

تاريخ القبول: 2020/12/07

تاريخ الإرسال: 2020/09/25

تاريخ النشر: 2021/11/04

رأس المال البشري والمخيل الاجتماعي Human capital and social imagination

رفاقدة السعيد¹، العايب سليم²

مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشري

جامعة البليدة 2 (الجزائر) ؛ es.regagda@univ-blida2.dz¹جامعة البليدة 2 (الجزائر) ؛ salim.laib@gmail.com²

المخلص:

نحاول في هذا البحث تسليط الضوء على القيادات النسوية باعتبارها رأس مال بشري، تحاول اثبات وجودها في مجتمع مكبل بالهيمنة الذكورية، مما يجعل هذه القيادات تواجه اكرهات كبيرة نتيجة تمثلات المخيال الاجتماعي للقيادة النسوية وما يصوره هذا المخيال من صور سلبية ضمن الوعي الجماعي الذكوري لمفهوم القيادة النسوية، مما يجبر القيادات النسوية على مواجهة جبهتين، المجتمع بتصوراته للمرأة القيادية من جهة والجهة الثانية في العمل بسبب رفض الفئات السوسيو مهنية العمل معهم وتفضيل القيادة الرجالية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، القيادات النسوية، المخيال الاجتماعي، العمل، المجتمع.

Abstract :

In this research, we try to highlight the female leadership as a human capital, trying to prove its presence in a society constrained by male domination,

which makes these leaders face great coercion as a result of the social imagination of women leadership and the negative images that this imagination portrays within the male collective awareness of the concept of women's leadership, forcing the women leaders to confront the two fronts, the society with its perceptions of women leadership on the one hand and the other in action because of the refusal of socio-political groups to work with them and the preference of men's leadership.

Keywords: Human capital, women's leadership, social imagination, work, society.

المؤلف المرسل: السعيد رقاقة : ES.REGAGDA@UNIV-BLIDA2.DZ

1. مقدمة:

اعتبر إلى وقت قريب في المجتمع الجزائري خروج المرأة من البيت منافي للتقاليد والاعراف المجتمعية ويدخل تحت مفهوم " العيب " اجتماعياً ، وذلك نتيجة بعض القيم الاجتماعية والثقافية السائدة التي صنفت المرأة على أنها المقدس الذي يمثل شرف العائلة، ومع التحولات في البني الاجتماعية والثقافية وغزو بعض القيم للمجتمع تحت مسمى الحداثة ، وبروز الحركات النسوية المطالبة بحرية اكبر تحاكي النموذج الغربي، استطاعت المرأة اقتحام مهن كانت تصنف رجالية بفضل ما وصلت اليه من علم ومعرفة، وكذلك نتيجة المنظومة التشريعية والقانونية التي تحررت من الهيمنة الذكورية نتيجة ضغوط الهيئات العالمية والاتحادات النسائية، وبهذه الخطوة انتقلت المرأة في المخيال الذكوري من صفة المقدسة إلى الصفة المدنسة، وقد قال جون جاك روسو 1778-1712، "Jean Jaques" Rousseau الذي كان مخاطبا النساء: "إنَّ حظَّ جنسكَنَّ أن تتحكَّمَنَ دائما في جنسنا، كزوجات وأمّهات، لا كموظفات"، معتبرا أنّ "الهيمنة الذكورية على النساء، سلوكات طبيعية، وقد وسمت بالمدنسة لأنها دخلت في صراع الأدوار مع الرجل في كسب مزيد من السلطة على

حسابه، وهو ما جعلها تتخبط في وهم القيادة النسوية وتحاول إثبات ذاتها في المجتمع و العمل متناسية أو متجاوزة كل الإكراهات التي تحول دون وصول المرأة إلى غايتها وطموحها بداية من الأسرة وما تعانیه من تمييز جنسي مروراً بمؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعيد إنتاج الهيمنة الذكورية وصولاً إلى العمل وما تعانیه المرأة من تضيق ، ومن خلال كل هذا يدفعا للتساؤل التالي:

كيف يساهم المخيال الاجتماعي في بناء تصورات سلبية على القيادة النسوية .؟

2. رأس المال البشرية واشكالية التمكين :

يقول مالك ابن نبي فيلسوف الحضارة أن مركب الحضارة هو الإنسان والتراب والوقت والإنسان هو رأس المال الحقيقي في هذا المركب، لذلك سعت المجتمعات الغربية منذ الثورة الصناعية في العودة إلى العلم والعلماء، وما هي اليوم تسود العالم بفضل هذا الاستثمار الناجح، ونحن العرب كنا إلى وقت قريب قبله للعلم نعلم البشرية كل العلوم والفنون من الطب والفلك والرياضيات والكيمياء، ولا تزال كتابات العرب الأوائل تدرس في أعرق الجامعات الغربية، ونحن نتساءل هنا بحق عن السبب الحقيقي الذي جعل من الغرب أمة حضارة وعلم؛ في حين أننا نحن العرب فقدنا ميراث أجدادنا، الذي كان منارة لبقية العالم، وهو الإرهاص نفسه الذي حمله فيلسوف الحضارة بن بني حول هذه القضية في كتاباته حول الحضارة فقال: لماذا تأخر المسلمون وتقدم غيرهم؟ بطبيعة الحال الجواب هنا بسيط وهو الاستثمار في الإنسان وتحقيق العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات التي تضمن تمكين الكفاءات الحقيقية من زمام الأمور في كل القطاعات، وبهذا يمكن لنا أن نتحدث عن التجديد الحضاري ورأس المال البشري لا يعيش الاغتراب والتهميش.

وفي حديثنا هنا على القيادات النسوية باعتبارها رأس مال بشري، وباعتبارها في الوقت نفسه نصف المجتمع، غير أنها مسلوية في حريتها وتمارس

عليها السلطة الأبوية، مما يجعلها خاملة رغم كل المعارف التي اكتسبتها في مسيرتها التعليمية والمهنية، ولذلك " هذه الرساميل إذا إلا أشكالاً للرأسمال بمفهومه الاجتماعي، الرأسمال بوصفه قوة اجتماعية تمكن مالكةا من قدر من التأثير في علاقته بالآخرين، ومن مكانة اجتماعية معينة في الفضاء الاجتماعي، تتناسب علواً وانخفاضاً مع القدر الذي يمتلكه منها"¹، وفي حالة المرأة كل هذه الرساميل تسقط في مواجهة سطوة المخيال الاجتماعي الذي رسم الادوار في المجتمع مسبقاً (الجندر) في الوعي الجمعي، مما يجعل من تمكين المرأة في الحياة العملية عملية محسومة اجتماعياً.

1.2 اغتراب رأس المال البشري المفهوم والتداعيات :

من الآليات في تحقيق التنمية المستدامة الاستثمار في رأس المال البشري الذي اعتمدت عليه بعض الدول التي لا تملك موارد منجميه أو طاوقية أو حتي زراعية في تحقيق التنمية وخلق القيمة المضافة، وهذا من خلال فتح المجال أمام الطاقات المبدعة في تشكيل مؤسسات قادرة على التنافسية والابتكار والإبداع، كما هو الحال في نموذج دول جنوب شرق آسيا، التي استطاعت منافسة الدول الكبرى عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر مفتاح مجتمع المعرفة؛ أما في الجزائر لا يزال مفهوم رأس المال البشري غير معروف حتي في الطبقة المتقفة، وهذا له عدة اعتبارات سياسية واقتصادية وثقافية أسهمت في اغترابه وتهميشه، كان لها تأثير سلبي على الفرد والمجتمع، لذلك نحاول أن نعرف في البداية ما هو رأس المال البشري.

- رأس المال البشري :

ويعود ظهور مصطلح "رأس المال البشري" إلى القرن السابع عشر للميلاد، حيث قام السيد "William Petty" سنة 1691 بوضع قيمة للعمال

والتي تقدر رأس المال البشري بهدف إبراز قوة بريطانيا العظمى وكتقدير لتكلفة الوفيات جراء الحرب²، غير أن نقطة الانطلاق الفعلي في دراسة الرأسمال البشري في أعمال الباحث باروش ليف " **Baruch.Lev** ". أستاذ في جامعة نيويورك، ورأس المال البشري هو أحد عناصر رأس المال الفكري الذي يعبر عن القيمة التنافسية للمنظمة، وهو في الوقت نفسه أهم هذه العناصر بما يضيفه من إبداع في المنظمة للوصول إلى التميز المؤسسي، يعد رأس المال البشري من المركبات الأساسية للرأس المال الفكري، ويعرف بأنه مجمل المعارف والافكار التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم، والتي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها، كما أن هناك تعاريف أخرى من أبرزها بأنه " مجمل الكفاءات، والخبرات والمعارف التي بحوزة الأفراد في مناصب عملهم"³، وقد بنى العالم الاقتصادي الأمريكي " شولتز " **shultz.t** مفهوم رأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية:

1- إن النمو الاقتصادي يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

- الاغتراب :

كان الاغتراب مفهوم فلسفي حتى قام كارل ماركس (1818-1831) بقلبه إلى مفهوم اجتماعي - اقتصادي، وبخاصة كما يظهر في كتابه Critique of the Hegelian Philosophy of Right ، وتوصل في نقده كتاب : فينومينولوجية العقل أن يقابله هيغل رأساً على عقب باتباعه منهج الاقتصاد السياسي، ليظهر أن

الاغتراب حالة عامة في المجتمعات الرأسمالية التي حوّلت العامل إلى كائن عاجز وسلعة بعد أن اكتسبت منتوجاته قوةً مستقلة عنه، ومعادية له وتحديداً، قال إن العامل في ظل النظام الرأسمالي يهبط إلى مستوى السلعة، وتزداد تعاسته بازدياد قوة إنتاجه وحجمها، وقد توصل من خلال نظريته هذه إلى تحديد أربعة جوانب من الاغتراب:

1- اغتراب العامل في علاقته بمنتجاته، فهو يعمل في المجتمعات الرأسمالية من أجل غيره، وليس من أجل نفسه.

2- اغتراب عن عمله بالذات في المجتمعات الرأسمالية، إذ لا يختبر فيه أي اكتفاء ذاتي، بل يتكرر لها أيضاً ويشعر بالتعاسة .

3- اغتراب العامل في المجتمع الرأسمالي عن الطبيعة نفسها التي هو جزء منها كما هي جزء منه، ومن الوعي الإنساني عندما حوّلتها إلى وسيلة لسد حاجاته المادية، فأصبحت حياته وسيلة للعيش ولمجرد بقائه الجسدي.

4- اغتراب أيضاً في علاقته مع الإنسان الآخر لأنه يعمل ليس لنفسه، بل لغيره وتحت سيطرته، وقد يتحول العامل نفسه إلى سلعة يتم تبادلها في الأسواق، إذ يرتبط الناس بالسلع التي يتبادلونها وليس في ما بينهم كأشخاص.⁴

في الأخير يمكننا استنتاج أن الاغتراب هو مقبرة الإبداع، وفي كثير من المرات يمكننا تجاوز هذا الاغتراب وتحقيق قدر عال من الكفاءة والفعالية عندما نمتلك قيادة رشيدة تؤمن أن العنصر البشري هو الوحيد القادر على تحقيق الميزة التنافسية، وكذلك الاهتمام به والاستثمار فيه هو السبيل الوحيد لخلق الفارق وتحقيق التميز .

2.2 واقع القيادات النسوية في المؤسسات الجزائرية :

لا يمكن إنكار القيادة النسوية اليوم كواقع اجتماعي، ولا يمكن كذلك إنكار المعاناة التي يواجهها في العمل نتيجة رفض بعض الفئات السوسيو مهنية للقيادة النسوية، وهنا لا نتكلم على الفئات الدنيا فقط في التنظيمات، بل هناك فئات تحسب على أنها الإطارات والنخبة، لكنها تمارس الطقوس نفسها الراضية للقيادة النسوية سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو رمزية، وهي في نهاية المطاف تعبر عن قوة المخيال الاجتماعي الباني لهذه التصورات السلبية عن القيادة النسوية، وهو كذلك نتيجة " الاعتقاد بأن للذكورة والذكور مكانة أسمى من مكانة الإناث أو الأنوثة، فتصبح الذكورة المعيار الأساسي في المجتمع الذي يتم من خلاله المقارنة والقياس للسلوكات. وتمتلك صفات ذكورية قيمة أعلى في المجتمع وتكون مرغوبة بشكل أكبر من الصفات الأنوثة"⁵؛ ومن خلال هذا الواقع ووعي المرأة بالانساق المؤثرة في المجتمع حاولت المرأة كسب السلطة السياسية والانخراط فيها، ومن خلالها تستطيع توسيع سلطتها في معظم الأنساق الاجتماعية الأخرى، فقد كانت بداياتها بالمؤسسات التشريعية بوصول 145 امرأة من بين 462 مقعدا في البرلمان في تشريعات 2012، وبهذا تكون الجزائريات الأولى عربيا و25 عالمياً في التمثيل البرلماني، بعد هذا حاولت المرأة الانخراط في كل قطاعات الدولة متجاوزة بذلك المخيال الاجتماعي الذي حصر عمل المرأة في قطاعين هما الصحة والتربية، وعملها في غير هاذين القطاعين يعد شاذا إلى وقت قريب، وغير مستحب في أغلب العائلات الجزائرية لعدة اعتبارات تتعلق في المقام الأول بشرف العائلة.

والقيادات النسوية في المؤسسات الجزائرية تعرف " بانها تابعة للغير يعود إلى الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة في الوظائف القيادية، وقد اثبتت العديد من الدراسات أن المرأة في المنصب القيادي تواجه بعض الصعوبات ومن أهمها:

-عدم تفويضها السلطات والصلاحيات الكافية. نقص برامج التأهيل والإعداد القيادي.

-عدم مشاركتها الفعلية في رسم السياسات.

-عدم وجود توصيف واضح للمهام والمسؤوليات.

-صعوبة التنسيق والاتصال بالرؤساء.

-عدم اعتراف الرؤساء (الرجال) بقدرات النساء.

-تدخل الرؤساء الرجال في بعض القرارات الداخلية.

-عدم تقبل المرأة لقيادة نسائية.

يتضح مما سبق أن معظم الصعوبات تتصل بالجوانب الإدارية، وليست راجعة إلى قدرات وتكوين المرأة أو طبيعة جنسها، مما يستلزم العمل على حلها لأن عمل المرأة بصفة عامة وتوليها قيادة مؤسساتها النسائية بصفة خاصة لهو بمثابة عنصر إنتاجي هام لا يبد من الاستفادة منه والعمل على تخطي العقبات والصعوبات لتحقيق الأهداف المنشودة. ⁶

3. تمثلات المخيال الاجتماعي للقيادة النسوية :

يشترك المخيال الاجتماعي والديني في رسم ملامح القيادة النسوية على أنها غير ناضجة وناقصة بسبب الطبيعة البيولوجيا للمرأة من جهة، وكذلك الطبيعة النفسية والعاطفية للمرأة من جهة ثانية، لذلك لا يمكن للمرأة أن تكون عقلانية في قراراتها، فهي " ناقصة عقل ودين " وهو الامر الذي يجعل من القيادة النسوية غير مقبولة اجتماعياً.

1.3 المخيال الاجتماعي ووهم القيادة النسوية:

من أجل معالجة هذه النقطة علينا أن نضع التغيير التاريخي والثقافي مع القوى المادية على أساس واقعي، حيث أن التغييرات العالمية منذ نهاية القرن السابع عشر،

وما أفرزته هذه التغيرات في البني الاجتماعية والاقتصادية شكل في نهاية المطاف أعادت ترتيب بعض الأدوار في السلم الاجتماعي، وارتقاء المرأة بفضل ما تحصلت عليه من قوانين وتشريعات في ظل الدولة الديمقراطية، التي سمحت فيها للمرأة بمشاركة الرجل في العمل مهما كان متجاوزة الخلفية التاريخية، إن النساء على مدى التاريخ قبل ظهور تنظيم النسل كنَّ تحت رحمة مستمرة لبيولوجيتهن - الحيض وانقطاع الحيض و"الأمراض النسائية" والولادة المؤلمة المتواصلة وإرضاع ورعاية الرضّع، كل ذلك جعلهن يعتمدن على الرجال (أكان أخوا، أو أباء، أو زوجاء، أو عشيقا، أو حكومة، أو مجتمع ككل) من أجل البقاء المادي؛⁷ لذلك يعتقد الكثير أن المرأة لم تخلق للعمل والقيادة، إنما خلقت من أجل تربية الأطفال ورعاية شؤون بيتها، ويمكن لهذا المخيال أن يؤثر في تفكير الناس باعتباره الإطار الناظم لمجموعة من الصور، التي يرسمها ضمن حدود الوعي الجماعي والمحدد بالضبط الاجتماعي، الذي يعد أداة الجماعة في تقويم الاختلالات التي تخرج من الإطار المحدد اجتماعياً.

عندما نتكلم على الوهم فنحن نحاول أن نوضح بعض الأمور التي يعتقد أنها حقيقية لكن الواقع الفعلي الملموس ينفبها ويتبرأ منها، هو حال الهيمنة النسوية المزعومة في هذا العصر بوصول المرأة إلى كافة المناصب السياسية والاجتماعية والاقتصادية .. وغيرها؛ وإذا كان كل ما تتمتع به المرأة اليوم من مكاسب هو وهم، فما هي الحقيقة التي لا نعلمها، وهي أن المتفق الاجتماعي عمل على بلورة إستراتيجية خاصة به، تعمل على التطبيع الأخلاقي للأدوار النسوية، ومن ثم وسائل الفعل النسوي التي لا تزاحم ولا تصارع مع الأدوار الرجولية، هذا المنطق الاجتماعي يمكن تلمسه في دراسة أجريت العام 2012 على الأجراء في الجزائر، وأن توظيف هؤلاء يخضع لمنطوقات سلوكية بحسب الجنس " عند الرجال الالتحاق يكون عن

طريق العلاقات الشخصية والعائلية (28.7%)، المسابقات والامتحانات (20%) والاتصال المباشر بالمستخدم (16.6%) ... عند النساء الإدماج الأول مع عالم الشغل يتم أساسا عن طريق مكاتب التشغيل (49.3%) (مترشحة ذات شهادة من بين اثنتين) ومن خلال المسابقات والامتحانات (21.3%) .⁸ من خلال ما تقدم يمكن لنا أن نقول إن المرأة في سوق العمل تعاني من أجل الحصول على وظيفة، وأن كانت فهي عن طريق القنوات القانونية فقط وهذا يدل على أن الوظيفة اليوم " في فم السبع " كما يقول المثل الاجتماعي، وفي مرات عديدة تفرض تنازلات على طالب الوظيفة وخصوصاً إذا كانت امرأة وما يصاحب ذلك من تحرش جنسي وغير ذلك من الأمور غير الأخلاقية، وكذلك من جهة ثانية المرأة في مجتمعنا غير مرتاحة في الوظيفة لغياب الثقافة التنظيمية وتعويضها بالثقافة الاجتماعية التي لا تزال تعتقد أن المرأة ناقصة عقل، ما يجعل من الفئات السوسيو مهنية دائما في ريبة من التعليمات التي تصدرها المرأة الفائزة، وكل هذه الأمور هي في الحقيقة نتيجة للمخيال الاجتماعي الذي يسيطر على نمط تفكير الناس في مثل هذه القضايا.

2.3 الاستراتيجيات الدفاعية والهجومية للقيادات النسوية :

من المعروف أن القيادة هي علم وفن وفي الوقت ذاته، لذلك تسعى القيادات النسوية في المؤسسات إلى تبني استراتيجيات حسب الموقف من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسة من جهة وتحكمها في الوضع الداخلي للمؤسسة.

✓ **الإستراتيجية الدفاعية:** تعتمد القيادات على هذه الإستراتيجية عندما تكون في بداية عملها، حيث إنها تعتمد على سياسة المسايرة من أجل فهم الواقع العام للمؤسسة من جهة، ومن أجل البحث على مناطق النفوذ من جهة ثانية من خلال التعرف على التركيبة العمالية والعناصر الفاعلة فيها، فالإستراتيجية الدفاعية تتطلب بناء خط دفاعي من الفئات السوسيو مهنية الموالية للقيادية ويكون ذلك من خلال:

- إستراتيجية التفاوض **Negotiation strategy**: وهي القدرة على الإصغاء ومواجهة الصراع بطريقة التفاوض للوصول إلى حلول توافقية تضمن السير الحسن للمؤسسة.

- إستراتيجية زيادة الاتصالات **Increased Communications strategy**: وهو الحرص التام من طرف القيادات على أن تكون قنوات الاتصال سليمة للحد من الصراع التنظيمي بسبب عدم وضوح الرسالة.

- إستراتيجية فرق العمل **Teams work strategy**: فرق العمل هم جماعة من الأفراد ذوو مهارات متكاملة يلتزمون بأهداف محددة، ويعملون بشكل جماعي هادف، وهو ما يجعل من عملية الرقابة وتحديد المسؤوليات سهل على القيادة.

- إستراتيجية إعادة الهيكلة **Restructuring strategy**: تتم من خلال هذه العملية إعادة التوازنات للمؤسسة بإعادة تحديد المسؤوليات، التدفق السليم للمعلومات تقليل الهرمية، وتعزيز التعاون الأفقي.

- إستراتيجية توسيع الموارد **Expansion Resources strategy**: يتم من خلالها تزويد المنظمة بموارد جديدة، حيث إن نقص الموارد يزيد الصراع مما يسبب مشاكل تنظيمية.

- إستراتيجية تقليل الفجوة **Reduction of gap strategy**: وهذا يكون عن طريق الثقافة التنظيمية على حساب الثقافة المجتمعية، التي تستدعي كل ما هو غير عقلاني من الجهوية، وتباين القيم والعادات التي تشكل تصادم بين مكونات التنظيم، وهو ما يجعل عمل القيادات صعبا، لذلك وجب تقليل هذه الفجوة بالثقافة التنظيمية.

✓ الإستراتيجية الهجومية: تبني الإستراتيجية الهجومية عندما تمتلك القيادة النسوية كل أوراق التفاوض، التي تمكنها من تسيير سلس للمؤسسة، وهذا بطبيعة

الحال يعود في المقام الأول الإستراتيجية الدفاعية، التي تعتبر الخط الأول في الإستراتيجية الهجومية، والإستراتيجية الهجومية تقوم في المقام الأول على:

- إستراتيجية المواجهة **Confrontation strategy**: وهي القدرة على ممارسة السلطة في فرض العقاب والثواب وتسليط العقاب الإداري وفق الخطأ المرتكب، وكذلك القدرة على إجازة الفاعلين دون أي تمييز.

في الأخير من خلال هذا البحث نستنتج أن المرأة في الجزائر لا تزال بعيدة عن المستويات العالمية في حق العمل، نظراً لعدة اعتبارات سوسيو ثقافية واجتماعية، ويتقدم كل هذه الاعتبارات مفهوم " العيب " الذي كان ولا يزال يلاحق المرأة في كل سلوك تقوم به نتيجة التنشئة الاجتماعية التي كانت تراعي الخصوصية البيولوجية أكثر من الإنسانية، مما جعل المرأة حبيسة هذه الأصنام الثقافية، وجعلها صفاً ثانياً في المجتمع بعد الرجل.

وعلى العموم لا يمكن تجاهل الهيمنة الذكورية في المؤسسات الجزائرية المستمدة شرعيتها من السلطة الأبوية التي تمارس بداية من الأسرة إلى أعلى الهرم في السلطة، والمناصب القيادية في السلطة هي مؤشر حقيقي على أن الهيمنة الذكورية واقع ملموس في الحياة السياسية والاقتصادية في المؤسسات الجزائرية بشكل عام، لكن لا يمكننا هنا أن نتغافل على بعض النماذج النسائية الفاعلة في المجتمع، والقادرة على تقديم القيمة المضافة للمجتمع إذا ما أعطيت المرأة حقها في المجتمع، وهذا لن يكون دون الرجوع إلى أصل الداء، وإعادة النظر في المنظومة التربوية التي تعتبر الخندق الأول في محاربة كل الاختلالات الاجتماعية، كما أنها هي أيضاً المسؤولة على إعداد وتربية أجيال المستقبل، وهي القادرة على بناء التوجهات وتصحيح المسارات الثقافية، التي تشكل عائقاً في بناء دولة عادلة أساسها الكفاءة والجدارة في تسيير مقدرات الأمة وصونها.

4. خاتمة:

تعول المجتمعات دائماً في إحداث النقلة الحضارية على رأس مالها البشري دون إقصاء أو تمييز في إطار روح المواطنة المبنية على العدل والمساواة في الحقوق والواجبات، غير أننا في هذا البحث لا نتكلم عن القانون الذي يمكن ضبطه ومتابعته وتسييل العقوبات على منتهكيه، إنما نتكلم في جزئية تخص اللاشعور، وهو المخيال الاجتماعي وما يحمله من تمثيلات سلبية للمرأة القيادية، مما يزيد في صعوبة مهمة القيادة في العمل من خلال الرفض الرمزي أو المعلن من طرف الفئات السوسيو مهنية للقيادة النسوية نتيجة هذا المخيال.

وعليه يمكن أن نستخلص بعض النتائج من بينها:

- إن المخيال الاجتماعي يؤدي دوراً سلبياً في الضمير الجمعي حول القيادات النسوية، ويسوق لمقولة "تاقصات عقل ودين" التي تزيد في الفجوة وعدم تمكين المرأة من المراكز القيادية.

- ومن بين النتائج التي تحسب للمرأة هي كفاءتها التنظيمية التي تحصلت عليها بفضل التعليم والتكوين، مما يجعلها قادرة على منافسة الرجل في مهام كانت حكراً عليه.

وفي الأخير يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي نعتقد أنها لا تتعلق بالقانون لأنه لا يمكن تغيير مجتمع بقانون، إنما يجب العمل على إعادة إنتاج قيم جديدة من خلال تأسيس مقاربة حقيقية تعالج واقع المجتمع في ظل دولة العدالة والقانون الضامن الحقيقي للحريات:

- إعادة النظر في برامج المنظومة التربوية من خلال مراقبة المنهاج التربوي وتدعيمه بمقررات حول الثقافة والاخلاق والمواطنة .
- تجريم التمييز الجنسي في العمل والمراكز القيادية.

- تشجيع جمعيات المجتمع المدني الداعية إلى روح المواطنة نبذ الكراهية والتمييز الجنسي.

5.المراجع

¹ عبد السلام حمير , في سوسيولوجيا الخطاب من سوسيولوجيا التمثلات الى سوسيولوجيا الفعل , الشبكة العربية للأبحاث والنشر , بيروت , 2008, ص 368

² Sujata Priyambada Dash, Human Capital Management HCM: The Evolution of the Field, BIZCRAFT, 03/2012, Vol 6, N°01, PP 50-66, p:50

³ عطا لله محمد تيسير الشرعة , غالب محمود سنجق ,إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة , الدار المنهجية للنشر والتوزيع ,2014, ص 361-362

⁴ حكيم بركات ,الأغتراب في الثقافة العربية , مآهات الانسان بين الحلم والواقع , مركز دراسات الوحدة العربية ,ط1, بيروت , 2006, ص 12

⁵ إبراهيم حمداي , واقع القيادة النسوية في المغرب : مقارنة النوع في الوظيفة العمومية المغربية , مجلة العلوم القانونية , المجلد ع , العدد 07 , 2017

⁶ فائزة حلاسة, واقع أدوار القيادة الإدارية النسوية داخل المنظمات الجزائرية: دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات في ولاية بسكرة (تربوية-تجارية) , مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات , المجلد 5, العدد 1, الصفحة 67-82

⁷ ويندي كبه بارتكوفيسكي فرانسيس كولمار . , النظرية النسوية , الأهلية للنشر والتوزيع. , الاردن ,2010, ص191

⁸ حامي حسان ومقراني.أنور , سوق العمل في الجزائر ووهم الهيمنة النسوية. الجندر في محك المخيال الاجتماعي , مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الاغواط , المجلد 7, العدد2, 2018,ص43-53