

مجلة أنثروبولوجية الأوبان (المجلد 17، العدد 01، 15 جانفي 2021، ص 385-398)

ISSN/2353-0197 EISSN/2676-2102

الجدور الأنثروبولوجية لاستراتيجية الجندر* داخل النسق الجامعي، - الأستاذة الجامعية نموذجا -
دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

**The anthropological roots of the gender strategy within the university
setting, - University Professor as an example -
A field study at the Department of Social Sciences, Faculty of
Humanities and Social Sciences, Abi Bakr University,
Belkaid, Tlemcen.**

بلمقدم يحيى¹

¹ جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، مخبر أنثروبولوجيا الأديان ومقارنتها

yahia.belmokaddem@gmail.com

جلطي مريم²

² جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، مخبر أنثروبولوجيا الأديان ومقارنتها

meriem.djemokaddem@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/08 /15

تاريخ الاستلام: 2020/06/12

الملخص:

ترصد هذه الدراسة مجموعة من التجاذبات حول الجدور الأنثروبولوجية العقلانية التي جعلت من الأستاذة الجامعية بعيدة أو مستبعدة عن المحيط الإداري في ظل استراتيجيات معتمدة، يحددها حقل الممكنات الذي تتيحه الجامعة هذا من جهة، ومن جهة أخرى هامش الحرية الذي تضمنه المؤسسة الجامعية لكل موظفيها، فهي كفاعل داخل النسق التنظيمي يؤثر ويتأثر بالمتغيرات التي عرفتها الجامعة الجزائرية، متفوقة في كثير من الحالات عن الأستاذ، بحكم النسب المتزايدة لتعداد الأستاذات عن الأساتذة، فأصبحت بهذا الهيمنة الذكورية محل شك في منطق يظل يرتكز على جوهر أساسي للتطورات الحاصلة، والتي حدثت في السياسات العامة المنتهجة في الجزائر، والمؤدية للتعليم ومن ثمة العمل لدى المرأة، وهما العاملان الأساسيان اللذان أحدثتا تغيرات عميقة في المجتمع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: الجامعة، الأستاذة الجامعية، الإدارة، العقلانية، الإستراتيجية، الهيمنة الذكورية.

* المؤلف المرسل: بلمقدم يحيى، الايميل: yahia.belmokaddem@gmail.com

Abstract:

This study monitors a set of interactions about the rational anthropological roots that made the university professor far or excluded from the administrative environment in light of approved strategies, determined by the field of possibilities offered by this university on the one hand, and on the other hand the margin of freedom guaranteed by the university institution for all its employees, as it is an actor Within the organizational pattern, the Algerian university is influenced and influenced by the variables that the university has known, in many cases superior to the professor, due to the increasing proportions of professors from the professors. Algeria, which leads to education and hence the employment of women, are the two main factors that have brought about profound changes in Algerian society.

Keywords: university; University professor; Administration ; Rationality; The strategy ; Male dominance.

مقدمة:

تقوم آليات البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية على مجموعة من القواعد المنهجية المضبوطة، والمؤسس لها علميا، كما تستوجب على الباحث التعمق، والتركيز في تفاصيل المعطيات، وهي التي تصنع الفارق في هذا الميدان. ومن المواضيع التي كتب فيها الكثير في عدة مجالات وتخصصات، الأدبية منها والعلمية، ومن المواضيع التي اهتم بها العديد من المفكرين والباحثين موضوع المرأة، خاصة في السنوات الأخيرة نظرا لتحوّل واقع معيشتها، بفعل عاملين أساسيين حسب اعتقادنا، وهما عامل التعليم، وعامل العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى تشابك وتعقد خصوصية كل مجتمع، وغموض تصرفات المرأة في حدّ ذاتها الذي بدوره يعود لجذور أنثروبولوجية متوارثة من جيل لآخر، فالبحث في موضوع المرأة ليس من المبتذل المعاد كما يظن ويرى بعض المفكرين، فعلى إثر التحوّلات الاجتماعية مع اختلاف تشكيلاتها التقليدية والحداثيّة، الريفية منها والحضرية في نفس الوقت، المتطورة منها والسائرة في طريق النمو.

ترتّب عن هذا الاختلاف أنماط جديدة من التشكيلات الاجتماعية، ما جعلنا نهتم بالبحث فيه، من خلال النقاط الجوهرية بغية التعمق في مثل هذه المواضيع، مع البحث في إمكانية تجاوز بعض الاكراهات السوسيوثقافية، وخاصة ما تعلق بمساواة المرأة مع الرجل (الذي عرف في الفترة الأخيرة تطورات ومناقشات غير مسبوقة، خاصة في المجتمعات العربية بشكل عام)، والذي تحقّق نسبيا في شكله المكتوب

من خلال التعديلات القانونية التي أسست لها التنظيمات، و الحركات النسوية في العالم و"التي غالبا ما ترد أصولها إلى التنوير في القرنين 17، و18، وذلك لميولها في المساواة، وكان من أوائل المطالب النسوية الدعوة إلى تسيير أكبر والتعليم" (بينيت طوني، 2010، ص 683 - 684).

أما في الجزائر فقد أخذت المرأة نصيبها من المساواة مع الرجل، حيث كانت ولا زالت التشريعات القانونية الداعمة الأساسية لها، فقضية المرأة من بين ميادين الاهتمام القابلة للبحث في واقعها السوسيولوجي، ولعلّ الموضوع الذي أثار اهتمامنا هو تواجد الأستاذة في الوسط الجامعي وعلاقتها بهذا التنظيم المركّب، والمعقد كمؤسسة خدماتية، والتي يعتبرها ميشال كروزيه (Michel Crozier) بأنّها: "محيط للصراع الناتج عن المواجهات بين مختلف الفاعلين الذين يتمتعون بامش من الحرية، ويستخدمون مصادر القوة كوسيلة للضغط، وهذا الصراع لا يعبر عن فشل المؤسسة، لكن يمكن اعتباره وسيلة لاستمرارها" (Crozier Michel, 1977, p80).

أما بيار أنصار" يعتبر المؤسسة على أنّها مجموعة من الوظائف المترابطة فيما بينها من خلال خطوط السلطة والاتصال، حيث تتكوّن من مجموعة من الأعضاء الذين هم في علاقة تفاعلية تلقائيا" (أنصار بيار، 1992، ص 137)، وانطلاقا من هذه التعاريف وغيرها التي تناولت تعريف التنظيمات، والمؤسسات يمكننا تقديم التعريف الإجرائي التالي:

تعتبر الجامعة كمؤسسة خدماتية تفترض أن يشتملها ثلاث عناصر أساسية من أساتذة، طلبة، وإدارة تقوم بتنظيمهم في شكل عقلائي، وموضوعي من أجل تحقيق أهداف معينة خدمة للمجتمع من عدة نواحي.

والمرأة اليوم كعنصر فاعل قطعت أشواطاً تعود جذورها الأنثروبولوجية إلى البدايات الأولى من ظهور الإسلام، الذي حثّ على طلب العلم ولم يميز في ذلك بين الذكور والإناث، حيث يقول الحديث النبوي الشريف: "طلب العلم فريضة على كلّ مسلم ومسلمة"، ومرّت بمسار طويل من الكفاح في سبيل التعليم والعمل للمنافسة، وضدّ هيمنة الرجل خاصة في المجتمعات التي عرفت ولا زالت تعرف بالمجتمعات الذكورية (العربية)، من أجل الوصول لهذه المؤسسة أو التنظيم الأكاديمي العالي، لتصبح في هذا المستوى و بهذه الرتبة الأكاديمية كأستاذة كان عليها تخطي مجموعة من الحواجز والصراعات السوسيوثقافية.

فقد شهدت الدولة الجزائرية عدّة تطوّرات في السياسات المنتهجة اتجاه المرأة لتحسين مستواها التعليمي بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص، حيث أثبتت الإحصائيات " بين 1962-1994 تزايداً كبيراً في عدد الطالبات، ففي جامعة الجزائر على سبيل المثال انتقلت من 23 إلى 100.000 طالبة أي نسبة تفوق 42 % " (Abdelkader Djeghloul, 2000, p25)، كما تبين إحصائيات البطالة بين الكفاءات الجزائرية في سبتمبر 2015 "بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية الذين لم يسبق لهم العمل إلى 69000 بنسبة 12.8 % إناث، و 24000 بنسبة 6.1 % ذكور.

أما الذين سبق لهم العمل 54000 إناث ما نسبته 58.1 %، أما الذكور 22000 ما نسبته 6 % " (فاطمة حاجي، 2006، ص 279). وهذه ماهي إلا مؤشّرات تظهر مدى تعلم المرأة الجزائرية خاصة في الآونة الأخيرة والتي تحددها العديد من الأسباب والعوامل.

هذه الوتيرة من التطوّرات في مجال التعليم أدّت بالضرورة إلى تواجد المرأة في مجال العمل، وأصبحت بهذا تشارك الرجل في مختلف الميادين والتخصصات، واكتسبت مناصب هامة في مختلف المؤسسات. كلّ هذا له ظروف وحتمية معينة أدّت لإدماجها في الوسط المهني في الجزائر، وقد تحقّق ذلك بفضل المساواة في العمل التي أقرتها النصوص القانونية، والتشريعات... إلخ.

تركيزنا في هذه الدراسة على قطاع التعليم العالي الذي هو مجال اهتمامنا، فقد أصبح الجنسين في هذا الصّرح متمتعين بنفس المؤهلات والكفاءات العلمية داخل نسق مفتوح، لهما مجموعة من الاستراتيجيات، والأهداف يحاولان الوصول إليها، لكن ما أثار انتباهنا من خلال ملاحظتنا اليومية بحكم تواجدنا بالجامعة كطالبة منذ الموسم الجامعي 2009/2008 إلى غاية اليوم، هو عدم تويّ الأستاذات مناصب إدارية في المحيط الجامعي إلا في الحالات الاستثنائية التي تولدها الصراعات الناتجة عن تكتلات الأساتذة، ما أدى بنا إلى طرح تساؤل بسيط لماذا الأستاذة الجامعية في قسم العلوم الاجتماعية غائبة عن العمل الإداري؟

أتى هذا التساؤل تحت أطر منهجية، وبنزولنا للميدان واستطلاعنا عن طريق الملاحظة العلمية المباشرة المكشوفة، والمستترة، وبواسطة أسئلة بسيطة تدور حول العمل الإداري ومدى صعوبته وكيفية التعامل معه، فكانت المقابلات مع الأستاذات من مختلف تخصصات كلية العلوم الإنسانية والعلوم

الاجتماعية، وخاصة قسم العلوم الاجتماعية لجلب أكبر قدر من المعطيات التي يعتبرها تيراز بيكر (T. Beaker) "أثمن ثروة في البحث ويجب المحافظة عليها" (أنجرس موريس، 2004، ص 369).

تباينت الدّراسات في مجملها حول المرأة وحول عملها، فكانت تدور حول فكرة عدم السّماح لها في المجتمع الجزائري بإثبات أهليّتها، وذلك نتيجة تعرّضها لنوع من الإقصاء والهيمنة الذكورية على حدّ تعبير بيار بورديو (P. Bourdieu 2002 - 1930) **، هذا ما أدّى بها إلى التّراجع، والتخلّي عن مثل هذه المناصب...، لكن أغلب الدّراسات الحديثة تتفق على أن للمرأة كفاءات وربّما في بعض الأحيان أفضل من الرّجل في التعامل مع بعض المواقف، ولكنّها تتعد عن مجال العمل الإداري، بين مد و جزر توصلنا للإشكالية التالية: هل غياب الأستاذة الجامعيّة عن العمل الإداري بكلّيّة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعيّة يدخل ضمن استراتيجيّاتها لتحقيق أهدافها بصفقتها كفاعل داخل النسق الجامعي؟ وماهي العوامل الرئيسيّة وراء هذا الابتعاد أم الاستبعاد؟

- كفضية مقترحة نجيب:

ربّما تلعب الأستاذة الجامعيّة دور المهيمن عليها، وهذا الأخير يدخل ضمن استراتيجيّاتها، ولكنها في نفس الوقت تسعى لتحقيق حاجياتها للأمن حسب تصنيف الحاجات وفق سلم أبراهام ماسلو A.Maslow داخل مجتمع يعرف عنه أنّه ذكوري، وهذا ما يقترن بالدّراسة التي أقامها عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو (P. Bourdieu) "فالهيمنة تعتبر خاصيّة كويّية متحدّرة في اللاوعي للأفراد سواء كانوا ذكورا أو إناثا، ورغم أنّها تعلن عن نفسها كمعطى طبيعي، فهي تبقى في الأصل بناء سوسيوثقافي وتاريخي تنتجه وتعيد إنتاجه مجموعة من المؤسّسات الاجتماعيّة، التي ترسم لكلّ جنس مساره وينتظر لكلّ منهما مجموعة من السلوكيات والاتجاهات، فيمتاز الذكور بالتحولة وإثبات الذات، أمّا الإناث بالخضوع للهيمنة الذكورية التي يحافظن عليها لأنّهن شريكات في إنتاجها و إعادة إنتاجها" (غيدنز أنطوني، 2004، ص 202).

هذا ما كان سائدا في فترة سابقة ولا يزال المجتمع يؤكّد تواجده من خلال بعض الممارسات، ولكن تزامن معه نوع من الاستقلاليّة في الفكر التي فرضت ممارسات مغايرة للأستاذة الجامعيّة أهمّها ارتقاء مستواها الثقافي، وبناء هوية جديدة من خلال المؤسّسة الجامعيّة كفضاء تتطور فيه آليات بناء الشخصية من عدة جوانب، فكل المؤسّسات حسب ما كشف عنه سانسوليو Sainsaulier تعمل على التغير

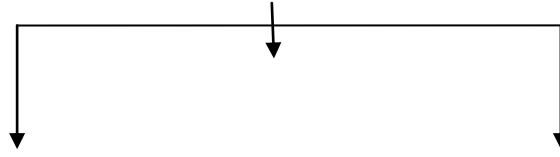
الفردية والاجتماعية عبر عمليات امتلاك وبناء وتفكيك القيم، والمعايير التي تحكمها، وعلى خلاف التقليد الدوركهايمي، فهو يبين كيف أن التنشئة تنعكس بكيفية متميزة جدًا (بالنسبة للفاعلين في المنظمة نفسها) وكيف أنها تشكل على الدوام موضوع استراتيجيات يستهدفون من خلالها تطوير قيم وقواعد الفعل والتمركز بشكل أفضل إزاءها، حسب أهداف وموارد الفعل المتنوعة، وفي مواجهة وهم الكونية العيشية الذي تعكسه النماذج العقلانية الكلاسيكية الأولى (سفيان ساسي، 2017، ص 21).

الهوية الجديدة لدى الأستاذة الجامعية جعلتها تحرر نسبيًا من جوانب عديدة، فترتب عن هذا الاستقلال وضع استراتيجيات جديدة ضمن عقلانية طبيعية (بريئة) كما تبدو في بعض الأحيان، وعقلانية غير طبيعية أي عقلنة اللاعقلانية*** (غير بريئة) أحيانًا أخرى في منطق ونسق جديدين، (لمزيد من الاطلاع على هذا التصنيف من العقلانية أنظر (يحيى بلمقدم، 2015/2014، ص 54) هذه الاستراتيجيات "التي تعتبرها الأستاذة الجامعية كفعل عقلائي لتبرير ممارساتها وتحقيق أهدافها الظاهرة والخفية، تبيّن بعض التحليلات أنّ مفهوم العقلانية صعب التحديد غالبًا، وفي بعض الأوضاع يمكننا أن نحسم دون تردد الفعل العقلائي والفعل الغير عقلائي، ولكن في العديد من الأوضاع صعب بالنسبة للفاعل الاجتماعي أن يحدّد الخيار العقلائي، أي الخيار القابل لأن يؤدي إلى النتائج الأكثر مطابقة مع أفضلياته" (بودون ريمون، بدون سنة، ص 383)، فماهي الأفضليات المتاحة للأستاذة الجامعية، و ماهي العقلانية الممارسة بين التجاذبات الأنثروبولوجية والآية؟ تعرف العقلانية على أنّها: "أفعال متماسكة ومترابطة بالسلوك التي يتبناها الفاعل على وجهة نظر خاصة به، وتوجه الاستراتيجية على حسب نوعية الأهداف والرهانات، يفرض الفاعل سلطته كلّما تحكّم في منطقة الشك" **Mucchielli Alex, (1996, p (239 – 240).**

فالإثبات وإعطاء مصداقية معرفية على ما سبق ذكره من معطيات فكرية، وملاستها الواقع الذي لا يتسم بالثبات بل بالتغير المستمر، خاصة فيما تعلق بالظواهر الاجتماعية ولو كانت نفس الظاهرة، فيصير رواد النظريات التقدمية و الدارسين لظاهرة التغير الاجتماعي على حتمية تغير الظواهر ونتائجها مع ديناميكية ظروفها وحيثياتها، و لقابلية إنجاز أيّ بحث يترتب علينا تعريف مجتمع بحثنا الذي يراد فهمه، ويكون عبر مقاييس معينة لحصره، حيث كان الفضاء الجامعي لجامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، اختيار نابع من الملاحظات لفترة زمنية، و هي

أسباب موضوعية تسمح للباحث بإعطاء نتائج أكثر دقة في البحوث الانثروبولوجية والسوسولوجية، فقد أخذنا العينة الاحتمالية النمطية التي لا تأخذ بصفة عشوائية بل منطقية، ونحن كنا نبحث عن نمط الأستاذات اللواتي المتواجدة و الغير متواجدة في المحيط الإداري بنوعيهما الدائمة و المؤقتة، و بهذا اشتملت العينة:

أستاذات



مؤقتات (في إطار تدريس الساعات الإضافية).
دائمات

وكمثال يبين الجدول التالي تعداد الأستاذة المكلفين بتدريس السنة الأولى جذع مشترك علوم اجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان لسنة 2020/2019:

النسبة المئوية	العدد	التعداد الجنس
47.5 %	38	الذكور
52.5 %	42	الاناث
100 %	80	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن نسبة الأستاذات تفوق نسبة الأساتذة، وهذه الملاحظات لا تتوقف عند الجذع المشترك علوم اجتماعية، بل نجد إلى حد كبير أن نسبة الأستاذات في كل الأقسام بالكلية تفوق نسبة الأساتذة بنسب متفاوتة من قسم لآخر. حيث أجرينا معهن مقابلات عميقة حول الموضوع على حسب درجة أهمية المعطيات المقدمة، و توصلنا من خلال هذه الأخيرة إلى أن:

- لكل فئة حالة مدنيّة وأصل اجتماعي معيّن يختلف من أستاذة لأخرى، وبين أستاذة متزوّجة (لها أطفال، ليس لها أطفال)، أو ليست متزوّجة، وكلّ حسب طبيعة تفكيرها وتعاملها مع الوسط الاجتماعي والعملي، التابع من ثقافتين: الثقافة المحليّة (المجتمعيّة) و الثقافة العلميّة (الجامعيّة)، كما أنّ لكلّ أستاذة مستواها الاقتصادي.

- مكّنا دليل المقابلة من حصر أسئلة مقسمة في محورين هما:

المحور الأول: استراتيجية المبحوثات على المستوى الفردي.

المحور الثاني: تعامل الأستاذة الجامعية مع المحيط الأسري والعملي.

أمّا أهمّ النتائج الأوليّة التي تمّ التوصل إليها من خلال المقابلات التي دامت بين 70 و 100 دقيقة للمقابلة الواحدة، تمّ تصنيفنا للمبحوثات إلى صنفين الدائمات والمؤقتات كما قلنا ذلك سابقا، حيث نجد أنّ هناك أوجه للتشابه، و أخرى للاختلاف بينهنّ من عدّة نواحي أهمّها:

1 - من ناحية الخطاب:

- جل المبحوثات الدائمات كنّ أكثر تحمّطا وحذرا، وتحوّفا من الأسئلة ذات الصلّة المباشرة بالأشخاص وتحديدًا بالمسؤولين بالكلية المنتمين إليها، من رئيس القسم، العميد وكذلك اتجاه مدير الجامعة، وكلّما كانت الرتبة أعلى كان التحفّظ أشد.

- على عكس المبحوثات الدائمات فإنّ المبحوثات المؤقتات اللواتي يعتبرن أكثر جرأة، و في بعض الأحيان قلّة الوعي أنتج هذا الشكل من الخطاب، كما أنّ عدم التزامهنّ مع الإدارة يجعلهنّ أكثر تحزّرا في الحديث عن تفاصيل تجربتهنّ داخل هذا النّسق مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة النّظام الذي تنتمي إليه كلّ أستاذة مؤقتة بين (كلاسيكي و ل.م.د)، كما أنّ بعض القوانين التي مسّت المستحقّات الماديّة جعلت من الخطاب يتغيّر مرّة أخرى من مرن إلى متشدّد و غير مبال وخاصة أنّ الحراك الذي حدث بالجزائر قلب بعض الموازين .

- ترجع طريقة خطاب كلّ أستاذة أولا إلى درجة الوعي والحيلة بالأهداف المسطرة مسبقا، كما تعود إلى الدوائر الحسّاسة التي تموقع نفسها فيها، بمعنى هل لها انتماءات و سلطة فيما يدور حولها أم هي مستبعدة ومهمّشة، وهذه الحالة لا تقتصر على الأستاذات فقط، بل هناك مجموعة من الأساتذة الذين لهم نفس الوضعيّة، حيث أشارت روزا بيت موس كانتر

(R.kanter 1977) "عن عمل المرأة في الإدارة، وعن وضعها في الشركات الكبرى، و"تؤكد في تحليلاتها على أنّ السبب التي أقصيت فيها النساء عن مراكز التأثير والقوة تعود لمشكلة جوهرية في نظرها، وأنّ وضع المرأة المستضعف لا يعود في أصوله إلى الأنوثة بحدّ ذاتها، بل إنّه يرجع أساسا إلى أنّها لم تحقق مواقع قوة كافية داخل المنظّمات، فهي تقوم بحسابات عقلانية وتمارس جملة من الخيارات التي تؤثر في أنماط استخدامهنّ في سوق العمل" (غيدنز أنطوني، 2004، ص 420 - 422)، فهل للأستاذة مواقع سلطة أم أنّها تبحث عنها من خلال مجموعة من الاستراتيجيات؟

- من جهة أخرى نجد بعض المبحوثات ما دامت علاقتهنّ محسومة بالسلب بينهنّ وبين الإدارة الممثّلة من أساتذة (ذكور) مسبقا، فهذا لم يعد يمثّل لمنّ فارق في الحديث عنهم، لأنّ الأمور في نظرهنّ لن تتغيّر، بل هي تنتقل إلى الرّداءة على حدّ تعبير إحدى المبحوثات الدائمات، وهذا مؤشّر مهمّ لقياس درجة ابتعاد الأستاذات عن مراكز القوة والسلطة.

2 - من ناحية العلاقات السوسيو مهنية:

1.2. مع الأساتذة:

- تعتبر محدودة النطاق، حيث صرّحت بعض الأستاذات الدائمات بأخذ نفس توقيت العمل وفترات الراحة، وذلك راجع لعلاقات الزمالة التي تربطهنّ من نفس الجنس داخل المؤسسة الجامعية، وهذا ما لوحظ كذلك عند الأساتذة الذين لا يشغلون مناصب إدارية.

- المبحوثات المؤقتات يعتبرن التوقيت غير مهمّ ومناسب في أغلب الحالات باستثناء المتزوجات، و العاملات في مجالات أخرى، فحسب تقديراتنا دائما العامل الثقافي يعود للواجهة مسيطرا على انفتاح المرأة، و مرّة أخرى يصبح العمل الإضافي لتحقيق حاجاتها للأمن حاجزا آخر، من خلال سلطة أخرى (الذكورية) تتعامل معها، وهذه السلطة الذكورية التي يمكن نسبها إلى فئة المثقف التقليدي الذي يخشى من ارتقاء المستوى لدى الأستاذات المؤقتات، لأنّه يمثّل خطرا عليها كسلطة ذكورية عليا، فتصرّجهنّ يشير إلى تحفّظ الأساتذة من ذوي الأقدمية، وليس هناك انفتاح وتفاعل في التعامل معهم على المستوى العلمي بل هناك "انكماش في هوية" هذه الفئة

على الذات المعرفية حسب تصنيف أنواع الهويات عند سانسوليو Sainsaulieu إلا بعض الحالات غير الممثلة من الناحية الإحصائية داخل التنظيم.

2.2. مع الإدارة:

- كل المبحوثات يصرحن بأن العمل الإداري شاق ويأخذ وقت كبير، وفي نفس الوقت يبدن رغبتهن في العمل الإداري لدى قسم العلوم الاجتماعية.
- ترجع الأستاذات عدم تواجدهن بالعمل الإداري إلى الهيمنة الذكورية الممارسة على المرأة الجزائرية بشكل عام سواء داخل البيت أو خارجه، رغم تقبل المجتمع لعملها مع تحديد مجالات العمل ولعل أهمها:

• التعليم بكل أطواره:

- الابتدائي حيث "تظهر مهنة المعلمة حاليا لا سيما في أوساط المدن كمهنة نسائية مفضلة بقدر ما هي وظيفة المعلمة بطبيعتها امتداد للوظيفة الموكلة تقليديا للمرأة في الوسط العائلي..." (عبد القادر جغلول، 1983، ص 97).
- المتوسط، الثانوي، الجامعي.

• مجال الطب.

- هاتين المهنتين (التعليم، والطب) القريبتين من خصوصية المرأة الجزائرية.
- أما فيما يخص تردد المرأة بشكل عام على هذا المحيط ظريفي فقط، وهو وليس برغبة منهن، "فقد أشارت كاتي فيرغيسون (fergusson 1984) إلى اختلاف جوهر القيم وأنماط الهيمنة الذكورية مما أخضع النساء منذ لحظة انضمامهن إلى المؤسسات لمرتبة متدنية في الهيكل التنظيمي والاختيار أمام النساء، حيث ترى فيرغيسون أنهن أقدر على تنظيم أنفسهن بطريقة أكثر ديمقراطية ومشاركة وتعاوننا من الرجال الذين تتميز أساليبهم في الإدارة بالتسلط والتصلب" (غيدنز أنطوني، 2004، 420 - 422).

3 - من ناحية الهيمنة الذكورية في ظل الاستراتيجيات:

كلا الصنفين من الأستاذات (الدائمات، والمؤقتات) لهما أهداف تكوينية وأهداف أخرى لتحقيق الحاجات.

- استراتيجية الدائمات تتمثل في مواصلة التكوين لكسب السلطة على الإدارة وحتى تفرض تواجدها، في حين إستراتيجية مجموعة الأستاذات المؤقتات تظهر في المبالغة للحصول على ساعات إضافية للتدريس، وذلك لانخراطها في النسق العام فهذه الطريقة يحققن حاجاتهن الأولية كما مثلها أبراهام ماسلو A.Maslow ومن خلال هذه الاستراتيجيات والأهداف تمارس عقلانية معينة بحيث تستبعد العمل الإداري حتى ولو عرض عليها بطريقة أو بأخرى إلا إذا كان يخدم مصالحها والسبب في نظرها هو الهيمنة الذكورية الحقيقية الممارسة عليها بطريقة رمزية أو بشكل واضح مصرح به، فنجد بعض الأستاذات نتيجة للتهميش الذي يتلقونه أثناء التعاملات الإدارية يفتحن فضاء لاصطناع هيمنة ذكورية وذلك لتحقيق أهدافهن من خلال مجموعة من الحسابات، فتجعلها كواقع مفروض عليها داخل النسق الجامعي أو محيطها الأسري أو المجتمع بشكل عام، وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات فمنهن من تلجأ للتظاهر بأنها لا تستطيع التردد على العمل بشكل يومي، وما يشكل لها مشكل في محيطها الأسري خاصة إذا كان لها التزامات مع الأبناء إلى غير ذلك، فتسعى لإبراز نقاط ضعفها وتظهر إستراتيجيتها الدفاعية لأخذ أكبر قدر من المكتسبات، وهنا تظهر الهيمنة المصطنعة التي من خلالها تفرض بعض المطالب وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة والمسطرة، ويمكن تمثيل علاقتها مع الإدارة حسب الشكل الأول (أنظر آخر المقال).

الخاتمة:

إن تغير نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة كان كفيلا في دخولها لعدة مجالات وميادين العمل المختلفة، ولهذا لم تبقى تحت الوصاية والمراقبة التي كانت عليها سابقا، وذلك لا يرجع لأسباب سوسيوثقافية، بل راجع إلى الوضعيات التي تغيرت بتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ومن أهم أسباب هذا التغير هو تعليم المرأة وتسطيعها لأهدافها المنشودة فهي تحاول كسب أكبر قدر ممكن من مخرجات التعليم دون احتياجات لممارستها للسلطة العنيفة، بل سايرت الأوضاع عن طريق استراتيجيات للحصول على أهدافها عن طريق سلطة خفية وهذا لا يعني أنها مهيمن عليها .

فهل هذا السياق الذي تعيش فيه هو محصور في محيطها العملي فقط؟ أم هو أعمق من ذلك ونابع من تغيرات طرأت على وضعيتها في وسطها الاجتماعي ومحيطها الأسري؟ وما الذي ساهم في هذا التغير؟ وهل امتلاك رأسمال ثقافي كما يعبر عنه عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو (P. Bourdieu)،

ومادي بفضل تعاملها وخروجها للعمل وحده الذي ساهم في هذا التغيير ولا زال؟ أم هناك عوامل ومؤشرات أخرى؟ بحيث أشار بيار بورديو إلى "التحولات العميقة التي عرفها الوضع النسوي خاصة في أكثر الفئات الاجتماعية حظوة هي على سبيل المثال ازدياد بلوغ التعليم الثانوي والعالي والعمل المأجور وتوسعهما من ثم لبلوغ الدائرة العمومية وهي كذلك أخذ مسافة إزاء المهام المنزلية، وإزاء وظائف الانسال" (بورديو بيار، 2009، ص 134).

قائمة المصادر والمراجع:

* النوع الإنساني.

1- طوني بينيت وآخرون، ترجمة سعيد الغانمي، مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، المنظمة العربية للترجمة، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 2010، ص 683-684.

2 - Michel Crozier, Edhard Freidberg, L'acteur et le système, seuil, 1977, p80.

3 - بيار أنصار، العلوم الاجتماعية المعاصرة، ترجمة: نخلة فريفر، الطبعة الأولى، دار النشر المركز الثقافي العربي، 1992، ص 137.

4 - Abdelkader djeghloul « Quand les Algériennes inventent leurs modernité » Revue des recherches sociologiques N° 01 ;2000 p 25.

5- حاجي فاطمة، السياسات التعليمية في ماليزيا ومدى استفادة الجزائر منها، مخبر دراسات وتحليل السياسة العامة في الجزائر، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، العدد رقم 04، 2006، ص 279 (بتصرف).

6- أنجوس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، 2004، فيلا 6، حي سعيد حمدين، 16012، الجزائر، ص 369، (بتصرف).

** عالم اجتماع فرنسي (1930 - 2002)، قام بدراسة حول الهيمنة الذكورية بالمجتمع الجزائري خلال الستينات من القرن العشرين.

7- أنطوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، الطبعة الأولى، بيروت، المنظمة العربية للترجمة، مركز الدراسات الوحدة العربية، 2004، ص 202.

8 - ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه، ولاية الطارف وعنابة (سياتا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3، 2017، ص 21.

*** أي نجعل كل ما هو غير عقلائي، عقلائي حسب "مصالحنا الشخصية، وأيديولوجياتنا" لتجسيد البراغماتية، نقدم تبريرات، وتفسيرات عقلانية لأفعالنا غير العقلانية (السلبية)، فتصبح عقلانية من منظور الحس المشترك ... لكنها تبقى غير عقلانية من منظور العقلانية الحقيقية - العلمية، والمنطقية - لأننا نعقلن الشيء ونقيضه على حساب الأخلاق، والمبادئ الإنسانية أولا، والمصالح العامة للجامعة، وللمجتمع ككل ثانيا، هذا المفهوم المركب لا ينطبق على الفرد فحسب بل يتعدى

ذلك، حيث هذه الظاهرة (عقلنة اللاعقلانية) تنطبق في عصرنا الحالي على الأفراد، والجماعات، والمجتمعات (كأنظمة)، وعلى جميع المستويات: السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، التعليمية... إلخ، وهذا الواقع تعرفه كل المجتمعات دون استثناء (بدرجات متفاوتة) في عصر ما يسميه البعض بعصر ما بعد الحداثة، ويسميه البعض الآخر عصر العولمة، وعصر مجتمع المعلومات... إلخ. والهدف واحد مهما كانت الفئة، أو المجال هو خدمة المصلحة الذاتية، والأيدولوجية (البراغماتية)، على حساب مصلحة الآخرين، التي لا تخدم الإنسانية.

وحسب اعتقادنا المجتمعات البشرية مرت بثلاث مراحل منذ نشأتها من حيث التفكير في المصالح هي:

1 - مرحلة اللاعقلانية: وهي طبيعية ناتجة عن الجهل الطبيعي للبشرية (منذ النشأة).

2 - مرحلة العقلانية: وهي نتيجة التطور، والتقدم العلمي، وظهور المجتمعات الحديثة بعد النهضة العلمية... وهي أسمى المراحل، لأنها تتوافق، والمنطق الذي يعرف على أنه: "التفكير الصحيح" حسب المفكر الفرنسي جون جاك روسو (1712-1778) (Jean-Jacques Rousseau).

3 - مرحلة عقلنة اللاعقلانية: وهي عقلنة الشيء، ونقيضه، أي إعدام العقلانية، فهي المرحلة الأخيرة، التي نعيشها في عصرنا الحالي، وهي أخطر، وأساء المراحل في تاريخ البشرية.

9 - بلمقدم يحيى - "تحرر المرأة الجزائرية الطالبة الجامعية نموذجا، جامعة تلمسان - رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع السياسي والديني، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2014/2015 ص 54.

10 - رمون بودون، فيديريك بور يكو، ترجمة: سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، الطبعة الثانية، بيروت لبنان، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 383.

11 - Alex Mucchiclli et Armand Colin, Dictionnaire de méthodes qualitatives en science Humaines et social, p239 - 240.

12 - إشراف عبد القادر جغلول، المرأة الجزائرية، ترجمة سليم قسطون، دار الحداثة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 1983، ص 97.

13 - بيار بورديو، الهيمنة الذكورية، ترجمة سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2009، ص 134.

الشكل رقم (1):

