

وهي عوامل تؤكد الصعوبات التي تعترض عمل المرأة المنتخبة حتى مع أعضاء المجلس، وهو ما يزيد من معاناتها.

5. مساهمات النساء المنتخبات ومدى رضاهن عن دورهن في أداء مهامهن:

في موضوع مساهمات النساء المنتخبات بالمجالس المحلية، تؤكد كلهن (11) مساهمتهم وفرض أنفسهن في نشاطات المجلس، وأنهن تؤدين دورا يعجز الرجال عن تأديته، ومنها "خاصة الاتصال مع العنصر النسوي والشباب بصفة عامة". كما تعتقد غالبيةهن أنهن تساهمن في حلّ المشاكل الاجتماعية. مع ذلك نجد (03) فقط من المنتخبات راضيات عن مساهماتهن بالمجلس وأن (08) منهن ترى أنهن راضيات نوعا ما.

هناك عدة أسباب لعدم الرضا وعدم الارتياح الكامل، وقد قدمت المنتخبات بعض التصريحات، من أهمها:

- "عدم تمكني من إبراز كل قدراتي الذاتية"

- "عدم إعلامي بموعد الاجتماع عادة".

- "عدم تدخلني دوما كي أبرز دوري".

- "عادة ما أصل متأخرة فلا يفيدونني بما فاتني في الاجتماع"

- "عدم إعطائي الكلمة أحيانا لتقديم مساهماتي".

- "المرأة السياسية تعمل بجد، إذ لها مسؤولية الأسرة أيضا".

- "أخاف من قول أشياء وبصراحة تعود علي سلبا".

6. أثر انتخاب المرأة على علاقاتها الأسرية والاجتماعية:

إن انتخابي كعضوة في المجلس المحلي أدى إلى تغير علاقتي بمحيطي الاجتماعي (05)، وبزملاء العمل (04) وبأفراد الأسرة (01).

وهكذا ترى النساء المنتخبات أن علاقاتهن بأفراد أسرتهن بقيت كما كانت (06) وكذلك علاقاتهن بأزواجهن (04). بينما ترى (03) منهن أن علاقاتهن تحسنت مع أفراد أسرهن، و (01) مع أزواجهن. بينما ذكرت حالة واحدة أن مستوى العناية بأسرتها قد تضعفت.

وفيما تتلقى المرأة المنتخبة دعماً لمواجهة الضغوط التي تعاني منها بسبب نشاطها الحزبي، ترى النساء المنتخبات حصولهن على دعم من الأولياء (03) ومن الزوج (03) ومن الأصدقاء (02).

إن انتخاب امرأة في المجلس المحلي أدى إلى حصول تغير في بعض العلاقات الاجتماعية نحوها حيث يتقرب بعض منها وينفر آخرون، وتصبح في حاجة إلى دعم أكبر من المقربين، من الأولياء وأفراد الأسرة والأصدقاء.

من خلال ما تقدم، نستخلص معاناة المرأة المنتخبة من ضغوط ثقافية سواء في المحيط الاجتماعي أو زملاء وزميلات المجالس المنتخبة. وهي كعضوة تعمل على رفع التحدي وإثبات نفسها كأمراة كفأة وليست أقل من الرجل في أداء مهامها في المناصب السياسية.

خاتمة:

عرفت المجتمعات العربية تطورات اجتماعية كبيرة، كانت نتيجة جهود كبيرة في قطاعات التربية والتعليم، وتساوي الفرص بين الجنسين في الدراسة والعمل. كما أن توسع المجالات الاقتصادية شجّع على ولوج النساء للعمل وقد تبوّأت الكثير منهن مناصب المسؤولية بما في ذلك المسؤولية السياسية.

إلا أنه رغم هذه التحوّلات، أثبتت هذه الدراسة وجود اتجاهات سلبية نحو النساء في المناصب السياسية، وذلك من طرف الذكور والإناث على السواء. كما تعاني النساء من مشاكل اجتماعية - ثقافية، تؤدي إلى صعوبة مساهمتها في المجالس المنتخبة، مما يجعل مهامهن أكثر تعقيدا وصعوبة مما يعانيه المنتخبون من الرجال. مع ذلك تتلقى النساء القيادات دعما من أسرهن، ومن قطاعات واسعة من المجتمعات العربية وخاصة ضمن الشباب منهم. وهو اتجاه يمكن توقع استمراره في نفس الاتجاه، حتى تصبح ظاهرة النساء القيادات والسياسيات عملية عادية ومقبولة اجتماعيا، كما هو الحال بالنسبة للدول الصناعية المتقدمة.

المراجع

- الجندي أحمد نزيه (2009) اتجاهات العاملين والعاملات العُمانيين نحو تولّي المرأة الوظائف الإدارية القيادية: دراسة ميدانية في ولايات مسقط وصحار والرستاق. مجلة جامعة دمشق - المجلد 25 - ع. 4/3 ، ص: 179- 211 .
- الحسين إيمان بشير محمد (2011) السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق - المجلد 27 - ع. 4/3 ، ص: 413- 422 .
- الشهابي، أنعام عبد اللطيف و حديد محمّد، موفق (2002) مشكلات تبوّء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية). المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الملتقى الأول: التسويق في الوطن العربي (الواقع وآفاق التطوير)، الشارقة: 15 - 16 تشرين الأول/أكتوبر.

العوضي بدرية عبد الله (2000) وضعية المرأة في مراكز اتخاذ القرار ، قدّمت في ندوة العدالة وكرامة الإنسان بالتعاون مع منظمة العفو الدولية وجمعية المحامين الكويتية، 2-3 فبراير.

غيات بوفلجة (2005) تحولات ثقافية (وهران: دار الغرب).

غيات حياة (2013) الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية: دراسة ميدانية على عينة من النساء القياديات بمنطقة وهران / الجزائر. أطروحة الدكتوراه بكلية العلوم الاجتماعية، إشراف شارف جميلة، جامعة وهران. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2009). تقرير التنمية البشرية –الجزائر.

يحياوي، مفيدة (أفريل 2010). إنشاء المؤسسة والمقاولانية: هل هي قضية ثقافة؟، مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي: المقاولانية: التكوين وفرص العمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 6-7-8.

Bensedik, A (Mars, 2006). La dimension psychologique dans la réussite entrepreneuriale?, 4èmes rencontres : Jeunes et société en Europe et autour de la Méditerranée, Forlì (Italie) – 26, 27 et 28 mars.