

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين. سطيف2

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه (ل م د) في فرع علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل.

بعنوان:

محددات العمالة النسائية في المناطق الحضرية بالجزائر

-دراسة على عينة من أستاذات الطور الثانوي لمدينة سطيف-

إعداد الطالبة:

نادية عطوي

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة سطيف2	أستاذ التعليم العالي	بوجمعة كوسة
مشرفا ومقررا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضراً	السعيد رشيدي
عضوا ممتحنا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضراً	رزقي كتاف
عضوا ممتحنا	جامعة غرداية	أستاذ محاضراً	جمال كانون
عضوا ممتحنا	جامعة باتنة 01	أستاذ محاضراً	لخضر بن ساهل

السنة الجامعية: 2023/2022م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
1438

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل

أما بعد:

أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه

الأطروحة

وأخص بالذكر:

الأستاذ المشرف: السعيد رشيد الذي لم يبخل علينا بالمساعدة والتوجيهات والتشجيعات، فكان لي خير عون وسند في إنجاز هذه الرسالة.

إلى الذين حظينا بشرفه الجلوس متعلمين تحت أيديهم: كوستة بوجمعة، درويش توفيق، خواني عماد، يعلى فاروق، بن هدية مفتاح، عيشور كنزة، هداج العيد، عمراوي حادة، فارس شاشة وكافة من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وقل اعملوا فسيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون) صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك ولا يطيب لي النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب لي اللحظات إلا
بذكرك...

"الله جل جلاله"

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين
"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

إلى من كلفه الله بالصيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل
أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثماراً قد حان قطافها بعد
طول انتظار...

"والدي العزيز"

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب وإلى معنى العنان و التفاني ... إلى بسمه
الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي .. وحنانها بلمس جراحي ... إلى أُمِّي الحبايب...

"أمي الحبيبة"

إلى من شجعني في رحلتي إلى التميز والنجاح... إلى من ساندني ووقف بجانبتي ... إلى
الذي أثار دربي بشعلة الأمل...

"زوجي"

إلى من كانوا يضيئون لي الطريق... إلى من أثروني على أنفسهم... إلى من كانوا سنداً
لي في الدروب...

إلى من علموني علم الحياة ...

"إخوتي"

إلى الإخوة والأخوات، إلى من تحلو بالإناء وتميزوا بالوفاء والعطاء... إلى من كانوا
معي على طريق النجاح والخير... إلى من عرفتك كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم

أصدقائي وصدقائي

"إلى كل محبي العلم و المعرفة"

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

فهرس الجداول

مقدمة

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار التصوري النظري للدراسة

7	أولاً- إشكالية موضوع الدراسة:
9	ثانياً- تحديد الفرضيات :
9	ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع:
10	رابعاً- أهمية الدراسة:
10	خامساً- أهداف الدراسة:
11	سادساً- تحديد مفاهيم الدراسة:
39	سابعاً- الدراسات السابقة:
48	ثامناً- المقاربة النظرية:

الفصل الثاني: العمالة النسائية في الجزائر ومحدداتها السياسية

.....	تمهيد:
59	مدخل عام حول العمالة النسائية.
59	أولاً- العمالة النسائية وسوق العمل:
65	ثانياً- خصائص العمالة النسائية في الجزائر:
67	ثالثاً- مراحل تطور العمالة النسائية في الجزائر:
72	رابعاً- المحددات المؤسسية لتفعيل العمالة النسائية:

- 74-المحددات السياسية للعمالة النسائية من وجهة نظرية الصراع المعاصرة: 74
- أولاً- المسلمات السياسية لنظرية الصراع المعاصرة: 75
- ثانياً- مبررات الصراعات السياسية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة: 76
- ثالثاً- مظاهر الصراعات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات : 78
- رابعاً-مشاكل ومعوقات العمالة النسائية في المؤسسات: 82
- خامساً- المحددات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية: 87
- خلاصة:

الفصل الثالث: المحددات الثقافية والاجتماعية للعمالة النسائية

- تمهيد: 96
- 1-المحددات الثقافية للعمالة النسائية: 96
- أولاً- الضوابط الثقافية والتصورات الذهنية لدور المرأة: 96
- ثانياً- صراعات العمالة النسائية وتوقعات المجتمع: 100
- ثالثاً-العوامل المؤثرة في العمالة النسائية : 102
- 2-المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة: 108
- أولاً-المسلمات الاجتماعية للعمالة النسائية: 109
- ثانياً- مبررات الصراعات الاجتماعية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة: 110
- ثالثاً- مظاهر الصراعات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات : 112
- رابعاً- المشاكل الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات: 116
- خامساً- المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية: 120
- خلاصة:

الفصل الرابع: المحددات النفسية للعمالة النسائية

- تمهيد:

128	1/ الصراع النفسي مظهره وانعكاساته
128	أولاً- مفهوم الصراع النفسي ووظائفه:
131	ثانياً- العوامل النفسية للعماله النسائية:
132	ثالثاً- مظاهر الصراع النفسي ومحدداته:
135	رابعاً- انعكاسات العماله النسائية:
136	2/ المحددات النفسية للعاله النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصره:
137	أولاً- المسلمات النفسية التي تقوم عليها نظرية الصراع المعاصره:
139	ثانياً- المشاكل والمعوقات النفسية للعماله النسائية في المؤسسات:
145	ثالثاً- المحددات النفسية للعماله النسائية في المؤسسات التربويه:
	خلاصه:

الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة

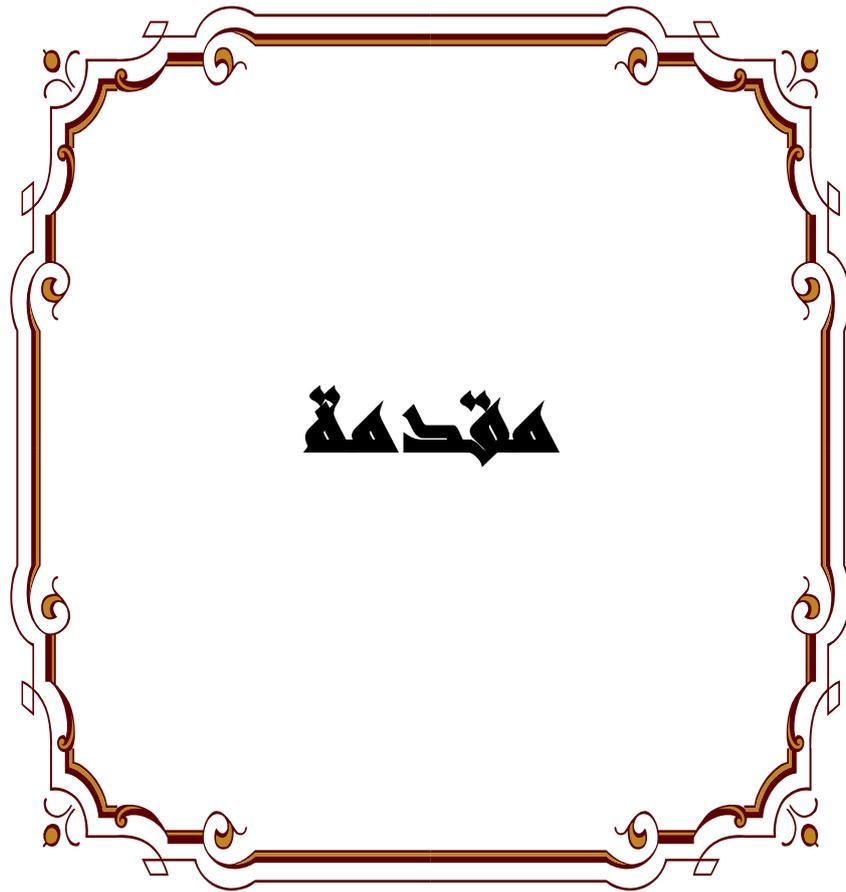
	الإجراءات الميدانية للدراسة
	تمهيد:
155	أولاً- الدرسة الاستطلاعية:
156	ثانياً- مجالات الدرسة:
166	ثالثاً- المنهج:
167	رابعاً- اختيار العينة:
171	خامساً- الأدوات المنهجية:
175	سادساً- خصائص أداة الدرسة:
	خلاصه:
179	الفصل السادس
179	مناقشه وتفسير نتائج الدرسة

180	تمهيد:
181	1. أولا- عرض وتحليل بيانات الدراسة:
249	ثانيا- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات:
251	ثالثا- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:
253	رابعا- مناقشة النتائج في ضوء التأسيس النظري:
255	خامسا- الاستنتاج الخاص بالفرصية العامة:
258	خاتمة
261	الاقتراحات والتوصيات
264	المصادر والمراجع
278	الملاحق
294	ملخص البحث:

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
67	يمثل توزيع العنصر النسائي حسب قطاعات النشاط لسنة 2018.	(01)
152	يبين عدد المناصب المفتوحة حسب المواد للطور الثانوي لسنة 2020.2021	(02)
153	يمثل عدد الثانويات (09 التي أجريت عليها الدراسة) لبلدية سطيف لسنة 2020.2021	(03)
153	يمثل تقسيم مقاطعة سطيف لأساتذة المواد حسب مفتشي المواد لسنة 2020.2021	(04)
154	يوضح توزيع ثانويات ولاية سطيف حسب موقعها الجغرافي	(05)
156	يبين التعداد العام توزيع المناصب المالية لفئة الإناث حسب المواد في المؤسسات التربوية للموسم الدراسي 2020-2021	(06)
162	يوضح العدد الإجمالي لأساتذة المواد (الطور الثانوي) حسب الصنف والجنس للموسم الدراسي 2021-2022	(07)
163	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤسسات التربوية (الثانويات)	(08)
165	يوضح مراحل استخلاص العينة	(09)
166	يبين دليل الملاحظات	(10)
169	يوضح أسماء الأساتذة المحكمين لأداة الاستمارة	(11)
175	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	(12)
176	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	(13)
177	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي	(14)
178	يبين ترتيب عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في العمل	(15)
179	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير مادة التدريس	(16)
180	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	(17)
181	يبين احتمال وجود سلطة مسؤولي المواد لإلقاء الأوامر والتعليمات	(18) (أ)
183	يبين أسباب اللجوء إلى سلطة إلقاء الأوامر والتعليمات	(18) (ب)
185	يوضح أسباب وجود الخلافات بين الأساتذات	(19)
188	يبين إمكانية تحقيق الطموحات السياسية لدى الأساتذات	(20) (أ)
189	يوضح مظاهر تحقيق الطموحات السياسية لدى الأساتذات	(20) (ب)
191	يبين احتمالية تأثير استبدادية السلطة على الضمير المهني في قطاع التربية	(21)

193	يوضح إمكانية تأثير قوة الشخصية في المشوار التعليمي	(22)
195	يوضح احتمالية تأثير دروس الدعم على حماية العلاقات الوظيفية للأستاذات	(23)
197	يبين إمكانية وجود المقاومة بين الأستاذات	(24) (أ)
198	يوضح نتائج المقاومة للأستاذات في المؤسسة التربوية	(24) (ب)
201	يبين إمكانية وجود حماية وتحيز المدراء لبعض الأستاذات	(25) (أ)
202	يبين مظاهر حماية وتحيز المدراء لبعض الأستاذات	(25) (ب)
205	يبين احتمالية تأثير غياب الأساليب الردعية على الأستاذات	(26) (أ)
206	يوضح مظاهر غياب الأساليب الردعية في المؤسسة التربوية	(26) (ب)
208	يوضح الانصياع أو عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة على الأستاذات	(27) (أ)
209	يوضح نتائج عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة	(27) (ب)
212	يبين تفسير التوترات بين الأستاذات	(28)
214	يوضح احتمالية وجود تكتلات الأستاذات من حيث (الرتبة، الصنف، المادة)	(29)
216	يبين احتمالية تأثير الرتب الوظيفية للأستاذات على العملية التعليمية	(30)
218	يوضح إمكانية وجود تفاوت مسؤولية التنسيق البيداغوجي للأستاذات	(31)
220	يبين احتمالية وجود علاقات العمل المبنية على المصلحة للأستاذات	(32)
222	يبين احتمالية تأثير الخبرة في التصدي لمواقف العنف للأستاذات	(33) (أ)
223	يوضح مظاهر التصدي لمواقف العنف للأستاذات	(33) (ب)
226	يبين احتمالية وجود صعوبات بين الأستاذات	(34) (أ)
227	يبين الأطراف الخاصة بوجود الصعوبات	(34) (ب)
228	يبين مظاهر الصعوبات بين الأستاذات حسب الرتب الوظيفية	(34) (ج)
229	يوضح إمكانية وجود تهميش للأستاذات في المؤسسة التربوية	(35) (أ)
230	يوضح أسباب تهميش الأستاذات في المؤسسة التربوية	(35) (ب)
233	يوضح احتمال وجود أساليب العنف عند تهميش الأستاذات في المواقف العملية	(36)
235	يبين أسباب ظهور العنف للأستاذات في مجالس الأقسام	(37)
237	يوضح احتمالية تأثير الكفاءة في العمل بالنسبة لمدير الثانوية	(38)
239	يوضح احتمالية تأثير النجاح الوظيفي على نشوب التوترات بين الأستاذات	(39)
241	يوضح احتمال تأثير المستوى التعليمي في تشكيل بؤر الخلافات بين الأستاذات	(40)



تعتبر المدينة عنصر دائم التطور ويعد التغيير فيها مظهرا من مظاهر نمط الحياة الحضرية الجديدة، كما يعتبر ظاهرة معروفة في المجتمعات المعاصرة، حيث أحدث هذا الأخير تغييرات في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية وحتى الثقافية. مما جعل الحياة الحضرية لها ميزات وخصائص مختلفة عن أنماط الحياة الريفية، وأدى إلى تغيير النظم على مستوى مختلف الأصعدة وعلى وجه الخصوص ما يرتبط بموضوع العمالة.

فيشكل العمل بذلك محورا رئيسيا في حياة الإنسان فهو يرتبط بجوهر الحياة بمختلف جوانبها. كونه يمثل العملية التفاعلية التي يرتبط بها الفاعلين الاجتماعيين بعضهم مع بعض عمليا وواقعا، وفي مختلف الحاجات والرغبات والوسائل والمعارف والغايات. وينعكس على مختلف النظم الخاصة بالمجتمع ككل فيؤدي إلى تغييرها. ويعد خروج المرأة للعمل مظهرا من مظاهر هذا التغيير الذي يفرضه تطور أي مجتمع لا يرضى أن يظل جهد نصف سكانه معطلا ومحصورا في أعمال محددة. وعلى هذا الأساس فالعمل له أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، وذلك نظرا لما يترتب عليه من آثار على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وحتى الذاتي للفرد. فقد دخلت المرأة الحياة العملية بكافة جوانبها، هذا الوضع يطرح لنا مراجعة جذرية لنظام علاقات العمل والذي يضمن رؤية محددة للتوازن المجتمعي، فقد تغيرت النظرة المجتمعية للمرأة العاملة كونه مجتمعا محافظا تطغى عليه القيم الذكورية، وكسرت بذلك القيم المجتمعية التي تقلل من شأنها ومن إمكاناتها وقدراتها.

وباعتبار أن المؤسسات ينظر إليها على أساس أنها نسق مفتوح قابلة للتأثير والتأثر يشكل الإنسان فيها العنصر الأول الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها. فهي تمارس نشاطاتها المختلفة في ظل علاقات متشابكة بين أفرادها، وبالنظر لمختلف المتغيرات الحاصلة في السنوات الأخيرة أين تزايدت فيها نسبة العمالة النسائية بشكل رهيب تماشيا مع متطلبات العصر الحديث، وبغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة، يتأتى العمل على اعتباره جهة فاعلة في السعي لتحقيق أهدافها، سواء كانت معلنة أو خفية فتجمعهم بذلك مصالح متباينة بعضها ما يخص التنظيم، وبعضها يخص المصالح الشخصية للأفراد. تتبلور في شكل ارتباطات وعلاقات اجتماعية. فتكون بذلك وسائل لتحقيق أهداف ومصالح أكثر عقلانية. وبذلك يقوم البناء الاجتماعي على جملة من المؤشرات مرتبطة ببعضها البعض وبما أن العمالة النسائية تشكل أحد العناصر الهامة في مختلف التنظيمات فإن موقها الوظيفي يرتبط بمجموعة محددات سواء كانت نابعة من بيئة العمل المتجسدة في النسق القانوني الذي يحكم الحياة العملية ويعمل على تنظيمها بغية الوصول إلى الأهداف وتحقيق مصالحها التي تتمظهر في شكل علاقات عمل، أو من خلال القواعد الشبه قانونية والمتمثلة في الأعراف والثقافة المجتمعية التي تنجر عنها توترات وصراعات

وتكون مستمرة ومتواصلة في الحياة العملية، فتؤدي في الأخير لا محالة إلى حالة دائمة من التغيير الاجتماعي، إلا أن هذا لا يمنع وجود فترات يسود فيها نوع من الوئام والوفاق تضمن بعض الاستقرار الاجتماعي.

هذا ما يجعلنا نتبنى مقاربة نظرية الصراع المعاصرة من منطلق أن الحياة هي السعي وراء الأهداف، والحياة الاجتماعية هي تبادل لقيم المصلحة أين يكون الصراع فيها جوهر يخلق التوازن والاستقرار داخل مختلف التنظيمات. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للبحث عن مجموعة محددات التي تحكم سلوك العمالة النسائية في خصوصاً في المناطق الحضرية. ولقد تضمنت الدراسة الحالية في شقيها النظري والميداني ستة فصول، حاولت الباحثة من خلالها الإحاطة بالموضوع الذي تعالجه الدراسة والمتغيرات الرئيسية ومجموعة المؤشرات التي تشكل محور اهتمام الباحثة. وتبعاً لذلك قسم الجانب النظري إلى أربعة فصول وكل فصل مقسم إلى فرعين ماعدا الفصل الأول، وآخر ميداني واحتوى هو الآخر على فصلين اثنين. بالإضافة إلى مقدمة وخاتمة لكل فصل.

- بالنسبة للفصل الأول، فكان عبارة عن فصل تمهيدي، يتعلق "بالإطار المفاهيمي للدراسة" تم فيه عرض إشكالية البحث وفرضيات وأهداف الدراسة، وأهمية الموضوع، وكذا ضبط المفاهيم والدراسات السابقة التي تناولت إحدى متغيرات موضوع دراستنا، بالإضافة إلى المقاربة النظرية المتبناة في دراستنا وذلك من خلال الوقوف على مجموعة المبررات لاختيار هذه المقاربة بالإضافة إلى ما تحمله من قضايا ومضامين تأسيسية استوجب اختيارها وفق ما يتماشى مع مؤشرات الدراسة وفرضياتها.

- أما الفصل الثاني، فتناولنا فيه "المحددات السياسية للعمالة النسائية" وهذا من خلال الإمام بالتراث السوسيولوجي للعمالة وتم تقسيمه لفرعين الفرع الأول ارتبط بالمدخل العام للعمالة النسائية بالوقوف على تطوراتها، خصائصها، مراحلها، بالإضافة إلى المحددات المؤسسية لتفعيل العمل النسائي. أما بالنسبة للفرع الثاني فقد تناولنا فيه الجوانب التي تخص العمالة النسائية من المنظور السياسي، حاولت فيه الباحثة بناء تصور نظري يرتبط بالأبعاد والمؤشرات وفق ما يتماشى مع نظرية الصراع المعاصرة. من خلال تحديد المسلمات السياسية للنظرية ومبررات الصراعات في التنظيمات، وأيضاً الإشارة لمظاهر هذه الصراعات والمشاكل المرتبطة بالعنصر النسائي، مع إبراز المحددات السياسية في المؤسسات التربوية. - وبالنسبة للفصل الثالث، الذي يحمل عنوان "المحددات الثقافية والاجتماعية للعمالة النسائية" هو الآخر قمنا بتقسيمه إلى فرعين، حيث أن الفرع الأول خصصنا فيه عناصر مرتبطة بالمجال الثقافي لعمل المرأة بالوقوف على مجموعة الضوابط والصراعات والعوامل. أما فيما يخص الفرع الثاني من هذا الفصل فخصصنا فيه الوقوف على المحددات الاجتماعية بالتطرق إلى العناصر التي تخدم هذا العنصر، ووفق ما يتماشى مع الطرح الخاص بالمقاربة النظرية.

- أما فيما يخص الفصل الرابع المرتبط بالجانب النظري المعنون "بالمحددات النفسية للعمالة النسائية"، فقد قسمناه هو الآخر إلى فرعين، الأول تطرقنا فيه إلى الصراع النفسي مظاهره وانعكاساته، أما فيما يخص الفرع الثاني فقد خصص للجوانب النفسية وفق ما يتماشى مع نظرية الصراع المعاصرة وهذا من خلال تناول العناصر التي تخدم هذا الفرع بالتطرق إلى المسلمات النظرية والمشاكل والمعوقات وكذا إبراز المحددات النفسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية.

- بينما تناولنا في الجانب الميداني للدراسة، فقد خصصنا الفصل الخامس الخاص "بالإطار المنهجي للدراسة" الذي تضمن عرض تفصيلي لكافة الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في الدراسة الميدانية، أين وقفنا على مجالات الدراسة (المجال الزماني، المكاني، البشري)، وتحديد العينة والمنهج وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة بالمشاركة كأداة مكملة والاستمارة كأداة رئيسية وقياس صدقها وثباتها، ليختتم الفصل بعرض لخصائص أداة الدراسة.

والفصل الأخير الفصل السادس المعنون بـ "مناقشة وتفسير نتائج الدراسة" وهو الفصل الختامي في هذه الدراسة، تم التطرق فيه تبويب البيانات المسترجعة من أفراد العينة عن طريق أداة جمع البيانات المستخدمة المتمثلة في الاستمارة، وعرضها على شكل جداول تضم البيانات المتعلقة بمدى تأثير المحددات السياسية والاجتماعية والنفسية على العمالة النسائية ومن ثمة معالجتها إحصائياً بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة ثم تقديم قراءة وتحليل وتأويل سوسيولوجي لهذه البيانات، ل يتم بعدها عرض النتائج النهائية التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات، وفي ضوء الدراسات السابقة، وفي ضوء المقاربة النظرية، أما نهاية الدراسة فكانت عبارة عن خاتمة للموضوع، مع عرض مراجع الدراسة والملاحق، بالإضافة إلى ملحق الاستمارة.

الجانب النظري للدراصة

الفصل الأول

الإطار التصوري النظري للدراسة

أولاً- إشكالية موضوع الدراسة

ثانياً- فرضيات الدراسة

ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع

رابعاً- أهمية الدراسة

خامساً- أهداف الدراسة

سادساً- تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً- الدراسات السابقة

ثامناً- المقاربة النظرية للموضوع

أولاً - إشكالية موضوع الدراسة:

نظراً للتغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة العالمية ورؤيتها المتجددة للتنظيمات، يرى الباحثون اليوم المؤسسات كيان عضوي يشكل فيه الإنسان العنصر الأول الهام، كونه يمثل المحرك المؤثر الفاعل في توجيه وتشكيل الحياة الاجتماعية. من خلال تفاعل الموارد البشرية التي تظهر في شكل العلاقات الرسمية، والتي تسمح بتنظيم العلاقات وفق الإطار القانوني، وكذا العلاقات الغير رسمية التي تتمظهر في صور متنوعة. فالمؤسسة أصبحت اليوم نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بمختلف العوامل سواء كانت داخلية أو خارجية، وتتغير متطلبات العصر الحديث والتغيرات الحاصلة في المؤشرات على مستوى سوق العمل خصوصاً في السنوات الأخيرة أين شهدت ارتفاع نسبة توظيف النساء على المستوى العالمي أو المحلي، غايته الأساسية تحقيق العديد من الاحتياجات العصرية من جميع الجوانب الحياتية.

وربما ما يقيسه المجتمع في التحضر والتنمية هو في المقام الأول مساهمة القوة العاملة النسائية في سوق العمل. باعتبارها أحد المؤشرات المهمة، كونها تمثل طرفاً مساهماً في بناء المجتمع ومن ثمة تحقيق التنمية في مختلف المجالات سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص على حد سواء. إذ أن مشاركتها في الممارسة العملية يعد مظهراً من مظاهر التغيير، كما يعتبر عملية حيوية لنمو المجتمع، وعلى هذا الأساس ركز الباحثون بدراسة المدينة كون الحياة تتركز تدريجياً في المدن، فتشهد ظواهر حضرية معقدة متشابكة الأبعاد، هذا الوضع يفرض ضرورة فهم تعقيدات الظواهر الحضرية في إطار السياق الكامل من خلال تحليل العمل الذي يعد محركاً للشعوب، فالعمالة النسائية هي جهة فاعلة في السعي لتحقيق الأهداف وتحقيق التغيير الاجتماعي. فهناك العديد من الدراسات الاجتماعية التي تناولت موضوع العمالة النسائية من زوايا ووجهات نظر مختلفة، مبنية على أساس توجهات إيديولوجية منبثقة عن البيئة المحيطة. ومن هذا المنطلق نجد أن عمل المرأة له مجموعة أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجوانب الاقتصادية وأخرى تتعلق بالجوانب السياسية، كما لها جوانب اجتماعية وثقافية تنبثق عن خصوصيات كل مجتمع.

بعد الدراسة المتأنية للموضوع والتمعن في التراث النظري، ارتأينا إلى اختيار نظرية الصراع المعاصرة عند كل من (رالف داهندروف، لويس كوزر، راندال كولينز) التي تحمل مؤشرات ودلالات مرتبطة بالواقع الميداني للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية خصوصاً في المناطق الحضرية، أين يكون التركيز على الصراع الذي يعد أساس التغيير الاجتماعي، ينتج عن عدة عوامل متفاعلة قد تتفق في شكلها العام وتتعارض في أحيان أخرى. حيث أن منطلق الصراع يحدث التوازن والتكامل على مستوى التنظيمات، ومن ثمة تحليل مختلف محددات العمالة النسائية يرتبط كل الارتباط بدراسة وسائل النظم الاجتماعية ونوعية الجماعات والمصالح والظروف التي يمكن أن تجعل الجماعات

الاجتماعية أكثر تنظيماً وفاعلية ونشاطاً. فعلى هذا الأساس لا يمكن اعتبار النظرية السوسيولوجية من كماليات البحث العلمي كونها تمثل ضرورة ملحة للباحث الاجتماعي فلا يمكن الاستغناء عنها في المستويين النظري والميداني.

إن نظرية الصراع المعاصرة المتوافقة مع تفسير وتحليل الصراعات المتعلقة بواقع عمل المرأة في المؤسسات التعليمية تمثل وحدة لها أهداف تربوية. تتجسد من خلال تنظيم الأدوار والعلاقات والمهام وتخصيص الصلاحيات والمسؤوليات في سياق تفاعلها مع أعضاء الجماعة التربوية، والذي بدوره قد يخلق توتر وظيفي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين النسويين. من منطلق أن الوضع الذي يعطيه الفاعلون الاجتماعيون للعمل ونظرتهم له، تنبثق من أبعاد اجتماعية تؤثر بدورها على بيئة العمل بشكل مباشر أو غير مباشر، وخصوصاً أن العمل أصبح أكثر تشابكاً وأكثر تعقيداً، إذ من المعروف أن أعضاء المؤسسة التربوية الذين تربطهم شبكة من علاقات العمل المتبادلة والتي قد لا يسودها مناخ ملائم من الوفاق والتفاهم، فإنه لا بد أن تحدث بعض التناقضات والخلافات التي ترتقي فيما بعد إلى درجة الصراع. فيمثل هذا الأخير أحد المقومات الأساسية المساهمة في عملية التغيير. ومن هنا تأتي العمالة النسائية كجهة فاعلة لتحقيق أهدافها سواء كانت علنية أو خفية. بحيث يصبح الصراع في المؤسسات التربوية شيئاً روتينياً ينشأ ويتغلغل في الوسط المدرسي بطريقة نمطية قد يخضع لما يسمى بقواعد اللعبة بين مجموعات المصالح المتضاربة. وبذلك العمالة النسائية تحكمها مجموعة آليات تتجذر في الثوابت القانونية من جهة وفي القوالب الشبه قانونية المنبثقة من الهياكل الثقافية والاجتماعية من جهة أخرى.

وبناء على ذلك جاءت دراستنا الحالية التي تبحث في الأساس عن مجموعة محددات الصراع التي تحكم سلوك العمالة النسائية في المناطق الحضرية والذي يعطي لنا رؤية سوسيولوجية للبحث والوقوف على أهم هذه المحددات المرتبطة الجوانب السياسية والاجتماعية والنفسية ومن ثمة تحليلها وتفسيرها وفق ما جاءت به نظرية الصراع المعاصرة. وقد تمحورت إشكالية البحث كما يلي:

— ما هي محددات الصراع التي لها تأثير على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية؟
واندرجت تحت هذا الإشكال مجموعة أسئلة فرعية متمثلة في:

- ما هي المحددات السياسية للصراع التي لها تأثير على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية؟
— ما هي المحددات الاجتماعية للصراع التي لها تأثير على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية؟
— ما هي المحددات النفسية للصراع التي لها تأثير على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية؟

ثانيا -تحديد الفرضيات :

الفرضية الرئيسية:

يتأثر على سلوك أستاذات الطور الثانوي بمحددات سياسية واجتماعية ونفسية في المناطق الحضرية.

الفرضيات الجزئية:

- تؤثر المحددات السياسية للصراع على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.
- تؤثر المحددات الاجتماعية للصراع على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.
- تؤثر المحددات النفسية للصراع على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.

مؤشرات الدراسة :

- تؤثر المحددات السياسية (السلطة، القوة) على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.
- تؤثر المحددات الاجتماعية (السيطرة، التدرج الاجتماعي) على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.
- تؤثر المحددات النفسية (العنف، التنافس) على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.

ثالثا- أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى:

1- أن موضوع العمالة النسائية ما زال في حاجة إلى العناية في مجال الدراسات الاجتماعية وخصوصا في المجتمع الحضري الجزائري.

2- الرغبة في التعرف على المحددات الأساسية التي تحكم العمل النسائي لاسيما في قطاع التربية.

3- اهتمام خاص بواقع عمل المرأة خاصة في علاقتها بمحيطها وبالتشكيلة المجتمعية الثقافية التي تحكمها.

4- الرغبة في معرفة الجوانب الخفية التي تحكم الصراع الاجتماعي داخل أماكن العمل خصوصا لدى فئة النساء.

رابعاً- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال الوقوف وتشخيص مجموعة المحددات المرتبطة بالعمالة النسائية في جوانبها الثلاث (السياسية، الاجتماعية، والنفسية) خصوصاً أن عمل المرأة يشهد تغيرات سواء كان في أنماط العلاقات الوظيفية الرسمية أو الغير رسمية وذلك بتسليط الضوء بالذات على المؤسسات التربوية ومن ثمة تحليلها وفق ما يتماشى مع نظرية الصراع المعاصرة.

على مستوى المحددات السياسية تتجلى أهميته من خلال معرفة واقع محاولة الفئات النسائية لامتلاك كل من القوة والسلطة في الوسط التربوي ولعلنا هنا نركز على أهمية التعرف على طبيعة علاقات القوة وكذا التعرف على الاختلالات والتباينات في المصالح والاهتمامات وطبيعة هذا الاختلال الذي يترجم لصراع غايته بلوغ مصالح وتحقيق أهداف خفية لدى الفاعلين النسويين.

على مستوى المحددات الاجتماعية يتجسد أهمية هذا الأخير من خلال السيطرة للمواقع المستغلة والتأثير في سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين بمختلف القوالب الثقافية التي تدعم مكانة المرأة ومقاومتها للمختلف المنافسين لها، عن طريق ما يسمى بالتدرج الاجتماعي، الذي يعتبر عاملاً مهماً من عوامل التغيير الاجتماعي.

على مستوى المحددات النفسية فيتجلى أهمية هذا البعد من خلال تحليل كل من التنافس والعنف كونهما يمثلان إحدى مظاهر عملية التنظيم الاجتماعي للمؤسسات التربوية. وقد يستخدم هذا التنظيم في بعض الأحيان لصياغة نماذج مستقبلية للنظام القائم لتدعيمه أو تكوين نظام جديد يتفق مع اهتمامات وميول أصحاب القوة والسلطة.

ومن ثمة تكمن أهمية الدراسة بتحليل المؤشرات الخاصة بنظرية الصراع المعاصرة وكشف الجوانب الخفية المرتبطة بالعمالة النسائية في المؤسسات التربوية وهذا ما تضيفه هذه الدراسة للبحث العلمي.

خامساً- أهداف الدراسة:

من مسلمات البحث العلمي أن أية دراسة تبنى على أساس الوصول إلى أهداف واضحة ودقيقة، وعلى ضوء دراستنا للموضوع فإننا نهدف إلى:

- الوصول إلى معرفة المحددات السياسية والاجتماعية والنفسية المتحركة في العمالة النسائية خصوصاً في المناطق الحضرية التي تشهد تغيرات في مختلف المجالات، وهذا من خلال معرفة خفايا الصراع الوظيفي للعنصر النسائي في المؤسسات العمومية. ومن ثمة الوصول إلى بعض الاقتراحات والتوصيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

سادسا- تحديد مفاهيم الدراسة:

إن المفاهيم في علم الاجتماع هي مفاتيح للبحث، وهي اللبنة الأولى التي تبنى عليها عملية البحث برمته، حيث أن تسوية هذه اللبنة هي عملية تحديد المفهوم. وهناك مقولة مشهورة لفوليش: " قبل أن نتحدث معي حدد مصطلحاتك".¹ وهذه المقولة توجب علينا استحضارها في دراستنا، بحيث تتعدد المفاهيم وتتداخل وتتناقض بعضها البعض حول القضية الواحدة، فالمصطلح والمفهوم في علم الاجتماع يحمل عدة دلالات وتفسيرات، كما إن عملية الهبوط بالمفهوم لمستوى الإجرائية والصعود به من الإجرائية لمستوى التجريد، من أهم المشكلات التي يواجهها الباحث. حيث عرفها معن خليل عمر: "إنها الصورة الذهنية الإدراكية المتشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة لأكثر من مؤشر واحد من وقائع ميدان البحث".²

كما عرفها صلاح مصطفى الفوال: " إن المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين النظريات العلمية وأهم شرط لصياغة تحديده إجرائيا، أي وضوح العلاقة بينه وبين الأساس الواقعي الذي أقيم عليه.³ وهي عبارة عن بنائات فكرية تمثل بعض مظاهر العالم (الاجتماعية، السياسية،... الخ).⁴

في حين يعتبر تحديد المفاهيم منفذا يساعد الباحث على إيصال تصوره حول مفاهيم الدراسة، كما أن التعريف الإجرائي دائما ما يرى ساحة الباحث عند الطعن إزاء اختياره ومفاضلته لمصطلح دون آخر، وذلك بتحديد القصد المتضمن من مصطلحات الدراسة. فالتداخل في المفاهيم خاصة في العلوم الاجتماعية هي السمة الأساس التي تميز هذا النوع من العلوم ولعل الضرورة العلمية تفرض على الباحث وجوب العمل على تحديد مفاهيم دراسته، كي يتجنب الغوص في متاهات التشابه والتداخل،، واحتمال المفاهيم لأكثر من معنى. لذا فقد عمدت دراستنا على إعطاء التعاريف والمدلولات الإجرائية لمفاهيم الدراسة، بغرض الوصول إلى مؤشرات محددة تساهم بدورها في تصنيف وفرز المعطيات الميدانية، وعلى هذا الأساس كانت أهم مفاهيم الدراسة كما يلي:

أولا- مفهوم المحدد: **Déterminant**

1- لغة:

- 1 إبراهيم براش، علم الاجتماع السياسي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 272 .
- 2ميلود سفاري وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، قسنطينة، الجزائر 1999، ص 92.
- 3 صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1982، ص 49.
- 4 فضيل ديليو، تقنيات تحليل البيانات في العلوم الاجتماعية والإعلامية، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010، ص 29.

جاء في مجلد لسان العرب: الفعل حدد، الحد: الفصل بين الشيئين لئلا يختلط أحدهما بالآخر، أو لئلا يتعدى أحدهما على الآخر، وجمعه حدود. وفصل ما بين كل شيئين: حد بينهما ومنتهى كل شيء. حده: وحد الشيء من غيره يحده حدا وحدده: ميزه. وحد كل شيء منتهاه لأنه يرده ويمنعه عن التماذي.¹

حدد: يحدد تحديدا المكان جعل له حدودا:

أ- وضع حدود ليفصله عما يجاوره.

ب- المعنى أو نحوه وضحه، عينه ودل عليه.²

حدد: أقام حدود، الحد بين الشيئين.³

محدد: الذي يضع حدا معيناً، مقيد شرط محدد/ تحدد: رسم وأقيمت له حدود.⁴

2- اصطلاحاً:

من خلال عملية البحث المعمق لهذا المفهوم تبين أن هناك نقص كبير من الناحية السوسولوجية، لذلك ارتأت الباحثة إلى تحديد مفهومه من خلال تطور هذا المفهوم عبر مراحل متعددة، حيث وجدنا انه يرتبط بمجال الرياضيات والفيزياء ويقرأ ب(دال تا) وهذا الأخير يستخدم في إيجاد حلول من الدرجة الثانية بالأخص، كما أن (دال تا) يحتوي على مجموعة معادلات تستخلص في الأخير لإيجاد حلول إما مضبوطة وإما تقريبية تقديرية، بمعنى آخر ضبط القضايا بمجموعة حلول في شكل مصفوفات.

والمصفوفة في الإحصاء هي ترتيب البيانات في صفوف وأعمدة داخل جداول ويسهل هذا الترتيب إدراك العلاقات بين المتغيرات موضع الدراسة. ويقال مصفوفة ارتباطية، مصفوفة العوامل، ومصفوفة سوسيو مترية.⁵

ومن خلال عملية بحثنا لمفهوم المحدد وجدنا مرتبط بالتطور التاريخي له، حيث أنه في كل مرحلة يعنى به تحديد معين. فمن خلال ما جاء في المعجم الثقافي والمجتمعي الذي يحمل عنوان "الكلمات المفاتيح" تطورات عديدة للمفهوم عبر التسلسل الزمني الخاص بكل فترة. فيحدد: determine للكلمة نطاق معقد من المعاني في الإنجليزية الحديثة. وضمن هذا النطاق هناك صعوبة خاصة عندما يرتبط الفعل بكل من determinant محدد. وdeterminism حتمية. واستعمال معين لمحدد determined. هذه الصعوبة الخاصة هامة لأنها تتصل باتجاهات مهمة مختلفة في الفكر الحديث.

1 ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثاني، دار الحديث، القاهرة، 2003، ص 353.

2 جوزيف الياس، معجم المجاني المصور، الطبعة السابعة، دار المجاني، لبنان، بيروت، 2011، ص 370.

3 م مؤلفين، المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 45، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2012، ص 321.

4 صبحي حمودي، انطوان نعمه وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الرابعة، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2013، ص 261.

5 أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 2011، ص 261.

دخلت الكلمة *determine* الإنجليزية في القرن 14. فهي تسمية قديمة *determinare* لاتينية والتي تعني بضع حدود. كما ارتبط المفهوم بعمليات كثيرة: مثل السلطة، عقود الأيجار، حسم المسألة، الملاحظة، الحساب، التعريف، القرار وبالتالي تحسم أو تتم *determination* عملية ما لا يتحكم فيها أو يتنبأ بها. وعندما بدأ استعمال *determination* تحديد /حد في العلوم منذ منتصف القرن 17 نشأ نطاق مقابل من المعاني. كانت *determination* حد من حين لآخر الحالة النهائية أو الأساسية لمادة ما في علم الطبيعة المبكر، وكانت تعني فعليا ميولا واضحة، وأخرى حركتها لها اتجاه معاكس. وبعد مراحل تطور المفهوم وتوسع وامتمد إلى المبدأ المجرد من فكرة أسباب ونتائج معينة إلى فكرة عملية مستحيلة التجنب. لكن من الصعب جدا عند الوصول إلى هذا المفهوم المجرد أن نميز بوضوح بين أنواع من عمليات يحكمها قانون أو قوانين عامة وأنواع من النتائج. ولعدة قرون دارت أنواع مختلفة من النقاش في الغالب كانت حول صعوبة هذه المعاني ليحدد *determinisme* في الثيولوجيا والأخلاق، الفيزياء، وختاما في النظرية الاجتماعية والاقتصادية أعطت صياغة حتمية /جبرية في منتصف القرن 19 تحريفا خاص لكل نقاش وفي معناها أكثر استعمالا تفترض حتمية. واستعملت مذهبا ثيولوجيا أو مبدأ فلسفي خصوصا في منتصف القرن 19 في البيولوجيا والاقتصاد، رغم أن استعمالها الأوثق كان لا يزال في الفيزياء. وفيما بعد منتصف القرن 20 توسع استعماله بطريقة متلاحقة إلى حقول أخرى بطريقة مماثلة فأصبحت *determinism* في مفهومها العام مرتبطة بظروف الحياة العامة سواء البيولوجية أو الاقتصادية.

أما في الماركسية تشجيع الحد *determination* الاقتصادي المطلق سويا مع العواقب السياسية، الاجتماعية، والثقافية النابعة من قوانين التاريخ وقانون القاعدة (بنية المجتمع الاقتصادي والبنية الفوقية *superstructure* وكل الحياة الاجتماعية الأخرى). بينما في طروحات أخرى لماركس كان هناك مفهوم المحددات معينة يتصرف الناس ضمنها، أو في علاقة معها لصنع تاريخ.

وفي النهاية يشمل تاريخ الكلمة كذلك مسارا آخر من المعاني ترتبط فيه *determination* و *determinide* و *determine*، ليس بحدود أو نهايات وليس بأسباب خارجية، ولكن بشكل معين بقرارات أو أفعال الإرادة. الوصول إلى القرار، فهذا يبين نطاق المعاني الفعلي. وبدرجة كافية من الوضوح على هذا المدى من التفاوت و التعارض يصعب إدراك التمييز في الاستعمالات.¹

1 رعوند وليامز، ترجمة نعيمان عثمان، الكلمات المفاتيح، معجم ثقافي ومجتمعي، العدد 980 الطبعة الأولى، دار النشر الجزيرة، القاهرة، 2005، من 129-135.

ووفق المقاربة النظرية المتبناة يعنى بالمحددات: الطرق التي تولد من خلالها المؤسسات الاجتماعية نظاميا جماعات ذات مصالح متصارعة، والظروف التي تصبح من خلالها هذه الجماعات منظمة وفعالة.¹

3- إجرائيا:

تقصد الباحثة ب"المحددات" مجموعة الأبعاد المختلفة المتحكمة بعمل المرأة بعد التحاقها بالوظيفة التي تشغلها في قطاع معين، والتي تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والنفسية. وقد شملت الدراسة الأبعاد التالية: السلطة، القوة، السيطرة، التدرج الاجتماعي، التنافس، العنف. نستعرض مفاهيمها على التوالي:

أ- مفهوم السلطة:

من خلال عملية البحث الخاصة بتحديد المفاهيم وجدنا أن هناك تداخل في المفاهيم وارتباطها ببعضها البعض، كم أن هناك غزارة في المفاهيم ترجع إلى اختلاف الباحثين في تحديدها ودراستها من جوانب متعددة. وقد تناول الاتجاه الوظيفي مفهوم السلطة باعتبارها هي القوة المشروعة في المجتمع.² وتعني أيضا إمكانية فرص انصياع مجموعة محددة من الأشخاص لأمر له محتوى معين.³ وهي أيضا ممارسة للتحكم، الضبط، والسيطرة التي تركز على المعرفة الفنية.⁴ وقد عرفها ماكس فيبر بأنها احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة.⁵ فتعني بذلك احتمال أن تطيع جماعة معينة أوامر تصدر إليهم من قبل جماعة من الأشخاص.⁶

وأضاف آخرون بأنها: صفة جماعية للنسق الاجتماعية للفاعلين المتعاونين، تعمل على تسهيل كل من التمكين الجماعي والانضباط الجماعي.⁷

1 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، بيروت 2005، ص96.

2 طلعت ابراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص78.

3 ماكس فيبر، ترجمة صلاح هلال، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2011، ص92.

4 إسحاق بلوم، الممارسات السلطوية وبناء المناخ الإبداعي " قراءة سوسيو تنظيمية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد32، جامعة باتنة، جوان 2015، ص177.

5 ليندة العابد، دور الممارسة السلطوية في تشكيل الثقافة الاتصالية في المؤسسة الاقتصادية - التحكمية والادواتوقراطية في الإتصال - مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09 العدد 04 جامعة الحاج لخضر باتنة، ص252.

6 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة -دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار فرحة للنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص85.

7 جون سكوت، ترجمة محمد عثمان، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، الطبعة الأولى، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، لبنان، 2009، ص244.

إن مجموعة المفاهيم المقدمة حول السلطة تشترك في الموقع الفاعلين الاجتماعيين وفي شرعيتهم من حيث التحكم والضبط للأوامر قصد الانصياع، فركزت هذه التعاريف على انعكاس السلطة وهي تحقيق الضبط والتحكم.

كما عرفت على أنها توجيه سلوك الأفراد بصورة محددة لإنجاز الأهداف العامة ويتحقق ذلك من خلال بعض الميكانيزمات مثل التبادل، المصالح المشتركة، التضامن والقوة...¹

وعرفها البعض الآخر بأنها طاقة أو قوة تستمد من العلاقات الاجتماعية ومن خواص وظائف البنيان الاجتماعي.²

فالتعريفان المقدمان يركزان على الجوانب الشخصية للتأثير على سلوك الأفراد من خلال العلاقات الممارسة قصد تحقيق أهداف محددة.

فيما يرى الماركسيين وفي مقدمتهم كارل ماركس عبارة عن وضعية استراتيجية معقدة تقع في يد الأفضل.³

كما تعني عندهم التباين في البناء التنظيمي من حيث وجود جماعة تملك السلطة والقوة وجماعة خاضعة والتي تتمثل شرعية هذا التوزيع في القوانين والأنظمة وربطها بمفهوم المصالح الكامنة والمصالح الظاهرة. أما الجماعات الغير رسمية فتتمثل الشرعية في الأعراف والتقاليد.⁴

ركزت هذه التعاريف على مختلف النتائج الهامة للسلطة وهي الثروة وتحقيق مكانة اجتماعية بالإضافة إلى الاحترام والتقدير.

وفي مقابل ذلك اعتبرها آخرون على أنها فعل علائقي يشترط وجود طرفين في ثنائيات: (السلطة-الأفراد)، أو (الآمر-المأمور)، (المؤثر-التأثر) وغيرها فهي ازدواجية اجتماعية تتّرجم تنوعا تدرجيا، علوا وفوارقا.⁵

تؤكد هذه الفئة أن السلطة يشترط فيها الازدواجية. كما اعتبرها البعض بأنها نوعية العلاقات التي تؤثر في عمليات التفاعل بين الناس.⁶ حيث عرفها ميشلز بأنها القدرة الفطرية أو المكتسبة على ممارسة الهيمنة على جماعة.⁷

1 محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص27.

2 أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، دط، مكتبة لبنان، بيروت، 2011، ص393

3 أحمد طريقي، مفهوم السلطة عند فوكو، 2015، ص 121، متوفر على الموقع: <https://revues.imist.ma>

4 عيسى عثمان، ابراهيم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. الطبعة العربية الاولى. دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص94.

5 ليندة العابد، دور الممارسة السلطوية في تشكيل الثقافة الاتصالية في المؤسسة الاقتصادية، مرجع سابق، ص246.

6 عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع-النظرية السوسولوجية المعاصرة- دار المعرفة الجامعية، بيروت، 2005، ص102

7 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص20.

وعرفها والتر بكلي بأنها هي التوجيه أو الرقابة على سلوك الآخرين لتحقيق غايات جمعية.¹

ومفهوم السلطة حسب نظرية الصراع المعاصرة عرفت على أنها المركز أو الدرجة التي يوجد الناس عندها في موقع يمكنهم من التحكم في الآخرين من أجل الحصول على الثروة والمكانة والاحترام العلي.²

ويعني بها داهندروف الموقع الذي يحظى بالشرعية لكونه معرفاً ومحدداً بواسطة المعايير الاجتماعية، كما يدعم بالجزءات التي تعود إلى تلك المحددات.³

كما اعتبر داهندروف السلطة بأنها نوعاً من القوة يكون ملتصقاً بالدور الاجتماعي أو الموقع الذي يحظى بالشرعية لكونه معرفاً ومحدداً بواسطة المعايير الاجتماعية، كما يدعم بالجزءات التي تعود إلى تلك المحددات.⁴

المفهوم الإجرائي للسلطة: هي الموقع الشرعي المعرف والمحدد بمجموعة المعايير الاجتماعية المتضمنة الانصياع والتي ترتبط بمبدأ التأثير في العلاقات.

ب- القوة:

اختلفت مفاهيم القوة حسب الاتجاهات الفكرية للباحثين وبحسب اهتماماتهم البحثية لهذا المفهوم حيث نجدها في مفهومها العام هي الحقيقة التي تحرك المجتمع وتؤدي إلى تحقيق التغيير الاجتماعي بشتى معانيه.⁵

كما أنها تعني القدرة على التحكم في أفعال الآخرين.⁶

ويذهب آخرون في تعريفها بأنها إمكانية التحكم في الغير والتأثير فيهم سواء تعلق الأمر بتصرفاتهم أو أفعالهم أو مشاعرهم اتجاه شيء معين.⁷

كما تعني القدرة على تغيير سلوك أو اتجاهات الغير بالشكل المرغوب.⁸

ويعرف القوة قاموس أوكسفورد (طبعة 2005) هي القدرة على فعل شيء ما، أو المقدر على الفعل بطريقة محددة

1 نفس المرجع، ص 43.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، الطبعة الأولى، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص 235.

3 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد أفاق النظرية الكلاسيكي، الطبعة الأولى، دار النشر مجد لاوي، الاردن، 2011، ص 212.

4 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 211.

5 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة - دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 43.

6 مصلح الصالح، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 411.

7 نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، الطبعة الأولى، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 379.

8 نفس المرجع، ص 373.

ومباشرة، أو القدرة على التأثير على سلوك فرد أو جماعة ما رضاء أو اختياراً.¹

وهذا التعريف يغلب عليه التجريد بحيث لا يكف للتطبيق الفعلي في مختلف المواقف الخاصة بالقوة سواء كان ذلك نظرياً أو ممارساً في الميدان.

يرى الوظيفيون أن القوة تعتبر قدرة الأشخاص أو الجماعات على تنفيذ رغبتهم عندما يواجهون معارضة من الآخرين.² حيث أن مفهوم يشير إلى القدرة على الفعل أو الإمكانية.³

بالنسبة لماكس فيبر عرفها بأنها احتمال القيام أحد الأفراد بفرض سلوكه على الآخرين.⁴

كما تشير أيضاً إلى قدرة فرد أو جماعة على التأثير أو ضبط سلوك الآخرين حتى ولو لم يوافقوا على ذلك.⁵

مجموعة هذه التعاريف المقدمة تربط القوة بالفعل المندرج ضمن العلاقات الاجتماعية، فهي بذلك تركز على السلوك الإنساني. ويرى آخرون أن القوة هي كل قدرة يمكنها أن تحدث أثراً تعتمد على الدافع الداخلي الأحوال العضوية والدافع الخارجي أحوال البيئة الطبيعية والاجتماعية.⁶

وهذا التعريف يربط التأثيرات المحتملة للبيئة الداخلية (الأحوال الشخصية) وبيئة العمل الخارجية.

كما تعني بحسبهم أيضاً المواقف التي يتناقض فيها الاختلاف في الموارد بين طرفين.⁷

تتضمن مجموعة التعاريف المقدمة لمفهوم القوة الاختلاف في الموارد المتاحة وفي تحقيق الأهداف.

يذهب الماركسيون إلى أن القوة تعني قدرة الفرد على الاستيلاء على مركز احد الأفراد والتعدي على أهدافه.⁸ فهي بذلك تعني كل إمكانية داخل علاقة اجتماعية لإنفاذ الرغبة الخاصة ضد رغبة الراضين لها، بغض النظر عما تركز عليه تلك الإمكانية.⁹

1 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 41.

2 جوردون مارشال، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، المشروع القومي للترجمة، 2000، ص 1126.

3 جوردون مارشال، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 1129.

4 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة - دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 85.

5 طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 78.

6 أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 2011، ص 164.

7 Walter Korpi, Conflict, Power and Relative Deprivation, Published online by Cambridge

University Press: University of Stockholm, 02 September 2013p02.

8 زهير بوجعة شلاي، الصراع التنظيمي و إدارة المنظمة، الطبعة الأولى، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 111.

9 ماكس فيبر، ترجمة صلاح هلال، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 92.

كما تعرف أيضا بأنها احتمال أن يكون أحد الفاعلين ضمن علاقة اجتماعية في وضع يمكنه من تنفيذ إرادته على الرغم من المقاومة...¹.

وبالنسبة لكارل ماركس هي الصراع الاجتماعي.²

ويضيف أيضا بأنها فرصة الإنسان لفرض إرادته على آخر حتى لو كان ذلك في مواجهة و مقاومة الآخر.³

وهي تعني الاحتمالات التي يكون فيها الفاعل الاجتماعي داخل علاقة اجتماعية في وضع يمكنه من تحقيق رغباته بالرغم من المقاومة.⁴

التعريفات المقدمة تركز على فرض الإرادة لدى الأفراد التي بدورها تخلق صراعات اجتماعية. حيث ركزت على النتائج الخاصة بتوزيع القوة. في حين يرى آخرون بأنها مواقف التناقض في الاختلاف ما بين موارد القوة بين طرفين على أنها الأكثر تفضيلاً للصراع.⁵

من خلال التعريفات المقدمة يلاحظ أنهم يركزون على الرغبة الشخصية للفاعلين الاجتماعيين التي تكون عند التعارض المحتمل الوقوع. حيث عرفها روبين على أنها : القدرة على تحقيق رغبة ما بمعارضة أو بدون معارضة.⁶ وأضاف دينيس رونج بأنها هي قدرة بعض الأفراد على الحصول على النتائج المرغوبة والمتوقعة بالنسبة للآخرين.⁷

فالتعريفان يقترحان أن القوة شيء يمتلكه الشخص ويرغب في استخدامه.

ومفهوم القوة حسب نظرية الصراع المعاصرة تعني السيطرة على الجزاءات التي تمكن أولئك الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر ويحصلون على ما يريدون ممن يفتقرون إلى القوة.⁸

1 Amy Allen, Feminist Perspectives on Power, The Stanford Encyclopedia of Philosophy, copyright by The Metaphysics Research Lab, USA (Main Site) CSLI, Stanford University, 2016, p01-03.

2 محمد عمار، فلاسفة العصر - نظرية القوة في المفهوم السياسي، يوم: 2019/11/13 الساعة: 14:43 متوفر على الموقع الإلكتروني:

<http://eraphilosophers.blogspot.com/2011/03/blog-post.html>

3 حسن طنطاوي فراج - دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 77.

4 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 16.

5 Marjorie Mayo, Community-based Learning and Social Movements, Power and Power Analysis, Bristol University Press, 10 March 2021, p 117

6 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 19.

7 نفس المرجع، ص 16.

8 رث والاس السون وولف، ترجمة الحوراني محمد عبد الكريم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، الطبعة الأولى، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص 208.

كما تعني تصرف الجماعات على أساس مصالحها الشخصية، لتحقيق أهدافها.¹
وهي أيضا النتيجة لاختلاف الأهداف.²
ويراها آخرون أنها القدرة التي تمكن من السيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقابتهم للحصول على طاعتهم والتدخل في حريتهم وتوجيه جهودهم إلى نواح معينة.³
المفاهيم المقدمة توضح بأن دلالات القوة تندرج ضمن التدخل في حرية الأفراد وإجبارهم على العمل بطريقة معينة داخل التنظيم. حيث يعرفها كولينز على أنها قدرة أحد الفاعلين في علاقة اجتماعية معينة على فرض إرادته بمقتضى موقعه رغم المقاومة.⁴
كما يعرفها على أنها وسيلة يستطيع بها أحد الأفراد أو الجماعة الاجتماعية من السيطرة على الآخرين وممارسة القهر عليهم.⁵
ويعد توزيع القوة مصدرا حاسما للبناء الاجتماعي القوة بالنسبة لدهندروف حيث يعرفها بأنها علاقة اجتماعية تتضمن فاعلين.⁶
وتشير أيضا إلى إمكانية أحد الفاعلين في علاقة اجتماعية، فرض إرادته من خلال موقعه رغم مقاومة الآخرين.⁷
كما أنها تعتبر عند البعض السيطرة على الجزاءات التي تمكن أولئك الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر ويحصلون على ما يريدون.⁸
المفهوم الإجرائي للقوة:

هي القدرة على فرض الإرادة للفاعلين ضمن علاقة اجتماعية، بالرغم من وجود مقاومة.

ج- السيطرة:

- 1 طلعت، ابراهيم لطفي والزيات، كمال عبد الحميد، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، د ط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1999، ص77.
- 2 طلعت ابراهيم لطفي، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2009، ص76.
- 3 طلعت ابراهيم لطفي، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص78.
- 4 محمد عبد الكريم. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص97.
- 5 عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع-النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص111.
- 6 رث والاس أسون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص209.
- 7 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، الطبعة الأولى، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص97.
- 8 نفس المرجع، ص 208.

السيطرة في معناها العام تعني التسلط على الغير، والهيمنة عليه.¹ حيث نجد هذا المفهوم في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية تعني محاولة إرغام الآخر على الخضوع له.² كما يعني بها أيضا التأثير المنظم والموجه.³

من خلال التعريفان المقدمان يتضح أن السيطرة تركز على جانب الإجبار القسري لأفعال محددة. ويذهب آخرون على أنها عملية التأثير الفعلي على الآخرين، حيث يعرفونها بأنها القدرة على التأثير في العمليات الاجتماعية نتيجة لأدوار الفاعلين من خلال تنظيم اجتماعي.⁴ بمعنى توجيه سلوك الفاعلين الاجتماعيين عن طريق التأثير والإقناع. فيما يذهب آخرون بربط السيطرة بالقهر من دون مراعاة الجوانب الإنسانية للفاعلين الاجتماعيين. إذ يعتبرونها أنها الحكم بالقهر، أو الامتثال عن طريق القهر.⁵

والسيطرة الاجتماعية تعني جملة من الظواهر الاجتماعية والتطبيقات الصريحة والضمنية للسيطرة على السلوك الاجتماعي الإنساني ضمن ثقافة ما.⁶

كما تشير أيضا على صفة معينة لواحدة أو أكثر من الوظائف، تحدد الظروف التي تؤثر في أداء وظائف أخرى.⁷ التعريف الأول المرتبط بالسيطرة الاجتماعية يركز على الجوانب الثقافية للتحكم في سلوكيات الأشخاص. في المقابل نجد أن التعريف الثاني يضيفي الصفة مع استغلال مجموعة الظروف المحيطة بالفاعلين الاجتماعيين. كما يعتبرها آخرون بأنها تلك المحاولات التي تهدف إلى التأثير في الغير والتي تؤدي إلى النتائج المرغوبة.⁸ المفهوم الإجرائي للسيطرة: هي التأثير المنظم للسلوك ضمن قوالب الضغط والخضوع والتي تسمح بالتدخل في حرية الفاعلين ضمن تنظيم اجتماعي محدد.

د-التدرج الاجتماعي:

حسب معجم العلوم الاجتماعية هو ترتيب الناس في المجتمع في درجات متتابعة.⁹

1 أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، مكتبة لبنان، بيروت، 2011، ص192.

2 نفس المرجع، ص117.

3 نخبه من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دس، ص 140.

4 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص20.

5 جوردون مارشال، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، مرجع سابق، ص839.

6 محمد الهلالي وعزيز لوزق، العنف، الطبعة الأولى، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء المغرب، 2009، ص49.

7 نخبه من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص140.

8نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص373.

9 أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 2011، مرجع سابق، ص397.

كما يعنى به أيضا أنه العملية التي يقسم الناس بها بعضهم بعضا إلى شرائح وطبقات من حيث الدخل والثقافة أو أهمية العائلة أو النفوذ في الجماعة أي نوع من التقسيم وما يتبع ذلك من تقدير واحترام أو عطف أو احتقار الناس لبعضهم البعض. واعتبره آخرون بأنه المعايير التي تصنف بعض الأشياء على أنها مرغوبة وأشياء غير مرغوبة.¹

من خلال التعاريف المقدمة يتبين أن التدرج الاجتماعي يرتبط بالتصنيف للعديد من الأشياء وفق درجات محددة. كما يرى آخرون أنه كل درجة أو موقع يتصف بخصائص وامتيازات ونفوذ يختلف عن الآخر.²

وهو بناء تسلسلي يتضمن درجات مراتبية تضع مستويات الأفراد والفئات والطبقات عليه.³

بمعنى أن التدرج الاجتماعي يبنى على أساس التقسيم والترتيب للشرائح الاجتماعية في مختلف التنظيمات. فإراه البعض أنه يشير إلى كافة الأفراد الذين تتحقق لديهم خصائص متماثلة (كالقوة، الدخل، الثروة، الهيبة).⁴ كما يعنى به من يشغلون وضعا معينا على متصل اقتصادي يتعلق بالثروة أو الدخل.⁵

وبحسب نظرية الصراع المعاصرة يعرف داهندروف التدرج الاجتماعي على أنه هو التفاضل الاجتماعي للمواقع الذي يركز على الصيت والثروة. فهو بذلك نظام تراتبي للمكانة الاجتماعية.⁶

وهذا التعريف يؤكد أن التدرج يرتبط بالمكانة الاجتماعية لكل فرد وفق موقعه. وبالتالي يحمل المفاهيم المقدمة للتدرج الاجتماعي تبرز مجموعة خصائص مشتركة بين الأفراد. وهذا الوضع يبرز الاختلافات في الأبعاد الثقافية والمكانة الاجتماعية بين الجماعات التنظيمية.

أما عند راندال كولينز يعتبر التدرج الاجتماعي: هو الدرجة التي يوجد الناس عندها في موقع يمكنهم من التحكم في الآخرين. ويضيف بأنه تعيين الناس المتشابهين في الخلفية الاجتماعية.⁷

وهذا التعريف يركز على الخصائص المشتركة للثقافة الاجتماعية.

المفهوم الإجرائي للتدرج الاجتماعي: هو التفاضل الاجتماعي للأفراد الذين يشتركون في خصائص ثقافية متشابهة، يحققون وضع اجتماعي متميز داخل التنظيم.

1 نفس المرجع، ص ص 110-397.

2 أحمد بوذراع، التطوير الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن - دراسة في علم الاجتماع الحضري منشورات جامعة باتنة الجزائر، د س، ص 270.

3 نفس المرجع، ص 271.

4 نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 417.

5 نفس المرجع، ص 474.

6 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تعدد آفاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص 210.

7 نفس المرجع، ص ص 235-240.

هـ-العنف:

تختلف مفاهيم العنف باختلاف الأسباب أو النتيجة أو الهدف منه.

حيث يرى البعض أن العنف: هو إحداث الضرر أو إلحاق الأذى أو استغلال الموارد من أجل تحقيق الأهداف.¹ وفي تعريف آخر هو سلوك عدواني بين طرفين متصارعين يهدف كل منهما إلى تحقيق مكاسب معينة، أو تغيير وضع اجتماعي معين.²

هذان التعريفان يركزان على الأهداف والنتائج المرتبطة بالعنف.

ويذهب البعض الآخر إلى أن العنف يمثل تعبير صارم عن القوة التي تمارس لإجبار فرد أو جماعة على القيام بعمل أو أعمال محددة يريدونها فرد أو جماعة يتخذ أسلوباً فيزيقياً أو يأخذ صورة الضغط الاجتماعي.³

ومفهوم العنف عند داهرنردروف يعتبره نوع من الأسلحة التي يتم اختيارها المرتبطة بمجموعة الظروف والعوامل.⁴ ويضيف بأنه حالة النزاع يمكن أن تكون شجار مع هجوم وضرب.⁵

ويذهب البعض إلى أن العنف يمثل مواصلة الخلافات بواسطة المناقشة والحوار.⁶

من خلال مجموعة المفاهيم المقدمة يتضح أن العنف مرتبط بمجموعة العوامل المؤدية لوقوعه. وعند لويس كوزر فيعرفه بأنه المعارضة لتحقيق أهداف اجتماعية في ظل ظروف محددة.⁷ كما عرفه أيضاً بأنه أمر يتعلق بالأسلحة التي يتم اختيارها.⁸

ويعرفه في كتاب الوظائف الاجتماعية للصراع على أنه عملية نضال حول قيم أو موارد نادرة كالقوة والثروة والمكانة، يسعى فيها كل من أطراف العملية إلى تحييد منافسيه، أو الإضرار بهم، أو التخلص منهم.⁹

1 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص20.

2 محمود سعيد الخولي، العنف المدرسي، الأسباب وسبل المواجهة، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص59-61.

3نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص99،98.

4عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص97.

5Johan Galtung. Theories of conflict –Definitions, Dimensions, Negations, Formations–

.Columbia University, 1958 University of Oslo, 1969–1971 p85.

6رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص215.

7AmritBarla, the conflict functionalism of lewis a coser, Department of Sociology, School of Social Science and International studies, Pondicherry University, 14 march 2015 p04.

<https://www.academia.edu/11530474/>

8رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص213.

9عيسى عثمان، ابراهيم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة العربية الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص97.

فالعنف حسب المفاهيم المقدمة تبرز أبعاد وظيفية تلغي الأفراد في صور متنوعة عن طريق الإضرار بهم، تهميشهم من أجل تحقيق غايات مقصودة تخص الفرد أو الجماعة. كما يعتبره وسيلة لفرض السيطرة. المفهوم الإجرائي للعنف: هو الطريقة المقصودة للاختيار لتحديد الخصوم والعمل على الإضرار بهم أو القضاء عليهم.

و-التنافس:

التنافس في مفهومه العام هو حالة التحدي والصراع الحاصل بين اثنين أو أكثر من الخصوم المتنافسين والمتكافئين وذلك في أنظمة وشبكات أعمال متكاملة.¹ حيث يعرفه آخرون بأنه رغبة فردين أو مجموعتين في إنجاز هدف ما.² فيما يذهب البعض بأنه أسلوب يتجه نحو تأكيد مبدأ الكسب أو الخسارة، يسعى الفرد لتحقيق أغراضه على حساب الآخرين.³ ويعتبره آخرون أنه الرغبة في إنجاز هدف ما بين فردين أو مجموعتين.⁴ كما يعني أيضا احد مظاهر التفاعل الاجتماعي يحاول كل فرد أو جماعة الحصول على نصيب أكبر من الأشياء النادرة أو المحددة.⁵

ركزت هذه التعاريف على أن التنافس حالة من التحدي بين الأفراد والجماعات المتفاعلة من اجل تحقيق أهداف محددة.

وبالنسبة للتنافس في الإدارة يعني إطلاق القدرات الإبداعية والابتكارية من أجل مضاعفة الأداء.⁶ يركز التعريف هنا على التأثير الايجابي للتنافس من خلال التجديد و التميز في الأداء ما بين أعضاء جماعة التنظيم. كما يعني به آخرون بأنه نوع من التفاعل الذي ينطوي على كفاح من أجل أهداف معينة، ويكون منظم معياريا مباشر أو غير مباشر، شخصي أو لا شخصي.⁷

التعريف المقدم يربط التنافس بالكفاح من أجل تحقيق غايات الفرد.

ويرى آخرون التنافس هو محاولة كل فرد أو جماعة الحصول على نصيب أكبر من الأشياء النادرة أو المحددة. وتلك

1 عبد السلام أبو قحف، مقدمة في الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص31.

2 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 26.

3 نفس المرجع، ص66.

4 محمود عبد الفتاح رضوان، إدارة النزاعات والصراعات في العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، القاهرة مصر، 2012، ص 34.

5 أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص75.

6 طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص73.

7 نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص78.

الندرة هي مصدر المنافسة.¹

وهو الحصول على الأشياء التي تكون قليلة ومحدودة ونادرة.² وبالتالي الندرة هي أساس التنافس في مختلف التنظيمات.

كما يعني به المجال العام الذي يمنح الفرصة للأفراد لكي يعملوا معا وبجربة ويتابعوا مصالحهم المشتركة.³ فهذا التعريف يركز على تحقيق المصلحة لكل فرد. ويربط آخرون التنافس بأنه رغبة الأفراد القوية في النجاح والتفوق على الآخرين.⁴ فهو الكفاح بين النظم من أجل التفوق.⁵

تبين أغلبية التعاريف الخاصة بالتنافس بأنه يقع في مجال العمل أين يتم محاولة الفاعلين الاجتماعيين الحصول على مكاسب نادرة لتحقيق غايات كامنة أو خفية. وبالنسبة لدهندروف التنافس يعتبره بأنه النضال من أجل الحفاظ على الموقع يحظى بالإقناع والشرعية.⁶

المفهوم الإجرائي للتنافس هو حالة التحدي للموقع الوظيفي داخل التنظيم، وكفاح من اجل الحصول على الأشياء النادرة. والذي يسمح بالتفوق على الآخرين قصد تحقيق أهداف سواء كانت في شكلها الفردي أو الجماعي.

ثانيا- مفهوم العمالة النسائية:

2-أ- مفهوم العمل:

وردت عدة تعاريف للعمل واختلفت باختلاف العلماء و المجالات، فعلماء النفس اهتموا و ركزوا في تعاريفهم للعمل بإبراز البعد النفسي له، في حين اعتبره علماء الاقتصاد أحد عناصر الإنتاج الأساسية، بينما ركز علماء الاجتماع على الناحية الاجتماعية للعمل، و في دراستنا هذه اعتمدنا على طرح مجموعة من التعاريف للعمل:

1- لغة:

عمل يعمل: عملا، فعل بقصد و فكر.⁷

1 أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص76.

2 ضيف الأزهر، وزيدان جميلة، نظرية الصراع و إسقاطها على الواقع العربي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 4، المجلد 06، 2016، ص191.

3 العزيزي خديجة، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى، بيسان للنشر والتوزيع والاعلام، بيروت، 2005، ص246.

4 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، د ط، الإسكندرية، 2002، ص314

5 علي بن عمر الكاشف، النظريات الاجتماعية الاتجاهات والمذاهب الكلاسيكية المعاصرة، دط، دس، ص135.

6 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص211.

7 جبران مسعود، الرائد، معجم ألفبائي في اللغة و الإعلام، الطبعة الأولى، دار العلم للملايين، لبنان، 2003، ص625.

يبرز التعريف اللغوي للعمل النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد و لتحقيق هدف أو غاية " عمل بمعنى مارس نشاطا و قام بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية".¹

وقد ارتبط لفظ العمل غالباً بالكسب والحرفة والمهنة وكلّ نشاط جسدي تكون غايته الحصول على نتاج. فقد ورد في "لسان العرب" لابن منظور أن العمل هو المهنة والفعل، من عمل عملاً والجمع أعمال، وأعمله واستعمله طلب إليه العمل، واعتَمَلَ أي عمل بنفسه وأعمل رأيه، والعملية أي العاملون بأيديهم، والعامل على الصدقة الذي يسعى إلى جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة، وقد يطلق لفظ العمل على تصرفات وسلوك الإنسان، فيقال عمل معروف أي تصرف معروف. والاصطلاح العام للعمل هو كل ما يصدر من فعل أو حركة ظاهرة عن أي جسم سواء بإرادة أو بغير إرادة. بينما العمل بالمفهوم الاقتصادي هو الجهد البدني الذي يبذله الإنسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل إنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش.²

2- اصطلاحاً:

يقصد بالعمل بأنه جهد يبذله الإنسان بوعي إرادته للوصول إلى غرض نافع، العمل هو العنصر الإيجابي في عملية الإنتاج، حيث تقف عناصر الإنتاج الأخرى موقفاً ساكناً طالما لم تمتد إليها يد الإنسان لتحريكها، ومن هنا قيل بأن الإنسان هو محرك النشاط الاقتصادي، فهو المنتج وهو المستهلك. وبعض الاقتصاديين - خاصة الماركسيين منهم - ينظرون إلى عنصر العمل بحسبانه عنصر الإنتاج الأول، حيث يرون أن العمل وحده هو مصدر القيمة، وأن ما تحصل عليه عناصر الإنتاج الأخرى من دخول هو مصادرة لفائض القيمة الذي خلقه العمل.

وأيضاً يعرف العمل على أنه ذلك المجهود الإنساني الذي يبذله الإنسان سواء أكان فكرياً أو جسدياً ويؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها لإشباع حاجاته المختلفة. بالإضافة لا بد من ذكر أن كل ما يحصل عليه الفرد مقابل القيام بعمل محدد يعتبر عائداً لهذا العنصر وهو الأجر الذي يعتبر حاصل نشاط الفرد الذهني أو الجسدي في العملية الإنتاجية.³ لذلك نستطيع القول بأن العمل نشاط يبذله الإنسان بإرادته يتمكن من خلاله الحصول على مكافأة تعتبر حافزاً مجدداً له للقيام بمهام أخرى تمكنه من الحصول على إشباع لرغباته وحاجاته المختلفة، وبالتالي فإن. عنصر العمل يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية متمثلة بإنتاج سلعة أو خدمة معينة.

1 صبحي حمودي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، لبنان، 2001، ص 10، 20.

2 فاطمة عبدالله محمد عطية، عوامل زيادة الإنتاجية ورفع مستوى العمالة في الاقتصاد الإسلامي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد13، يناير 2015، ص32.

3 نفس المرجع، ص33.

وحسب علماء النفس يعتبرون أن العمل هو مجموعة المهام أو الواجبات الموكلة لشخص بهدف تحقيق غايات محددة، عن طريق مجموعة من الوسائل، ويصنف حسب سلم التقييم إلى سهل أو معقد، روتيني أو يتطلب مبادرة ومهارات يدوي أو فكري.. الخ¹. كما أنه سلوك مكتسب من خلال التعلم، يهدف إلى التكيف مع متطلبات المهمة".

كما اهتم علماء النفس بإبراز الجوانب النفسية للعمل واعتباره سلوك هادف وكذلك محصلة تفاعل بين الإمكانيات المادية والتقنية والموارد البشري، حيث ركز "Muccheilli" في تعريفه له على مجموعة الأنشطة و المهام المنجزة أثناءه، في حين اعتبره J.Le Plat أنه سلوك مكتسب هادف.²

وبحسب علماء الاجتماع العمل بمعناه العام يشير إلى أنه أي نشاط أو جهد نحو إنجاز هدف معين و تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا معيناً.³ وقد أشار جورج فيردمن إلى أن العمل يشكل في نفس الوقت هدرا للطاقة، وعاملا من عوامل الإنتاج، ومصدرا للمداخيل، ووسيطا للاندماج، سواء تعلق الأمر بتثبيت الرواتب أو تراتب المؤهلات، أو تطور السياسات التعاقدية، أو التحكيم بين الحياة النشطة والحياة

الخاصة.⁴ حيث أشار للعمل في كتابه رسالة في سوسولوجية العمل بأنه "مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله و يديه و الأدوات و الآلات، و ينفذها على المادة، لهذه النشاطات."⁵ فالعمل بذلك يخلق قيمة اجتماعية المتمثلة في الاندماج الاجتماعي، ومن ثمة له أبعاد اجتماعية.

وبالنسبة لعلماء الاقتصاد يستخدم المصطلح للإشارة إلى أحد العوامل الثلاث الأساسية في عملية الإنتاج. والعاملان الآخران فهما الأرض ورأس المال.⁶ فيشير بمعناه إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.

يعرفه علماء الاقتصاد الاشتراكيون بأنه صورة العنصر الأساسي و هو قوة العمل التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان الحي بحيث تظهر عند إنفاقها في صورة عمل. ويعرف كارل ماركس قوة العمل بأنها مجموعة من الطاقات الجسمية و الفكرية المتواجدة في جسم الإنسان في شخصيته الحية و التي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة.⁷ حيث يركز علماء الاقتصاد الاشتراكيون على أهمية عملية الإنتاج أو إنشاء منفعة، حيث يعتبرون أن

1 Roger Muccheilli, Etudes de post de travail Ed ESF, France,1979. P 99.

2Jacques le plat , Regard sur l'activité humaine. Ed PUF, France, 1997. P 93

3 فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003، ص 56 .

4جيل فيريول، ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص178.

5 فريديريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، دار النشر أكاديمية، لبنان، 2001، ص23.

6نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص265.

7ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط 2، دار المحمدية، الجزائر . 1998، ص123 - 126.

العمل البشري هو أساس كل عملية النتاج، فالفرد هو ركيزة النشاط الاقتصادي في حين أن رب العمل في المؤسسة الرأسمالية ما هي إلا مستغل، قد جمع رأس المال بواسطة الاستيلاء على فائض القيمة (ماركس)، إلا أن الرأسماليون يرون أن رأس المال هو العنصر الأساسي في عملية الإنتاج و العامل يتلقى مقابل الجهد الأجر، في حين أن أكبر نسبة الأرباح تعود لصاحب رأس المال لكونه المالك و المؤسس ومن المنطقي حسب الرأسماليون استحواده على أكبر جزء من عوائد عملية الإنتاج.

يعتبر علماء الإدارة المنظمة مجموعة من الأفراد يمارسون وظائف معينة قصد تحقيق أهداف محددة وفقا لنظام يحدد المسؤوليات والسلطات بناء على مختلف أفكار المختصين في الإدارة، نجد أنها ركزت على العمل بدءا من تايلور الذي سعى إلى تكوين وتدريب العمال لأداء العمل بطريقة أفضل، بالإضافة إلى تقسيم العمل وتنظيمه، كما حاول الفصل بين الإدارة و العمال في المؤسسة.

ويرى تايلور أن أهم عنصر في الإدارة هو "فكرة الوظيفة، فعل كل فرد مخطط تخطيطا كاملا بواسطة الإدارة يوما مسبقا على الأقل، وفي معظم الحالات يتسلم العامل تعليمات مكتوبة كاملة، تشرح بالتفصيل العمل المطلوب منه ". فالعمل حسب تايلور يحدد بدقة من طرف الإدارة، و يوزع على العمال حسب قدراتهم و مهاراتهم أن كل عامل يجب أن يعطي له أعلى مستوى من العمل يناسب قدراته و حالته الجسمية ¹.

على الرغم من تعدد التعاريف التي تتناول مفهوم العمل حسب تخصصات و علوم مختلفة علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، إلا أنها تؤكد في مجملها على أنه نشاط هادف و غائي، يختص به الإنسان. وعليه يمكن تعريف العمل على أنه نشاط أو مجموعة الأنشطة والمهام التي ينجزها الفرد العامل، قصد تحقيق غاية أو هدف (مخرج معين مادي أو معنوي) للحصول على مقابل أو أجر نظير الجهد المبذول. - كذلك يمكن القول أن كل تخصص أو علم ينظر للعمل من ناحيته فعلماء النفس يهتمون بالبعد النفسي له،

ويعتبرون العمل نشاط، في حين يعني لدى علماء الاجتماع مصطلح العمل الكفاءة (Qualification) بينما لدى علماء الاقتصاد يدل على الاستخدام أو الوظيفة.

2-ب- العمالة النسائية: (ماهية المرأة العاملة)

لقد أصبحت المصطلحات (الفكرية) المرتبطة بالمرأة ومواضيعها قاموسا مستقلا بذاته، تتداوله مختلف الرؤى والنظريات الفكرية، ومن الصعب على الباحث من أن يقتحم هذا الميدان فيكون على دراية تامة بهذه الساحة وتعقيداتها، ما لم يمتلك تصورا كافيا عن تلك المصطلحات ومضامينها على مستوى القواميس والمعاجم من الناحية

1 ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، مرجع سابق، ص ص 118-126.

اللغوية، وما لم يكن أيضا مستوعبا للقوانين والنظم التي تتفتح عن تلك الأطروحات في المحافل والمؤتمرات والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالموضوع من ناحية أخرى. فتعتبر قضية المرأة العاملة من القضايا الساخنة التي زاد الاهتمام بها مؤخرا من جانب الكثير من الحكومات والمنظمات الدولية والمحلية، وذلك نظرا لتنامي الإدراك بأهمية إدماج المرأة في عملية التنمية. ولأدراك أهمية هذا العنصر الذي يشكل نصف طاقة معظم المجتمعات لا بد من التعرف على مفهوم العمالة النسائية ومختلف الدوافع والعوامل المرتبطة بها.

1- العمالة في اللغة:

وردت العمالة في كتب اللغة، مضمومة العين، ومفتوحة العين ومكسورة العين، أي العُمالة والعمالة والعمالة. يقول ابن منظور في اللسان: "العُملة والعُملة والعمالة والعُمالة، كله: أجر ما عمل. ويقال عملت القوم عمالتهم إذا أعطيتهم إياها". كما قال الأزهري: "العُمالة - بالضم - رزق العامل الذي يجعل له على ما قُلد من العمل ..".¹ وردت العُمالة - بالضم - بمعنى أجرى العامل ورزقه، وذلك في (القاموس المحيط - المصباح المنير - مختار الصحاح - المعجم الوسيط وغيرها). ووردت أيضا العمالة - بالفتح - بمعنى حرفة العامل وربته، وذلك في: (اللسان، المعجم الوسيط، المعجم الوجيز، المنجد وغيرها). والعمالة - بالكسر - بمعنى العُمالة أي أجر العامل، وذلك في (اللسان، القاموس المحيط، المصباح المنير، مجمل اللغة، المعجم الوجيز، وغيرها). يقول أحد الباحثين: العملة والعمال الذي يعملون بأيديهم، والعُمالة والعُملة: أجره العامل. فما يأخذه العامل من الأجرة يقول له: عُمالة بضم العين).² ومن ذلك كله، يتضح أن مصطلح العمالة قد ورد في اللغة بمعنى الأجرة، وبمعنى الحرفة أو المرتبة أي العمل نفسه. أما العمالة في القاموس الفقهي: العمالة: العمل، العُمالة: أجره العامل، العمالة: العُمالة. والعمل: المهنة (ج) أعمال.³

2- اصطلاحا:

العمالة هي: تشغيل أو توظيف الموارد الاقتصادية في العملية الإنتاجية.⁴

1 ابن منظور، لسان العرب، نشر دار بيروت ودار صادر، بيروت 1388 هـ، ص 474.

2 أحمد الشرياضي، المعجم الاقتصادي الإسلامي، نشر دار الجليل، بيروت، 2006، ص 304.

3 سعدي أبو حبيب، القاموس الفقهي، نشر دار الفكر، دمشق، 2007، ص 262.

4 عبدالله الطاهر، مقدمة في اقتصاديات المالية العامة، نشر مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1404 هـ، ص 81.

وهي تحقيق سلسلة من المهام مقابل أجر مالي يسمى الراتب. في مجتمع اليوم، يتاجر العمال بمهاراتهم في ما يسمى بسوق العمل، والذي تنظمه سلطات الدولة لتجنب النزاعات. ستكون الشركة هي المكان الذي تتفاعل فيه كليات العمال المختلفين للحصول على الربح.¹

وقد أطلق مفهوم العمالة في القطاع الاقتصادي سواء كان مهيكلاً (الرسمي) أو غير مهيكلاً (الغير رسمي) والذي يضم المؤسسات الصغيرة غير اعتبارية أو غير مسجلة، ويتجلى في الاقتصاديات الصناعية والانتقالية والنامية وفي ديناميكيات أسواق العمل الحالية وتشير العمالة غير المهيكلة إلى العمالة من دون أية حماية قانونية واجتماعية داخل القطاع غير المهيكل وخارجه، ويدل القطاع غير المهيكل إلى كافة الوحدات والأنشطة والعمال المحددين ومخرجاتهم. وتشكل الوحدات والأنشطة والعمال غير المهيكلين سوية القاعدة الموسعة للقوى العاملة والاقتصاد وطنياً وعالمياً.²

وتتأثر العمالة بالنقص أو الزيادة وذلك لمجموعة من العوامل منها: نظام التوزيع، تدخل الدولة، الأجور، السياسة النقدية، السياسة المالية، السياسة السعرية، واجبات وحقوق العمال...³

أما فيما يخص المفاهيم المرتبطة بالعمالة نجد:

❖ **التشغيل:** هو عملية إلحاق العمال بالوظائف المخصصة لهم بالمنشأة، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم

وخبرتهم. ويعني هذا من وجهة نظر مكاتب التوظيف عملية إلحاق العامل العاطل بالعمل المناسب.⁴

❖ **التوظيف:** يقول الاقتصادي المشهور كينز: التوظيف في اللغة الدارجة يعني شراء أحد الأفراد أو إحدى

الشركات لرأسمال قديم أو جديد. كما نسمع الحديث يجري أيضاً عن التوظيف في العقارات وفي الآلات.⁵

والمقصود بالتوظيف هو: اشتراك عوامل الإنتاج في العمليات الإنتاجية.⁶

1 زيد بن محمد الرماني، العمالة من منظور الاقتصاد الإسلامي، المكتبة الشاملة الذهبية، 2019، يوم 2021.02.10 الساعة 15:28 الموقع الإلكتروني:

<https://ketabonline.com/ar/books/96761/read?part=1&page=38&index=1771479/1771481>

2 مارثا تشين وجينا هاربي، العمالة غير المهيكلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ص78، يوم 2020.02.23 على الساعة: 18:45 متوفر على الموقع:

<https://www.annd.org/uploads/summernote/31614354848.pdf>

3 فاطمة عبدالله محمد عطية، عوامل زيادة الإنتاجية ورفع مستوى العمالة في الاقتصاد الإسلامي، مرجع سابق، ص33.

4 أحمد بدوي، د. محمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، نشر مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1984، ص169.

5 جون مينارد كينز، النظرية العامة في الاقتصاد، نشر دار مكتبة الحياة، بيروت 1962، ص102.

6 أبو بكر متولي، مبادئ النظرية الاقتصادية، نشر جامعة عين شمس، القاهرة، 1978، ص159.

يقول أحد الباحثين: إن الاستخدام: هو تشغيل الأفراد في انجاز الأعمال والمهام التي تستهدف تكوين الأموال والثروات القادرة على سد وإشباع حاجات المستهلكين. فهو مشاركة عدد من الأفراد في أداء عمل معين، وهذا العدد يشكل نسبة معينة من مجموع القوى العاملة في المجتمع.

من ذلك كله يتضح أن العمالة والتوظيف والتشغيل والاستخدام هي من المترادفات، وتعني مفهومًا واحدًا. وهذه المصطلحات تدور حول معنى واحد كون الشخص مستخدمًا في عمل منتظم يتلقى عنه أجرًا مقابل العمل الذي يقوم به. ويقول أحد الباحثين عندما يرد هذا المصطلح على المستوى الوطني فإنه يعني السكان الذين في سن العمل والذي يتراوح غالبًا بين 15-65، ويتكون من جميع الأفراد الذين يسهمون فعلاً بمجهوداتهم الجسمانية أو العقلية فيأتي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات، أو الذين يقدرّون على أداء هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه.¹

3-ج- مفهوم النسائية:

1- لغة:

جمع مفردتها نساء من غير لفظها، مؤنث الرجل، هذا عن المعنى اللغوي للمرأة.² و المرأة في اللغة مشتقة من فعل "مرأ" ومصدرها المروءة، وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان. فالفكر العربي الذي أبدع اللغة العربية لم يميز بين شقي الإنسانية، إلا في الصفات التشريحية التي فرقت إحداهما عن الأخر لتتابع الخلق. بل إن هذا الفكر أنث كلمة رجل فأطلق على المرأة "رجلة". ولقد أكد العرب المحدثون هذا المعنى حيث قيل أن أول مثل قالته العرب هو المرأة من المرء وكل آدماء من آدم. وليس لكلمة المرأة جمع في اللغة العربية، لذا استخدم العرب لفظة أخرى هي في أصلها صفة خاصة بالمرأة دون الرجل، وهي لفظة (نساء، نسوة) وهي جمع نسيء ونسوء، وهي المرأة الحامل أو المرجو حملها.

2- اصطلاحا:

هي المرأة التي تبذل جهدا فكريا أو عضليا مقابل أجر مادي، أي التي تشارك في العملية التنموية بمختلف أشكالها. و يرى حسين عبد الحميد رشوان أن المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الإنساني، وهي تشترك مع الرجل في خصائص مشتركة بينهما فهما يكملان بعضهما البعض.³

1- أسامة حمدي، العمالة في الاقتصاد الوضعي، يوم 18.11.2019 على الساعة: 20:30 الموقع الإلكتروني:

http://tthanyan.blogspot.com/2013/07/blog-post_3841.html?m=0

2 خليل توفيق، قاموس البدر قاموس عربي عربي، ط2، دار البدر الساطع للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 208.

3 حسين عبد الحميد رشوان، علم اجتماع المرأة، د ط، المكتب الجامعي الحديث، 1998، صص 312-313.

ويجدر الإشارة إلى التداخل بين مفهوم النسائية والنسوية من خلال التطرق إلى الفرق بينهما:
النسوية أو الأنثوية Feminism: هي حركة وأيديولوجيا تدعو إلى المساواة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في الجندر. قدمت بيل هوكس تعريفا مختصرا وموجزا بطريقة رائعة، وصفت فيه الأهداف الرئيسية للنسوية بأنها «نهاية التمييز على أساس الجنس والاستغلال الجنسي والاضطهاد.

عرف بيل هوك النسوية على أنها "الصراع لإنهاء الاضطهاد التمييزي على أساس الجنس".
النظرية النسوية ظهرت من الحاجة لوجود نظرية تراعي الجندر وتشكل خطاب مواجهة مضادا للتفسير الأبوي المهيمن والذي يحكم النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والعرقية.

فهي الإيمان بالمساواة الكاملة بين المرأة والرجل، من حيث الحقوق والإمكانيات والفرص. يمكن لأي شخص أن يكون نسويا بغض النظر عن هويته الجنسية أو الجندرية.¹

وقد أسهمت الناشطات النسائيات في انتشار ما يعرف باسم الثقافة النسائية فهي مصطلح يشير إلى وعي فكري وحضاري ومعرفي، حيث عرفت "إلين ميسر" النسوية Feminism، بأنها "لغة جديدة لفهم وشرح العلاقة بين المرأة والثقافة"،² وهي أعم وأشمل من ثقافة المرأة التي تستند إلى عناصر محلية تقليدية كالعادات والدين. وتعكس الثقافة النسائية عناصر من الثقافة، ومنها التأكيد على الرعاية والتنشئة، وتعبر عن ظروف وأشكال مقاومة المرأة المختلفة للسلطة في المجالين العام والخاص، إلا أنها ترفض الحتمية البيولوجية. وتؤكد الثقافة النسائية على الجماعية والتعاون ورفض التراتبية.³

كما تعرف بأنها توجه جديد يهدف لجعل الأنثى متمحورة على ذاتها ومستقلة تماما عن الرجل.
هذا التعريف الميسر هو ما يطلق عليه عادة في فلسفة النسوية الغربية: (التمركز حول الأنثى). ومقتضاها ولازمها من الناحية الفلسفية المعبرة عن الوجود أن (الأنثى) مجرد شيء كأى شيء في هذا الوجود، أي أنها جزء من الطبيعة لا أكثر كباقي الحيوانات والجمادات والأشياء المادية عموما، ومن الناحية التوصيفية لطبيعتها هي مساوية للذكر في كل شيء تماما و متمركزة على ذاتها، مثله وعليه فهي ليست بالضرورة أما ولا زوجة ولا مجال لتأطيرها بأي شكل داخل الأسرة والمجتمع، كما أن ثنائية الذكر والأنثى تصبح لاغية تماما.

1 سارة العتيبي، الدليل المرجعي المصطلحات والمفاهيم الأساسية وتمارين تدريجية حول الجندر، مجلس البحوث والتبادلات الدولية، عمان الأردن، 2020، ص119.

2Davdow, Ellen Messer, Disciplining Feminism: From Social Activism to Academic Discourse Duke University, 2002, P26.

3Quillen, Carol, Feminist Theory: Theory, Justice and the Lure of the Human, Journal of Women in Culture and Society, Signs, Vol.27, No.1, Autumn, 2001, P:85

أن الحديث عن موضوع النسوية هنا ذا شقين:

- ❖ **شق فلسفي عام:** متعلق بطبيعة الفلسفة المادية في أواخر مراحلها المتطرفة، والتي تجعل من الإنسان عموماً مجرد شيء كأبي شيء في الطبيعة، وأن الأنثى هي الأخرى مجرد شيء كأبي شيء مادي في الوجود لا أكثر.
- ❖ **وشق فلسفي اجتماعي:** يصنف الأنثى بناء على التصور الفلسفي العام، على أنها متمحورة ومتمركزة على ذاتها ولا مجال لتصنيفها ضمن أي مجموعة أو ثنائية، وذلك لتصبح متميزة عن أي شكل من أشكال الوجود الإنساني الآخر (الذكر).

فالنسوية في مفهومها العام تعني المدافعة والمطالبة بحقوق المرأة.

وهذا التصور لمفهوم النسوية هو الطابع العام الذي أصبح يمثل جوهر الفلسفة الغربية المادية المعاصرة بكل مدارسها ومذاهبها، وهو ما أصبح يطلق عليه (نسوية الجندر) ليكون حجر الزاوية في مرجعية صياغة حقوق المرأة، وما يرتبط بذلك من تشريعات وقوانين دولية، لا تزال محط جدل ومخاض في أروقة المؤتمرات إلى اليوم.

فالنسائية هي مفهوم يرتكز بسهولة في مضمونه على نشاطات المرأة على صعد متعددة، حقوقية وسياسية وخدمية وغيرها، فهي لا تكتسي ذاك البعد الفلسفي الفكري ولا تمثله بالضرورة، مهما كانت طبيعة الجهة التي

تبناه، إنها مجرد توصيف لطبيعة لنشاط المرأة في ميادين تخصصها لا أكثر.¹

فالنسائية هي عمل النساء مع بعضهن البعض، ومن أجل بعضهن، وهي توصيف لطبيعة نشاط المرأة في ميادين تخصصها وعلى عدة أصعدة سياسية، اجتماعية، خدمية، حقوقية، قانونية وغيرها. وتضم النساء وكل من يُعرّف نفسها على أنها امرأة. لكن وفي غياب الوعي بالنسوية وأبعادها، أصبح الخلط بين المفهومين (النسوية والنسائية) حاضراً في الخطاب الثقافي والحقوقى والسياسي عموماً. إذن فالحديث عن مفهوم النسوية هو حديث مغاير تماماً عن الحديث عن مفهوم النسائية.

وبالتالي مفهوم النسائية يرتكز في الأساس على السياق العام لنشاطات المرأة في مختلف المجالات. وفيما يخص

هذه الدراسة سنركز على مفهوم عمل المرأة من خلال عرض مجموعة من التعاريف وهي كالتالي:

عرف ادم المرأة العاملة لسنة 1982 أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.²

1 الموقع الإلكتروني: <http://www.lahaonline.com/articles/view/>

2 السيد احمد المنحني، الأثر السيكولوجي التربوي لعمل المرأة على شخصية الطفل العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية المجلد 10، العدد 34، 1990، ص15.

وتعرفها كاميليا عبد الفتاح على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة : دور ربة المنزل ودور الموظفة.¹

ويعرفها إبراهيم جوهر على أن المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة، أي أنها امرأة متعددة الأدوار، يتعدى نشاطها المنزل.² كما تعرف بأنها موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة.³ كما عرفت المرأة العاملة على أنها: "المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عمل يدر دخلا".⁴

وينظر آخرون إلى المرأة العاملة على أنها: "المرأة المتعلمة التي لا يقل مؤهلها العلمي عن الثانوية العامة، 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 الإجهاد والإرهاق النفسي والجسمي الذي تسبب لها."⁵

كما تعرف المرأة العاملة بأنها التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهنتين رئيسيتين في حياتها، الأولى دور ربة البيت داخل أسرتها والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة.⁶

وعرفت كذلك بأنها المتعلمة والتي لديها من الأطفال اثنين فأكثر، ويتراوح سنهم بين سنتين وست سنوات وتعمل عملا حكوميا منتظما تتقاضى منه الاجر وتبعد عن منزلها وأطفالها مدة لا تقل عن سبع ساعات في اليوم. وأيضا عرفت بأنها المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عمل يدر دخلا، سواء كان عملها في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، وذلك على اختلاف مكان إقامتها سواء كانت في الحضر أو الريف.⁷

ج-إجراءات:

يمكن للدراسة أن تتبنى التعريف الإجرائي التالي:

- 1 كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار نضرة مصر للطباعة، مصر 1988، ص 60.
- 2 جوهر إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل و خارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 17.
- 3 ابتسام القزام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، د ط، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1984، ص 13.
- 4 محمد سعد محمد، العنف ضد المرأة في أماكن العمل، دراسة وصفية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مصر، المجلد 11، العدد 2، افريل 2012، ص 340.
- 5 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، المجلد 3، العدد 4، 1994 ص 222.
- 6 كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة، مرجع سابق، ص 110.
- 7 سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي، المرأة الجزائرية نموذجاً، جامعة محمد خيضر بسكرة، المؤتمر الدولي السابع: طرابلس 21، المرأة والسلم الأهلي، - 19 مارس 2015، ص 8.

هي التحاق المرأة بالوظيفة التي تلائم قدرتها النفسية والذهنية والجسدية في ميادين شتى من مجالات العمل المتوفرة، بقصد إنجاز عمل تتقاضى عليه أجر مادي (راتب شهري)، يساعدها على سد وتلبية احتياجاتها المختلفة ومواجهة صعوبات الزمن.

ثالثاً- مفهوم المناطق الحضرية:

من خلال عملية البحث عن تحديد مفهوم المناطق الحضرية وجدنا أن هناك من يربطها بالتحضر والبعض الآخر يربطها بالوحدة الحضرية، كما يرى آخرون أن المناطق الحضرية هي نفسها المدينة أو جزء منها. جاء في لسان العرب، أن مفهوم التحضر مأخوذ من لفظ يقصد به التواجد والحضور الدائم. والاستقرار والإقامة في المدن أو القرى وهذا خلاف للبداءة.¹ أما في منجد اللغة والعلوم والآداب فإن مفهوم التحضر أشتق من كلمة حضر ويقصد بها الاستدامة في الاستقرار في مكان واحد.²

وبالنسبة لمعجم علم الاجتماع فعرف التحضر بأنه الانتقال من الحياة الريفية إلى المدن للعيش، ويكون هذا الانتقال بسبب الهجرة، حيث ينبغي على الشخص أو الجماعة أن تتكيف مع النظم والقيم السائدة في المدينة، وقد يترتب على حالة انعدام هذا التكيف تدهور الحالة المادية والمعنوية ومن هناك العودة إلى القرية.³ وتشق كلمة التحضر من الكلمة اللاتينية urbs وهي اصطلاح كان الرومان يستخدمونه للدلالة على المدينة وبخاصة مدينة روما. وقد حددت دائرة المعارف البريطانية مصطلح التحضر باعتبارها العملية التي يتركز خلالها السكان في المدن أو المناطق الحضرية. فهو العملية التي بمقتضاها تحتشد نسبة متزايدة من سكان أحد المجتمعات في المدن، وهي عملية قد ترتبط أو لا ترتبط بعملية التصنيع.⁴

ولقد حددت دائرة المعارف البريطانية مصطلح التحضر باعتبارها العملية التي يتركز خلالها السكان في المدن أو المناطق الحضرية، وتتم هذه العملية بطريقتين متباينتين وهما:

(أ)- من خلال زيادة المناطق الحضرية.

(ب)- من خلال زيادة حجم السكان المقيمين في المناطق الحضرية .

1 ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار لبنان العرب، د س، ص 659.

2 أحمد بوذراع، التطوير الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن، مرجع سابق، ص 134

3 محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1989، ص 499.

4 محمد ياسر الخواجة، علم الاجتماع الحضري بين الرؤية النظرية والتحليل الواقعي، الطبعة 1، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010 ص 20.

فيمكن تعريف التحضر بشكل أكثر تحديدا بوصفه ضرب من ضروب التغير البنائي الذي يتضمن تغيرات أساسية تشمل تفكير الناس أو سلوكهم وقيمهم الاجتماعية.¹

إن مفهوم لينسون يرى في مفهومه للتحضر على انه عملية ونتيجة في أن واحد تمثل عملية من عمليات التغير الاجتماعي، يتم من خلاله انتقال سكان الأرياف إلى المدن والعيش فيها. فعند ميشال Mitchell يعتبره عملية التحول إلى النمط الحضري، ويتم من خلال حركة الناس وعملياتهم الاجتماعية إلى المناطق الحضرية ويعني ذلك زيادة السكان والعمليات الاجتماعية التي تؤدي إلى تغير وتحويل أعمالهم الزراعية إلى أعمال أخرى نجدها في المدن. ويترتب عليها تغيير في أنماط السلوك نتيجة للعيش فيها. أما بيرغل فيرى أن التحضر عملية ذات جانب ديناميكي متحرك عكس الحضرية التي تمثل الجانب الثابت المستمر.

غير أن مفهوم التحضر يتمثل في صورة متميزة للمجتمعات الإنسانية التي تسود فيها قوى متكاملة اجتماعية واقتصادية وثقافية ويتم من خلالها اكتساب الأفراد صفات اجتماعية معينة عن طريق التنظيمات الاجتماعية الثقافية والاقتصادية التي يطلق عليها الخصائص الحضرية.²

كما يعني به العملية التي تتم بها زيادة عدد سكان المدن عن طريق تغير الحياة من حياة الريف إلى الحياة الحضرية.³ وقد يكون ذلك بسبب عدة عوامل منها الهجرة و في هذه الحالة يتعين على الشخص أو الجماعة أن تتكيف مع النظم السائدة في المدينة.⁴ وما يعرف من الناحية السوسولوجية بأنه كل ما يتصل بالمدن من حياة المدينة.⁵

وبالتالي فهو مفهوم ديناميكي متغير، يعكس أسلوب حياة مجتمع ما، ينتقل أسلوب المعيشة هذا منجيل إلى آخر عن طريق التنشئة الاجتماعية، يشمل جميع أنواع السلوك.⁶ فهو علاقة مباشرة بمظاهر التغير و ذلك التغير الاجتماعي سواء أكان هذا التغير بنائيا أو وظيفيا في كيان المجتمع، حيث أن التحضر يأخذ بالمجتمع الريفي من طريق الحياة الريفية إلى حالة التحضر باعتبارها أسلوب عام للحياة للحضرية في المجتمع الحضري، و هذا التغير البدائي الذي يتعرض له المجتمع الريفي أو البدوي يتركز على التغير الوظيفي الذي يتم خلال عملية

1 نفس المرجع، ص20.

2 أحمد بوذراع، التطوير الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن، مرجع سابق، ص135-137

3 عبد المنعم شوقي، مجتمع المدينة الاجتماع الحضري، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1981 ص23

4 نجدة الأساتذة المصريين والعرب، معجم العلوم الاجتماعية (كلمة التحضر)، الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة، 1975 ص124، 123.

5 السيد حنفي عوض، سكان المدينة بين المكان و الزمان، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997، ص17، 18.

6 ابراهيم، محمد عباس، التنمية والعشوائيات الحضرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص26-27.

التحضر.¹ وتوصف عملية التحضر دائما بأنها عملية تراكمية ويقصد بذلك أن رصيد التحضر لا يظل ثابتا على ما هو عليه وإنما يتعرض باستمرار لإضافات وزيادات تنجم عن الإقامة الدائمة والاستقرار بنطاق مكاني محدد معما يرتبط بذلك من إنجازات يحققها الإنسان يوما بعد يوم ويضيفها إلى التراث الحضاري لمجتمعه.² إذن يمكن تعريف التحضر بوصفه ضرب من ضروب التغيير البنائي الذي لا يقتصر فقط على انتقال السكان من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية أو التحول من العمل الزراعي إلى العمل الصناعي، ولكنه يتضمن أيضا تغيرات أساسية تشمل تفكير الناس أو سلوكهم وقيمهم الاجتماعية.

إن كل من carpenter and queen يؤكدان على صعوبة تحديد مفهوم التحضر باعتباره استخدم في كثير من الدراسات الحضرية وله استعمالات كثيرة. ومن ثمة نجد أن مفهوم الحضرية يخالف عن التحضر، حيث يشير هذا الأخير إلى ظاهرة سكان المدينة.³

فهو مفهوم استاتيكي يعكس صورة وأسلوب حياة مجتمع ما، وهو اشمل من مفهوم التحضر، فهو العملية النهائية ونتاج لمراحل متعددة من عملية التحضر عبر الزمن، فعندما نقول إن المجتمعات المتقدمة مجتمعات حضرية نعني أن هذا المجتمع مر بمراحل متتالية من التحضر.⁴

فالحضرية مفهوم يشير إلى طريقة الحياة المميزة لأهل المدن، الذين يتبعون عادة أسلوبا أو نمطا معيناً في حياتهم وهو أمر يتعلق بالسلوك اليومي، فالناس يتكيفون نفسياً مع متطلبات المدينة وأحد مظاهر هذا التكيف هو الذي جعل سلوكهم مطابقاً لسلوك رفقائهم من الحضريين.⁵

كما يشير مفهوم الحضرية كما عرفه مارشال جوردن إلى أنماط الحياة الاجتماعية التي ترتبط بالسكان المقيمين في المناطق الحضرية، والتي تتضمن تقسيم العمل والتخصص الدقيق وانتشار العلاقات الاجتماعية الرسمية والعلاقات القرابية وزيادة الروابط الطوعية والعلمانية وزيادة عملية الصراع الاجتماعي وزيادة الأهمية الاجتماعية لوسائل الاتصال.

أي أن الحضرية هي اتجاه يتجسد في ظاهرة تشهدنا كل المجتمعات البشرية وتعني إقامة الناس واستقرارهم في مجتمعات حضرية قد تأخذ شكل المدن وتبلور في التغيير النوعي الذي يحدث في أنماط تفكيرهم وسلوكهم اتجاه الأنشطة السائدة ونم التنظيمات القائمة والحضرية بهذا الشكل تتضمن كل الجوانب الكيفية التي تتصل بالمعيشة في

1 إبراهيم مذكور، ونجدة من الأساتذة المصريين، معجم العلوم، ج1 -مراجعة و تصدير -، الهيئة العامة، مصر، ص46.

2 محمد ياسر الخواجة، علم الاجتماع الحضري بين الرؤية النظرية والتحليل الواقعي، مرجع سابق، ص20.

3 أحمد بوذراع، التطوير الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن، مرجع سابق، ص137.

4 إبراهيم، محمد عباس، التنمية والعشوائيات الحضرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000. مرجع سابق، ص 27-28.

5 عبد الرؤوف الصبغ، علم الاجتماع الحضري، قضايا وإشكالات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2003، ص 65.

المدينة مع ما يرتبط بذلك من مشكلات حضرية. فهي تشير إلى حالة أو كيفية أو طريقة في الحياة، من المتصور أن تكون خاصية مميزة للمدينة أو المجتمع المحلي الحضري.¹

والمناطق الحضرية أو الوحدة الحضرية تمثل مرحلة متقدمة من مراحل التطور البشري في جميع النظم الاجتماعية لاسيما المدينة، بحيث أصبحت هذه الأخيرة ترتبط بحركة الانتقال والتحول نحو التنظيمات الأكثر تعقيدا وتشابكا، فأصبحت تمثل حالة انتقال من تنظيمات اجتماعية معيشية بسيطة إلى تنظيمات اجتماعية مركبة، وعلى العموم يمكن أن نورد بعض الدلالات المفاهيمية التي وردت في سياقات هذا المفهوم حيث يعرفها كاستال: castell بأنها نمط العيش وطريقة في الحياة والسلوك ونسق من الموافق والقيم والمعايير والسلوكات ونظم من التفكير وطرق من الممارسات.²

كما ورد في موسوعة علم الاجتماع أن مفهوم الحضرية يشير إلى أنماط الحياة الاجتماعية، التي يعتقد أنها مميزة لسكان المناطق الحضرية، وهي تتضمن مستوى عال من تقسيم العمل، ونمو الذرائعية في العلاقات الاجتماعية، وضعف العلاقات القرابية، ونمو المنظمات الطوعية والتعددية في المعايير والتحول العلماني، وزيادة الصراع الاجتماعي وتعاضم أهمية وسائل الاتصال الجماهيري.³

كما تعني الحضرية نمط من أنماط السلوك، فتصبح أنماط السلوك الحضري وضوابطه وأهدافه بالضرورة ظواهر مستمدة مما يسود البناء الحضري من معايير ونظم. فالفرد الحضري يمارس أسلوبا من الحياة مشتملا على أوجه النشاط الحضري الفكري والاجتماعي والاقتصادي والسياسي والديني والفني.⁴

بالاستناد إلى هذه التعاريف يمكننا أن نعتبر الحضرية هي نمط من أنماط السلوك والممارسات اليومية، في المدينة التي تخضع لضوابط النظم الاجتماعية والاقتصادية، ومستمدة من المعايير والقوانين التي تحكم الأنساق الاجتماعية، والتي تشكل التنظيم الحضري العام، كما أنها ترتبط بمجموعة من السمات والخصائص والتي يمكن إجمالها في الاعتماد والتساند الوظيفي المتبادل بين الأفراد، وارتباط الحياة الحضرية بالحياة الاجتماعية الصناعية والتكنولوجية التي تساعد في خلق مدن حضرية نوعية (تأخذ أشكالا أكثر حداثة). كما أنها تتميز بتنوع الخدمات وتنوع الوظائف والمهن والأنشطة لاسيما التجارية والصناعية، وبالتالي تسهم في زيادة تقسيم طبقات المجتمع وظهور التنوع الوظيفي والتراتب الاجتماعي، وارتباطها بالوعي الاجتماعي المدني للأفراد واستيعابهم لأدوارهم السياسية

1 محمد ياسر الخواجة، علم الاجتماع الحضري بين الرؤية النظرية والتحليل الواقعي، مرجع سابق، ص21.

2castells, M.Vers , une théorie de la planification urbaine, Maspro,paris,1997,p25.

3جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة أحمد عبد الله السيد، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة، مصر، دس، ص120.

4هادفي سمية، سوسيولوجيا المدينة وأنماط التنظيم الاجتماعي الحضري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية سكيكدة الجزائر، العدد 17ديسمبر 2014، ص175.

والاقتصادية والثقافية. وبالتالي فهي تتميز بالتغير السريع فهي عملية ديناميكية مستمرة. كونها ترتبط بالثقافة التنظيمية المعقدة، وانتشار النسق التكنولوجي والتعليمي والإداري في جميع البناءات والنظم الاجتماعية. والمناطق الحضرية من الناحية السوسولوجية البحثية هي عبارة عن فكرة مجردة للعناصر التي تتكون منها مثل: الإقامة، البناءات الداخلية ووسائل المواصلات عبارة عن موجودات لها طابع مختلف مما يجعل المدينة شيئاً محددًا هو ذلك التكامل الوظيفي في عناصرها المختلفة على هيئة واحدة كلية.¹ كما أنها في نهاية الأمر تلخيص لنضال الإنسان في مواجهة الطبيعة وما يتصل بذلك من إخفاق أو نجاح.² وتختلف المصطلحات فيما يخص المدينة من تخصص إلى آخر، فهي تعرف بالوحدة الحضرية وكذلك القطاع الحضري أو المجال أو المنطقة الحضرية.

كثيراً من العلماء لم يقدم تعريفاً شاملاً للمدينة، وعادة ما يستخدم علماء الاجتماع هذا المصطلح في إطار البحث عن البيئة القائمة التي يسكن في نطاقها سكان الحضر، وبالتالي فإن تعبيرات المجتمع الحضري والحضرية والتحضر ما هي إلا عبارات تستخدم للدلالة على الحياة الاجتماعية في المدينة. فمن الناحية السوسولوجية للمدينة فهي الانتقاء لعناصر الحضرية التي تميزها كأسلوب متميز للحياة الجمعية للإنسان.

حيث يرى ويرث المدينة بأنها مكان دائم للإقامة يتميز نسبياً بالكبر، والكثافة يسكنه أفراد غير متجانسين. بينما المدينة عند روبرت بارك ليست مجرد تجمعات من الناس مع ما يجعل حياتهم فيها أمراً ممكناً، كما أنها ليست مجرد مجموعة من النظم والإدارات. فالمدينة فوق كل هذا كله اتجاه عقلي ومجموعة من العادات والتقاليد إلى جانب تلك الاتجاهات المنظمة والعواطف المتأصلة في هذه العادات والتي تنتقل عن طريق هذه التقاليد.

كما تعني المدينة وحدة اجتماعية حضرية محدودة المساحة والنطاق ومقسمة إدارياً، يقوم النشاط فيها على الصناعة والتجارة، وتتنوع فيها الخدمات والوظائف والمؤسسات وتمتاز بكثافتها وسهولة مواصلاتها وتخطيط مرافقها ومبانيها وهندسة أراضيها وتمايز فيها الأوضاع والمراكز الاجتماعية والطبقية.³

يمكن تعريف (المدينة) على أنها مركز الحضر تتصف بمجموعة من المميزات سواء كانت مرتبطة بالنشأة أو التطور أو الوظائف الخاصة بها، كما تهتم بالأجهزة الإدارية والفنية وتقسيمها الطبقي والمهني ومستوياتها التكنولوجية والمشكلات التي تعاني منها. ولقد لخص كل من ويرث ولويس وزيمزمان جورج زيمبل مجموعة خصائص للمجتمع الحضري وهي:

1 عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري - مدخل نظري - دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص 124.

2 السيد الحسيني، المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري، الطبعة الثانية، دار المعارف: القاهرة، 1981، ص 39.

3 محمد ياسر الخواجة، علم الاجتماع الحضري بين الرؤية النظرية والتحليل الواقعي، مرجع سابق، ص 71.

- تطوير نسق أكثر تعقيدا لتقسيم العمل الذي يعتمد على بناء مهني يتسم بالتباين بحيث يشكل أساسا لنسق التدرج الطبقي الاجتماعي.
 - ارتفاع معدلات الحراك الاجتماعي والفيزيقي (المكاني).
 - الاعتماد الوظيفي والتساند المتبادل بين الأفراد.
 - انتشار وسيطرة نسق من العلاقات الاجتماعية إلى جانب سيطرة الطابع الانقسامي على الأدوار الاجتماعية.
 - الاعتماد على الأساليب الغير مباشرة للضبط الاجتماعي.¹
- إن مفهوم المدينة من الناحية القانونية تعني كل تجمع حضري ذو حجم سكاني يتوفر على وظائف إدارية واقتصادية واجتماعية وثقافية. وتنقسم إلى²:

❖ **المدينة المتوسطة:** تجمع حضري يشمل ما بين خمسين ألف (50.000) ومائة ألف (100.000) نسمة.

❖ **المدينة الصغيرة:** تجمع حضري يشمل ما بين عشرين ألف (20.000) وخمسين ألف (50.000) نسمة.

❖ **التجمع الحضري:** فضاء حضري يشمل على الأقل خمسة آلاف (5.000) نسمة.

التعريف الإجرائي للمناطق الحضرية:

المنطقة الحضرية هي جزء من المدينة الكبرى تضم مختلف التغيرات والتطورات التي تحدث على مستوى الأنظمة وتسمح بالتغير المستمر في مختلف مجالات الحياة.

سابعا- الدراسات السابقة:

إن عرض البحوث السابقة هو جزء هام من مشروع البحث، ويتوقف حجم أو طول هذا الجزء على ما سبق عمله من بحوث في نفس الموضوع مباشرة أو في موضوعات ذات علاقة وثيقة به، وذلك بغرض الاستفادة مما توصلت إليه من نتائج أو من حيث مناهج البحث التي تم إتباعها. فلما كان التراكم من أبرز خصائص العلم، بمعنى أن المعرفة العلمية اللاحقة تركز على المعرفة السابقة، كانت الدراسات السابقة في البحوث الأكاديمية من

1 نفس المرجع، ص22

3 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 مارس 2006، العدد 15، المادة 03، ص18.

النقاط المهمة في أي بحث، حيث أنها خبرة سابقة تتوفر على الحد الأدنى من شروط البحث. كما أنها تساعد الباحث في الإلمام بجوانب دراسته، كضبط المتغيرات وصياغة الفروض .

وفي إطار عرضنا ومناقشتنا لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع العمالة النسائية، فنحن نموضع أنفسنا انطلاقاً من موقعنا البحثي، لنناقش العناصر المنهجية والمعرفية المتضمنة في كل واحدة من هذه الدراسات. فقد تم تصنيف هذه الدراسات على النحو التالي: أولاً: دراسات عربية، وثانياً: دراسات أجنبية.

أ- الدراسات العربية:

❖ **الدراسة الأولى:** للدكتور حيدر خضر سليمان الموسومة تحت عنوان: "دوافع المرأة العاملة (دراسة ميدانية

في جامعة الموصل)" لسنة 2009/2008 جامعة العراق.

ملخص الدراسة:

تتمحور هذه الدراسة حول تشخيص الدوافع التي تسهم في اشتغال المرأة العاملة، إذ لم يكن خروجها للعمل دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها، فاندفاعها في شتى الوظائف دليل على وجود حاجة اقتصادية أو الى الترقية الوظيفية واثبات قدراتها وكفاءتها هذه الأهداف اصطدمت بالقيم والتقاليد الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

التعرف على دوافع العمل لدى المرأة في كليات جامعة الموصل، فضلاً عن أثر عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (مدة الخدمة، المركز الوظيفي، حجم الأسرة، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي).

إشكالية الدراسة: تمحورت الإشكالية بالسؤالين التاليين:

- ماهي الدوافع الكامنة وراء خروج المرأة إلى ميدان العمل الوظيفي؟،
- هل المتغيرات الديمغرافية لها تأثير على دوافع المرأة للعمل خارج البيت؟.

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الخدمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير حجم الأسرة،
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مستوى الدخل
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية العمل لدى عينة البحث تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كونها تناسب موضوع البحث، واستخدمت الاستبيان كأداة بحث. أما عينة البحث كانت 100 موظفة ومدرسة في جامعة الموصل تم اختيارهم بصورة عشوائية .

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج التحليل أن هناك تباين موظفات جامعة الموصل في دوافعهم للعمل تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية (مدة الخدمة، المركز الوظيفي حجم الأسرة، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي) وفي ضوء ذلك تم تقديم عدد من التوصيات.

توظيف الدراسة:

ساعدتنا هذه الدراسة في معرفة أهم المتغيرات التي تحكم عمل المرأة في الوطن العربي، والتي مكنتها من توسيع الرؤيا في مجال العمل النسائي، وأيضا قدمت لنا بعض المعلومات الميدانية التي وظفناها ولو بشكل قليل في معرفة بعض جوانب الدراسة الخاصة بالموضوع.

الدراسة الثانية: للدكتورة سوسن المجالي التي تحمل عنوان "محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها" -دراسة تحليلية (سنة 2013). جامعة الأردن

ملخص الدراسة:

هذه الدراسة تبحث وتحلل أثر "واقعة زواج المرأة وخصوبتها" في تحديد ملامح حالة عملها مع اختبار اثر المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية الأخرى ، ودراسة وبحث اثر حالة عمل المرأة هذه في مستوى خصوبتها الفعلية من جهة أخرى مع مراعاة ضبط اثر باقي هذه المتغيرات .

فلقد أسهمت خصوصية البناءات الاجتماعية، وخاصة في المجتمعات الشرقية الأبوية ذات الهياكل الاجتماعية التقليدية المتوارثة بما تتضمنه من مواقف وممارسات داعمة لمؤسسة الزواج، ومدن روافد ثقافية وقيم ومورثات اجتماعية سائدة- في تأصيل أدوار المرأة التقليدية وحصر قيمتها بشرطها الأنثوي، ومقدرتها البيولوجية على الإنجاب، وتتجلى خصوصية المجتمع العربي، بخصوصية أبنيتها الثقافية، والأيدولوجيات التي تميل إلى تلقين المرأة ومنذ الطفولة المبكرة فكرة مفادها "أن المرأة المتزوجة أفضل من العازبة، وأن المرأة التي لديها أطفال تحظى باحترام أكبر مقارنة بالمرأة غير المنجبة.

وفي هذا السياق، تشير الأدبيات الاجتماعية السابقة بأن التحولات الاجتماعية - الاقتصادية، والثقافية

المختلفة التي شهدتها المجتمع الأردني خلال العقود الأخيرة أسهمت في إحداث تغيرات بنيوية هامة على وظائف الأسرة الأردنية وبنيتها، و إلى امتداد تأثير هذه التغيرات على وضعية المرأة نفسها، وأدوارها ومكانتها الاجتماعية، داخل نطاق الأسرة والمجتمع.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى كشف أهم محددات عمل المرأة من جهة، وأثره في مستوى خصوبتها في المجتمع الأردني من جهة أخرى. وهذا من خلال:

- كشف ودراسة أهم محددات حالة عمل المرأة، ومدى انتشاره في المجتمع الأردني.
- كشف وتحليل أثر واقعة "زواج المرأة وخصوبتها الفعلية" في حالة عمل المرأة.
- كشف وتحليل أثر واقعة "زواج المرأة وخصوبتها الفعلية" في حالة عملها مع الأخذ بعين الاعتبار ضبط أثر باقي العوامل الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية المستقلة.
- كشف وتحليل أثر حالة عمل المرأة في مستوى خصوبتها الفعلية.
- كشف وتحليل أثر حالة عمل المرأة في مستوى خصوبتها الفعلية، مع الأخذ بعين الاعتبار ضبط أثر باقي العوامل الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية الأخرى.

إشكالية الدراسة: ما هي محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وما أثرها على الخصوبة؟.

تساؤلات الدراسة: وتقسم هذه التساؤلات إلى:

- أولاً:** - ما هي أهم محددات حالة عمل المرأة، ومدى انتشار هذه الظاهرة.
- ما أثر واقعة "زواج المرأة ومستوى خصوبتها الفعلية" في حالة عملها
- ما أثر واقعة "زواج المرأة ومستوى خصوبتها الفعلية" في حالة عملها مع الأخذ بعين الاعتبار ضبط أثر باقي العوامل الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية الأخرى.

ثانياً: - ما أثر حالة عمل المرأة في مستوى خصوبة المرأة الفعلية.

- ما أثر حالة عمل المرأة في مستوى خصوبتها الفعلية، مع الأخذ بعدد اعتبار أثر باقي المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية

المنهج المتبع في الدراسة: هو المنهج الوصفي فاعتمدت هذه الدراسة عدة طرق إحصائية لمعالجة بيانات الدراسة، وقسمت إلى مستويين:

المستوى الأول: نماذج التحليل الوصفي البسيط، والتي سعى الباحث من خلالها لإعطاء فكرة أو تصور أولي حول كافة المتغيرات الرئيسية المستخدمة في الدراسة من حيث توزيعها ونسبها، إضافة إلى نماذج تحليل "الجداول النسبية المتقاطعة"، ونموذج "مربع كاي". هدف من خلالها الى إعطاء تصور عام حول مساهمة المرأة في سوق العمل ومحدداته.

المستوى الثاني: نماذج تحليل متعدد المتغيرات:

الانحدار اللوجستي المتعدد المتغيرات: يركز هذا النوع من التحليل على كشف وتبيان أثر العوامل الاجتماعية - الاقتصادية والديموغرافية والثقافية مجتمعة على مسألة "مساهمة المرأة في قوة العمل"، وذلك باستخدام تحليل متعدد المتغيرات الذي يتميز بقدرته على ضبط وعزل تأثير كافة المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع.

نتائج الدراسة:

بينت نتائج التحليل البسيط المتعلق بتحليل محددات مساهمة المرأة بقوة العمل، تركز السيدات النشيطات اقتصادياً، في مهدين التعليم الجامعي والمهن الإدارية، والمكتبية. كما أظهرت نتائج التحليل تميز النساء النشيطات اقتصادياً والمساهمات بقوة العمل بمجموعة من الخصائص الاجتماعية- الاقتصادية، والثقافية مثل: ارتفاع مستويات تعليمهن، وارتفاع مستويات تعليم أزواجهن، وارتفاع درجة تحضرهن، وزواجهن بسن متأخرة نسبياً، وانخفاض حجم خصوبتهن الفعلية، وضعف صلة القرابة مع الزوج" وقد توصلت الدراسة بهذا الصدد، إلى ضرورة خلق مناخات اجتماعية وثقافية مناسبة، كأحد الشروط المسبقة لإحداث التغيير المطلوب لخفض مستويات الخصوبة في المجتمع الأردني، كزيادة دمج المرأة في عملية التنمية عبر زيادة الاستثمار في تعليمها أولاً، وزيادة مساهمتها في سوق العمل. كما نوهت الدراسة هنا إلى أن أثر مساهمة المرأة الاقتصادية في مستوى خصوبتها الفعلية، لا يمثل تصوراً بنائياً أحادياً يتضمن مركب تصور هو إنما بسيطاً، مجموعة مختلفة من العوامل المتداخلة التي يجب أن تؤخذ في الحسبان.

توظيف الدراسة:

مما لاشك أن هذه الدراسة اهتمت بتحليل المحددات الخاصة بعمل المرأة في سوق العمل وهذا الجزء من الدراسة يدعم دراستنا في معرفة هاته المحددات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والديموغرافية والمتمثلة في المتغيرات

(المستوى التعليمي والثقافي، السن، الإنجاب، ..) كما قامت هذه الدراسة بتحليل وتفسير مختلف العوامل المسببة في تدني نسب مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني.

❖ **الدراسة الثالثة:** للدكتور عايج بومدين الموسومة بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت -دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط- تخصص علم النفس 2017 جامعة وهران 2.
ملخص الدراسة:

إن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للجزائر منذ الاستقلال دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل بجانب الرجل، من أجل العمل معا على تحقيق التنمية في شتى المجالات، مما ساهم وبشكل بارز في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتقها. هذه الأمور وغيرها دفعت المرأة إلى الانخراط في سوق العمل لدعم الرجل ولسد النقص الناتج عن عدم قدرته على سداده بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة فالظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها الأسرة الجزائرية دفعت بأعداد متزايدة من النساء للخروج إلى العمل، بسبب محدودية الدخل وتغير أنماط الاستهلاك، بعد أن تحولت الحاجات الكمالية إلى حاجات أساسية. الأمر الذي أسهم في ارتفاع نسبة القوة العاملة النسائية من إجمالي القوة العاملة، هذا الوضع أفرز مشكلات اجتماعية ونفسية انعكست على الأسرة بشكل عام.

أهداف الدراسة:

هدفت بشكل عام إلى محاولة التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة خارج البيت لدى عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط. كما تهدف إلى التعرف على الأبعاد الأسرية والاجتماعية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل. وكذلك معرفة الفروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل حسب متغيرات (عدد الأطفال، السن، مدة الزواج).

إشكالية الدراسة:

- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج ، بدون زوج) ؟

تضمنت الإشكالية تساؤلات جزئية وهي كالآتي:

- ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، ايجابية) ؟
- ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، ايجابية) ؟
- ما هي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل ؟
- ما هي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل ؟

فرضيات الدراسة:

هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج ، بدون زوج) ؟

- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير عدد الأولاد ؟
- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير السن ؟
- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير مدة الزواج ؟

المنهج المعتمد في الدراسة:

تتعمق هذه الدراسة بدراسة الظواهر وتحليلها والتعمق فيها لمعرفة الارتباطات الداخلية والخارجية بينها وبين متغيرات أخرى، وعلى وجه الدقة تم استخدام المنهج الوصفي حيث يتم من خلاله معرفة التفاعل بين المتغيرات المعروضة في تساؤلات الدراسة والوقوف على أهم الآثار الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة.

نتائج الدراسة في ظل الفرضيات المطروحة:

خلصت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية والمتمثلة في الجانب الصحي (القلق، التوتر، الأمراض المزمنة...) أما الجانب النفسي فيتمثل في (الاكتئاب، الإحساس بالذنب...)

كما يظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل هو أثر عمل المرأة على الأبناء، وكثير ما تشعر المرأة بالذنب عندما تترك أبنائها في دور الحضانة أو عند الجيران أو لأقارب و تشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير، وبينت نتائج هذه الدراسة أن المرأة العاملة لا تجد أن عملها يشكل لديها عائق في التوافق بينها وبين زوجها خصوصاً إذا كان الزوج راضياً عن عمل زوجته وتساعده في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية .

كما بينت نتائج هذه الدراسة أن خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها. هذا التكيف جعلها تقف أمام جملة من المعوقات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل أهمها عدم تفهم الأزواج لطبيعة عمل المرأة، عدم القدرة على التوفيق بين عمل

البيت والعمل خارج البيت ، صعوبة متابعة الأبناء داخل البيت وفي المدارس، ثقافة المجتمع محدودة اتجاه مساهمة المرأة في التنمية المنشودة للبلاد.

توظيف الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة هامة بالنسبة للدراسة الحالية وذلك للتقارب في مشكلة البحث التي تتمثل أساسا في المتغيرات الاجتماعية التي تحكم عمل المرأة وانعكاسات خروج المرأة للعمل على مستوى ذاتها ونقص الجانب النفسي على المستوى العائلي والاجتماعي . كذلك تم الاستفادة من هذه الدراسة من خلال معرفة التطور التاريخي لعمل المرأة في الجزائر والتغير في الأدوار الاجتماعية ويفرض الوعي المجتمعي ونقصد بها التغير على مستوى الثقافة المجتمعية التي أصبحت تشجع عمل المرأة في جميع الميادين فأصبحت تنافس الرجل بالوظائف التي كانت حكرًا على الرجال.

ب- الدراسات الأجنبية:

❖ **الدراسة الأولى:** للباحث تاغريد خوري تبه الموسومة بعنوان "محددات عمل المرأة"- دراسة حالة من ثلاثة مجتمعات حضرية ذات الدخل المنخفض في عمان- جامعة ولاية بورتلاند الميدان : الفلسفة تخصص: دراسات حضرية، الأردن (سنة 1994).

ملخص الدراسة:

تحدد الدراسة جوانب معالجة المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، كما تشمل أيضا المتغيرات الثقافية. التي لها تأثير على مشاركة الإناث في القوى العاملة. حيث أن العوامل الثقافية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل نتائج قرارات المرأة المتعلقة بالمشاركة في القوى العاملة. تم إجراء مقابلات مع (435 امرأة) ممثلين في القطاعات الرسمية و غير الرسمية لسوق العمل. اشتملت الدراسة إجراء التحليل لعينة بحثية لجميع النساء المؤهلات للقوى العاملة، سواء المتزوجات من النساء وغير المتزوجات.

أهداف الدراسة:

إن الهدف العام للدراسة هو معرفة هذه العوامل يساعد على تعزيز فهم المحددات الرئيسية التي تحفز المرأة للعمل، والمتنبطات التي تحظر أو تحد من المشاركة في النشاط الاقتصادي. من خلال التعرف على محددات المرأة من ناحية النشاط الاقتصادي (سوق العمل) في ثلاثة مجتمعات منخفضة الدخل في عمان، وتمثل هذه المجتمعات ما يشار إليها عادة باسم "جيوب الفقر الحضري".

نتائج الدراسة:

خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية تؤثر على مشاركة المرأة في القوى العاملة. كما تؤثر الحالة الاجتماعية على المشاركة في القوى العاملة للغير المتزوجات أكثر من المتزوجات. وبالنسبة للمستوى التعليمي لا يؤثر على مشاركة القوى العاملة فالأنشطة القطاعية لا تتطلب مستوى عالي من التعليم. فالحاجة الاقتصادية تمثل أحد أهم المحددات المرتبطة بالمشاركة في القوى العاملة. كما بينت نتائج الدراسة أن المتغيرات الثقافية هي الأخرى لها تأثير على اختيار العمل داخل المنزل بالنسبة لكلا الصنفين سواء المتزوجات أو العازبات.

توظيف الدراسة:

بما أن هذه الدراسة تبحث عن محددات مشاركة المرأة في سوق العمل سواء كان ذلك في القطاع الرسمي والغير رسمي والتي خلصت إلى أن كل من الحاجة الاقتصادية وكذا متغير الثقافة يعتبران أهم المحددات لمشاركة المرأة للعمل. ومنه يتأتى هذا العامل في تقاطعه مع الدراسة الحالية الذي يتجسد في الفرضية الثانية للدراسة الحالية وهي المحددات الاجتماعية التي لها تأثير على العمالة النسائية.

❖ **الدراسة الثانية:** المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية، الموسومة تحت عنوان "تغيير أساليب العمل - دور توظيف النساء- (لسنة 2019) جامعة بيتسبرغ.

CHANGING BUSINESS CYCLES: THE ROLE OF WOMEN'S EMPLOYMENT

ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة بغية معرفة تأثير التغيرات الخاصة باتجاهات العمالة النسائية من حيث الإنتاجية، وذلك من خلال العلاقة بين متوسط إنتاجية العمل والساعات المعمول بها، ويكون ذلك بتتبع المراحل التاريخية (معرفة تطورات العمل النسوي الذي يشكل ضعفا وتباطؤ في الولايات المتحدة الأمريكية).

نتائج الدراسة:

من خلال الوقوف على مختلف المراحل التاريخية للعمل النسوي نجد أن هناك ثلاث ظواهر يمكن ملاحظتها، والتي من شأنها أن تغير مسار التطور الاقتصادي الأمريكي وهي:
أولاً- التباطؤ في الإنتاجية و تراجع الارتباط الدوري في المجموع لكل من ساعات الفرد والإنتاجية.
ثانياً- انخفاض في دورية الإنتاج ومجموع ساعات الفرد والإنتاجية في أوائل الثمانينات.
ثالثاً- النمو البطيء في التوظيف والتي تعرف باسم المستردات العاطلين عن العمل.
ومن خلال النظر إلى هذه الجوانب الثلاث ودراستها دراسة تحليلية يمكن الخروج بالنقاط التالية:

- ضرورة التغيير الذي يعتبر عاملا مهما في دورة العمل رغم استخدام التكنولوجيا.
 - ضرورة التقارب في الأجور واسترداد الأفراد العاطلين عن العمل.
 - العمل على رفع العمالة النسائية وهذا من خلال تغيير تكوين القوى العاملة النسائية وذلك بزيادة خبرتهم في سوق العمل وبالنظر للمستوى التعليمي مما يسمح بالارتفاع في مردود الإنتاجية فالارتفاع الخاص بالعمل النسوي في السوق يعد أهم مؤشر للتطورات الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية.
- توظيف الدراسة:**

بما أن الانخفاض في اليد العاملة النسائية في سوق العمل العالمي يواجه العديد من المشاكل ويؤثر بذلك على الاقتصاد الكلي من مختلف زواياه الاجتماعية والسياسية.... الخ. فالاستفادة من هذا التقرير يكون في النقاط التالية:

- معرفة تطورات العمل النسوي في الولايات المتحدة الأمريكية والتعرف على مختلف المتغيرات التي تحكمه.
- معرفة مختلف الصعوبات والتحديات التي تقف أمام المرأة العاملة رغم المستويات الحضارية التي وصلت إليها إلا أنها مازالت تعاني من عدم المساواة في العمل، الأجر، الوظائف.... الخ.
- التعرف على توجهات المرأة في المستقبل من حيث امكانياتها، قدراتها، خبراتها، مستوياتها، كفاءتها وغيرها من المؤشرات التي تسمح لها بتغيير اتجاهاتها في سوق العمل ومن ثمة تحقيق المساواة بينها وبين عمل الرجال بنفس المستوى وبنفس الوتيرة.

ثامنا-المقاربة النظرية:

يعتبر الصراع مدخلا سوسيولوجي صالح لفهم وتفسير الظواهر الاجتماعية كونه ظاهرة اجتماعية محورية أقرها العلماء والباحثون انطلاقا من ضرورة إدراك التعارضات، وتحصيل فهم معمق لطبيعة الشخصية الإنسانية في إطارها الاجتماعي، ومن خلال ما سبق تم تبني نظرية الصراع المعاصرة وتوظيفها في الدراسة الحالية.

تستند نظرية الصراع على الافتراض القائم بأن هناك مجموعة مهمة من الثروة والسلطة والمكانة (السلع النادرة) التي يبحث عنها الناس دائما في جميع المجتمعات، وأن الناس لديهم اهتمامات خاصة أساسية يسعون إلى تحقيقها، فتكون أفعالهم توجهاً لتحقيق هذه المصالح الذاتية، وبناءً على ذلك يكون الصراع دائما، وبذلك الحياة الاجتماعية تولد بطبيعتها الصراع الذي من شأنه يحدث التغيير الاجتماعي. كما يرون أن عملية الطموح ووجودها لدى الأفراد لا يمكن أن تتساوى بينهم، وذلك لان السلع النادرة لا توجد بالتساوي، ولأن بعض الناس أكثر طموحا في الرغبة الشديدة لامتلاك هذه السلع وزيادة نسبة اقتنائها في المستقبل بشتى الأساليب الفنية، لذلك

تتعارض الحياة الاجتماعية بشكل طبيعي، مما يؤدي إلى حدوث التغيير على مستوى المجتمع ولقد تم تبني هذه المقاربة النظرية نظرا لعدة مبررات.

أولا- مبررات تبني المقاربة النظرية (نظرية الصراع المعاصرة):

بعد الاطلاع على مختلف القراءات الخاصة بالتراث النظري تبين للباحثة أن نظرية الصراع المعاصرة هي الأنسب لهذه الدراسة كونها تحمل مؤشرات ترتبط بفرضيات الدراسة (المحددات السياسية، الاجتماعية، النفسية). فما يقدمه كل من (داهريندروف، كولينز، كوزر) له علاقة بالملاحظات المرتبطة بالواقع الميداني الخاص بعمل المرأة. ولذلك تبنت هذه المقاربة التي رأت فيها أن الواقع العملي للمرأة يرتبط بدرجة عميقة جدا بتصورات نظرية الصراع من حيث منطلقات ومؤشرات النظرية المتمثلة في (صراع المصالح، القوة، السلطة، التدرج الاجتماعي، السيطرة، العنف... الخ) التي تكون موجودة في أي تنظيم. فما شهدته التحولات التاريخية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري والتي أثرت بدورها على مختلف النظم، افرز تغيرات مجتمعية من بينها خروج المرأة إلى ميدان العمل استطاعت المرأة إثبات وجودها من جهة وساهمت في تحقيق التنمية الاقتصادية من جهة أخرى. وما حققتة المرأة اليوم من امتيازات كان نتيجة صراع طويل في مشوارها بدءا من الوسط العائلي وكسر كل قيود تسلط الأب والإخوة (كسر النظام الأبوي) والوقوف في الثقافة المجتمعية التي تعترف بالذكورية والقهر والنظرة الدونية للمرأة.

وبالتالي وعي المرأة بذاتها وقدراتها مكنها من تحقيق مناصب لم تكن مسموحة لها من قبل. وما زالت حتى اليوم تعيش في صراعات تختلف باختلاف متطلباتها الوظيفية من جهة وبحسب تطلعاتها المستقبلية من جهة أخرى، هذا الصراع من شأنه أن يخلق تغييرا على مستوى النظم والبنى التي تكون فيه المرأة عنصرا فعالا ما يساهم في تطورها وتطور المجتمع ككل.

ثانيا- ربط نظرية الصراع المعاصرة في الدراسة:

تدرس مدرسة الصراع المجتمع باعتباره نسق كلي يتكون من أجزاء تتبادل التأثير فيما بينها، وان هذا النسق يتطور باستمرار ويضم مجموعة من الجماعات تتنافس على الموارد التي تسيطر عليها جماعة الصفوة المهيمنة على مصادر الثروة، وتحدد مجموعة الأوضاع الاجتماعية والسكانية المختلفة فترة دوام هذا الصراع وشكله ومدى قوته، كما يعكس البناء عن نمط السيطرة السائدة في المجتمع في فترة معينة من تطوره، ومن ثمة يحدد المجتمع التنافس الرئيسي على الموارد (السلطة، القوة، المكانة، الثروة). مما يؤدي إلى شكل خاص من أشكال السيطرة. أما من حيث الشكل فتهتم بدراسة المجتمع ككل أي كنسق كلي. بناء على ما تحمله نظرية الصراع المعاصرة من مؤشرات

- والتي ترتبط في الأساس بفرضيات الدراسة قامت الباحثة بإدراج تصور نظري وربطه بالواقع الميداني بخصوص العمل النسائي في المؤسسات التريوية وتفسيره وتحليله وفق هذه المقاربة فيمكن أن نحدده في النقاط التالية:
- ✓ أن التغيير الاجتماعي بمثابة سمة عامة قائمة للأنظمة الاجتماعية، وهو نتيجة جدلية للصراع المحتوم داخل مختلف أنواع الأنماط المؤسسية، فما حققته المرأة اليوم كان نتيجة لصراعات تبدأ من الأسرة وتنتهي بالمحيط الاجتماعي والتنظيمي.
 - ✓ بما أن نظرية الصراع المعاصرة تهتم بالأنساق في مختلف المستويات وتؤكد على أن أي نسق في المجتمع يبني على أساس المصالح وبالتالي صراع المرأة في العمل خير مثال على ذلك (العنف، التنافس، التهميش.... الذي تعيشه بعض الفئات من النساء في المؤسسات خصوصا المؤسسات العمومية.
 - ✓ موقع كل إنسان أو طرف في العملية الصراعية أن يقوي مكانته بتعظيم وتحقيق مصالحه، واستخدام الوسائل المختلفة للسيطرة من بينها المحاباة للمسؤول والتقرب منه ورضاه، وكذلك القهر وتزييف وعي الآخرين، وإنتاج نمط ثقافي يعزز تميزه. أي يحاول إعادة إنتاج الوضع الذي يعمل لصالحه، ومقابل هذا يحاول المحرومون وفاقدو القوة تغيير الوضع القائم. فالإنسان يكره الخضوع ويقاومه، وخير مثال على ذلك أن المرأة في مكان عملها تحاول دائما تغيير وضعها للأحسن ولو كان ذلك بغير حق شرعي وعلى حساب فئات من نفس رتبتهما الوظيفية.
 - ✓ الصراع الاجتماعي هو أداة الطبقة المستغلة لتأكيد ذاتها وحقوقها وتحريرها من الطبقة المستبدة فعملية الصراع لاسيما في التنظيمات (مكان العمل) أين يظهر هذا الأخير في أشكال مختلفة اتحادات، نزاعات، شكاوي، مناقشات.... الخ.
 - ✓ إن الخاصية المركزية للتنظيم الاجتماعي هي التدرج، الذي يعكس درجة من اللامساواة بين الأفراد والجماعات وهيمنة إحداها على الأخرى سواء كان ذلك بشكل ملاحظ أو خفي (طرق غير مباشرة).
 - ✓ وفق ما جاءت به نظرية الصراع وهي أن كل شخص في التنظيم يسعى لتحقيق وتعظيم مصالحه الشخصية ومن ثمة تسعى النساء إلى الوصول لأعلى مراتب الوظيفية من أجل فرض السيطرة وهيمنة على الفئات الأضعف وبالتالي إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية معترف بها.
 - ✓ استغلال الموقع الوظيفي لأغراض شخصية من خلال التبادل في المصالح والمحافظة على المكان بشتي الوسائل عن طريق تشكيل تحالفات تضمن البقاء في المنصب وتطبيق السياسة التعسفية العقابية على الموظفات الغير موالية والمعارضة للنظام المعمول به.

✓ أن الأفراد الذين يملكون سلطة يمارسونها وبطرق غير شرعية على الذين هم أقل سلطة منهم. فأصبحت هناك مصالح مختلفة ومكانات متعددة لأفراد الطبقة الواحدة. فالصراع دائما ما ينشأ بين مواقع السيطرة ومواقع الخضوع. وعليه فالصراع في المجتمع يتولد من علاقات السلطة.

ثالثا- القضايا التأسيسية لنظرية الصراع المعاصرة:

لقد تأثر كل من (رالف داهرنديروف، لويس كوزر، راندال كولينز) كثيرا بالأفكار والمبادئ التي جاء بها كارل ماركس وبالخصوص تلك التي تتحدث عن الطبقات والصراع الطبقي. ومع ذلك فتأثره لم يكن كلياً وإنما بدرجة نسبية، ويظهر ذلك في عدم اتفاقه معه على أن الصراع ليس محصوراً بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج فقط، بين الآباء والأبناء داخل الأسرة، وبين المدرسين والطلاب في المدارس والجامعات ... وغيره.¹

اهتم داهرنديروف بتحقيقه مفادها أن الأبنية الاجتماعية قادرة على أن تنتج من نفسها العناصر التي تديرها أو العناصر التي تغيرها، وتبعاً لذلك حول تحديد الجماعات والعمليات التي تدخل في إحداث هذه الظاهرة تحديداً نظرياً، وتحليلاً ميدانياً وقد حاول أن يصيغ نظرية عامة عن الصراع الاجتماعي مستفيداً من نظرية التكامل ونظرية القهر. التي تفترض وجود التغيير الاجتماعي، ومساهمة كل عنصر في المجتمع في تفككه وتغييره. وتعتبر هذه الافتراضات هي أسس نظرية الصراع الاجتماعي.² وهو يعني بذلك أن جماعة تملك السلطة فهي تأمر وجماعة أخرى لا تملك سلطة فهي مأمورة (مقهورة). ويمتلك التجمع من هذين التجمعين مصالح الكامنة وهذه المصالح الكامنة قد تفسح عن نفسها في شكل مصالح ظاهرة بمعنى تحوّل المصالح اللاشعورية إلى اتجاهات واعية شعورية، والتي تتعارض مع مصالح. الاتحادات الأخرى ومن ثم تصبح تلك الشبه جماعات طبقات اجتماعية.

ويعني داهرنديروف أن الاتحادات تشترك في مصالح ظاهرة وكامنة ولها علاقة ببناء السلطة في الاتحادات المتعاونة بالأمر. ذلك الإفصاح عن المصالح يعتمد على حضور عدد من عوامل معينة (ظروف التنظيم) و(الظروف الفنية) ويعني بها هيئة التنظيم وإجراءات التنظيم و(الظروف السياسية) ويعني بها الحرية أو التحزب أو التعصب، و(الظروف الاجتماعية) ويعني بها الاتصالات، و(الظروف النفسية) ويعني بها اندماج أدوار المصالح - أي مدى تشرب أعضاء الجماعة لأدوارها. لذا فإن وجود الظروف السابقة يتوقف عليه كثافة وحدة الصراع الطبقي الناتج، ويعني مدى اكتمال وجودها أو أنها ما زالت في دور التكوين، ويعني المدى الذي فيه صراع الطبقات والجماعات

1 عبد الرحمان عبد الله ، النظرية في علم الاجتماع ، ج2 ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص100.

2 فهد بن عبد الرحمان الخريف، النظريات الاجتماعية، جامعة الملك فيصل، عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، 1975 ص8-9-10

قد ظهر على السطح. ومدى توزيع السلطة والمكافآت، ومدى انفتاح النسق الطبقي وبالتالي أسس نموذجاً توفيقياً أسسه القضايا التالية:¹

- تتضمن الحياة الاجتماعية القهر والإغراء والإقناع. وتعتبر المصالح هي العناصر الأساسية للحياة الاجتماعية
- الحياة الاجتماعية انقسامية بالضرورة كما أنها تولد التعارض والتناقض.
- الحياة الاجتماعية تولد مصالح تتباين في القطاعات المختلفة ويتضمن هذا التباين الاجتماعي وجود سلطة.
- الأنساق الاجتماعية مفككة ومملوءة بالتناقضات التي تسمح بالتغيير.
- كل مجتمع هو صيغة متكاملة من العناصر. إذ يسهم كل عنصر من عناصر المجتمع في أداء وظائفه.
- يقوم كل مجتمع على أساس الاتفاق بين أعضائه، كما أن كل مجتمع هو صيغة من العناصر المستمرة نسبياً.

ثالثاً- مضامين نظرية الصراع المعاصرة:

أ- مفهوم نظرية الصراع حسب علماء الاجتماع:

قبل التطرق لمفهوم نظرية الصراع يجب الإشارة أولاً إلى مفهوم الصراع الذي يتم تعريفه كعملية تنشئ عندما يدرك كل طرف أن تصرفات الطرف الآخر لها تأثيرات سلبية على مصالحه الخاصة، هذه الاعتقادات تؤدي إلى روح عداوية تؤثر سلباً على مصالح كل من الطرفين.²

أما بالنسبة لمفهوم نظرية الصراع المعاصرة فقد أورد العديد من علماء الاجتماع التعريفات الخاصة بمفهومها نظرية والتي من بينها:³

- يشير رالف داهندروف إلى أنها مجموعة من العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض، والذين يشتركون في الكثير من الاختلافات في الأحداث. ويؤكد بقوله: لا يكاد يخلوا أي مجتمع اليوم أو فيما مضى من وجود صراع بداخله، مهما كان نوع وطبيعة وحجم ذلك الصراع. يحدث نتيجة لغياب الانسجام والتوازن والنظام والإجماع في محيط اجتماعي معين . أما المحيط الاجتماعي المعني بالصراع فيشمل كل الجماعات سواء كانت صغيرة كالجماعات البسيطة أو كبيرة كالعشائر والقبائل والعائلات والتجمعات السكنية في المدن وحتى الشعوب والأمم.
- والفكرة الأساسية تتجلى في القول أن قضية الصراع بين المجموعات البشرية هي في الواقع ظاهرة عضوية في الحياة الإنسانية والعلاقات السائدة بينها.

1 جوناثان تيرنر ، بناء النظرية في علم الاجتماع ، ترجمه محمد السعيد فرج، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص130.

2 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002، ص310.

3 رافنج زايتلن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع- دراسة نقدية- ترجمة محمود عودة وإبراهيم عثمان، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1989، ص

- ويضيف لويس كوزر بالقول: بوصفه نضالاً حول قيم وأحقية المصادر والقوة والمكانة النادرة، وحيث يستهدف الفرقاء المتخاصمين من خلاله، تحييد منافسيهم أو الإضرار بهم أو التخلص منهم. كما يراها بأنها مجابهة كبرى حول القيم والرغبة في أن تمتلك الشخص.

ويعرفه في كتابه وظائف الصراع الاجتماعي بأنه نضال حول قيم وأحقية المصادر والقوة والمكانة النادرة حيث يستهدف الفرقاء المتخاصمين من خلال تحييد منافسيهم أو الإضرار بهم أو التخلص منهم. فإنه يتبلور في ضوء القيم والأهداف التي تمثل الإطار المرجعي لأطراف الموقف الصراعى. وعلى ذلك يرى كوزر Coser أن الصراع يتحدد في النضال المرتبط بالقيم والمطالبة بتحقيق الوضعيات النادرة والمميزة، القوة والموارد، حيث تكون أهداف الفرقاء هي تحييد أو إيذاء أو القضاء على الخصوم.

وتتجلى ملامح نظرية الصراع عند داهرنودوف بوضوح أكثر في النقاط التالية:¹

- كل مجتمع عرضة لعمليات التغيير.
- كل مجتمع يتضمن الصراع والاتفاق وهي عملية شمولية.
- كل عنصر يسهم في عدم التكامل داخل النسق ويؤدي إلى التغيير.
- كل مجتمع يركز على قهر بعض أعضائه للبعض الآخر.

ب- تحليل الصراع الاجتماعي حسب نظرية الصراع المعاصرة:

حلل لويس كوزر أصل الصراع ونشأته وأنماطه المختلفة والتي تظهر حسب طبيعة المواقف الاجتماعي وأنواعها، كما أنها تختلف طبقاً لنوعية النظم والأدوار الاجتماعية، والتي حرص في تفسيره للعلاقة المتداخلة بين العوامل البنائية التي تؤثر في عمليات التفاعل بين الناس، والتي ينتج عن طريقها العديد من مظاهر الصراع الاجتماعي للمجتمعات الحديثة.²

ويرى لويس كوزر أن الصراع الاجتماعي في المجتمعات الحديثة ليس الصراع على الملكية كما زعم كارل ماركس: "بل صراع على القيم وطلب المكانة والموارد النادرة، بحيث لا تكون بوسع هذه الجماعات المتصارعة تحقيق القيم المرغوبة فحسب، بل تحييد وإيذاء أو حتى إقصاء الجماعات المتنافسة."³ فالمجتمع عنده نظام يقوم على توازن

1 زيات فيصل، مخططار ديدوش محمد، نظرية الصراع الاجتماعي من منطق كارل ماركس إلى منطق داهرنودوف، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة جيجل، مجلد : 02، عدد : 01مارس2019، رقم العدد التسلسلي02، ص390.

2 عبد الرحمان عبد الله، النظرية في علم الاجتماع ، مرجع سابق، ص103.101.

3أبو زيد احمد سليمان، نظرية علم الاجتماع رؤية نقدية راديكالية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص116.

القوى بين الجماعات والتنظيمات المتصارعة، وتتعدد أطراف الصراع إلى داخل النظم الاجتماعية كلها بداية من الصراع السياسي والصراع الديني والثقافي، والصراع بين المجتمعات الريفية والحضرية وبين الطبقات.

نجد أن كوزر قد سعى في طروحاته حول الصراع اهتم بالتركيز على النتائج المترتبة عن الصراع والتي توجد في كل الأبنية الاجتماعية المسيطرة بالإضافة إلى ذلك النوع من البنى القابلة للتغير والاستمرارية.

-عرف كوزر المجتمع على انه : أنظمة مترابطة في علاقة غير متوازنة بل في علاقة صراعية بسبب رغبة الأفراد في تحقيق طموحاتهم وأهدافهم واشباعاتهم، وهذه العلاقة الصراعية تساعدنا على فهم العلاقات الاجتماعية السائدة التي هي علاقات صراع حول القيم والمكانة والقوة ومصادرها ومن ثمة الإمام بالمحددات المرتبطة بالعمل. فالأنظمة الاجتماعية حسبته تكشف عن اختلافات وتوترات وتضارب في المصالح بين مختلف الأجزاء المترابطة أو تقليل تكامل النظام والقدرة على التكيف.¹

وقد حدد لنا كوزر نمطين من المجتمعاتهما:

- النمط الأول: نمط المجتمع المفتوح وبناءه الاجتماعي مفتوح يتميز بالمرونة من حيث يتفجر الصراع حول قضايا حقيقية ويؤدي إلى مرونة وتكامل أكبر.

-النمط الثاني: نمط المجتمع المغلق وبناءه الاجتماعي جامد ومغلق، حيث يسود الصراع حول قضايا غير حقيقية وهمية، مما يؤدي إلى العنف والتفكك.²

● **صراع خارجي:** وهو ما يدور خارج الشخصية في البيئة أو المحيط بها. كما يعتبر ضروري في تأسيس مجموعة ذات النظام الاجتماعي، يرتبط بالمشاعر والعواطف التي هي في حالة تضارب فعلي.

● **صراع داخلي:** وهو ما يدور في أعماق الشخصية في الداخل. وهو أمر أساسي لتحديد هوية الجماعة، كونه يعتبر صمام أمان حاسم في ظل ظروف الإجهاد التي تمنع انحلال المجموعة.³

وشروط جودة الصراع : أن يكون له قيمة تحقق، نادر الوقوع ويقبل فيه التنافس بكل طرقه، والذي له تأثير في النفس. أما آثاره السلبية فتتمثل في:

-هيمنة وسيطرة الأطراف القوية على الآخرين.

1 Amrit Barla, the conflict functionalism of lewis a coser, Department of Sociology, School of Social Science and International studies, Pondicherry University, 14 march 2015, ,p04.

2 جراهام كيتلوتش، تمهيد في النظرية الاجتماعية تطورها ونماذجها الكبرى، مرجع سابق، ص 275. 278

3AmritBarla, the conflict functionalism of lewis a coser, , Department of Sociology, School of Social Science and International studies, Pondicherry University,14 march 2015,p04.

- سعي كل طرف إلى إيذاء وتحييد وتحطيم الطرف الآخر بكل السبل المتاحة.
- زيادة الضغط والتوتر والحصر والقلق والكبت وتدني الشعور بالثقة.
- سيادة مظاهر العنف والتخريب بين الجماعات المتصارعة.

الصراع عند راندال كولنز Randell Collins :

يرى أن دراسته يجب أن تعتمد على الواقع، وان تتضمن عملية التحليل العلاقات السببية، التي يمكن أن تعكس الواقع، وتظهر الارتباط وعلاقات الوحدات فيه. وقد اعتمد كولنز في محاولته بناء نظرية في الصراع تكون أكثر شمولاً، وتشمل جميع مستويات العلاقات اعتمد فيها على مصادر مختلفة ومتنوعة من أهمها كتابات ماركس وماكس فيبر والتفاعل بين الرمزيين وشوتز وجوفمان.¹ وتجمع محاولة كولنز بين المستوى الفردي الذاتي والمستوى الجماعي والموضوعي في تناول عملية الصراع، كما انه يأخذ بمصادر متنوعة للصراع، شملت الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، علماً أن قيمة كل من هذه كمسبب للصراع تعتمد على الواقع والإطار الثقافي الذي يحدد ماله قيمة وما هو مرغوب فيه. يرى راندال كولنز أن نظرية الصراع تقوم على أربع قواعد رئيسية.²

- إن مصالح الأفراد والجماعات داخل المجتمع تقف وراء نضالاتهم، وهي إما تبقى علة مواقعهم المهيمنة، أو تخلصهم من هيمنة الآخرين.

- إن الذي يريح هذه النضالات يعتمد على المصادر التي يسيطر عليها.

- التغيير الاجتماعي ينبثق عن الصراع ومن هنا، فإن الفترات الزمنية الطويلة من السيطرة الثابتة نسبياً،

توثق سلسلة أحداث درامية مؤثرة، ومكثفة لحراك الجماعة.

وبالتالي أصبحت هناك مصالح مختلفة ومكانات متعددة لأفراد الطبقة الواحدة. فالصراع دائماً ما ينشأ بين مواقع

السيطرة ومواقع الخضوع. وعليه فالصراع في المجتمع الصناعي يتولد من علاقات السلطة.

ينظر مفكرو مدرسة الصراع على العكس من تشديد الوظيفيين على الاستقرار والإجماع إلى العالم على أنه في

حالة صراع متواصل، ويفترضون أن السلوك الاجتماعي يحسن فهمه في سياق الصراع أو التوتر بين الجماعات

المتنافسة، وليس من الضروري أن يكون هذا الصراع عنيفاً.

- يرى داهرنرودف أن كل مجتمع ليس بساكن أو متوازن بل هو عرضة لعمليات التغيير في كل جانب من جوانبه،

فالتغيير ظاهرة شاملة كلية الوجود ومستمرة، بل أن المجتمع يكشف في مظاهره ونظمه الاجتماعية عن تناقض

1 ابراهيم عيسى عثمان، النظرية الاجتماعية المعاصرة، مرجع سابق، ص 101.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. مرجع سابق، ص 87.

وصراع، فالصراع أيضا ظاهرة شاملة وكلية، ويسهم كل عنصر من عناصر المجتمع في تكامله على السواء، بل أن المجتمع يقوم على أساس قهر بعض أعضائه للبعض الآخر، ومن هنا تظهر دوافع للصراع المستمر في المجتمع. كما أنه يفصل الصراع عن محتواه الاقتصادي الذي قدمه ماركس ويربطه بمحتواه السياسي وهو الوصول إلى السلطة. ويقول: "ينطوي المجتمع ما بعد الرأسمالي على تعددية من الروابط كل منها يتكون من مجموعتين متعارضتين إحداهما في السلطة والآخرين خارج السلطة، حيث تكون مصالحهما كامنة وتكون أمثالها الجماعات لكنها تصبح جماعات مصلحة حيث تتجلى المصلحة وتصبح ظاهرة واضحة."¹

1 ارفنج زابلن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، ترجمه محمود عودة وإبراهيم عثمان، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1993 ص 185.

الفصل الثاني

العمالة النسائية في الجزائر ومحدداتها السياسية

تمهيد

1-مدخل عام حول العمالة النسائية في الجزائر

أولاً- العمالة النسائية وسوق العمل

ثانياً- خصائص العمالة النسائية في الجزائر

ثالثاً- مراحل تطور العمالة النسائية في سوق العمل الجزائري

رابعاً- المحددات المؤسسية لتفعيل العمالة النسائية

2-المحددات السياسية للعمالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة

أولاً- المسلمات السياسية لنظرية الصراع المعاصرة.

ثانياً- مبررات الصراعات السياسية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة.

ثالثاً- مظاهر الصراعات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات

رابعاً- المشاكل والمعوقات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات

خامساً- المحددات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية

خلاصة الفصل

تمهيد:

هناك العديد من النظريات والتوجهات الفكرية التي اهتمت بدراسة المرأة العاملة، ومن بينها نجد نظرية الصراع المعاصرة إذ تعد من المنظورات الأساسية في علم الاجتماع، وبالنسبة للاتجاهات المعاصرة لهذا التيار فيمثلها العديد من العلماء أمثال : دارندورف، كوزر ، وكولنز وغيرهم.

وباعتبار العمل محرك الشعوب فالنظرة للعمل تغيرت بتغير النظم والأنساق المجتمعية التي تمثله. وبذلك العمالة النسائية أفرزت تغيرات كبيرة على مستوى الأسرة أو على مستوى البنية المجتمعية ككل. مما أدى إلى زيادة الوعي والنضج الفكري والسياسي لدى العديد من الحركات والاتجاهات النسائية التي عملت على تصاعد الفكر التحرري والانفتاح على السوق، أثر ذلك على المرأة وسمح لها بتغيير وضعيتها ومكانتها إلى ما هو أحسن فأصبح مجالها السياسي والاجتماعي والاقتصادي أكثر اتساعا على ما كان عليه.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى العمالة النسائية بالوقوف على المحددات السياسية التي تحكمها وتؤثر فيها حسب ما جاءت به مؤشرات النظرية.

مدخل عام حول العمالة النسائية

أولاً- العمالة النسائية وسوق العمل:

1- عمل المرأة في البلدان الصناعية (الغربية):

إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجياً، ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات أكبر، فقد كان عملها في الزراعة، ثم العمل الحرفي ثم الصناعة، وبفضل ما توصل إليه العالم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب، التعليم، وحتى السياسية، بنسب في تزايد مستمر.

أ- تطور عمل المرأة في أمريكا:

لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل المنزلي، ولكن وبفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الاقتصاد القومي وسد احتياجات أسرتها. ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسائية "عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيو إنجلاند في القرن التاسع عشر سرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع على أنه يلائم بصفة خاصة. ومنه لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل، ما دعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرها خلال الإجازات والعطل،" وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسائية تقدر بـ 40% في الولايات المتحدة الأمريكية".¹ وهذا يعكس لنا نضج وعي وفكر المرأة الأمريكية وإدراكها لأهمية العمل المهني، الذي يساعدها على إبراز مكانتها الاجتماعية من خلال إبداء آرائها وأفكارها بكل حرية، والنهوض من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن توفر الوسائل والمؤسسات الاجتماعية ساعدها على ذلك، وسهل لها خروجها للعمل.

ب- تطور عمل المرأة في أوروبا:

قبل ظهور الثورة الصناعية ظهرت الحركات النسائية في أوروبا وارتفع بذلك صوت "ماريقورناي" في فرنسا وطالبت بالمساواة بين الرجال والنساء ولكنها لم تحظ بالاهتمام حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان "كوندورا وهابلات" وطالبا أيضا بالمساواة بين المرأة والرجل".²

فيعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل لما تكونت المجتمعات

1Wenqing, A propose du travail des femmes, intercontinental, press china, 1995, p 22.

2 مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي العدد 11، جوان 2015، ص 182.

البرجوازية والرأسمالية وانتهيار النظام الإقطاعي آنذاك واضطراب النساء والأطفال القانطون في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن.

وعليه فقد عمل الرأسماليون على استغلال النساء والأطفال وتشغيلهم في المصانع لساعات طويلة وبأجور زهيدة وبطريقة تعسفية، بحيث لا يحق للمرأة المعارضة، أو المطالبة بحقوقها.

ففي فرنسا كان على المرأة أن تحصل على موافقة الزوج لكي تمارس أي مهنة، وكان الرجل يتحكم في منحها هذا الحق حتى عام 1938م، فأصبحت تمارس العمل دون موافقة الزوج ودون أي قيود في ظل القوانين الحديثة¹.

أما باقي دول أوروبا وحسب التعديل الدستوري الصادر في النصف الثاني من القرن العشرين عام 1975 الخاص بعمل المرأة خارج بيتها، فقد أصبح للمرأة المتزوجة الحق في مباشرة أي مهنة مادام أن ذلك لا يتعارض مع واجباتها في البيت والأسرة.

ووفقا للتطورات الحديثة، فإن "التشريع الأوروبي (2006-2009) الذي يلعب دورا هاما للغاية في تحسين حالة النساء في سوق العمل لم يحل مشكلة الفرق في الأجر عن نفس العمل، ولا مشكلة عدم المساواة في إمكانية الوصول إلى مواقع صنع القرارات.

وعليه فإن المرأة الأوروبية، مازالت منافسة للرجل في سوق العمل، وفي مختلف المهن، رغبة في تحقيق ذاتها وللوصول إلى أعلى المراتب، والمسؤوليات، الموجودة في السلم المهني.

ج- تطور عمل المرأة في روسيا:

لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية في سنة 1917، التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين.² بمعنى أصبح لها الحق في اختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت لها امتيازات تشجع كل النساء على مزاوله العمل المأجور، بتقاضى الأجر خلال فترات الحمل والرضاعة، وهذا ما ساعد على ازدياد اليد العاملة النسائية.

2- عمل المرأة في البلدان العربية:

لقد كرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية، وحدد لها حقوقها وواجباتها، فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب، وبعدها عملت في الحقول والمزارع لجني الثمار، وبفضل ما تلقتته من تعليم في المدارس والكليات، استطاعت اقتحام سوق العمل، وتحقيق ذاتها بإبراز إمكانياتها وقدراتها وفي نفس الوقت الاهتمام بالتدابير المنزلية.

1 أميمة محمد الحسن علي النقي، حقوق المرأة بين الإسلام وأهواء الغرب، مجلة العلوم والبحوث الإسلامية، العدد 3، 2011، السودان، ص 14.

2 كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 5.

فالمراة العربية على وجه العموم متأخرة جداً في أمر التعليم، ولكن هذا الأمر لا يفقدها شيئاً كثيراً من استقلالها ولا تزال لديها ملكة الإرادة.¹

وفي هذا السياق نجد كثير من الدراسات التأملية التي حاولت رسم صورة المرأة العربية فيما تعانیه من وضعيات قهر ودونية، وهي تلح على أن المرأة العربية ما زالت تتعرض لظاهرة قهر وعبودية تتمثل في ثلاثية اغترابية:

- العبودية الجنسية: حيث تتحول المرأة إلى جسد لخدمة الرجل، أي أنها أداة جنسية لإشباع نزوات الرجل.

- العبودية الاقتصادية: والتي تشير إلى استغلال المرأة في مجال الإنتاج والعمل، حيث نجد المرأة تكلف بالأمور الثانوية، ولا يكون لها أي دور في اتخاذ القرار.

- العبودية المنزلية: التي تكون فيها المرأة مجرد أداة لخدمة الرجل والأطفال في إطار الحياة المنزلية، بل ويعتبر بأن المرأة خلقت من أجل إنجاب الأطفال والاعتناء بالمنزل فقط، ولا تملك دور آخر كعنصر بارز في تحقيق التنمية للمجتمع.

وفي صيغة أخرى، نجد المرأة تتعرض إلى نوعين من الاضطهاد وهما: الاضطهاد التقليدي ويكون ناتج عن شروط الحياة الاجتماعية المتخلفة والبدائية. والثاني الاضطهاد الناجم عن التلبس البرجوازي التي تنخدع به المرأة في حدود توهمها بأن الصورة البرجوازية للمرأة هي الصورة الوحيدة لتحررها. فمشكلة المرأة العربية جزء لا يتجزأ من مشكلات التخلف الاقتصادي والاجتماعي برمتها.²

فلا يزال المجتمع في الوطن العربي ينظر لدور المرأة في البيت (كزوجة وأم) على أنه دورها الأساسي في الحياة، أو دورها الوحيد المسموح به. أما عملها خارج البيت فمن اجل تخفيف الأعباء الاقتصادية عن كاهل رب الأسرة في الحياة، وهو الزوج والأطفال والبيت. والمرأة العربية العاملة خارج البيت عليها أن تؤدي واجباتها داخل البيت أيضا دون تقصير أو إهمال وإلا تعرضت للوم أو العقاب الذي قد يصل إلى الطلاق، وبالرغم من أنها تشارك الرجل مسؤولية الإنفاق على الأسرة إلا أن الرجل لا يشاركها مسؤولية الأعمال داخل البيت. كونه يعتبر الأعمال المنزلية لا تليق بكرامة الرجل العربي.³

1 سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص 40.

2 مها زحلوق، علي وظيفة الشواخص الاجتماعية لوضعية المرأة الاغترابية بالوطن العربي، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 55، دمشق، 1997، ص 140.

3 نوال السعداوي، المرأة والصراع النفسي، دط، دار ومطابع المستقبل، الإسكندرية، دس، ص 68.

ولو أثرنا مراجعة وضع المرأة العربية من بداية مشروع النهضة العربي الذي طرحته عدد من القوى الاجتماعية والوطنية مطلع القرن العشرين. فإننا سنجد أن جزء من التحسن النسبي الذي طرأ على أوضاع المرأة في تلك المرحلة وفي مراحل لاحقة يرتبط بذلك المشروع الذي كان قد شرع في مواجهة واقع التخلف ووقوع عدد من بلدانه تحت وطأة الاستعمار الأجنبي بمحاولة التأسيس لخطاب سياسي تحرري جديد. كانت من ضمن أهدافه وإن لم تكن من ضمن أولوياته النظر إلى وضع النساء كمسألة سياسية واجتماعية وثقافية يجب إعادة الاعتبار لثقلها الاجتماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية وفي انجاز نقلة حضارية منشودة.¹

ومن المنطلق الذي تم عرضه يمكن القول بأن الحديث عن المرأة في الدول العربية نجده مرهون بطبيعة كل مجتمع وظروفه التاريخية وثقافته الموروثة نظراً لكون المجتمع العربي غير متجانس في العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية.

3- عمل المرأة في المشرق العربي:

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا، لبنان، مصر) فقد أحرزت المرأة تقدماً ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل، يختلف من سنة لأخرى، ففي سوريا "تضمنت الخطة الخماسية العاشرة 2006-2010 فصلاً خاصاً بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولاً إلى نسبة 30%، وتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد انخفضت هذه النسبة خلال الفترة 2004 من 19.8% إلى 17.3% "لكن هذا لا يجد من عزيمتها في بلوغ الهدف، واستمرارية في العمل، ومحاولاتها في تحقيق التقدم لدليل على ذلك.

أما في مصر وفي مجال السياسة، فقد "انخفضت النساء اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 3% عام 2008 مقارنة بـ 4.3% عام 2007، بينما ارتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 16.7% مقارنة بـ 15.4% في العام الذي قبله. فتقلد المرأة لمناصب قيادية ومشاركتها في اتخاذ القرارات، وفي عمليات التسيير يجعل منها عنصراً سياسياً فعالاً لا يمكن الاستخفاف بقدراته.

ب- عمل المرأة في الخليج:

كان عمل المرأة الخليجية محصوراً في القطاع الزراعي، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، تقوم بزراعة أرضها، سقيها، وجني الثمار، ولا يمكن لها أن تمارس عملاً آخر تبعاً لعادات وتقاليد المجتمع الخليجي التي ترفض عمل الأم في الميدان الخارجي. لكن فيما بعد تغير الرأي الراض لعمل المرأة نتيجة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي

1 عدي زهور حذام، قضايا المرأة المعاصرة، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 1، بيروت 2002، ص 134.

أثرت على وضعية المرأة، وغيّرت من مركزها ومكانتها الاجتماعية، واستطاعت الخروج لميدان العمل الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن النساء اللاتي دخلن سوق العمل بدافع الحاجة الاقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريبا من مجمل النساء العاملات بأجر في سوق العمل السعودي الذي يكفل للمرأة نفقتها.¹

ج- عمل المرأة في المغرب العربي:

عاشت مجتمعات المغرب العربي، ظروفًا اقتصادية واجتماعية وسياسية متشابكة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثروتها وممتلكاتها، وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفًا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممرضة للمجاهدين، وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغيير البنى الاجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الاستقلال، فأصبح للمرأة حقوق سياسية واجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء اقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة، وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة فتضافرت جهود الرجال والنساء معًا، ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوقًا اجتماعية واقتصادية لجعلها مواطنة كاملة الحقوق.² وحسب إحصائيات 2004 فإن نسبة النساء اللاتي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12%، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24%، وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي 20%، وفي المجلس الأعلى للقضاء 13%، وفي المجلس الدستوري 20.5%. وهذا ما يثبت قدرتها في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلى جانب تحملها لمسؤوليتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي تجاه أطفالها.

أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا على ما هي عليه أوضاع المرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الأوضاع والظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل والنشاط الاقتصادي، فقد "بلغت نسبة العاملات المطلقات 46% وهي أعلى نسبة نظرا لحاجتها الاقتصادية لأنها العائل المسؤول على أبنائها بعد الانفصال، ثم الأرامل بنسبة 23%. أما نسبة العاملات المتزوجات فتتخفف إلى 8%، وهذا راجع إلى النظرة الدونية للقيمة الاجتماعية لعمل المرأة.³

ولكن برغم الصعوبات والعراقيل والنظرة الدونية لها من قبل الرجل، وسيادة السلطة الأبوية التي تقدر الرجل وتعتبر المرأة كائن ضعيف وتابع لا يمكن أن تقوم بأي عمل بدون الرجل، لم يمنعها من دخول مجال العمل، حيث

1 الموقع الإلكتروني: ksu.edu.sa/sites/ksuarabic/research

2 علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 327.

3 علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مرجع سابق، ص 32.

تشهد الدول العربية في الآونة الأخيرة نموا متسارعا لمشاركة المرأة في قطاع الأعمال، وعليه نلاحظ بأن سياسة تنمية المرأة باعتبارها مورداً بشرياً هاماً، لا يكون عن طريق سياسات النظرية تنطلق من معطيات وحقائق مستقاة من الدول المتقدمة، بل ينبغي أن تكون إستراتيجية التنمية تنطلق من المشكلات الراهنة والفعالية التي يعيشه المجتمع العربي في الوقت الراهن.

ومن هنا يتضح أهمية المرأة كمورد هام لتحقيق التنمية، فمعرفة وضع المرأة في أي مجتمع مرهون بالتحويلات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لذلك المجتمع، حيث أن تطور وتقدم ورفي أي مجتمع يتوقف على درجة مشاركة المرأة في عملية التنمية، لأن العلاقة بين وضع المرأة في المجتمع ومشاكل التنمية هي علاقة تأثر وتأثير. ويرجع انخفاض نسب اليد العاملة النسائية في سوق العمل إلى ما يلي:

أ- التخصص الوظيفي:

كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زاد تمييط العمل وتكراره على نفس المنوال، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض المعنوية وعدم استغلال قدرات العامل(ة) ومن ثم انخفاض الكفاءة والأداء هذا الجانب السلبي قياسا بالنتائج المرتبطة بالتخصص يطلق عليها ميرتون "المعوقات التدرج الوظيفي"، فإن أفكار ميرتون عن التنظيم يعكس اهتمامه بالمعوقات التي ربطها بالنتائج السلبية أو غير المرغوب فيها، أو غير المتوقعة، وفي نفس الوقت نظر إليها على أنها عوامل تهدد أو تعوق تكامل أو توافق أو استقرار النسق الاجتماعي.

ب- الفوارق في الأجور:

إن انخفاض تولي المرأة مواقع عليا يرجع إلى عدم توفير الفرص للإعداد الكافي لها للمشاركة في الحياة العامة، كالفرص التي أتاحت للرجل من حيث تأهيله لوظائف معينة كالوظائف القيادية مثلاً، من حيث وضع فروق بين الرجال والنساء،¹ فالظلم الذي تعاني منه المرأة داخل سوق العمل، لا من النواحي الاقتصادية فقط وإنما في النواحي التنظيمية وتمركزها في أدنى المراتب في سوق العمل أي أنه تعمل في قطاعات ضئيلة الأجرة سيئة التنظيم، القطاع الهامشي على سبيل المثال، أو قطاعات خدمية غير منظمة قليلة المرافق الخدمية والصحية والتأمينية، وبالتالي فهي بعيدة كل البعد عن الترقية.

وعلى الرغم من كثرة النصوص القانونية العديدة في كثير من الدول النامية، التي تؤيد عمل المرأة، إلا أننا بالنظر إلى المستوى الفعلي والتطبيقي نجد الكثير هذه القوانين تعوق المرأة في العمل، وأخطر من ذلك أن كثيراً من العادات

1 نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، 8/182017.

والتقاليد والقيم تعوق المرأة بشكل واضح على المستوى الجماعي والفردى أيضا، فعلى سبيل المثال فإن اكتساب حق العمل قد لا يوصل المرأة إلى اكتساب السلطة أو الاستقلال داخل الأسرة، بل بالعكس أحيانا قد يزيد هذا الوضع من أعبائها في الأسرة، ولاشك أن كل ذلك يجد من دافعية المرأة للعمل ويزيد من جهة أيضا حجم الإحباط.

ج- عدم المساواة في العمل:

على الرغم من تحقيق نوع من المساواة بين المرأة والرجل في كثير من جوانب الحياة، سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فإن مجالات التفاوت واللامساواة في سوق العمل مازالت قائمة وبدرجات مختلفة، وفي جميع مجالات واللامساواة هذه يتخذ الفصل المهني بين الرجال والنساء طابعا عموديا، إذ تميل مجالات استخدام المرأة في النطاق العام إلى التركز في المهن الوسطى والمتدنية في الترتيب المهني بعيدا عن مراكز اتخاذ القرارات، كما أنه تكون دون مستوى الدخل الذي يحققه الرجال، كما أن المشاركة النسائية في سوق العمل اتخذت بعد أفيفا إذا تركزت بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياسا على ما يمارسه الرجال.¹

ثانيا- خصائص العمالة النسائية في الجزائر:

إذا كان العمل هو القاعدة الأساسية التي تنطلق منه عملية التنمية فإن إتاحة فرصة العمل وتوفير مناصب الشغل صار ضرورة ملحة لتحقيق التنمية الوطنية الشاملة، وفي هذا الإطار نجد أن قضية تشغيل المرأة قضية مهمة وجوهرية.

ففي الجزائر شهدت البيئة السياسية جملة من التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، أثرت بشكل واسع على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، وهذه الأخيرة كانت لها انعكاسات كبيرة سواء على الأسرة أو على المجتمع ككل من خلال تغير وجهة نظره اتجاهها. فقد أفرز هذا التحول ديناميكية واسعة في آليات الأدوار، إضافة إلى الدور الموجه لها سابقاً، وكذا مساهمتها في النشاط الاقتصادي الداخلي.

فشهدت كل الدول العربية تقريبا تحركات اجتماعية متفاوتة الحجم والشكل للمطالبة بالحقوق القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة. وقد ظفرت المرأة العربية العامة نتيجة لذلك مكاسب قانونية واجتماعية مهمة في العديد من الأقطار. والتحققت أعداد غفيرة منهن بوظائف إدارية، واقتحمن مجالات لا عهد لهن بها كالقضاء،

1 نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية و الاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مرجع سابق، ص 197.

والجيش، ومؤسسات الإنشاء والبناء، كما فتح القطاع العام أبوابه من عدد من الدول العربية لاسيما في مصر و المغرب العربي.¹

يمكن التمييز بين خمس خصائص رئيسية للعمالة النسائية في الجزائر:

- ما يجب معرفته عن العمالة النسائية في الجزائر مرتبطة بمختلف الأزمات التي مرت بها الجزائر قد أثرت سلبيا على نسبة العمل النسائي.

- تجدر الإشارة إلى أن هذه المهشاشة في وضع النساء العاملات ليست خاصة بالعاملات الجزائريات فقط، ولا حتى عاملات دول العالم السائرة في طريق النمو، بل قد سجل في منتصف السبعينات من القرن الماضي تقهقر لوضع النساء العاملات في خمس دول تعد من أكبر الدول الصناعية، و هي فرنسا، بلجيكا، كندا، السويد، والمملكة المتحدة.²

من خلال الإحصائيات تبدو العمالة النسائية في الجزائر كظاهرة حضرية، بمعنى ظاهرة تسجل أعلى نسبها في المناطق الحضرية، كالجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، عنابة، تلمسان، أين نلمس حضور قوي للنساء في أيام العمل، وفي ساعات الدخول والخروج من المكاتب، ويعود هذا الارتفاع في نسبة العاملات في الحضر لأن به الإطارات السابقة للنظام الاشتراكي الذي يشجع عمل المرأة .

كما أن في هذه الفترة بدأت بوادر الانفتاح التي تشجع وتدعم عملها رغم انه كان مقيد بشروط وظروف محددة إذ جعلته يظهر في المدن الكبرى التي تشهد تحضرا تدريجي والذي كانت نسبته عالية بما يتماشى مع الثقافة المجتمعية الجزائرية وهما قطاع التربية والصحة.

فمن خلال المعطيات الرقمية يظهر جليا أنه يوجد بالجزائر قطاعات نسوية، كالتعليم، الصحة العمومية، قطاعات الإدارة، حيث أنه و منذ 1982 هذه القطاعات توظف لوحدها أكثر من ثلثي اليد العاملة من النساء. وبالرجوع إلى الإحصائيات نجد أن العمل النسوي المأجور المصرح به يضم أساسا وبنسبة أكبر العازبات، المطلقات والأرامل، وبنسبة أقل النساء المتزوجات. وبالمقارنة مع الرجال نجد نسبة النساء العاملات المتعلمات والمتكونات أعلى من نسبة الرجال.

1. سعيد درويش، مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر. الطبعة الاولى، الناشر بي للطباعة قسنطينة الجزائر، 2014، ص157.

2LeWerneke(D):ralentissement économique et les possibilités d'emploi des femmes, Revue internationale du travail, Vol 117 N°:1, 1978, p56

والمتتبع للتطورات التي لحقت مركز المرأة في المجتمع العربي، في العصر الحديث يلمس انتقالات سريعة، وضخمة نحو تبوء المرأة مركزاً ممتازاً في الحياة الاجتماعية خاصة بعد أن بدأت وضعيتها تتغير تدريجياً على مر السنين وخاصة في مجال التعليم، حيث بدأت تقبل عليه إقبالا ملحوظا، لتنتقل بعد ذلك للحياة العملية.¹

إن ما يثبت ويلفت الانتباه مشاركة العنصر النسائي في الحياة العملية ما تشهده قطاع التعليم و الصحة، ولكن هذا العدد الكبير الذي ارتكز في عدد محدد من القطاعات يطرح بنفسه إشكالات أخرى تقتضي أن يتوجه إليها اهتمام السياسات العامة. ولا يكون ذلك إلا بالكشف عن أشكال التمييز من جهة وأيضاً بتعبير المختصين عن الهيمنة الموجودة والممارسة داخل المجتمع.

وينبغي من أجل فهم أوسع لهذا الموضوع، الإحاطة ببعض الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي ارتبطت في السنوات الأخيرة بالسياسات العامة والتي قصدت بشكل مباشر ترقية حقوق المرأة و إدماجها.

ثالثاً-مراحل تطور العمالة النسائية في الجزائر:

1-عمل المرأة في المرحلة الاستعمارية:

كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعاً زراعياً رعوياً، ومارست المرأة في ظل هذا النمط الإنتاجي أعمالاً منزلية مختلفة وشاقة، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي، ورعاية أطفالها، في الرعي، والزراعة.ومما ضاعف من أعمال المرأة والتزامها بأعمالها المنزلية، ارتفاع معدلات النساء الأرامل في المجتمع بسبب الثورات الشعبية واندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مئات الآلاف من الرجال، مما جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية لإعالة أسرتها..

أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعية والنسيجية، وأعمال التنظيف في البيوت، وذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي، وقلة إمكانياتها ومهاراتها.

أما المرأة في المدينة فقد كانت أسيرة عادات وتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا لضرورة و برفقة، ومع هذا استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة عمل، فكانت الحياكة والنسيج وغزل وتصفيف الصوف والقطن والحريز وصبغة الصوف وحرفة الطرز على الصوف والقطن، كل هذه الأعمال كانت تقوم بها نساء داخل البيت لتتقاضى عليها أجرة تساهم بها في مصاريف البيت.²

1 نادية سعيد عيشور، الندوة العلمية الوطنية المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية دراسات و أبحاث، يوم 15 مارس 2016، الطبعة: الأولى، الناشر: مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع - منشورات مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع. قسنطينة الجزائر، ص 194.
2 بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية و التغيير، دراسة حول دور و أداء السياسات العمومية، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 57-58 جويلية - ديسمبر 2012، ص 25.

ورغم هذا الدور الاقتصادي الذي كانت تقوم به المرأة في هذه الفترة إلا أن المجتمع لم يكن يعترف لها بذلك، لأنه جعل من الرجل الوحيد الذي يملك القدرة الاقتصادية من إنتاج وشراء رغم أن الحياة العملية لا تتوافق مع ذلك بطريقة ما، لأن المرأة في الجزائر كان لها نشاطها التجاري الذي سمح لها بتحقيق استقلالية مادية ولو بسيطة كانت في الغالب لا تحاسب عليها من طرف الرجل لأنها ضعيفة ولأنه يعلم أنها ستساهم بها التكاليف الخاصة بالبيت والأبناء على حد سواء.

2- المرأة العاملة في مرحلة الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر، كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، وأعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلّم من دون تمييز بين الذكور والإناث، ورغم ضعف التحاق الإناث بالمدارس في السنوات الأولى للاستقلال، بحكم العوامل الاجتماعية والثقافية إلا أن زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة، وتحسن الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ساهمت في تزايد تدرّس المرأة.¹ هذا العامل لعب دوراً رئيسياً في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية، حولتها من تولى مناصب عمل مهمة.

ولذلك مشاركة المرأة الجزائرية في ميدان العمل إلى جانب الرجل بعد الاستقلال لم تكن ظاهرة جديدة في المجتمع إنما هي امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن والحصول على السيادة والاستقلال الشامل في مختلف المجالات، ولم تقتصر مشاركة المرأة في العمل في المناطق الحضرية، بل حتى المناطق الريفية والمحافظة ولو كانت بنسبة ضئيلة فمن خلال قيامها بالعديد من الأعمال في المناطق الريفية مثل الصناعات التقليدية كصناعة الأواني الفخارية و الزرابي والأعمال الزراعية أكدت كغيرها من نساء العالم بصفة عامة وبلدان الوطن العربي بصفة خاصة عن مشاركتها في بناء المجتمع.²

ولقد عبر الميثاق الوطني لسنة 1976 عن هذه التوجهات بوضوح عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني.

توالت القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها وبين الرجل، الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة، دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية

1 مناد لطيفة، صغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 29 جوان 2017، ص258

2 الأخضر ضرباني، المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد 116، 1983، ص3.

والعقائدية للمجتمع الجزائري، وقد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل من عدة مزايا، منها أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع. وعملت على فرض نفسها كمواطنة تتمتع بالحقوق الوطنية والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها وارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي، فأصبحنا نجدنا في الإدارة وفي الجيش وفي الصناعة والتعليم والصحة والتجارة وهي اليوم مقابلة تفتحم هذا الميدان الأصيل للرجل دون أن تهمل محيطها العائلي.¹

3- المرأة العاملة في التشريع الجزائري:

إن الوضعية العامة للمرأة العاملة الجزائرية ومكانتها داخل المجتمع تعتبر العامل المهم في تطور البنى الاقتصادية والاجتماعية، حيث بعد الاستقلال استطاعت أن تلتحق بميادين عديدة نظرا لتطور حاجات المجتمع الجزائري المتزايدة يوما بعد يوم، كما أن التحاقها بمجالات التعليم وخروجها إلى ميدان العمل سببا كافيا لتحسين وضعيتها وإثبات وتأكيدها مكانتها الحقيقية داخل المجتمع. وتتمسك المساهمة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التغيير الجذري في كل مجالات الحياة في المجتمع الجزائري من خلال ما تضمنه خطاب الرئيس الراحل "هواري بومدين" عقب انعقاد مؤتمر الاتحاد العام للنساء الجزائريات في 23 نوفمبر 1967 والذي صرح في خطابه "أن مسؤولية المرأة ليست أقل من مسؤولية الرجل خاصة إذا تعلق الأمر ببناء وتشبيد الوطن.² كما جاء في الميثاق الوطني لسنة 1986 بما أن عمل المرأة أصبح اليوم حقيقة ملموسة فيجب أن يقتزن بقواعد صارمة تخصص لضمان حماية الأمومة... وضبط التكيف اللازم للأعمال التي تمارسها المرأة وإيجاد الظروف الضرورية لتوسيع مجال أعمالها."³

ولذلك يمكن القول أن وضعية المرأة الجزائرية قد تغيرت تغيرا ملحوظا، غير أنها مازالت تحتفظ بأصالتها وثقافتها العربية والإسلامية. ومن هنا تغيرت نظرة المجتمع للمرأة العاملة لتصبح نظرة واقعية، وترسخت تلك النظرة من خلال ما نص عليه الدستور الجزائري فقد جاء في المادة 39 ما يلي: "كل المواطنين متساوين في الحقوق والواجبات، ويلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالسن أو الحرفة أو العرق وتوالت بعدها قوانين متتالية لاسيما قانون الوظيفة العمومي 03-06 والذي يبين حقوق و واجبات شاغلي الوظائف دون التمييز للجنس وهذا ما يبرز بوضوح تشجيع وحماية المرأة في الإطار القانوني الذي يكفل لها دعم وحصانة من كل التجاوزات التي قد تتعرض لها.

1 مناد لطيفة، صغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مرجع سابق، ص 259.

2 دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة . رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، 2011، ص 36

3 عبد العزيز وطبان، الاقتصاد الجزائري (ماضيه وحاضره من 1930- 1985)، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 310.

4- عمل المرأة في العصر الحالي:

إن ما تحوز عليه المرأة اليوم من حرية وكذا اتخاذ القرار في الكثير من الأمور الخاصة بها، كان له ثمن في وقت ماضي فهناك من ناضل لتسهيل خروج المرأة من قوقعة الاهتمام بالزوج وتربية الأبناء هذه المهمة التي منحها لها المجتمع لعصور وقرون سابقة. فالمتتبع للمرأة في الحضارات يجد أن هناك حضارات لم تتح للمرأة فرصة التعلم، أما أخرى فالعكس منحتها حق التعلم وكذا أخذ مناصب عليا في الدولة وذلك مثلا في الحضارة المصرية.

ومع المستجدات الراهنة في بيئة العمالة النسائية نجد أنها تقوم على مبدأ إشراك المرأة في الحياة العملية بحيث لا يمكن أن يقوم أي بناء في المجتمع دون العنصر النسائي فيه، فإن تقصير جنس دون الآخر في العمل ينتج بالتأكيد خلافا في بنية المجتمع ويؤدي إلى إعاقة عملية تنميته على مختلف الأصعدة، فالمرأة قد دخلت سوق العمل في عدد من القطاعات الاقتصادية الحديثة في العواصم والمدن.¹ هذا الوضع الحضري أفرز بدوره ظواهر ومشكلات جديدة في الوسط العملي أدى إلى تغير في القيم وفي نشوء جماعات مصالح كما عمل مبدأ التنافس دورا هاما في عملية التغير الاجتماعي. بحيث نجد أن كل جماعة تستخدم القوة من أجل تحقيق مصالحها الشخصية،² واكتساب الفوائد الخاصة بها. لذلك يحدث تحول في مراكز القوة في المجتمع الحضري،³ مما استوجب على المرأة إبراز كفاءتها وقدراتها في خضم هذه الأوضاع.

إن المتتبع لظاهرة خروج المرأة العربية إلى العمل في البلدان العربية، من المهم الإشارة في هذا الصدد إلى التفاوت المسجل في بروز ظاهرة عمل المرأة وانتشارها بين سائر الأقطار العربية، حيث تلاءمت التوجهات التنموية الأولى لدول المغرب العربي، واتجاهها نحو التركيز المطلق على الصناعة في العقود الأولى للاستقلال. مع حاجة ماسة للمنشآت الصناعية الكبرى لأعداد كبيرة من اليد العاملة الرخيصة وغير المختصة التي وجدت ضالتها في نساء الطبقات الفقيرة والمتوسطة الراغبات في تحسين أوضاع أسرهن المادية والاجتماعية. وهو ما كان له وقعه في توسيع قاعدة المرأة العاملة غير المختصة بشكل أبرز في كل من تونس الجزائر والمغرب.⁴

لقد توازت في معظم الدول العربية حركة ولوج المرأة لفضاءات العمل، والذي يرجع إلى مجموعة محددات كانتشار التعليم ودعم مجانئته وتعميمه. إلى جانب السعي الرسمي لتطوير البنى التشريعية والاقتصادية الموجهة للمرأة في ظل مناخات سياسية عامة أعلنت عزمها على الدفع قدما بمسيرة انخراط المرأة في عجلة التنمية.

1 نورة بنت عبد الله الهزاني، المرأة بين الماضي والحاضر، الطبعة الأولى، دار أسامة، الأردن، 201، ص 153.

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 95، 96.

3 نفس المرجع، ص 94.

4 سعيد درويش، مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر، مرجع سابق، ص 156.

أخذت المرأة تتلقى حظها كاملا من التعليم وتتدرج عبر أطواره إلى أعلاها، وأصبحت شريكا حقيقيا لا يستهان به في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، بتواجدها في مواقع العلم والإنتاج والإبداع والخدمة وفي مراكز اتخاذ القرار ، وذلك على نحو يجعلها حقيقة جدية بالإكبار والتقدير.

إن الحق في التعليم المكرس دستوريا في الجزائر منذ الاستقلال يشكل الأداة الأساسية والفعالة التي ساعدت المرأة على تحقيق طموحاتها وأهدافها.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تعتبر الجزائر في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة، وقانون ضمان اجتماعي يحمي حقوق المرأة العاملة، كما أن تشريع العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص للجميع، حيث ينص بأن العمال يستفيدون من نفس الامتيازات لنفس العمل وبالمساواة في التأهيل والمردود.

5-مراحل تطور العمالة النسائية في سوق العمل الجزائرية:

حسب ما أعلنه الديوان الوطني للإحصائيات عن البيانات التي تخص نسبة العاملين سواء بالقطاع الخاص والقطاع العام، ناهيك عن مدى انتشار العنصر النسوي في كلا القطاعين لسنة 2018. بحيث بلغت نسبة العاملين في القطاع الخاص بالجزائر وصلت إلى 63 %، أي ما يعادل 6.95 مليون عامل، أما النسبة في القطاع العمومي فتقدر بـ 37 % أي ما يعادل 4,9 مليون عامل. كما يتميز العامل النسائي بتمركزه الكبير في القطاع العام، والذي يمتص 57.4 % من مجموع القوى العاملة النسائية مقارنة بنسبة 42.6 % في القطاع الخاص. حيث أوضحت بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، أنه من بين 1.97 مليون امرأة عاملة في البلاد، هناك 853 ألف امرأة تنشط في قطاع الصحة، والنشاط الاجتماعي 43.2 % من مجموع الساكنات المشتغلات، مقابل 705 ألف رجل.¹ وحسب البيانات الإحصائية يتوزع العنصر النسائي حسب قطاعات النشاط كما يأتي:

1 خ/د، المصدر الجزائر، النساء يسيطرن على سوق العمل في الجزائر، يوم: 28.08.2019 على الساعة: 13:50 متوفر الموقع الإلكتروني:

<https://almasdar-dz.com/?p=60174>

الجدول رقم(01) يمثل توزيع العنصر النسائي حسب قطاعات النشاط لسنة 2018.

التربية الوطنية	الصحة العمومية	الداخلية والجماعات المحلية	التعليم العالي	التكوين والتعليم المهنيين	عون المالية	-قطاعات أخرى
394	138 581	95 118	62 258	19 853	28 757	78 369
297 عون	عون	عون	عون	عون	عون	عون

المصدر: الموقع الإلكتروني: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>

من خلال هذه المؤشرات التي توضح وبشكل كبير سيطرة العنصر النسائي على سوق العمل في الجزائر، حيث أن فئة النساء تسيطر على وظائف التدريس والطب والإدارة باعتبارهم من أهم القطاعات في الوظيفة العمومية. هذا الوضع يخلق نظاما اجتماعيا الذي بدوره يحافظ على العمليات التي تصنع علاقات السلطة في مختلف التنظيمات القائمة في كل طبقات الأنظمة الاجتماعية.

رابعا-المحددات المؤسسية لتفعيل العمالة النسائية:

يشترك المذهب النسائي في هدف تحرير المرأة المقهورة وتحسين وضعها، وتتعدى أهدافها مجرد إعطاء ومنح المرأة فرصة متساوية مع الرجل في المكانة والوظائف إلى تغيير هيكل المجتمع بأسره بما يسمح بتحسين مكانة المرأة بشكل بنوي. فالهدف الواحد الذي تعمل على تحقيقه وهو تحرير المرأة من كافة أشكال ومسببات القهر التي تعاني منها.¹ ولا شك أن العمل الاجتماعي الهام للكتاب مثل ان أو كلي والتي أوضحت تجربة سوء الحظ للمرأة من خلال التفسير الامبريقي المنظم، والذي يدعم هذا الاتجاه أو المشروع، تنطلق من رؤية أكثر بنائية لاضطهاد المرأة مركزة رؤيتها ليس بسبب التجاهل الفردي فقط ولكن من خلال أساليب مؤسسية في المعيشة والتفكير.²

وبالتالي فإن هذا المذهب النسائي يمكن أن يوصف ككل الأفكار والحريات التي تتخذ تحرير المرأة أو تحسين أوضاعها بعمق هدفها الأصلي، من شأن تدخلات السياسة العامة أن تعمل على الإناث على دخول السوق والاحتفاظ بهن في سوق العمل، و من أهم تلك التدخلات السياسات التي تهدف إلى مساعدة المرأة على تحقيق الموازنة بين حياة العمل والأسرة، وتوفير الخدمات المدعومة لها، والتي من شأنها تقليل معظم الفجوة بين معدلات

1 كمال المتوفي، مستقبل الثقافة السياسية للمرأة العربية، في المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مرجع سابق، ص:57

2 فيليب جونز، النظريات الاجتماعية و الممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، الطبعة الاولى، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2015 ص140.

مشاركة الإناث في سوق العمل. فالنسائيات يعطين قيمة للخبرة الشخصية في إطار أن "كل ما هو خاص هو سياسي" Personal is Politics، فالنظم والبنى الاجتماعية سواء تعلقت بالأسرة أو بالاقتصاد أو بالمرأة لها دلالات سياسية.

فقد أوضحت أعمال فرونكا بيتش وايرن الذي يركز على الوضع الاقتصادي للمرأة في المجتمعات الرأسمالية بمجموعة الإسهامات التي تعتبر فيها أن المرأة هي عمالة مهمشة ومن هنا فقد حددت هذه الأنواع من الإيديولوجيات مبررات لأهمية عالم المرأة في النظام الرأسمالي، الذي يجب أن يكون أكثر إنسانية. اتجاه المرأة.¹

في هذا الإطار تشير الدراسات إلى أهمية السياسات الرامية إلى توفير البيئة المواتية في أسواق العمل وأهمية توجيه الإنفاق بما يساعد على تشجيع المرأة على الانضمام لسوق العمل في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي.² وفي محاولة لقياس أهمية المحددات المؤسسية النسائية التي تمثل عمل النساء مع بعضهن البعض، ومن أجل بعضهن، فهي توصيف لطبيعة نشاط المرأة في ميادين تخصصها وعلى عدة أصعدة سياسية، اجتماعية، خدمية، حقوقية، قانونية وغيرها. فالمذهب النسائي يضم التمييز وخلق الصراع، وبالتالي تحرير المرأة من كافة القيود الاجتماعية والواجبات تجاه الأسرة والمجتمع، الأمر الذي يؤدي إلى الفردية المطلقة.³ في محاولة منها لخلخلة الهياكل الأساسية التي تقوم عليها الثنائية.⁴

وقد أوضحت دراسة أجريت على 15 دولة من دول الاتحاد الأوروبي خلال العشرين عاما الماضية، الدور البارز للسياسات الاجتماعية والعوامل المؤسسية بشكل أقوى مما كان متوقعا، حيث خلصت الدراسة إلى أن إصلاحات سوق العمل قادرة على تفسير حوالي 25% من الزيادة المحققة في مشاركة الإناث في القوى العاملة بشكل عام في هذه البلدان، ونحو 30% من الزيادة المسجلة في مستويات مشاركة الإناث المتعلمات في القوى العاملة، في حين أن تأثير الإصلاحات في المقابل كان محدودا على مستويات مشاركة المرأة ذات المهارات المنخفضة في سوق العمل. في السياق ذاته، تعزو الدراسات الحديثة الزيادة الكبيرة المسجلة في مشاركة المرأة اليابانية في سوق العمل

1Quillen, Carol, Feminist Theory: Theory, Justice and the Lure of the Human, Journal of Women in Culture and Society, Signs, Vol.27, No.1, Autumn, 2001, P 85,141.

2بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية و التغيير ، دراسة حول دور و أداء السياسات العمومية، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 57-58 جويلية - ديسمبر 2012 ص27، 32.

3Omayma Abdellatif, Marina Ottaway, Women in Islamist Movement: Toward an Islamist Model of Women's Activism, Carnegie Middle East Center, No 2, June 2007, P7.

4 حنفاوي بعلي، مدخل في نظرية النقد النسوي وما بعد النسوية، الطبعة الأولى، دار العربية للعلوم ناشرون، منشورات الاختلاف، بيروت لبنان. 2009، ص83.

خلال الفترة (2016-2000) وارتفاعها بالمقارنة مع النسبة المثيلة في الولايات المتحدة إلى العوامل المؤسسية والتدخلات على صعيد السياسات الرامية إلى تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل في اليابان.¹

أما في الجزائر تشير الإحصائيات المتعلقة بعمالة النساء، فإن مشاركة المرأة في قوة العمل مازالت متدنية، وأن هناك فجوة كبيرة بين معدل النشاط الاقتصادي للمرأة، ومعدل النشاط الاقتصادي للرجل، حيث يكون تشكل النساء ثلث القوة العاملة في العالم، ويختلف عدد النساء العاملات من بلد لآخر بحسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية من دولة لأخرى.

2- المحددات السياسية للعمالة النسائية من وجهة نظرية الصراع المعاصرة:

إن الخطابات العامة والسياسية المتغيرة التي تدعم سياسات المساواة التنظيمية المعاصرة، أصبحت الآن بشكل عام تدعم المرأة والتوظيف والمنظمات في الوقت الراهن تعتمد على مفهوم التنوع.² وتشارك النسائية في استخدامها لمفاهيم جديدة وفي توسيعها وتطويرها لمفاهيم أضفت عليها عمقا وأغنت بها الفكر السياسي والثقافي.³ فتفوقت الحركات النسائية التي تمثلها على الحركات الاجتماعية التي ظهرت في أمريكا بسبب ما قدمته من أفكار ورؤى سياسية واسعة ومفاهيم جديدة، وتحاليل منتجة، وبسبب استعانتهم بخبرات النساء في مختلف المجالات. والمحددات السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لاختيار العمل، ومن الطبيعي انه لا يمكن نكران هذه المحددات التي تدفع المرأة للعمل، فشعور المرأة بأنها تسهم في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير مختلف المؤسسات المتمثلة بتنظيماته المختلفة التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل. فتوفير التعليم على نطاق واسع للمرأة وتوفير فرص العمل لها ومساواتها بالرجل في النواحي القانونية من الأمور.

وعلى هذا الأساس فإن العمل يمثل جوهر القيمة الحقيقية لأي فرد في المجتمع. كما أن العمالة النسائية ترتبط بالمعتقدات الثقافية الخاصة بكل مجتمع وتكوينه. وتقاوم الثقافة النسائية كسر القيود المرتبطة بالسلطة العائلية (التمشاة الأسرية) وكذلك السلطة في المؤسسات العمومية أو الخاصة.

وجدير بالذكر أن التحليل الثقافي الذي ساد خصوصا في المجتمعات المعاصرة أبرز مجموعة الخصائص السياسية والاقتصادية والمؤسسية، وأبرز أشكالا جديدة من الحركات الاجتماعية، تهدف إلى إنهاء قهر المرأة، وإن

1 هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، دولة الإمارات العربية المتحدة

سبتمبر 2018، أبوظبي ص 10-يوم: 18.08.2019 متوفر على الموقع الإلكتروني: [Website: http://www.amf.org.ae](http://www.amf.org.ae).

2 Judith Glover and Gill Kirton. Women, Employment and Organizations. Library of Congress Cataloging in Publication Data. British 2006.p160

3 خديجة العريزي، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى، بيسان للنشر والتوزيع والإعلام، بيروت لبنان. يونيو 2005، ص 22.

كان ذلك لا يعني وجود حركة نسوية موحدة.¹ وتهدف الحركة النسوية بشكل عام إلى تغيير البنى الثقافية والاجتماعية السائدة المتسببة في قهر المرأة والتي تكتسب شرعيتها من المعتقدات والأعراف.

أولاً- المسلمات السياسية لنظرية الصراع المعاصرة:

يتفق منظرو الصراع على أن سبب التوترات في البناء الاجتماعي يكمن في عدم رضا المحرومين واستيائهم من وضعيتهم ففقدان المصالح الخاصة هو الذي يقود إلى أنواع كثيرة من الصراعات سواء على المستوى الداخلي مركزية الفرد داخل التنظيم وهذا من خلال المواقع الوظيفية. أو على المستوى الخارجي من خلال مجموعة العلاقات التي تربط الوظيفة بأطراف خارجية. وفي هذا الصدد يحلل دارندورف حالة عدم الرضا والاستياء بالاستناد إلى إدراك المصالح أو إدراك الحرمان. بينما يحللها كوزر بالتركيز على سؤال الشرعية، والحقيقة أن الطرحين يكملان بعضهما، فإدراك المصالح سوف يقود المحرومين إلى سحب الشرعية، وعندما تسحب الشرعية تتمفصل المصالح وتتكشف بصورة أكبر. وعليه فإن الافتراضات الأساسية لمنظري الصراع المعاصر تتفق في الجوانب السياسية التالية:

1- تتضمن العلاقات بين وحدات النسق الاجتماعي ديناميكية التناقض، وأن هذه الأنساق الاجتماعية مفككة ومملوءة بالتناقضات. كما ينطوي تباين البناء الاجتماعي على جماعات مختلفة المصالح، وتباين في ملكية القوة وما يترتب عليه قيام القهر والإخضاع.

2- تربط اللامساواة واختلاف المصالح بإمكانية حدوث الصراع، الذي يمثل عملية ديناميكية في المجتمع أفراد وجماعات يتنافسون على الموارد النادرة ذات القيمة.

3- يهيمن من يملك القوة على تشكيل إيديولوجيا المجتمع و قواعد السلوك وذلك من خلال سيطرتهم على الوسائل والمؤسسات المرتبطة بتشكيل الأفكار والأشخاص .

4- أن المصالح المتعارضة ما هي إلا انعكاس للظروف في توزيع القوة بين الجماعات المسيطرة والجماعات الخاضعة.

5- أن التغيير الاجتماعي بمثابة سمة عامة قائمة للأنظمة الاجتماعية، وهو نتيجة جدلية للصراع المحتوم داخل مختلف أنواع الأنماط المؤسسية. يتضمن فيه التباين والتغير الاجتماعي إلى وجود سلطة.

6- المصالح هي العناصر الأساسية للحياة الاجتماعية وأن الصراع ينشأ من المصالح المتصارعة المتأصلة في الهيكل الاجتماعي.²

1Arneil, Barbara, Politics and Feminism: An Introduction, Oxford, UK Malden Mass, Blackwell, 1999, P118

2جوناثان تيرنر ، بناء النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص130.

يقدم أصحاب نظرية الصراع المعاصرة تفسيراً للعلاقة الوثيقة والمستمرة بين القوة والسلطة والصراع. كما قدموا نظرية متماسكة حول تشكل جماعة الصراع، والتي تقدم نقطة بدء لإيضاح أهداف الناس وتحديد التعارضات المحتملة على مستوى المجتمع والتغير الاجتماعي، كونه ظاهرة مستمرة الديمومة لا تنتهي بشكل نهائي إلا بانتهاء المجتمع نفسه والترابط وثيق ومتبادل بين الصراع وعملية التغير الاجتماعي، وبالتالي فالمجتمع في حالة تغير مستمر، وفكرة الصراع تستند إلى وظيفته في المجتمع وفي التغير الاجتماعي، وهكذا يكون التركيز في دراسة الصراع على معادلة العلاقة ما بين فكرة الصراع والتغير في النظام نفسه وليس على مسألة التوازن والاستقرار لهذا النظام. ويعقب جوناثان تيرنر على انطلاقة فعل الصراع بقوله: "من المعقول أن نتنبأ بأن الصراع الذي ينشأ من هذه الظروف سوف يكون عفويًا وتعبيرياً ويفتقد إلى درجة عالية من التنظيم."¹

ويتمسك دهرندروف بنموذج الصراع والتوازن، فالمجتمع له وجهان متوازيان: الأول يكشف عن الاستقرار والتآلف والاتفاق العام "التوازن"، والوجه الثاني يكشف عن التغير والتحول "الصراع"، ومن هنا لا يمكننا فهم الواقع بشكل حقيقي إلا إذا وضعنا أيدينا على التفاعل الجدلي بين الثبات والتغير. والصراع القائم في المؤسسات والتنظيمات في نظر دهرندروف تتميز بأنها مترابطة منسقة حتمياً تتميز بعلاقات القوة والمنسقة من مجموعة الأدوار التي لها سلطة انتزاع الامتثال والتطابق عن الآخرين، ويرى أن أي وحدة اجتماعية يمكن اعتبارها من وجهة التنظيم الحتمي والإلزامي إذا وجد تنظيم للأدوار تظهر تفاضلات أو تمايزات في السلطة.

ثانياً - مبررات الصراعات السياسية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة:

تمثل نظرية الصراع المعاصرة آراء بعض العلماء الذين ينظرون إلى المجتمع باعتباره حالة مستمرة من الصراع بين الجماعات والطبقات، ويتجه نحو التوتر والتغير الاجتماعي. وعلى رغم من أن المجتمع يعيش حالة صراع إلا أن هناك فترات مؤقتة يسودها الاستقرار، وقد يكون النسق الاجتماعي في حالة عدم التوازن في وقت معين نتيجة للتغيرات في توزيع القوة، وتبدو عملية الصراع في الحياة الاجتماعية نتيجة لاختلاف الأهداف. أي أن منظور الصراع لا يتصور الاتساق الاجتماعية على أنها منتظمة حول مجموعة من القيم المنسقة، بل يتصورها على أنها انساق تتضمن مواقف صراعية، ويتسم الموقف الصراعي في أغلب الأحوال بعدم التوازن في القوى. فلذلك هذا المنظور له أهمية كبيرة في تحليل الصراع وتفسيره.²

1 محمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن: مقارنة من منظور الصراع الاجتماعي التحليلي، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة اليرموك، 2015.02.24، ص 138.

2 طلعت إبراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 76.

إن مفهوم الصراع مرتبط بمجموعة مصطلحات التي تحدد الاشتباكات للمفردات اليومية المختلفة وهي المنافسة، الحرب، الثورة، النضال، القتال، كما يعنى به التوتر والعداوة والتي غالباً ما يتم الخلط بينها وبين الصراع. يرتبط (بالمواجهة، النزاع، القتال، المكافحة) يمكن أن تأتي في وجوه مختلفة تمامًا، من المشاجرة المشوشة وغير المنضبطة التي تزعج كل شيء في طريقه. والنهب والتدمير العشوائي، وصولاً إلى الجوانب الأكثر احتواءً لأنهم يخضعون لقواعد أو طقوس.¹ فالصراع يمثل شكل معين من المواجهة، فهناك صراعات ليست سوى مسابقات أو مناضرات بسيطة، على الرغم من النقاش اللفظي يمكن أن يتدهور إلى صراع تحت شروط معينة ومحددة.

فينظر لويس كوزر إلى الصراع في كتاب الوظائف الاجتماعية للصراع على أنه: عملية نضال حول قيم أو موارد نادرة كالقوة والثروة والمكانة، يسعى فيها كل من أطراف العملية إلى تحييد منافسية، أو الإضرار بهم، أو التخلص منهم. فهو ينظر إلى المجتمع كوحدة نسقية، يتكون من أجزاء مترابطة.²

وبالتالي يظهر لدى العاملين في المنظمات اختلاف في الطرق التي ينظرون بها إلى أعمالهم والأعمال التي تقوم بها جماعات العمل الأخرى، وعندما يحدث التفاعل بين هذه الجماعات المختلفة خلال الأعمال اليومية يكون هناك احتمال حدوث الصراع بينهم.

فيشير مفهوم الصراع بصفة عامة إلى عملية الخلاف أو التضارب التي تنشأ كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد معين أو مجموعة أو منظمة على فرد آخر أو مجموعة أو منظمة سواء من داخل ميدان عملهما أو في ميدان مجتمعي آخر، وذلك بهدف إحداث تغيير في بنية أو معايير أو قيم ذلك الفرد أو تلك المجموعة أو المنظمة.³ وبالتالي توصل كوزر إلى مجموعة من الافتراضات وهي:

- ✓ الإنسان كائن اجتماعي يعيش صراع دائم.
- ✓ يوزع النظام حسب المصادر المتاحة وتتنافس الجماعات المتباينة على تملك أكبر قدر مما هو مرغوب.
- ✓ يحاول كل فرد مكافئته الذاتية بما يمكن ان يحصل عليه من الموارد النادرة وذات قيمة.
- ✓ يعيش الناس في عوالم ترتبط بالمعاني، فالحقيقة العقلية هي ما يحملونه من أفكار ومعتقدات وتصورات.
- ✓ يحاول الآخرون التأثير في التجربة الذاتية لهؤلاء وعناه من يملك القوة يصبح أقدر على تشكيل أنماط الثقافة والايديولوجيا، وأقدر على تشكيل وعي الآخرين.⁴

1Johan Galtung, Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations- .Columbia University, University of Oslo 1969-1971.p64 .

2ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 97

3مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، الطبعة الأولى، مرجع سابق، ص 12.

4ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 100.

وبذلك يشمل الصراع كل العناصر التي لها صفة التناقض، وسواء تجلت العلاقات التناقضية، في حالة عنف أو سلم وهدوء، فإنها ترتبط بمصدر الصراع وهو التمايز السلطوي، وتتم بلورتها تحت ظروف معينة فالأوضاع الاجتماعية والسياسية المتمثلة في الحرمان من حرية التعبير عن الرأي، والظروف النفسية التي تظهر في حالات الحرمان الكلي أو النسبي .

- الاهتمام بالعلاقات التي تتميز بالتناقض والتضاد، وتفسير ما ينشأ عنها من صراع وعند دارندورف فتم في محورين: - داخل التنظيمات الاجتماعية (الوحدات) وترتبط مسألة توزيع السلطة فيها كمصدر للصراعات من خلال ما يتعلق بالمواقع الوظيفية إما الصراعات الأخرى التي يمكن أن تقع خارج نطاق المواقع الوظيفية تتخذ طابع سياسي إيديولوجي .

ثالثا- مظاهر الصراعات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات :

ساهمت الحركات النسائية المختلفة والمتعددة الاتجاهات مساهمة رئيسية في الأبعاد المتعلقة بتوزيع العمل والتوظيف والأعمال المنزلية، وسوق العمل. كما قدمت رؤى تتيح تطوير نظريات تهتم بالعلاقات في المجتمع الرأسمالي.¹ هذه العلاقات تتسم بتوترات في أغلب الأحيان.

ومن هذه الزاوية نجد أن نظرية الصراع المعاصرة (دارندورف، كولينز ، وكوزر) تشمل وتؤكد على أن سبب الصراع في البناء الاجتماعي يكمن في عدم رضا المحرومين واستيائهم، وعلى الرغم من أن الحرمان يقترن بمجموعة المتغيرات. فالناس لديهم مصالح أساسية، وفعل الصراع يبني على هذا الأساس. وبما أن المؤسسات تشمل على الفئات النسائية فإنهن يناضلون من أجل تحقيق مصالحهم. فمن الواضح أنه ثمة اقتران طبيعي بين الحرمان والاستياء والرضا من جهة، والإثارة العاطفية المتمخضة عن كل ذلك من جهة أخرى. ومع ذلك هناك مستوى من الإدراك الضروري لربط هذه المكونات مع بعضها لتولد فعل الصراع. فانصبت اهتمامات المنظرين بالتركيز على عمليات الصراع معتمدين في تحليلاتهم لعلاقات الصراع على الجدلية، وفي الأغلب على مستوى التنظيمات الاجتماعية. وذلك عن طريق القوة الممثلة في السلطة في التنظيمات الرسمية كمصدر لاحتمال الصراع. وقد قسم البناء في التنظيم إلى من يملكونها ومن يمارسونها. فلا ترتبط السلطة هنا أساسا بالأفراد وإنما كشاغلي الأدوار ، وبهذا يرتبط توزيع السلطة بالتراتب التسلسلي للأدوار، والتي يمكن أن يجتمع بعضها في أوضاع مكانية متماثلة. فالأساس البنائي للصراع يوجد في تدرج الأدوار وتراتبها وتنظيمها، الذي يتضمن توقعات في السيطرة والخضوع. فالطبقة التكنوقراطية لا تمتلك المشروع الصناعي بل تديره فقط لقاء رواتب معينة. فهناك فصلا في المؤسسات

1 خديجة العريزي، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، مرجع سابق، ص24.

الصناعية الحديثة بين إدارة المشاريع وتمويلها، وإدارة هذه المشاريع هي بيد التكنوقراطيين الذين لا يمتلكون المشاريع التي يعملون فيها بل يديرونها لقاء رواتب شهرية أو سنوية معينة.¹

ويظهر بشكل عام الصراع من حيث علاقات العمل من خلال تفاعلات الأفراد بما فيهم النساء في بيئة العمل وتتجلى مظاهر الصراع من خلال التركيز على مجموعة مؤشرات التي يمكن أن تظهر بشكل مباشر أو غير مباشر.

ثالثاً- مظاهر المحددات السياسية للصراع لدى العمالة النسائية: تتمظهر فيما يلي:

1- صراع المصالح السياسية:

يعتبر الصراع من أهم المداخل السوسولوجية التحليلية التي اهتم بها العديد من المنظرين. فاهتمت النظرية المعاصرة بالتحليلات التي ترتبط بواقع المجتمعات الحديثة، متخذة منه مدخلا وظيفيا للعديد من الظواهر الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المتغيرة. حيث اهتمت بتحليل الوحدات الاجتماعية الكبرى ورسم صورة كلية للمجتمع واهتمت أيضا بتفسير الأنماط البنائية للمجتمعات الإنسانية فالوحدة الاجتماعية تمثل الصراع الذي هو أساس التفاعل الاجتماعي والذي يكمن في: القوة، القهر، الإكراه، وأساس الصراع هو وجود جماعات المصلحة المتنافسة لكل منها أهدافها الخاصة.²

وبما أن مضمون الحياة هو السعي الدائم لتحقيق الأهداف، فالحياة الاجتماعية هي تبادل للقيمة فيمكن تعريف الصراع بأنه البناء ينطوي على مفهومي التناقض وعدم التوافق.³ تنبثق جذوره من نظرية الصراع الاجتماعي وتعد من بين النظريات الهامة التي قد أظهرت وجود حالة من عدم الرضا عند الإنسان خاصة فيما يتعلق بالرضا حول الموارد المادية أو السلطة والدخل الخاص بالإنسان وعن المحيط الاجتماعي المتواجد فيه، سواء كان في الجماعات الصغيرة أو الكبيرة. تأخذ نظرية الصراع الاجتماعي أشكالا مختلفة في الفكر السياسي الاجتماعي، وبالتالي تبدوا النظرية في الصراع في صورة تماثل البنائية الوظيفية ولو من حيث الشكل، وان اختلفت عنها اختلافاً جذرياً في المضمون الإيديولوجي.⁴ حيث يتمحور معناها حول الاجتماع والغموض الذي يكتنف القيم الاجتماعية التي ينهض عليها النظام السياسي، ويشكك بعض المفكرين في وجود إجماع حول هذه القيم، ويذهبون إلى أن

1 إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، مرجع سابق، ص 140.

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص 92.

3Johan Galtung.Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-.Columbia University, University of Oslo, University of Hawai'i , Universit'at Zurich , 1958-1973, p24.

4 جراهام كيتلوتش، ترجمة محمد السعيد فرح، تمهيد في النظرية الاجتماعية (تطورها ونماذجها الكبرى) ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1990، ص 260.

هذه القيم لا تعكس كل المصالح العامة، وإنما تعكس مصالح معينة أو خاصة الشيء الذي ينجم عنه صراع اجتماعي، وبالمقابل يقول البعض بوجود قيم مشتركة، ويغض الطرف عن الصراع ووسائل ترتبط بالقوة.

أما بالنسبة للعنصر النسائي: فتتأثر الموظفة في مدى تحقيقها لمصلحتها الشخصية من عدمها على نوعية العلاقات التي تقيمها مع الغير داخل التنظيم، وتتعدد المصالح باختلاف الاهتمامات والطموحات، وقد تكون المصالح المادية أكثر المجالات لنشوء الصراع داخل المؤسسات. فإذا رأت الموظفة أن مصلحتها أهدرت لطرف آخر حينها تبدأ بتكوين تحالفات واتجاهات معادية لأطراف أخرى ومن هنا يخلق جو من التوترات والخلافات داخل هذا التنظيم.¹

لذلك فهو يعتبر عملية معقدة مركبة، تحتوي على مجموعة متداخلة من المكونات والعوامل المؤثرة فيه، ينشأ في مستويات مختلفة، وبالتالي فهي تتطلب إطار منهجي يساعد في عملية تحليله ومعرفة مستوياته وأسبابه.² وقد وصف راندال كولينز في العديد من المواقف انه ليس ثمة صراع علني على الإطلاق. ويعرض ابتداء فكرة أن الشخص يستطيع أن يفسر نطاقا واسعا من الظواهر الاجتماعية على أساس افتراض عام يتعلق بالمصالح المتصارعة وتحليلا للمصادر والأفعال المتوفرة للناس في مواقف اجتماعية معينة.³

وكجزء من تحليله لمحددات البناء الاجتماعي والتغير يقوم بتنميط للمصادر التي يستحضرها الناس في هذا الصراع:

1- المصادر المادية والتقنية(الفنية) التي لا تتضمن فقط الملكية والأدوات وبعض المهارات، وبشكل هام الأسلحة.

2- يشدد على الدور الذي تلعبه جاذبية القوة والجاذبية الفيزيكية في العلاقات الشخصية.

3- يذكر الأعداد والأنماط المطلقة من الناس الذين يتواصلون معهم الأفراد ومن ثم يمتلكون احتمالية التفاوض حول الأشياء المادية و المكانة.

4- يؤكد على المصادر التي يمتلكها الناس في مخزونهم الثقافي لاستحضار التضامن العاطفي.

2-التعارض في الأهداف:

يحدث تعارض في بيئة العمل مما يؤدي إلى حدوث توترات، وهذا التعارض يحدث بسبب التنافس بين الأفراد في أداء أهداف العمل لأن أداء فرد أو جماعة قد يكون عائق لأداء فرد أو جماعة أخرى خاصة إذا كان إنجاز الفرد أو الجماعة يترتب على إنجاز فرد أو جماعة أخرى. فالبنية المؤسساتية التي تغلب عليها الفئات النسائية تلعب عادة

1 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص42.

2 سامي ابراهيم الخزندار، إدارة الصراعات وفض المنازعات- اطار نظري-، الطبعة الأولى، مركز الجزيرة للدراسات، الدوحة، قطر، 2014، ص19.

3 رث والاس السون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص231.

دورا هاما في حدوث هذه الصراعات، حيث تتشكل فيها عناصر ضاغطة أو ضابط ترجع أساسا إلى الانقسام وعدم التوازن.¹ فيكون بين مستويات السلطة من خلال التضارب في اتخاذ القرارات التي تحقق المصالح الشخصية لهم وتعارضها مع الأغراض الشخصية للمجموعات الأخرى. فيمثل الصراع القوة الخلاقة العظمى للتاريخ الإنساني². لذلك فكل شخص أو كل جماعة رسمية أو غير رسمية في التنظيمات مصلحة تختلف باختلاف اهتماماتهن أو طموحاتهن وإذا كان تحقيق إحدى المصالح المتعلقة بأحد الأشخاص يفترض إلغاء أو إنقاص لمصالح طرف آخر، فلا بد أن يحدث تنافس أو نزاع تؤثر فيهن درجة توزيع السلطة بين مستويات التنظيم الإداري إلى نشوء هذا التوتر. والذي قد يكون بين هذه المستويات وبين الجماعات وهذا ما يؤدي إلى سيادة التنظيم البيروقراطي والذي يتمظهر في عدم تأدية مهامهن وتطبيق سياسة التعسف الإداري الذي ينجر عنه عدم تولى المسؤولية القانونية.

3- النفوذ:

تصور كوزر ينطبق على تصور دهرندروف في اعتبار أن الصراع هو صراع على السلطة التي تحوي القوة والثروة وليس صراع مادي وبالتالي تؤدي إلى تدمير البنية والتفكك. أما الصراع على السلطة الذي يأخذ شكل المشاحنات والخلافات وبطريقة ليست بعنيفة، ويحصر كوزر الصراع على السلطة خاصة في التنظيمات الاجتماعية والمؤسسات التنظيمية والتي تحوي أشكالا من السلطة ففيها المستحوزين على السلطة والمحكومين أو بعبارة أخرى الحاكمين بزمام لسلطة والفاقدين لها هذا الوضع ينمي التفاوت السلطوي في السلم الإداري مما يجعل الطبقة التي تتمتع بالسلطة الأكبر بتسليط نفوذها على الطبقة الأقل سلطة منها، أو بالتعبير التنظيمي والإداري الحديث بين الرئاسة (القيادة) والمرؤوسين. والمالكين للسلطة والقوة هم المسيطرين لان امتلاك القوة يزيد من السيطرة، وان القوة هي العامل الوحيد لانبثاق الصراع داخل التنظيمات. وبالتالي فإن تفاضل القوة والسيطرة والامتيازات والمصالح الخاصة والأهداف الشخصية للأفراد والجماعات والاستغلال داخل التنظيمات الاجتماعية والمؤسسات تفضي إلى الصراع الوظيفي.

4- الاختصاصات والمسؤوليات:

تمثل الاختصاصات أحد مبررات الصراع بين الرؤساء والمرؤوسين، ويحرص المرؤوسين على أن يعطيهم الرؤساء بعض من الصلاحيات لتحقيق المرونة في العمل، ولتدعيم شخصياتهم وطاقاتهم الإبداعية لكن يظل الرؤساء

1 سامي ابراهيم الخزندار، إدارة الصراعات وفض المنازعات اطار نظري، مرجع سابق، ص 156.

2 رث والاس السون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تمدد افاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص 208.

متمسكين بالسلطة بأيديهم إما لعدم الثقة في مرؤوسيههم أو خوفاً على نفوذهم أو مكانتهم أو غير ذلك. ومن جهة أخرى قد تجد أحد العاملين ينشأ الصراع بينه وبين طرف آخر بحجة أن هذا الطرف قد وكل إليه القيام بأعمال ليست من اختصاصه ولا من مسؤولياته وقد يكون هدفه أن يتخلص من بعض الأعمال ليحصل على أكبر قدر من الراحة والهروب من المسؤوليات، ويرجع ذلك للخلل في العملية التنظيمية الناتجة عن القصور في تصميم وتوصيف الوظائف.¹

لذلك فالذين لا يملكون سلطة فهم مجبورين على الانصياع لأوامر الأفراد الذين يتحكمون في تسيير المؤسسات وبذلك يذهبون خلف الفضائات الغير الشرعية التي تدعم مبدأ مصلحة المؤسسة وفق التنويهات القانونية والتي تتخذ هي الأخرى أشكالاً متعددة أبرزها هو الاستغلال الوظيفي، التجاوزات الغير قانونية، وغيرها.

رابعاً-مشاكل ومعوقات العمالة النسائية في المؤسسات:

تتمظهر صراعات المرأة العاملة في مواقع العمل في أشكال مختلفة وأبرزها يتمثل في النقاط التالية :

1-صراع العلاقة بين "المرأة العاملة والإدارة":

الصراع داخل المؤسسة ظاهرة سلوكية إنسانية في أي تنظيم تنشأ لتعارض أهداف الأفراد أو الجماعات و ذلك بين طرفين أو أكثر ، هو عملية اجتماعية و موقف يحاول فيه الفرد أو الجماعات أن يحقق أهدافه لصالحه و منع الآخرين من تحقيق ذلك و لو اقتضى الأمر إبعاده بشتى الطرق والأساليب.

ويتكون الصراع من مواجهة أو تصادم متعمد بين كائنين أو مجموعات من نفس النوع تظهر تجاه بعضنا البعض نية عدائية، وبشكل عام يكون حول حق، ومن يجب الحفاظ عليه أو تأكيده أو استعادته ربما يحاول الحق كسر مقاومة الآخر من خلال استخدام العنف ، والذي يمكن ، إذا لزم الأمر ، أن يميل للإبادة الجسدية للآخر.

وعموما يشير إلى التفاعل الذي تتعارض فيه الكلمات و التصرفات مع بعضها البعض مما يؤدي إلى آثار تمزقية.² فيعني بذلك حالة التوتر واللاإستقرار الذي يوجد لها شخص أو أكثر أو جماعة أو أكثر بسبب رغبة كل طرف في الوصول إلى مصادر السلطة وتحقيق الامتيازات المادية والمعنوية، التي تعتبر نادرة في التنظيم، وبسبب عجز البناء التنظيمي عن التحكم في عملية التسيير وبسبب تناقض التعليمات فهو سلوك تنظيمي طبيعي ينشأ بسبب المنافسة الشديدة على المصادر النادرة(خلق ثروة مادية)، أو بسبب الاختلاف حول طرق التسيير(البحث عن المصلحة الشخصية على حساب الآخرين).

1 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق، ص72.

2 عبد المجيد لبصير ، موسوعة علم الاجتماع و مفاهيم السياسة و الاتصال و الثقافة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر ، 2010، ص 220.

إن العلاقة المهنية و الاجتماعية الغير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه تحقيق أدنى مستوى من الأداء،¹ لذلك على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات ضمنا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية أو الخدمائية. تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأن تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء "الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية"، التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والتغلب على معوقات التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة. ولهذا فالمرأة متأثرة بالبيئة الاجتماعية المتواجدة فيها، مما جعلها مقيدة بالثقافة الاجتماعية للمجتمع مما أثر على تنميتها في المشاركة الفعالة في بناء المجتمع.

2- صراعات العلاقات الوظيفية النسائية:

تتجسد هذه العلاقة في أي مؤسسة باختلاف نشاطاتها وأهدافها (مخرجاتها) فالتفاعل بين أعضائه النقطة الجوهرية للتغيير.

فيمكن تعريف هذه المؤسسة بأنها البناء ينطوي على مفهومي التناقض وعدم التوافق. وقد دمج كولينز جميع العناصر الأساسية لنظرية الصراع مثل التركيز على مصالح الناس وبالنظر إلى المجتمع باعتباره مكونا من جماعات متنافسة ذات مصادر نسبية تعطي أعضائها قوة أكثر أو اقل فوق بعضهم البعض والاهتمام بالأفكار كسلاح في الصراع الاجتماعي والسيطرة باستغلال مختلف المواقف،² تتضمن ما يعرف بلعب الأدوار. حيث أن المعلومات تلعب دورا هاما بين الأفراد و الجماعات³ وتتخذ أشكالا تكتيكية في استغلال المواقف العملية.

إذ تحاول فيهن النساء كسر مقاومة الآخرين. فهو يتكون من مواجهة إرادتين تسعى النساء للسيطرة على الآخرين بأمل فرض مظهر من مظاهر القوة، معتمدة بذلك على أسس مختلفة ومرتكزة على الوسائل الممكنة كالابتزاز والترهيب أو غير ذلك. وتتخذ أشكال عنف مباشر أو غير مباشر. في النهاية قد تكون النتيجة انتصار واحد واعتراف الآخر بالهزيمة.

1 نفس المرجع، ص 86.

2Johan Galtung.Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-.Columbia University, 1958 University of Oslo, 1969-1971,p24.

3 واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، الطبعة الثانية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2011، ص 49.

فالعلاقات التوتيرية للفئة النسائية ما هي إلا موقف يتصف بالمنافسة وتصبح فيه الأطراف المتصارعة على وعي بتناقضاتها ويسعى كل طرف إلى تحقيق غايته على حساب الطرف الآخر. فتعدد الواجبات، واختلاف وظائفها يؤدي إلى احتمالات أكبر وهي الصراع بين الوحدات على الموارد.¹ كما يشير مفهوم الصراع إلى عملية الخلاف والنزاع الذي ينشأ كرد فعل لممارسة الضغط من جانب فرد أو مجموعة على فرد آخر أو مجموعة سواء من داخل عملها أو من خارجه، وذلك بهدف إحداث تغيير إيجابي أو سلبي في بنية أو معايير أو قيم ذلك الفرد أو المجموعة.²

فعندما تحاول المرأة الوصول إلى مطلبها من القوى البشرية والمادية وغيرها التي تحتاجها لسير العمل، فهذا المطلب يرتبط بما تفرضه البيئة الداخلية والخارجية من قيود تمنعها من الحصول على ما تسعى إليه. حيث تنتج توترات عن طريق التواصل في النظام و بنائه، أو في متغيرات شخصية تتعلق بالأفراد العاملين.³ لذلك تلجأ إلى أساليب وميكانيزمات تخلق به نظاما يشمل على مصالح متصارعة، وباستغلال الظروف التي تصبح من خلالها هذه الجماعات منظمة وفعالة.⁴ فقد تتجسد في شكل تحالفات أو الانتماء إلى أطراف تتمتع بسلطة قانونية أو الانخراط في جمعيات لها صدى في الوسط المجتمعي وغيرها من الصور التي من شأنها تعزيز مبدأ تحقيق الأهداف سواء كان داخل هذا التنظيم أو خارجه.

3-المشكلات القانونية والتشريعية:

من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة قصور اللوائح التنظيمية لعمل المرأة والتي تيسر لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظروف الطارئة وكذا ضعف المجال أمام المرأة للقيام بمشروعات خاصة.⁵ لذلك فالمشكلات المرتبطة بالتشريعات التنظيمية تشكل صراع بين أية جماعات أو أقسام في المجتمع ينقصها الشعور بالمساواة بما فيها التنظيمات بمختلف أشكالها وأنواعها فهناك ثغرات قانونية تسمح بخلق تفاوت بين أعضاء التنظيم هذا ما يؤدي إلى نشوء الخلافات والتجاوزات الإدارية التي تتطور لتصبح صراع. ويرى داهرنديروف أن الصراع شيء جوهري لأي تنظيم اجتماعي، حيث يوجد تفاوت مقبول في السلطة بين الجماعات المختلفة.

1 زهير بوجعة شلاي، الصراع التنظيمي و إدارة المنظمة ، مرجع سابق، ص 111.

2 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق، ص34.

3 محمد حسن العمارة، مبادئ الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان، الاردن، 1999، ص225.

4 رث والاس السون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص207.

5 سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 63.

فربطه لويس كوزر بالسعي من أجل الترقية المهنية، الأجر والحوافز فيدراك هذا التعارض يؤدي بالفرد إلى الاعتقاد أن الطرف الآخر سيهدد بالفعل اهتماماته، حيث يهدف المتصارعون إلى تحييد خصومهم، أو القضاء عليهم.¹ وبالتالي استخدام أساليب إدارية للتخلص منه.

وعليه وبناء عما سبق، نستنتج بأن المرأة العاملة تعاني من عدة مشاكل، إذ نجدتها تعاني من صراعات الأدوار سواء في مجال عملها أو حتى خارجه، كما أن التنشئة الاجتماعية ساهمت في التثبيت بمختلف المعايير التي من شأنها تدعيم البقاء ولو كان بأساليب غير شرعية تسمح في الأخير بالاعتراف للقدرات والميول والاتجاهات ومستوى الطموح في الأداء.

أما فيما يخص الجوانب المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للعمالة النسائية في بيئة العمل فتربط في عمومياتها بمشكلات الترقية التي تنجر عليها خلافات قانونية.

بالرغم من وجود نصوص القانونية المتعلقة بالمرأة العاملة، إلا أن وضعها بقي على حاله وبات الأمر مقلقا حسب دياحة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كما أنها بقيت دون المستوى مقارنة بوضع الرجل الأمر الذي استدعى استصدار نصوص أخرى منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالنسبة للجزائر وبالرغم من أن كل النصوص القانونية بدءا بالدساتير ومختلف قوانين العمل ذات الصلة والتي تقر مبدأ المساواة في الترقية في العمل الذي يكون أساس الجنس، فقد اكتفى المشرع الجزائري بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق، ماعدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل وتلك التي تعاقب على إدراج شرط تمييزي في العقود أو الاتفاقيات الجماعية الأمر الذي يمكن معه للمرأة أن تكون في مأمن من أنواع التمييز، من هنا فإن وضع المرأة في الواقع لا يعكس هذه الصورة التي جاءت به القوانين في هذا الصدد . ومن بين العراقيل التي تحول دون استفادة المرأة من الترقية الوظيفية منها:

أ-معوقات مرتبطة بخصوصية عمل المرأة :

إن المستخدمين عموما رغم وجود أعداد كبيرة من النساء تعيل أسرا بأكملها لا يزالون ينظرون إلى أن الأجر الذي تستحقه المرأة عن عملها إنما هو أجر مكمل لأجر الزوج أو الأب أو الأخ بمعنى آخر أن أجرها يكتسي طابعا ثانويا يضاف إلى الأسرة وليس طابعا أساسيا، ووفقا لهذه النظرة التمييزية فإن المستخدمون يفضلون ما يلي:

1 معن محمود عباصرة ، مروان محمد نبي أحمد ، إدارة الصراع و الأزمات و ضغوط العمل و التغيير ، الطبعة الأولى ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2008 ص 18 .

ترقية الرجل الذي هو العائل الأساسي لأسرته على حساب المرأة ولو تساوا في العمل ودرجة الاستحقاق ويحصل هذا في كثير من المؤسسات على مستوى لجان العمال أو لجان المتساوية الأعضاء، فيفضلون مثلا ترقية العامل الرجل الذي يعول ستة أو سبعة أطفال على حساب عاملة متزوجة ومؤهلة للترقية على هذا الأخير وذلك لمبررات اجتماعية محضة، ومع هذا فإن المرأة في هذه الحالة وفي غياب نصوص تحميها من التمييز لا تملك وسيلة قانونية لإثبات أنها وقعت ضحية التمييز لذلك كان على المشرع إيجاد وسائل علمية وبسيطة تمكن المرأة في هذه الحالة من أخذ حقوقها في الترقية.¹

- كذلك فإن المستخدم غالبا مالا يفضل ترقية المرأة وإسناد منصب مسؤولية لها كون هذه المناصب تتطلب من حائزها التواجد الدائم بالمؤسسة والتنقل مثلا عبر وحدات المؤسسة والقيام بمهام نظامية الأمر الذي يصعب على المرأة القيام به، نظرا لمسؤولياتها المزدوجة في البيت من جهة وفي العمل من جهة أخرى.

ب- معوقات مرتبطة بخصوصية المرأة العاملة ذاتها: تتلخص هذه المعوقات:

- تركز غالبية النساء العاملات في الوظائف التي تفتقر إلى فرص التدرج في السلم الإداري مما يضعف لدى المرأة الحافز على الترقية.

- سلوك المرأة المهني كعزوف المرأة عن العمل في بعض الأعمال التي تتطلب عملا طويلا والامتناع عن الخروج إلى العمل في المواقع الميدانية، واكتفاء المرأة فيما حصلت عليه من تعليم وعدم محاولتها الاطلاع على المستجدات العلمية المرتبطة بطبيعة عملها على الأقل.

- الشعور بالإحباط مما ينعكس على عطاء المرأة ويعيق تقدمها، قد لا يحقق ذاتيا ولا يرضي طموحها فأما أن تكون قد أقدمت على العمل لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى مثل عدم الدراية الكاملة بنوعية العمل وبالنتيجة ينعكس ذلك على عطائها مما يعيق تقدمها في العمل.

- وهذا ما يجعلنا نعطي نظرة على أن المرأة الجزائرية تعاني من الوصول إلى المناصب العليا، نتيجة وجود عراقيل تمنعها من ذلك والمتمثل في نظرة التقليدية من طرف الإدارة والمسؤولين على أن الرجل له الأفضلية في الترقية حتى ولو كل منهما متساوي في المؤهلات العلمية وفي نظرهم أن الرجل هو الأنسب لهذه الترقية.

وعليه فالمرأة تواجه معوقات كثيرة تعيق وتحد من أداء على مستوى العمل، نتجت من تفاعل المعوقات السابقة منها ما يرتبط بالمجتمع، ومنها ما يرتبط ببيئة العمل وأخرى تتعلق بالجوانب الشخصية للمرأة. فتجاوز المشكلات بحاجة إلى عمل شاق ومضن وواسع، تشارك فيه العديد من الجهات في المجتمع، لذلك أصبح من

1 نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مرجع سابق، ص201.

الضروري أن يعيد المجتمع النظر في مؤسساته، وفي كيفية تسخير واستثمار طاقات جميع أفرادها، وتكون هناك وقفة جادة من قبل الجميع نحو المرأة، ودورها في المجتمع لتكون أكثر فعالية.

خامسا- المحددات السياسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية:

تعد نظرية الصراع المعاصرة من أبرز النظريات التي تؤكد على أن المؤسسات في حالة تغير دائم ومستمر، إذ انه من الخطأ الاعتقاد بسكونية المجتمع بل هو في حالة ديناميكية وحركية.

فتناقش بذلك النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب تعرضها لأشكال عديدة من الاستغلال فهي تحاول دائما أن تغير الظروف المحيطة في أي بيئة كانت خصوصا بيئة العمل التي تشهد تغيرات بنائية بما فيها الصراع الذي يعد نتيجة سببية لعدم المساواة فيما هو مرغوب فيه وله قيمة، وعلى هذا الأساس يحاول كل طرف في أي تنظيم تقوية مكانه وموقفه وتثبيتته وتعظيم تحقيق مصالحه بما فيهن فئة النساء في المؤسسات التعليمية، بمختلف الطرق المبنية على الخبرة الميدانية من جهة والأساليب الفنية المتعلقة بالجوانب القانونية من جهة أخرى، وتتجلى مظاهر السيطرة في القهر، وتزييف وعي الآخرين بحيث يحاول إعادة إنتاج الوضع الذي يعمل لصالحه. وفي المقابل يحاول الفاقدين للقوة تغيير الوضع القائم كون الإنسان يكره الخضوع ويقاومه.

وبالتالي عملية الصراع ترتبط في تبلورها بالوعي والتنظيم في تشكيل الجماعات وتطورها، حيث يفترض أولا وجود اتصال وتفاعل من خلال نظام رمزي مشترك ويكون عادة تماثلين في الخصائص الاجتماعية، فحيثما وجد أي تنظيم لا يخلو من وجود تحالفات تشكل هذه الأخيرة جماعة ضغط على بقية الأطراف الآخرين حيث يظهر كشكل خاص في الوسط التربوي، مما يولد مع تواتر هذا التفاعل والاتصال، معان وقيما وتوقعات مشتركة، يرتبط بهذا قيام بناء يشمل قواعد السلوك والعلاقات، وتوزيع الأدوار والمكانات، وأهداف مشتركة، مع شعور بالانتماء.

فعمليات التفاعل في المؤسسات التربوية بين مختلف التماثلين تعزز وتؤسس روابط بين مجموعات تشغل أدوارا لها نفس الوضع المكاني، وفي نفس الوقت تظهر التباين بين هذه المجموعات ذات الأوضاع المكانية المختلفة. ينتج عن هذا التباين في البناء التنظيمي وجود جماعة تملك السلطة والقوة وجماعة خاضعة والتي تتمثل شرعية هذا التوزيع في القوانين والأنظمة ربطها بمفهوم المصالح الكامنة والمصالح الظاهر. أما الجماعات الغير رسمية فتتمثل الشرعية في الأعراف والتقاليد.¹ وبشكل عام تتجلى المحددات السياسية في المؤسسات التربوية :

1-السلطة:

1 إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق. ص 94

يتمثل نشر السلطة في أنه كلما أعطى الناس أوامر أكثر باسم المؤسسة كلما تماثلوا معها بشكل أكبر وعلى سبيل المثال يستطيع أصحاب القوة إشراك أعضاء من التنظيم يعاونونهم في مواقع المسؤولية والمنهج المرتبط بهذا الإجراء هو منحهم فرصة للترقي، وبالتالي يختزلان القوة المركزية لأصحاب القوة.¹

فينطلق دارندورف في تفسيره لنظرية الصراع من خلال مفهوم السلطة والعلاقات السلطوية فحسب، فأساس الصراع هو التفاوت في توزيع السلطة والمراكز السلطوية. ومن هنا جاءت الرغبة الشديدة للنساء في الحصول على حقوق ومن ثم عدائهن للنظم البيروقراطية الحديثة. وبالتالي فإنهن يفاضلن من أجل امتيازات شخصية.

ويعتقد داهرنديروف أن الصراع يحدث في المؤسسات الإدارية الحكومية بين الطبقة التكنوقراطية والتي تضم خريجي الجامعات والذين يحتلون مناصب قيادية (يؤدون أدواراً قيادية) في المؤسسة الإدارية وبين الكتبة والموظفين الصغار (يؤدون أدواراً قاعدية).²

كما يرى دارندورف الأنماط المستقرة والمتواترة من السلطة المؤسسية تسبب الصراع الاجتماعي بصورة نظامية بين الذين يمتلكون درجة من السلطة والذين لا يمتلكونها، كما يوضح ويصف تلك الجماعات بأنها طبقات تتصارع وتتولد بواسطة التوزيع التفاضلي للسلطة في الروابط المتناسقة بالقسر، أي المؤسسات التي تتضمن إعطاء الأوامر وتلقيها.³

إن فكرته المركزية تتمثل في أن الصراعات الاجتماعية تلقى مكاناً لها، بشكل نظامي بين جماعات تختلف من حيث السلطة التي تتمتع بها وتمارسها على الآخرين (القوة الشرعية) التي يحظى بها تكون ملصقة بالدور الاجتماعي أو الموقع الذي هو فيه. وعليه فإن الاختلاف وارد وهو شيء جوهري لأي تنظيم اجتماعي، بحيث يوجد تفاوت القبول في السلطة بين الجماعات المختلفة.⁴

يشير دارندورف إلى مجموعة من المتطلبات البنائية التي تسهم في تشكيل جماعة مصلحة ذات تعبئة وحشد وفاعلية وهي: «تقنية» أي أن الجماعة تتطلب مؤسساً، ودستوراً (نسق من الأفكار المدونة أو أيديولوجيا. و«سياسية» أو سياق ليبرالي يجعل التعبئة ممكنة، و«اجتماعية» تتمثل في التركيز الجغرافي للمحرومين، وسهولة تواصلهم، وأن يكون لهم موقف، ويلفت الانتباه إلى أنه كلما قلت التنظيمات الداخلية التي تجزئ الطاقة العاطفية للمحرومين، تزداد احتمالية سؤالهم عن الشرعية.

1 رث والاس السون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 212.

2 إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة -، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص 140.

3 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، مرجع سابق، ص 204.

4 طلعت ابراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 100.

وعليه فالسلطة ترتبط بالمركز أو الدرجة التي يوجد الناس عندها في موقع يمكنهم من التحكم في الآخرين. وعلى هذا يرى داهرنديروف أن النظام الاجتماعي يبقى ويحافظ عليه بالعمليات التي تصنع علاقات السلطة في مختلف التنظيمات القائمة في كل طبقات الأنظمة الاجتماعية.

ومن منطلق أن المؤسسات بمختلف أشكالها وتنوع وظائفها فهي تتضمن الأعضاء يختلفون في المهام وفق سلم إداري محدد خصوصا أن المؤسسات التربوية تبني على أساس الخريطة التربوية والخريطة الإدارية، لذلك فإن كل وظيفة لها تأثيرها على بقية أعضاء المؤسسة ككل. كما أنها تتمتع بسلطة محددة وتختلف هذه السلطة التي يحكمها الإطار القانوني لها فكلما كانت في قمة السلم الإداري فترتفع بالضرورة هذه السلطة وقد تمتد خلف الفضائات الشرعية أين تكون فئة النساء على وجه الخصوص ملزمة باحترام هذا السلم من جهة والتقييد بالمناشير والقرارات التابعة لهذه الهيئة. ويوضح داهرنديروف في هذا الشأن أن السلطة تعتبر عنصرا حاسما وحرجا، فالمدير الذي يريد السيطرة على الناس خارج حدود سلطته ليصل إلى حياتهم الخاصة في إطار السلطة، فإنه يتعدى الخط الفاصل بين السلطة والقوة، فعلى الرغم من أنه يملك سلطة على الأفراد في موقعه، فإن سلطته تتخذ شكل القوة.

2- القوة:

تنطلق افتراضات كولينز التي تتمثل في أن هناك أشياء قيمة: الثروة، المركز، يسعى الناس وراءها في كل المجتمعات ولذلك هو يفترض أن الناس لديهم مصالح أساسية معينة حيثما يعيشون وسوف يتصرفون تبعاً لتحقيق مصالحهم. وتبعاً لهذا الأمر سيكون هناك صراعا اجتماعيا، لان الناس ليسوا متساوين في جشعهم. وذلك ببساطة لان القوة في جوهرها ليست متساوية.¹

حيث أن الجماعات التي تمتلك القوة سوف تناضل من أجل مصالحها وكذلك الأمر بالنسبة للجماعات التي تفتقد إلى القوة، ومصالح الجماعتين مختلفتين فيوضح بأن التوازن بين القوة والمعارضة يتغير، والمجتمع في تغير مستمر. ويمثل توزيع القوة في المجتمع حسب محددات حاسما للبناء الاجتماعي، بمعنى أن جوهر القوة في السيطرة يتمثل في الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر ويحصلون على ما يريدون ممن يفتقرون إلى القوة.

فالقوة والمركز يعتبران سلعا نادرة في جوهرها والثروة غالبا ما تتوقف عليهما، فان الطموح المتعلق بحصة صغيرة للأشخاص بالنسبة لمشاركين متساويين في تلك الأشياء القيمة تنتج صراعا ضمنيا مضادا من ناحية أشخاص آخرين ليتجنبوا الخضوع والازدراء "إن مثل هذا الصراع يمكن أن يتخذ أشكالا عديدة ويقع القهر المباشر في قلب

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص232.

تلك الأشكال. وتمثل القوة شيئاً ما يستطيع الناس دائماً العمل به، لكن بعض الناس دائماً أفضل حالاً من غيرهم فيما يتعلق بالعمل بها، فهناك صراع لأن القهر العنيف يمثل دائماً مصدراً محتملاً.

في هذا السياق يقول "هيلبران" إن القوة تمثل قدرة الفرد على الاستيلاء على مركز أحد الأفراد والتعدي على أهدافه عند حدوث أي موقف من المواقف السلبية التي تشمل على الصراع. واقترح جودريتش أن مفهوم القوة يتركز في قدرة أحد الأفراد على تحقيق المكاسب أياً كانت الموارد المتاحة. ويجدد لويس كوزر Lewis Coser الموضوعات الأساسية في دراسة الأسباب والنتائج المترتبة على توزيع القوة داخل المجتمعات وبين المجتمعات بعضها وبعض وكذلك دراسة الصراعات السياسية والاجتماعية التي تؤدي إلى حدوث تغييرات في توزيع بناء القوة.¹

ويؤكد هوكر وويلموت على أن القوة تعتبر أمراً ضرورياً للتحرك بالصراع اتجاه أحد الأساليب لاحتوائه وإدارته، وذلك لأنه بدون ذلك التأثير سوف تتحول عملية احتواء الصراع إلى مجرد حلقات للمناقشة وليست حلقات لإدارة الصراع، ولذلك فإن القوة توجد في العلاقات بين الأطراف المختلفة للصراع وليس بالضرورة أن تكون سمة شخصية، فالقوة هي نتاج للعلاقات الاجتماعية التي تمثل فيها بعض العوامل والعناصر أهمية وقيمة كبرى لبعض الأفراد والفئات. فيستطيع أصحاب القوة إشراك أعضاء من التنظيم يعاونونهم في مواقع المسؤولية والمنهج المرتبط بهذا الإجراء هو منحهم فرصة للترقي، وبالتالي يحتلان القوة المركزية لأصحاب القوة. وتتجلى هذه القوة في المؤسسات التربوية من خلال الموقع الوظيفي ومكانته الشرعية أو المكتسبة، وأيضاً قوة الشخصية لكل عضو. ويُنظر إلى المواقف التي يتناقص فيها الاختلاف في موارد القوة بين طرفين على أنها الأكثر تفضيلاً للصراع. عندما تتناقص موارد السلطة لطرف أضعف بالفعل.²

وتعتمد القوة على امتلاك الموارد والمصادر التي تمثل أهمية كبيرة للأفراد الآخرين، ولذلك يحدد هوكلر وويلموت أربعة عملات للقوة وهي: الخبرة، والتحكم في الموارد، والعلاقات بين الأشخاص، ومهارات الاتصال والتواصل، وتمثل العملات الأربعة للقوة، أهمية كبيرة أثناء عملية بناء العلاقات داخل المنظمات. إن قوة الفرد تزداد من خلال امتلاكه لمهارات تحديد وقت استخدام وإذكاء الأشكال المختلفة للقوة والنفوذ والتأثير، ولذلك فإن تنوع عملات القوة وتعددتها تصب كلها في مصلحة كافة.³

1 عبد الرؤوف الضبع، موسوعة علم الاجتماع، علم اجتماع السياسي والإعلامي، المعربي، الأدبي، الطبعة الأولى، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2019، ص 07.

2 Marjorie Mayo, Community-based Learning and Social Movements (Power and Power Analysis), Bristol University Press, 10 March 2021, p 117

3 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق، ص 31.

والفرق بين القوة والسلطة يتمثل في أن القوة ترتبط بالضرورة بشخصية الأفراد، بينما تتمركز السلطة في المواقع و الأدوار التي ترتبط بالتوقعات التي تكون مستقلة عن الأشخاص.¹

لذلك فإن القوة والسلطة هي الموارد النادرة التي تتنافس وتتقاتل عليها الجماعات الفرعية داخل الروابط والهياكل المنسقة حتمياً. وهكذا فإن المصادر الرئيسية للتغيير والصراع في تلك الأنماط المؤسسية، هذا الصراع في النهاية انعكاس للوضع الذي تحتله مجموعات الأدوار في التنظيمات بالنسبة للسلطة طالما أن المصالح الموضوعية المتأصلة في أي دور لها وظيفة مباشرة، وكذا إذا كان ذلك الدور يمتلك السلطة والقوة على سائر الأدوار ففي المؤسسات توجد الأدوار الحاكمة والأدوار المحكومة، وعليه تمارس السلطة في كل المجتمعات وتحت كل الظروف بما يلي:

- ✓ أن علاقات السلطة هي دائماً علاقات سيطرة - خضوع.
 - ✓ حيثما وجدت علاقات السلطة، فإن العنصر القيادي يتوقع اجتماعياً أن يسيطر بموجب الأوامر والتعليمات و التقديرات والتحديات الواقعة على سلوك العنصر الخاضع.
 - ✓ إن التوقعات المتصلة باستمرار نسبي بالمواقع الاجتماعية ذات شرعية لأنها لا تلتصق بالأشخاص.
 - ✓ التوقعات تتضمن تحديدات للأفراد الخاضعين للسيطرة، وفضاءات مسموح بها لمن يسيطرون.²
- وبالنظر إلى العمالة النسائية في الوقت الراهن نجد أن عملها لا يخرج من هذه البوتقة الصراعية فقد تغير هدف خروج المرأة للعمل بتغير الزمن، كونها لا تنظر للعمل على أنه وسيلة لتحقيق الذات، وكسب المال، وإنما امتد إلى توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية.³ من خلال تطلعاتها لطريقة الوصول إلى السلطة.
- فمن تملك القوة تستطيع التأثير لإحداث فرق سواء سلبي أو إيجاباً حسب القضايا والمصالح المعنية وتحديد ما يمكن تكسيه، اعتماداً على اهتماماتها أو اهتمامات الجماعة ووجهات نظرهم.
- ولذلك يفسر الصراع الاجتماعي على أساس التباين بين هذه الأنظمة الثلاثة للطبقات. المتمثلة في الطبقة والمكانة والقوة.⁴

1 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، الطبعة الأولى، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص97.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص104.

3 آمال بنت مصلة رمضان، الآثار التربوية والاجتماعية المترتبة على خروج المرأة السعودية للعمل -دراسة ميدانية-، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم و التنمية، المكتب الجامعي الحديث، مجلد 12، العدد40، الإسكندرية، يناير 2006 ص ص111-112.

4 Walter Korpi, Conflict, Power and Relative Deprivation, Published online by Cambridge University Press, University of Stockholm, 02 September 2013, p216

خلاصة:

عملية الصراع ترتبط بدرجة الوعي والتنظيم وهي دائمة بدوام اللامساواة في توزيع السلطة، فحل بعض المشكلات والتناقضات يولد دائما مشكلات وتناقضات جديدة. وهكذا يمكن رؤية عملية التغير كعملية أساسية مستمرة. فالصراع سمة مميزة للحياة الاجتماعية المعاصرة، يحدث نتيجة تعارض المصالح بين طرفين أو أكثر، كما أنه يتخذ أشكالاً مختلفة، ولذلك نظرية الصراع التحليلية لدى دارندورف وكوزر وكولينز. تتفق تماما في بعض القضايا المتعلقة بالصراع مثل منطلقاته، والوعي، والشرعية. فيكمل بعضها بعضا.

الفصل الثالث

المحددات الثقافية والاجتماعية للعمالة النسائية

تمهيد

1-المحددات الثقافية للعمالة النسائية:

أولاً- الضوابط الثقافية والتصورات الذهنية لدور المرأة

ثانياً- صراعات العمالة النسائية وتوقعات المجتمع:

1-الصراعات الاجتماعية

2-الصراعات الأسرية

ثالثاً- العوامل المؤثرة في العمالة النسائية:

1-العوامل الاجتماعية

2-العوامل الاقتصادية

2-المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة

أولاً- أهم التصورات الأساسية التي يقوم عليها اتجاه الصراع الاجتماعي المعاصر.

ثانياً- مبررات الصراعات الاجتماعية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة.

ثالثاً- مظاهر الصراعات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات:

1-صراع المصالح الاجتماعية

2-المكانة والهيبة

3-اختلاف القيم

4- الصراع الثقافي

رابعاً- المشاكل الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات

1-مشاكل داخل العمل

2-مشاكل عصرية

خامساً- المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية

1-السيطرة

2-التدرج الاجتماعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

باعتبار العمالة النسائية أنها أحد العناصر الهامة في مختلف التنظيمات فإن موقعها الوظيفي يرتبط بمجموعة محددات اجتماعية، سواء كانت نابعة من بيئة العمل والمتجسدة في النسق القانوني الذي يحكم الحياة العملية ويعمل على تنظيمها بغية الوصول إلى الأهداف أو من خلال القواعد الشبه قانونية والمتمثلة في الأعراف والثقافة المجتمعية والذي ينجر عنه توترات وصراعات والتي تكون مستمرة ومتواصلة في الحياة العملية، وتؤدي في الأخير لا محالة إلى حالة دائمة من التغيير الاجتماعي، فمن خلال ما حققته المرأة عبر الفترات التاريخية ولا تزال لحد الساعة واقفة أمام هذه المحددات والتحديات بمختلف أشكالها إلا أنها استطاعت المساهمة في تحقيق التنمية وتطوير المجتمع، لذلك فالعملية الفعلية لأي طرف تولد من خلالها المعتقدات العامة وللعلاقات العامة المرتبطة بالعمالة النسائية نحو استشرافها للمستقبل، والطريقة التي تمتحن بها في مختلف مواقف الصراع. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.



1-المحددات الثقافية للعمالة النسائية:

أولاً-الصوابث الثقافية والتصورات الذهنية لدور المرأة:

يرى أصحاب نظرية الصراع المعاصرة أن المجتمع مكون من جماعات متنافسة ذات مصادر نسبية تعطي أعضاؤها قوة أكثر أو أقل فوق بعضهم البعض وتحليل لمحددات البناء الاجتماعي والتغير مؤكدين على المصادر المادية والتقنية، والدور الذي تلعبه جاذبية القوة والجاذبية الفيزيائية في العلاقات الشخصية، وامتلاك احتمالية التفاوض للأشياء وأيضا المصادر التي يمتلكها الناس في مخزونهم الثقافي لاستحضار التضامن العاطفي.

ولقد وصف راندال كولينز الاستقطاب في الصراع الاجتماعي بأنه غير أخلاقي وغير عقلائي، ومن نتائج الأعمال الوحشية. لأن الاستقطاب في الصراع يجعل العدو (الطرف الآخر في العملية) شرّاً مطلقاً، ويكتفئ المشاعر السلبية، ويصعد الصراع ويطيل مدته، ويجعل كلاً من الأطراف يعتقد بأنه الأقوى والأقدر على النصر.

ويؤكد راندال كولينز بناء على دراساته الميدانية المعمقة للعنف، أن الناس يتجنبون العنف أصلاً ويخشون التعرض للإيذاء، ويرتفع مستوى الخوف والتوتر في المواجهات المباشرة والقريبة.¹ كما يرى أن هناك ثلاث مساحات أساسية في الحياة يحصل الناس من خلالها على مصادر للسيطرة أو الخضوع، وهذه المساحات تخلق التدرج الاجتماعي والمتمثلة في: الوظائف، المجتمعات المحلية، وحلبة التنافس السياسي.

إن الجزء الأساسي يقدم افتراضات حول الطرق الواقعية ينتج بموجبها توزيع واستخدام المصادر أنواع مختلفة من السلوك الاجتماعي والمؤسسات وهذا ما يخلق ثقافة مشتركة ونظاماً اجتماعياً ذا شرعية.²

وذلك تتبلور الاختلافات في شكل تصورات ذهنية شفوية أو في شكل قواعد رسمية وباختلاف المستوى الحضاري والتقدم الفكري. والقوانين المتعارف عليها والتي يؤمن بها المجتمع، الأمر الذي يجعل الأفراد يلتزمون بها، ويسلكون وفقها، فيصبح كل جنس مرتبطاً بالإطار الذي حدده له المجتمع.³

وبطبيعة الحال مختلف هذه التصورات تتجدد عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعمل بدورها على تثبيتها وترسيخها، حتى تتماشى طبقاً للنموذج الثقافي السائد في هذا المجتمع وذلك ابتداء من الأسرة، فالمدرسة، ومنهما إلى المجتمع الكبير. فتصورات المرأة عن دورها، وتصورات المجتمع لهذا الدور، يتحدد في ضوء الثقافة السائدة لهذا

1 احمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن، مرجع سابق، ص159.

2محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص223.

3 خنونة مسعودة، مقارنة سوسولوجية لمحددات دور المرأة، مجلة العلوم الانسانية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، العدد - 31 جوان 2009المجلد أ، ص ص 188 - 189.

المجتمع أو ذلك. وعليه فإن الثقافة بكل محتوياتها ومضامينها تشكل بعدا هاما في تقسيم وتحديد الأدوار، وتؤثر في كل جانب من حياة الفرد وتحدد أهدافه وطموحاته، وحتى طرق الاستجابة لمختلف المواقف التي يتعرض لها في حياته اليومية. وبالتالي الثقافة تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصير لاشعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، فهي على هذا المحيط الذي يشكل فيه الفرد طبعه وشخصيته.

إن المواقف والتصورات حول دور المرأة تختلف باختلاف الأزمنة واختلاف الأنساق الثقافية السائدة، فهناك ثقافات تشجع المرأة على العمل الخارجي، وهناك ثقافات لا ترغب في عمل المرأة وتحصرها في دائرة النشاطات المنزلية، وهكذا... ومهما يكن من أمر، فإنه من الطبيعي أن تتدخل العناصر الثقافية في تنظيم وتحديد قواعد السلوك الاجتماعي للأفراد، وتضع الآليات اللازمة للحفاظ على توازن المجتمع واستقراره. إلا أنه يبدو غريبا حينما تصير هذه العناصر الثقافية بمثابة قيود وضغوط اجتماعية تعمل على عرقلة تنمية الأفراد وتحديد أدوارهم بما لا يتماشى وإمكاناتهم وطموحاتهم لاسيما عند فئة النساء. ولعل هذه الاعتبارات الثقافية والتصورات الذهنية مارست -عبر التاريخ البشري الطويل- دورا سلبيا انعكس على النظرة للمرأة وحصرها في العمل المنزلي، والتحكم في حراكها الوظيفي في الحياة الاجتماعية. كل ذلك لم يسمح لها بالتطور والرفي رغم ما تبذله من جهد على المستويين الأسري والاجتماعي. وهذا المؤشر يمكن ملاحظته من خلال الإحصائيات السنوية التي تقوم به الجهات المختصة والتي تسجل نسب منخفضة في معدلات تشغيل النساء.

وعلى هذا الأساس فيمكن القول بان ما وصلت إليه المرأة وما حقته من إنجازات كان نتيجة لوقوفها للتحديات الخاصة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية وبالخصوص الأسرة التي تعتبر النواة الأولى لتشكيل المكتسبات الثقافية لتقف عندها وتبلور نسقا ثقافيا حضاريا تبرز فيه مشاركتها في مختلف الميادين، من خلال القيام بنشر الوعي، والتحسيس بقدرات المرأة، ومحاولة تغيير الصورة للمرأة من خلال: وسائل الإعلام، استحداث صورة جديدة في المدرسة، في الشارع، وفي المجتمع بشكل عام. حتى تتمكن المرأة من احتلال موقعها الصحيح في البناء الاجتماعي. والتحولت الراهنة برهانا يثبت مدى استطاعتها التغيير في الأنماط الثقافية والتصورات الذهنية لتبرز بذلك أهمية دور المرأة ومساهمتها في الحياة.

ومن بين هذه الضوابط الأساسية الخاصة بالمجال الثقافي نجد:

أ- التعليم :

خلصت بعض الدراسات إلى أهمية الجوانب الثقافية والاجتماعية ومن بينها مستوى التعليم كمحدد لمشاركة المرأة في سوق العمل لا سيما في البلدان النامية. وقد بينت الدراسات على مستوى الدول العربية أهمية العوامل

الاجتماعية في تحديد معدل مشاركة المرأة في سوق العمل ولاسيما مستوى التعليم. فقد أشارت دراسة اهتمت بتحليل محددات مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق إجراء دراسة مسحية لنحو 65 ألف امرأة في 103 منطقة مختلفة في ست دول عربية إلى أهمية المستوى التعليمي كمحدد رئيسي للمشاركة الاقتصادية للمرأة. كما بينت الدراسة أهمية العوامل الاجتماعية والاقتصادية، وواجبات الرعاية المنزلية والأعراف الاجتماعية كأهم المحددات لمستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة.¹

ومما سبق يتضح جليا أن العمالة النسائية ترتبط بمجموعة العوامل الثقافية المنبثقة من المجتمع، حيث تؤثر وبشكل واضح على نسب العمالة في سوق العمل.

ب- ضوابط الثقافة المجتمعية:

باعتبار الثقافة هي مجمل القيم والرموز والأخلاق والسجايا والمعتقدات والمفاهيم والأمثال والمعايير والأعراف والتقاليد والعادات والوسائل والمهارات التي يستعملها الإنسان في تعامله مع بيئته، وهي الفكر من علوم وفلسفة ومذاهب وعقائد ونظريات²، تتداخل هذه المكونات وتشكل معا الثقافة العامة لشعب ما. ولكل شعب ثقافته مهما كانت درجة حضارته أو درجة تقدمه. ومن أهم خصائص الثقافة أنها تنتقل من جيل إلى جيل ومن شعب إلى شعب عن طريق الرموز أو اللغة. والثقافة ليست مجموعة مكونات ثابتة وجامدة ومطلقة ومغلقة تصلح لكل مكان وزمان، بل هي متطورة، متغيرة، مرنة، نسبية، منفتحة وديناميكية.

وبشكل عام فإنه من الملاحظ أن وعي المرأة بذاتها، وبقدرتها وقدراتها إنما يتحدد أول ما يتحدد بما يمثله الخطاب الثقافي المتضمن في ذلك المخزون الاجتماعي الموروث، وبما يطرحه من إعلاء لقيمة المرأة أو هبوط بتلك القيمة³ ويستهدف الفعل الثقافي تحقيق اندماج الأفراد داخل الجماعة وتنظيم علاقتهم ببعضهم البعض، وكما ينطبق هذا على المجتمع ككل، ينطبق على الجماعات داخل هذا المجتمع، أي على مختلف المؤسسات والبنى التي يتكون منها هذا الأخير.

1 هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي . أبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة. العدد 48 ، سبتمبر 2018، ص8. متوفر على الموقع الإلكتروني:

Website: <http://www.amf.org.ae>

2 بركات حلیم، المجتمع العربي المعاصر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1984، ص.13

3 محمد سيد فهمي، مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، د ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 287.

وضوابط عمل المرأة فيتأتى من مجموعة شروط وضوابط اجتماعية وهي أن يكون العمل ذاته مشروعاً، فلا يكون من الأعمال المبتذلة مثلاً، ولا يشوبه حرام في نفسه أو مفضياً إلى ارتكاب حرام، كالمرأة التي تعمل خادمة لدى رجل أعزب، إذ ينبغي على المرأة أن تختار العمل الذي يرضي الله وليس فيه معصية.¹

- تخصيص أماكن عمل للنساء فقط في الأماكن التي تستلزم أن تكون مغلقة (الوظائف الإدارية مثلاً وقطاعات الخدماتية)، في جو تحوم عليه الأجواء الإسلامية تطبيقاً لشرع الله في تحريم الخلوة بين الرجل والمرأة، فعلى المرأة أن تتخير أماكن العمل التي تكون فيها في مأمن من الاختلاط بالرجال والخلوة بهم.

- أن يكون العمل متناسباً مع طبيعة المرأة وفطرتها الأنثوية، وقدراتها الجسمية، واستعداداتها النفسية.²

ومعنى هذا هو توفير الجو الملائم والمناخ المناسب لعمل المرأة في إطار العفة والكرامة وصيانة العرض والشرف بعيدة عن كل مواقع الشبهات والريب والشكوك والمزايدات والمساومات.

فما يجوز للمرأة العمل فيه خارج البيت، محدد ببعض الأعمال بنا يتناسب وطبيعتها ونذكر على سبيل المثال وظيفة التدريس والتعليم.

لقد اقتحمت الفتاة ميدان التعلّم بقوة، ولم تكنف بالمستويات التعليمية بل تابعت دراستها المتخصصة والعليا، وحققت التفوق في كثير من التخصصات، وزيد من مجهوداتها لتحقيق طموحاتها ورقية مكانتها ومكانة أفرادها، فخلال أطوارها التعليمية اكتسبت المرأة ثقافات متعددة منها ثقافة اقتصادية، اجتماعية، صحية، كما أدى المستوى التعليمي الذي حصلت عليه المرأة إلى زيادة وعيها وإدراكها بضرورة الاحترام المتبادل بين أفراد عائلتها، وأصبحت معاملتها لهم تميل نحو الحوار والتفاهم والمناقشة. ومن جهة أخرى أثر عملها على التغيير في أدوارها وبالتالي التغيير في النظرة المجتمعية للمرأة.³

وإذا كانت معايير الأدوار الجنسانية قوية للغاية، فإن القطاعات أو أنواع الوظائف التي يتم تأنيثها هي الأكثر ملاءمة لوظائف النساء الوظيفية. حيث يحظى قطاع الخدمات بشكل خاص بوظائف مرتبطة بالوظائف التي تتم تأنيثها، مثل التدريس والتمريض والتنظيف...⁴

1 فريدة صادق زوزو، ام المؤمنین عائشة، قضايا النسوية، العلمانية، الفكر الليبرالي في 2016.07.13. تاريخ الاطلاع: 2020.11.15 على الساعة 19:00 متوفر على الموقع الإلكتروني: <http://fiqh.islammesssage.com/NewsDetails.aspx?id=5092>

2 محمد عقله، نظام الأسرة في الإسلام، ط2، عمان مؤسسة الرسالة الحديثة، ج2000، ص 286 .

3. Livia Sz. Oláh Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe. Stockholm University, Sweden. Respective authors 2013.p254.

4Niels Spierings. Women's Employment in Muslim Countries. Patterns of Diversity. Radboud University, The Netherlands. Cornelis Hubertus Bernardus Maria Spierings the Copyright Licensing AgencySaffron House, 6-10 Kirby Street, London, 2015.p66.

لقد كانت طبيعة الوظائف الأكثر جذبا للنساء هي التربية والتعليم والصحة الإدارة العمومية، غير أنه يجب التوقف عند قطاع التعليم بحكم أن العمل فيه يعد الأكثر قبولا من قبل المجتمع وحتى عند المرأة نفسها، لأنه يعكس تلك الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع التقليدي ونقصد هنا مهمة التربية كذلك يمكن إرجاع الأمر إلى سببين رئيسين: أولهما الفئة التي قد تتعامل معها المرأة العاملة في هذا القطاع، وهم التلاميذ وحيث لا تواجه سلطوية ذكورية في التعامل معهم، وحيث العلاقة مع الرجل في هذا القطاع محدودة نسبيا إضافة إلى سببا آخر يتمثل في المستقبل الأسري للمرأة العاملة والتي لا يكون عملها عائقا في إمكانية أن تكون زوجة وأن تقبل من طرف زوجها وعائلته.

إن علاقة المرأة بالعمل لا يمكن حصرها في ذلك السياق الاقتصادي أو التشريعي والإجرائي الضيق، بقدر ما يتداخل فيه الثقافي بالنفسي والاجتماعي والذي يحدد دوائر محددة وأدوار منسجمة مع ما يقبله المجتمع (سواء للرجل أو المرأة) بشكل عام والعائلة بشكل خاص، كما تجدر الإشارة إلى أن توزيع السلطة داخل العمل هي كذلك متوافقة مع ما هي عليه في المجتمع، فلا يمكن تجاوز وعي المرأة بذاتها والذي تأسس على تنشئة اجتماعية علمت الدونية وجمحت الطموح، وجعلت من المرأة ترى في العمل امتيازاً وحظوة.¹

ثانيا- صراعات العمالة النسائية وتوقعات المجتمع:

رغم التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي جاءت بتغيرات مجتمعية، وبدأت المرأة بالحصول على فرص متكافئة في ميادين التعليم، وفي معظم النشاطات الاجتماعية والمهنية وعلى الرغم من أن مشاركتها في كل هذه المجالات السياسية والإدارية والاقتصادية والثقافية والعائلية مازالت محدودة نسبيا ويرجع إلى عدة عوامل وأسباب منها مرتبط بالجانب الاجتماعي، ديني، ثقافي وذاتي متعلق بموقف المرأة ذاتها. إلا أنها في ازدياد مستمر وبنسب متفاوتة وذلك لتفاوت المشكلات والمعوقات التي تقف في طريقها والتي تحد من مستوى أدائها. حيث تعاني العمالة النسائية العديد من الصعوبات. وصراعات بينها أي بين قدراتها وبين طموحاتها الشخصية، فالمرأة مدفوعة إلى المحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الانجاز أو التقدم للتدرج الوظيفي، بل أكثر من هذا فان تميز المرأة في مجال عملها قد يؤدي في بعض الأحيان إلى زيادة احتمالات عزلها اجتماعيا وعدم قدراتها على الاندماج في المجتمع مرة أخرى بسهولة، فما زالت النظرة الاجتماعية تحدد المنزل على أنه المكان الطبيعي للمرأة، ومساندة دورها الأساسي إلى المنزل ولا شك أيضا أن ذلك يمكن أن يفسر لنا نسبيا

1 أنور مقراني، حسان حامي، سوق العمل في الجزائر وهم المهيمنة النسوية الجندر في محك المخيال الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط - المجلد 7، عدد، 29 مارس 2018، ص 47.

ارتفاع معدلات ترك العمل بين النساء عن نفس معدلات ترك العمل للرجال، غير أنه في جميع الأحوال فإن الاتجاه السائد هو تشجيع المرأة على التعليم والعمل هو مؤشر قوي على إمكانية تدرج المرأة وظيفيا في المستقبل. ونجد الحال في الجزائر التي ناضلت فيها المرأة وحصلت على بعض الحقوق السياسية والاجتماعية بعد الاستقلال كالتصويت وعدم التزوج القصر، إلا أنه لم يغير من وضعها ودورها التقليدي، فأصبح الانضباط الأسري، و الضغط الاجتماعي قويا. ولم تحاول الحكومة الجزائرية وضع سياسة لتحرير المرأة من الموروثات الاجتماعية، وهذا ما ينعكس على تواجد النساء العاملات لا يمثل سوى 6% من القوى العاملة في المجتمع الجزائري، ولا يشاركن في الأنشطة العامة إلا بعد موافقة الأب أو الزوج.¹

وبالتالي فإن العمالة النسائية مرتبطة بالجوانب الاجتماعية والمتشعبة بالقيم الدينية التي فرضت قيود وضوابط لخروج المرأة لعالم الشغل.

فإذا نظرنا إلى المعطيات الميدانية حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2018، نجد أن الواقع الاجتماعي يدفع بالمرأة نحو مشاركة أوسع في المجال العام، بحيث يتميز العمل النسائي بتمركزه الكبير في القطاع العام.² ومعلوم أن حضور المرأة في سوق العمل الرسمي، مرتبط بدوافع عدة منها تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة، خاصة في حالات ارتفاع البطالة، وارتفاع كلفة المعيشة اليومية، بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية، وارتفاع نفقة تعليم الأبناء.... واقترن كذلك بحركة مجتمعية مضادة، انبثقت من رغبة النساء في تحقيق الاستقلال الشخصي. حيث أصبح العمل خارج البيت قضية مركزية خاصة بالنسبة للنساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث.³

ورغم التحديات الكبيرة الأشواط التي خاضتها المرأة في مسارها استطاعت اقتحام عدة مجالات مختلفة للعمل، إلا أن هناك عراقيل تعاني منها سواء عادات وتقاليد تمنعها من تكمص المسؤولية وتبقى بعيدة عن توليها المناصب الإدارية العليا، إذ تبقى هذه الشريحة "المرأة العاملة" من المجتمع الجزائري على وجه الخصوص، مشكل مازال مطروح ولا يتأتى ذلك إلا بكسر كل الحواجز لتحقيق غاياتها.⁴ وعلى العموم يمكن تلخيص أهم هذه المشكلات في النقاط التالية:

1- الصراعات الاجتماعية:

1 خنونة مسعودة، مقارنة سوسولوجية لمحددات دور المرأة، مرجع سابق، ص 207.

2 خ/د، المصدر الجزائر، النساء يسيطرن على سوق العمل في الجزائر، مرجع سابق.

3 عائشة التائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، الطبعة الأولى، طبع بجمهورية مصر العربية، القاهرة مصر، 2011، ص 150.

4 نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مرجع سابق، ص 207.

تتعلق هذه العوائق بالآراء الاجتماعية والثقافية للمرأة وكيفية تدريبها وإعدادها لأداء واجباتها ، وكذلك بالآراء الاجتماعية وأنظمة التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة. المجتمع الجزائري جزء من مجتمع عربي تهيمن عليه المواقف السلبية تجاه المرأة والعادات والتقاليد والتراث الثقافي التي تحد من دور المرأة في كونها فقط ربة منزل ومعلمة.

بمعنى أن الأعباء والمسئوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تقبلها وتجعلها تتردد في الإقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص من ناحية أخرى يضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية نفسها في كثير من الأحيان حول قدرتها وكفاءتها وبالتالي قدرتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك.¹

2-الصراعات الأسرية:

إن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن، حيث بينت بعض الدراسات في مصر أن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في زيادة على مسؤوليتها شؤون المنزل، لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر بـ 55,3% خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة، هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبه المادية ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل مطالبه.² فالعمل لساعات طويلة لساعات خارج المنزل يجعلها تقوم بالتقصير من مسؤوليتها في البيت وهذا ما يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات المنزل ومتطلبات الوظيفة.³

ثالثا-العوامل المؤثرة في العمالة النسائية :

هناك عدة عوامل تؤثر في عمل المرأة ايجابيا وسلبيا ويمكن تقسيمها إلى عوامل اجتماعية وأخرى.

اقتصادية كالتالي:

1- العوامل الاجتماعية : ومن أهمها:

أ. التعليم والتكوين:

1 هالة صقر، عبد الله شحاتة، التمكين الاقتصادي للمرأة : المعوقات والحلول المقترحة، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة، نوفمبر 2009، ص 10

2مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي، مرجع سابق، ص 184.

3إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، دط، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 80.

انتشار المدارس والمعاهد والجامعات قد سهل من تعليم الفتيات خاصة في ظل القوانين والتشريعات التي تشجع وتسهل تعليم الفتاة، ومع ذلك لا يعتبر ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الفتيات المتعلقات وان كثيرا منهن يتزوجن من دون أن ينشغلن، بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل، كما أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في عدم دخول المرأة لعالم الشغل.¹ بحيث تؤكد الكاتبة عائشة التائب بقولها "... هذا ولا بد من التأكيد على أن حركة ولوج المرأة لفضاءات العمل توازت في معظم الدول العربية مع عوامل انتشار التعليم ودعم مجانيته وتعميمه، إلى جانب السعي الرسمي لتطوير البنى التشريعية والخطط والبرامج الاقتصادية الموجة إلى المرأة في ظل مناخات سياسية عامة أعلنت عزمها على الدفع قدما بمسيرة انخراط المرأة في عجلة التنمية".²

فما التطور الذي نلمسه في نوعية ومستوى ممارسة المرأة للعمل والنشاط الاقتصادي إلا انعكاسا للتطور الحاصل في مستواها التعليمي. هذا إلى جانب ذلك، أن التعليم يلعب دورا هاما في توجيه العمل في قطاع دون آخر، مع الأخذ بعين الاعتبار أن جذب المرأة المتعلمة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، يرتبط بمستوى الإنتاج الاقتصادي للمجتمع، وبمستوى تطور القطاع نفسه، وأيضا بمستوى تطور المجتمع ودرجة ثقافته وتقبله لعمل المرأة في قطاع دون الأخرى.

ب- التأخر في الزواج:

لقد بدأ سن الزواج بالارتفاع نتيجة تعلم الفتيات فمعظمهن يتزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية، مما يؤدي إلى رفع سن الزواج ويخفض معدل الخصوبة ومن الجدير بالذكر أن معدل سن الزواج عندنا بين 22 سنة إلى 27 سنة ومن شأن ذلك كله أن يسهم في توجيه المرأة نحو العمل. يتجه سن الزواج في معظم الدول العربية إلى التصاعد، وذلك نظرا لان غالبية الفتيات يفضلن الزواج بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية، وبالتالي فإن ذلك يسهم في توجه المرأة نحو العمل خارج البيت. لقد أجريت العديد من الدراسات حول أثر عمل المرأة بالزواج وتبين أن الأغلبية من النساء غير المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب وأن نسبة منهن يتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات الوظيفة.³

1 إبراهيم ابن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض، ب س، ص112.

2 عائشة التائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، مرجع سابق، ص156.

3 صالح جرادات، حقوق المرأة في الإسلام، دراسة مقارنة مع الواقع، مطبعة روزانا، 2000 ص11.

ج- الخصوبة (الانجاب):

يمكن أن نلمس أثر هذا الأخير ، حيث أن نسبة معتبرة من النساء يفضلن التقليل من الإنجاب في وجود العمل، كما أن نسبة منهن تفضلن التوقف عن العمل في حالة الإنجاب، لذلك يعتبر عامل الإنجاب عاملا مؤثرا في نسبة دخول المرأة لمجال العمل. لذلك يمكن القول أن عامل الخصوبة يؤثر على مشاركة المرأة في العمل. كما ان المرأة العاملة تفضل ضبط تحديد النسل على عكس ما عرف في المجتمعات التقليدية أين كانت المرأة في العائلات الممتدة تشجع على الإنجاب.

د- التركيب العمري للمرأة:

ترجع أهمية تحليل التغيرات في الهيكل العمري للقوى العاملة الأنتوية من جهة إلى خصوصية القوة العاملة النسائية ومن جهة أخرى إلى خصوصية هيكلها العمري ، حيث أن تحليل هذه التغيرات قد أدى إلى كشفت من ناحية عن انعكاس تأثيرها المحتمل ومتطلباتها من العلاجات في إطار الاستراتيجية، ومن ناحية أخرى إعدادها وتأهيلها للوفاء بمسؤولياتها في عملية التطوير وتحقيق التنمية.

هـ- تغير نظرة المرأة للعمل :

تشهد الأقطار العربية تغيرات اقتصادية واجتماعية تنعكس إيجابا على حياة المرء بشكل كبير، لكن هذه التغيرات لا تزال سطحية، ولم تنغرس جذورها في التفكير الاجتماعي، الذي هو أساس عملية التطور، وما زالت القيم والعادات السلوكية تحدد للفتاة ما هو متوقع منها.¹

فنظرة المرأة للعمل هي نظرة ترتبط بالواقع النفسي والاجتماعي للمرأة، كما تتأثر نظرة المرأة للعمل بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام، ففي مجتمعها يكون الرجل هو المسؤول عن إعانة الأسرة وهو المنفق بحكم الدين والشرع وحتى العرف، وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف استثنائية قاهرة كالطلاق أو الترميل، بالإضافة إلى ذلك توجيه التنشئة الاجتماعية وهي أن تعمل المرأة في البيت أولا.

لكن هذه النظرة تغيرت بمرور الوقت وبحسب المستجدات الحديثة للأوضاع التي تعيشها المرأة لاسيما بعد تشبعها بالثقافة الغربية وحدثته باعتبارها ايدولوجيا كونية للتغيير الشامل، أو بمعنى آخر ذلك النمط الحضاري أو

1 سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي، المرأة الجزائرية النموذج، جامعة محمد خيضر بسكرة، المؤتمر الدولي السابع، طرابلس 21، المرأة والسلم الأهلي، 19 مارس 2015، ص15.

تلك الوصفة الحضارية التي اكتسحت كل الحضارات العالمية، منذ انتقلت عبر التغلغل الرأسمالي إلى المجتمعات الغير أوروبية".¹ بحيث نجد أنها قد تشبعت بثقافة الاعتماد على الذات وفرض الوجود يكون بإعطاء بصمة في عملها. كما أن عامل التنشئة الاجتماعية الذي له تأثير واضح على العمالة النسائية، والذي يمكن اعتباره يعبر عن الطرق المتبعة من قبل الوالدين في عملية تحويل أبنائهم إلى أفراد اجتماعيين، كما أنها تعبر عن أنماط تعامل المؤسسات الاجتماعية بدءاً بالعائلة وانتهاءً بالمؤسسات الدينية مع أبناء المجتمع بهدف توجيه سلوكهم وفقاً لتوجهات المجتمع وثقافته وحضارته.²

هذه الأخيرة تعمل على توجيه المرأة نحو العمل أو تبعده عنه. لذلك يمكن القول أنه كلما تغيرت القيم الاجتماعية للعمالة النسائية، كلما تحسنت الصورة الذهنية للمرأة في مكان عملها، وبالتالي تزيد نسبة تشغيل البناء وتماسكه في مجال العمل.

و- المؤسسات الاجتماعية:

تلعب المؤسسات الاجتماعية لها دور كبير في خروج المرأة للعمل خاصة المتزوجة التي تجد مكان الرعاية أطفالها، ونذكر من بينها على سبيل المثال (رياض الأطفال)، هي من أهم المؤسسات التي رفعت حمل الأطفال عن الأم وشجعته على الخروج للعمل، فأصبحت المرأة تخرج للعمل، تاركة أطفالها في رياض الأطفال ودور الحضانه، وهي أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتي يعرفها مراد زعيمي بأنها: " المؤسسات التربوية التي تحمل أسماء مختلفة باختلاف نظام كل مؤسسة مثل حدائق الأطفال، أقسام الأطفال، مدارس الحضانه".³

وفي الأخير وبناءً عما تقدم يمكن القول بان العوامل التي جعلت المرأة تدخل في عالم الشغل متعددة ومتباينة، ولعل أبرزها العامل الاقتصادي، حيث له دوراً بارزاً كونه يساهم في تحسين مستوى المعيشي لها وللأسرة ككل، بالإضافة إلى تحسين مركزها داخل الأسرة، وذلك بعد تعرضها للكثير من الهيمنة والسلطة الذكرية منذ القدم، ولكن ليس هذا السبب أو العامل الوحيد وإنما هناك دوافع أخرى تسعى المرأة لتحقيقها من وراء العمل الذي تمارسه وتمثل أساساً في الرغبة في تحقيق الذات واستعادة ثقته بنفسها التي فقدتها بسبب النظرة الدونية للرجل، وهذا ما دفعها للعمل محاولة استرجاع كرامتها الضائعة. كما الآن العمل سيجعلها تزداد في الخبرة وتحسن مستوى كفاءتها، وتعمل بجانب الرجل وتساهم في تحقيق التنمية للمجتمع بدل البقاء ككائن مستهلك فقط. كما أن

1 فريد مريني، صراع الحدائث والتقليد، معوقات التحول الليبرالي بالمغرب، دفاثر وجهة نظر، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، 2006، ص7.

2 هيثم ضياء العبيدي، احمد عبد الزهرة سالم العكيلي، التعصب الموجه ضد المرأة العاملة وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية، مجلة كلية التربية، العراق، المجلد 51، العدد 40، 2011، ص315.

3 مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006، ص12.

عمل المرأة يعتبر وسيلة للخروج من الملل والروتين اليومي، ويسمح لها بالتغيير الجو والخروج من الضغوطات النفسية، حيث أن بقاء المرأة يومياً في المنزل وممارسة نفس المهام يجعلها تشعر بالروتين ويخلق لها الكآبة، لذلك العمل سيمكن المرأة من إحساس بالرضا، وخرجهن من الشعور بفقدان ذواتهن، وهذه هي أهم العوامل أو الدوافع التي تمكن المرأة من الدخول في جو العمل والتنافس.

2-العوامل الاقتصادية:

بالإضافة لمجموعة العوامل الاجتماعية هناك العوامل الاقتصادية حيث ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث عديدة حول موضوع خروج المرأة لميدان العمل وبخاصة المرأة الأم، بعض هذه البحوث تناول دراسة العوامل الخاصة بالعمالة النسائية وبعضها اهتم ببيان نتائجه، ولقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم عوامل خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها والاعتماد عليه في معيشتها.¹ لذلك يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز العوامل التي حفزت المرأة الخروج إلى ميدان العمل بدافع تلبية حاجاتها الاقتصادية، وما لبث الأمر أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجياً بازدياد فرص التعليم واتساع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة. وعند مناقشة المحدد الاقتصادي لعمل المرأة يتضح أمران:

أ. هناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى إن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة، إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال.

ب. وهناك بحوث بينت إن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى، وإنما يساعد على رفع المستوى الاقتصادي والثقافي في الأسرة.

والملاحظة التي يمكن أن نستنبطها هي أن العامل الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة. وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة. كما أوضحت نتائج البحوث المختلفة وجود عوامل أخرى تدفع المرأة إلى العمل ومن أهم هذه العوامل التحصيل والاسـتمتاع بالعمل. ويمكننا إيجاز هذه العوامل في النقاط التالية:

أ-الحاجة الاقتصادية:

1 حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرأة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع المرأة، الطبعة الثانية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ص98.

نظرا لتزايد احتياجات الأسرة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وجدت المرأة نفسها بحاجة إلى الدخول لسوق العمل لتلبية احتياجاتها من جهة ومساعدة الزوج على توفير الحياة الكريمة للأسرة. حيث تجدي العمل فرصة لتحقيق ذاتها أكثر من كونه مصدرا للدخل.¹

الضرورة الاقتصادية وذلك لتزايد احتياجات المرأة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع مما يضطرها للعمل كي تسهم في تلبية متطلبات الأسرة وتخفيف الأعباء على الزوج.²

ب- طبيعة البناء الاقتصادي للمجتمع:

عرف الاقتصاد العربي في الآونة الأخيرة تطورا ملحوظا، مما أحدث تغييرا في التوزيع السكاني، وزيادة ملحوظة في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، ونتيجة للتغيرات البنوية في اقتصاديات البلدان العربية، فقد كان للنمو الاقتصادي تأثيرا واضحا في توزيع السكان داخل هذه البلدان وأصبحت الحياة الحضرية مع ما تنطوي عليه من تغيرات في التنظيمات الاجتماعية مظهرا بارزا للمجتمع العربي فتزايدت الحاجة الماسة إلى زيادة دخل الأسرة لتزايد النفقات الاستهلاكية، وهي أعلى بكثير مما كانت عليه في المناطق الريفية التي كانت مكتفية ذاتيا.³

ج- المساهمة في النشاط الاقتصادي:

لا تزال مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي متدنية، وذلك راجع إلى إقصاء المرأة عن قوة العمل لازالت ذات فاعلية، ومن أهم هذه العوامل استمرار الأطر الاجتماعية التي تحكم المرأة في تأثيراتها السلبية 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 مع حجم القوة البشرية النسائية، وعلى الرغم من تدني مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، فنجدها في بعض الأنشطة تكون معدومة مثل قطاع الصناعة، وضعيفة جدا في بعض القطاعات الاقتصادية الأخرى، بينما نجدها مرتفعة في القطاعات الخدمائية والاجتماعية.⁴

د- مدى التطور الاقتصادي والاجتماعي:

1 أحمد محمد السعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 15، العدد 1، 2000، الأردن، ص 26.

2 مريم سليم، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص 123.

3 سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي، مرجع سابق، ص 15.

4 أحمد محمد السعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مرجع سابق، ص 26.

بمعنى مدى ارتباط العمل النسائي بالحالة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، وبهذا يكون مدى تحضر المرأة جانبا من الجوانب العامة لحركة النمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي العام التي يعرفها أي بلد، حيث كلما تقاطع التحضر و التكوين كلما حدث تأثير إيجابي على وضعية العمل النسائي، و من هنا نجد في الجزائر أن نسبة نشاط النساء في مختلف الأعمال ترتبط مباشرة مع درجة تكوينهن، علما أن هذا ليس حال الرجال.¹ ضف إلى ذلك أن توقعات عام 2025 تشير إلى أن حوالي 80% من النساء سيكون من قاطنات الحضر، ما يعني تأثيرا إيجابيا على تطور العمل النسائي المأجور في الجزائر في السنوات القادمة.²

2-المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة:

تشير الدلائل الدولية إلى اختلاف مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى العالم، وهو ما يعزى إلى مجموعة متنوعة من المحددات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية والمؤسسية، والتي تشمل من بينها النمو الاقتصادي، ومستوى التعليم، ومدى توفر فرص النفاذ للائتمان، ومدى ملائمة بيئات الأعمال، ومدى توفر الخدمات المناسبة للعمالة النسائية، إضافة إلى الأعراف الاجتماعية، ومعدلات الخصوبة، ودور المرأة في المجتمع وعملية صنع القرار

علاوة على بعض العوامل الفردية ومن أهمها مدى حاجة المرأة للعمل.³

وبما أن نظرية الصراع المعاصرة تقوم على افتراض هام هو أنه توجد مجموعة هامة التي تتمثل في الثروة والقوة والهيبة والتدرج الاجتماعي، فيسعى الناس للحصول عليها دائما في كل المجتمعات، كما تفترض أن للناس مصالح أساسية خاصة في أي مكان يعيشون فيه. ولهذا فإنهم يسعون لتحقيقها ولذا يشكل سلوكهم اتجاه تحقيق هذه المصالح الذاتية ومن هذا الأساس وجد الصراع بصورة دائمة ويعتبر حقيقة حتى إذا لم يسعى كل فرد للحصول على هذه الأشياء (السلع). حيث انه يرى إذا حصل الفرد على أكبر قدر من القوة فان الناس الآخرين سوف يطيعون من هو مالك هذه القوة وبذلك فان كل من القوة والهيبة يعتبران من السلع النادرة. ويرى أن عملية الطموح ووجودها بالأفراد لا يمكن أن توجد بالتساوي لان هناك من الناس من لديها طموح أكثر من الآخرين. نحو امتلاك هذه السلع وزيادة نسبتهم للحصول عليها مستقبلا .

لقد علمت هذه التجربة الصعبة النساء العاملات الاستمرار نحو مستقبل مشرق ، بالرغم من تعرضهن لوقت قريب للاستعباد والقمع والإذلال، حيث استطعن الرقي بأنفسهن حتى أصبحن مستقلين عن الآخرين.

1. Bensadon N: Les Droits de la femme des origines à nos jours, Casbah, Alger, 1999, p119

2 مركز البحث في الانتربولوجيا الاجتماعية والثقافية www.CRASC.dz

3 هبة عبد المنعم، سفيان قفلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، مرجع سابق، ص156.

أولاً-المسلمات الاجتماعية للعمالة النسائية:

إن المحددات العامة للعمالة النسائية ترتبط بالمؤسسات، وتمثل في اعتبارها ساحات للتنافس يحاول أصحاب القوة فيها السيطرة على من يخضعون لها وبالنتيجة يستطيع المرء أن يحقق فهما أفضلًا لبناء التنظيم من خلال الجزاءات المتوفرة لأولئك الذين يصدرونها. وتتجسد الأنماط الثلاثة في استخدام القهر، المكافآت المادية التي تعطى مقابل لنشاطات والسلوك المناسب والضبط المعياري الذي يستحضر ولاء الفاعلين الاجتماعيين وكل نمط له نتائجه المميزة.

فهناك ثلاث فرضيات رئيسية يؤمن بها أنصار نظرية الصراع المعاصرة وهي أن الناس لديهم مصالح يسعون إلى تحقيقها، وتحقيقها يستلزم الوصول إلى القوة التي هي أساس العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، والتي لا تؤثر في جميع أفراد المجتمع بنفس الدرجة، في حين أن المبادئ والقيم ما هي إلا وسائل تستخدمها الطبقة الحاكمة لفرض مبادئها على جميع فئات المجتمع الأخرى.¹

يعتبر راندال كولينز من أهم رواد هذا الاتجاه وأكثرهم نشاطًا في تطوير الاهتمام بمنظور الصراع وجعله مدخلًا تحليليًا هامًا كونه يمثل مصدرًا للتغير الاجتماعي يكمن أهميته في التفسيرات العلمية السوسيولوجية وذلك من خلال توظيفه في التحليلات النظرية الخالصة. والاستفادة به لتحديث الأساليب المرتبطة بالواقع الميداني للعمل. خلال إعادة تقسيم العديد من التحليلات الوظيفية وتحليلاته حول دور العواطف والولاءات التي توجد بين الأفراد والجماعات.²

- كما يعد لويس كوزر من أهم أصحاب منظور الصراع الحديث، حيث عاجله على اعتبار أنه جانب مهم من جوانب الحياة يوجد في جميع المجتمعات. ويكون له جوانب متعددة نظرًا لأن الناس يدخلون معًا في شبكة متداخلة من الجماعات المتصارعة، مع ظهور مستويات متطرفة من الاستغلال والسيادة.³

وعلى هذا الأساس يتضمن هذا المنظور مجموعة مبادئ تشمل العناصر التالية:⁴

- 1-المصالح هي عناصر هامة للحياة الاجتماعية، وخاصة المصالح الطبقية.
- 2-توجد وتتكون الحياة الاجتماعية من جماعات ذات مصالح مختلفة ومتناقضة ومتصارعة.

1 سلوى عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الأولى، مكتبات مؤسسة الأهرام مطبعة النيل، القاهرة، 2001، ص57.

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع النظرية السوسيولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص11.

3 طلعت ابراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص83.

4 ملتقى ابن خلدون لعلم الاجتماع، يوم: 27.03.2021 على الساعة: 19:22 متوفر على الموقع

الإلكتروني: <https://www.socialar.com/vb/showthread.php?t=4819>.

- 3- تولد الحياة الاجتماعية بطبيعتها الصراع.
 - 4- تتضمن التباينات الاجتماعية اشكالا مختلفة من القوة.
 - 5- الأنساق والنظم الاجتماعية ليست متحدة او منسجمة.
 - 6- تميل الأنساق والنظم الاجتماعية للتغير والتبدل.
 - 7- الصراع الاجتماعي هو أداة الطبقة المستغلة لتأكيد ذاتها وحقوقها وتحريرها من الطبقة المستغلة.
- وعليه فإن الصراع عند داهرنديروف: يكون من خلال تصارع وتنافس الجماعات والأفراد داخل الروابط والهياكل والمؤسسات من أجل مراكز السلطة والنفوذ وانطلاقا من مصالحها. فهو عملية أخرى يتمكن المجتمع بواسطتها صنع التكيف والتوازن والاندماج من أجل أن يستمر ويبقى.¹ ويضيف له لويس كوزر في كتابه وظائف الصراع الاجتماعي بأنه نضال حول قيم وأحقية المصادر والقوة والمكانة النادرة حيث يستهدف الفقراء المتخاصمين من خلال تحييد منافسيهم أو الإضرار بهم أو التخلص منهم.²

ثانيا- مبررات الصراعات الاجتماعية في التنظيمات من وجهة نظرية الصراع المعاصرة:

تقول جين ألبرت: "إن الثقافة النسائية تقوم على أساس أن كل ما هو أفضل وأقوى موجود في المرأة".³ على هذا الأساس لا يكاد يخلوا أي مجتمع اليوم أو فيما مضى من وجود صراع بداخله، مهما كان نوع وطبيعة وحجم ذلك الصراع. فقد أصبح صفة ملازمة للحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. هذا الأخير "يشير إلى العملية الاجتماعية التي تنشأ بين طرفين يوجد بينهما تعارض في المصالح والأهداف، ويسعى كل منهم لتحقيق مصالحه وأهدافه مستخدما كافة الوسائل والأساليب سواء أكانت مشروعة أو غير مشروعة أو يعترف بها أحد الأطراف أو عدمه". والهدف منه التحكم في سلطة القرار والتسيير، وبالتالي تحقيق السيطرة على الطرف الآخر واستغلاله.⁴

فالصراع كعملية اجتماعية تجري حتما بين قوى مختلفة، متساوية أو متباينة في حجمها وقدرتها بل إن الموضوعات الاجتماعية التي يناضل الناس من أجلها ويكافحون (كالثروة والمال والجاه .. هي أساسا مصادر للقوة. ولذلك فإن صراع القوة كما تظهره نظرية الصراع، يعتبر جوهر الدينامية في الحياة الاجتماعية، وأساس التغيرات فيها".⁵

1 علي الحوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات شركة الجا، 1988، ص166.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص102.

3 خديجة العريزي، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى، بيسان للنشر والتوزيع والاعلام. بيروت لبنان، 2005، ص242

4 عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999 ص211

5 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص 87.

وكجزء من تحليله لمحددات البناء الاجتماعي والتغير، يقدم كولينز تنميطة للمصادر التي يستحضرها الناس في هذا الصراع. الأولى: المصادر المادية والتقنية (الفنية) والتي لا تتضمن فقط الملكية، والأدوات وبعض المهارات الأخرى ولكن أيضا - وبشكل هام جدا- الأسلحة. الثاني: يشدد على الدور الذي تلعبه جاذبية القوة والجاذبية الفيزيائية في العلاقات الشخصية. ثالثا: يذكر كولينز الأعداد والأنماط المطلقة من الناس الذين يتواصل معهم الأفراد ومن ثم يمتلكون احتمالية التفاوض حول الأشياء المادية والمكانة. رابعا: يؤكد على المصادر التي يمتلكها الناس في مخزونهم الثقافي لاستحضار التضامن العاطفي، ويعني بهذا مقدرتهم على خلق وإدامة وجهة نظر مشتركة حول واقع الأشياء وما يجب أن تكون عليه والتي تعمل كذلك على استمرارية الموقع ذو الشعبية والامتياز لأولئك الذين ينتجون وجهة النظر تلك.

إن الجزء الأساس من عمل كولينز يقدم افتراضات حول الطرق الواقعية التي ينتج بموجبها توزيع واستخدام المصادر أنواع مختلفة من السلوك الاجتماعي والمؤسسات كما يناقش بالتفصيل ما يخلق ثقافة مشتركة ونظاما اجتماعيا ذا شرعية.

ويوضح كوزر بأن الصراع غالبا ما يؤدي إلى التغيير. وعلى سبيل المثال، فإنه قد يحفز التجديد والابتكار، فمهما كان هناك تنافس فإنه قد يكون لصالح التنظيم ويركز كوزر في الجزء الأكبر من تحليله على دور الصراع في الحفاظ على تماسك الجماعة وصيانتها. وهو لا يشير ضمنا إلى أن من المرغوب بالضرورة بالنسبة للجماعة أن تبقى على التماسك أو أن الصراع يحدث لأنه قد يكون وظيفيا بالنسبة للجماعة. إن كوزر ينظر إلى التماسك على أنه فقط احد النتائج المحتملة للصراع.

وفي هذا السياق، يميز كوزر بين الصراعات الخارجية والصراعات الداخلية بالنسبة للجماعة، ويوضح بأن كلا من الشكلين، يمكن أن يعرف الجماعة، ويؤسس هويتها، ويحفظ استقرارها، ويزيد من تماسكها.

لقد لاحظنا تماما أن كوزر يؤمن بأن بعض الصراع وظيفيا لأنه يعمل كصمام أمان، والذي بدونه ينفجر العداء الاجتماعي بشكل عنيف في نهاية الأمر. وهنا يقترح كوزر أنه عندما ينبثق الصراع بعد أن كان مكبوتا لفترة زمنية طويلة سوف يجزئ الجماعة ويحدث الشقاق فيها حول القضايا والقيم الأساسية.¹

1 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 227.

ثالثاً- مظاهر الصراعات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات :

1. صراع المصالح الاجتماعية:

يرى البروفيسور ماننج العميد السابق لمدرسة الحقوق بجامعة ستانفورد الأمريكية أن الصراع " صراع المصالح يختص بمصلحتين فقط: مصلحة الفرد كموظف عام مسؤول عن أداء واجبه، ومصلحته الاقتصادية الخاصة كفرد أو مواطن عادي". ومن ثم فإن قواعد تنظيم صراعات المصالح إنما تسعى إلى منع حدوث مثل هذه المواقف، أو الغراء بها. بهذا المعنى يذهب إلى التمييز بين أشكال ومجالات متعددة لصراع المصالح. وبوجه عام فإنه يمكن التمييز بين مستويين عاميين في دائرته الفردية، فإن في جوهره إنما يدور بوجه عام حول الإجابة عن التساؤل حول كيفية وإمكانية قيام طرف ما بأداء مهام واجباته كما ينبغي، في الوقت الذي يؤثر فيه ذلك بشكل سلبي على مصالحه. أي أنه يشير إلى موقف صراعي تجد فيه المرأة العاملة مصالحها وولاءها في تناقض وتعارض مع مصالحها وولائها في موقف آخر. ومما يزيد من أهمية هذا النوع من الصراعات ارتباطه بالالتزام الأخلاقي لدى المرأة العاملة عندما تعارض مصالحها الفردية مع المصالح العامة التي تمثلها بصفقتها الوظيفية العامة ففي هذا الموقف، تذهب إلى استغلال وضعها العام وسلطتها الوظيفية ولأسباب متهددة كالطمع والمنافسة والجشع والانتهازية وعدم التأكد وضعف الوازع الأخلاقي أو لغيرها من الأسباب في تحقيق مصالح خاصة أو ذاتية على حساب المصلحة العامة.¹ ومن ناحية نظرية الصراع فهي تقوم على قواعد رئيسية والمتمثلة فيما يلي:

- إن مصالح الأفراد والجماعات داخل المجتمع تقف وراء نضالاتهم، وهي إما تبقي علة مواقعهم المهيمنة، أو تخلصهم من هيمنة الآخرين. فالذي يربح هذه النضالات يعتمد على المصادر التي يسيطر عليها. فكل شخص أو كل جماعة رسمية أو غير رسمية في المنظمات الإدارية مصلحة تختلف باختلاف اهتماماتهم أو طموحاتهم وإذا كان تحقيق إحدى المصالح المتعلقة بأحد الأشخاص يفترض إلغاء أو إنقاص مصالح طرف آخر، فلا بد أن يحدث تنافس أو نزاع.

- إن الخاصية المركزية للتنظيم الاجتماعي هي التدرج، الذي يعكس درجة من اللامساواة بين الأفراد والجماعات وهيمنة إحداها على الأخرى. فالتغير الاجتماعي ينبثق عن الصراع ومن هنا، فإن الفترات الزمنية الطويلة من السيطرة الثابتة نسبياً.

- أن الاستقطاب في الصراع الاجتماعي بأنه غير أخلاقي وغير عقلاني، حيث أن المجتمع مكون من جماعات متنافسة ذات مصادر نسبية تعطي أعضاؤها قوة أكثر أو أقل فوق بعضهم البعض وتحليله للمحددات البناء

1 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 41.

الاجتماعي والتغير يؤكد المصادر المادية والتقنية، الدور الذي تلعبه جاذبية القوة والجاذبية الفيزيائية في العلاقات الشخصية المبنية على مساومات التقرب لمن يمتلكون سلطة ونفوذ ولذلك فان امتلاك احتمالية التفاوض للأشياء المفضلة وأيضا المصادر التي يمتلكها الناس في مخزونها الثقافي لاستحضار التضامن العاطفي مرهونة بتحقيق أهدافهم.¹ فيتأثر الموظفين في مدى تحقيقهم لمصلحتهم الشخصية من عدمها على نوعية العلاقات التي يقيمونها مع الغير داخل التنظيم، وتتعدد المصالح باختلاف اهتماماتهن وطموحاتهن، وقد تكون المصالح المادية أكثر المجالات لنشوء الصراع داخل التنظيمات. فإذا رأت الموظفة أن مصلحتها أهدرت لطرف آخر حينها تبدأ بتكوين تحالفات واتجاهات معادية لأطراف أخرى ومن هنا يخلق جو من التوترات والخلافات داخل هذا التنظيم.² فأصبحت هناك مصالح مختلفة ومكانات متعددة لأفراد الطبقة الواحدة. فالصراع دائما ما ينشأ بين مواقع السيطرة خصوصا لدى الفئة النسائية خصوصا والتي تستغل موقعها الوظيفي في زيادة دعمها وكسبها للأطراف القوية بزيادة حصانتها وإبعاد كل الأطراف التي تنافسها وهذا بإتباع أساليب يعتبرها أصحاب نظرية الصراع المعاصرة بمثابة أسلحة مواجهة، تسمح بفرض قيم وثقافة في مكان العمل، وفرض نوع من السمعة والشهرة من جهة ومن ثمة فرض سيطرة على الآخرين.

وعليه فالصراع في المجتمع يتولد من علاقات السلطة وتدعو نظرية الصراع إلى الأخذ بعين الاعتبار دور عامل القوة، والمصالح الاقتصادية والسياسية المتعارضة التي تؤدي إلى الصراع الاجتماعي، فيرتفع مستوى الخوف والتوتر في المواجهات المباشرة والقريبة.³ فيظهر لدى العاملين في المنظمات اختلاف في الطرق التي ينظرون بها إلى أعمالهم والأعمال التي تقوم بها جماعات العمل الأخرى، وعندما يحدث التفاعل بين هذه الجماعات المختلفة خلال الأعمال اليومية يكون هناك احتمال حدوث خلافات بينهم.

2-المكانة والهيبة:

تحدد المكانة على أساس الموقع الوظيفي والهيبة بين أشخاص على مستوى متشابه أو على مستوى الأنشطة الاجتماعية أو على مستوى الخصائص الثقافية لكل فئة. وتمتد إلى نطاق العمل من خلال مجموعة الثغرات التي تدعمها وتغذيها مما يخلق تفاوت اجتماعي بين الفاعلين الاجتماعيين. هذا الوضع يؤثر بدوره على عملية المخرجات للمؤسسة.⁴

1 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 87.

2 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 42.

3 محمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن، مرجع سابق، ص 159.

4 نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 63.

وقد يكون الخلاف على كسب المكانة والهيبة في المستويات الإدارية التي تمكنت من إشباع حاجاتها المادية تسعى إلى تعزيز حاجاتها الاجتماعية التي تقودها الى مواقع الأولوية وترتبط المكانة والهيبة بالسلطة والقوة والقدرة في المنظمة فهو يتوقع أن يحدث النزاع بين مختلف الأطراف من أجل كسب سلطة وظيفية. مما ينمي المكانة الوظيفية من جهة ويخلق ثقة بين الفئات النسائية، هذه الأخيرة تعزز من قوتهم وتقديرهم كما تكسبهن الاحترام العلني والتقدير من قبل المسؤولين، وهذا الوضع بدوره يخلق هوة وتفاوت بين المكانات الوظيفية مما يخلق جو توتري بين الموظفين، تكون نهايتها تبني ميكانيزمات هجومية في بعض الأحيان ودفاعية على حسب المواقف المعرضة لهن.

وقد بينت دراسة يارو Yarrow: " أن 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمات للمجتمع، ويرضين حاجاتهن للبقاء في صحبة الآخرين".¹

- الرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية راقية.

- سد وملاً أوقات الفراغ وتأكيد ذاتها واستقلالها عن الرجل.

- زيادة طموحات العمالة النسائية أكثر لتولي مناصب قيادية حساسة وبالتالي المساهمة للعنصر النسائي في عجلة التنمية.

3- اختلاف القيم:

مما لا شك أن هناك اختلاف في القيم العقائدية أو الإيديولوجية أو القيم الاجتماعية السائدة في التنظيمات مبنية على أسس ثقافية فلكل مؤسسة خصوصية ثقافية تميزها عن غيرها، أما بالنسبة للفاعلين الاجتماعيين فإنهم فنجدهم متشبعين بقيم مختلفة عن بعضهم البعض، هذا الاختلاف يؤدي إلى حدوث توتر وينتج عن ذلك قيم تتميز بالإطلاق وترفض النسبية، وهي لا تقبل المساومة وكلما كان التمسك بها قويا زادت احتمالات الخلافات . ولذلك فإن المرأة مقارنة بالرجل تعيش الصراع الثقافي بحدّة بفعل انتقال الجزائر من نمط الحياة التقليدية إلى نمط الحياة العصرية، ويظهر صراع القيم بشدة من خلال صراع الأدوار فهي مطالبة اجتماعيا بأن تقوم بعدة أدوار مختلفة وأحيانا متناقضة فالمكانة الشرعية للمرأة على الأغلب النسبة للتصورات والتّمثلات العائلية ترجع إلى النمط التقليدي، فهي تعيش وسط نمطين ثقافيين متناقضين يمثل مصدرًا للضغط دائم. فالمرأة العربية والجزائرية بشكل

1 حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، د. ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1997، ص99.

خاص تستحق، ومن حقها الاعتراف لها بإمكانياتها وقدراتها، واستحداث نظرة أكثر إيجابية نحوها، وتقديرا معتبرا اتجاهها يتماشى وفقا للدور الفعال الذي تقوم به على المستويين الأسري والمجتمعي.¹

ومن هنا يتضح أن عمل بعض النساء يكون من أجل خدمة الوطن أو لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة فيه وذلك أنهن أصبحن يشاركن في كافة مجالات الحياة بهدف تحقيق التنمية الشاملة للبلاد، ومن ثمة تغيرت نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

4-الصراع الثقافي:

العمالة النسائية بشكل عام في مختلف التنظيمات تعيش الصراع بين الإستجابة لدافع الطموح للنجاح وتحقيق المكانة المرموقة في صف الموظفين. وحسب الباحثة رغداء علي نعيمة فإن صراع الأدوار يكون أكبر بصفة عامة عند العاملات بنظام اليوم الكامل وحسب سامية حسن الساعاتي، فإن المرأة العاملة تُعاني من صراع الأدوار بسبب تعدد أدوارها فنجدها عاجزة عن إختيار دور واحد مما يؤدي إلى سوء تكيفها، فتغير وتعدّد أدوار المرأة يتطلب فهماً وتقديرا من الرجل. فالملاحظ اليوم لواقع العمل النسائي نجده مبني على ترسبات ثقافية أساسها مؤسسات التنشئة الاجتماعية والثقافة المجتمعية

وتكمن تحليلات نظرية الصراع المعاصرة حسب هذا المؤشر من خلال طبيعة النتائج والوظائف الخاصة بالصراع الثقافي الذي غالبا ما يؤدي إلى حدوث التغيير والتطور الاجتماعي، وقد يؤدي أيضا إلى الاختراعات والإبداعات المختلفة، والذي يزيد من قوة وتماسك وبقاء الجماعة والاستقرار والصراع الداخلي تحرص فيه الجماعة على ضرورة تماسكها وذلك عن طريق وجود عدد من المعايير التي تقوم بتقويم وتصحيح السلوك الفردي لأعضاء الجماعة، وعلى هذا الأساس يرى كوزر أن الصراع الخارجي غالبا ما يؤدي إلى تقوية الروابط والعلاقات داخل الجماعة ويخلق الوعي الجمعي.²

ومن خلال ما سبق يتضح بأن العمالة النسائية لها ارتباط بالصراع الثقافي والتي تأخذ مظاهر مختلفة نوجزها كالآتي:

- مقاومة العمالة النسائية في البيئة العملية مرتبط بأبعاد اجتماعية، تنظيمية، ونفسية.
- توجيه العمالة النسائية ضمن ما يتناسب مع المتطلبات المجتمعية.

1 خنونة مسعودة، مقارنة سوسولوجية لمحددات دور المرأة، مرجع سابق، ص190.

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص105.

- تركز غالبية النساء العاملات في الوظائف التي تفتقر إلى فرص التدرج في السلم الإداري مما يضعف لدى المرأة الحافز على الترقى.

- سلوك المرأة المهني كعزوف المرأة عن العمل في بعض الأعمال التي تتطلب عملا طويلا والامتناع عن الخروج إلى العمل في المواقع الميدانية، واكتفاء المرأة فيما حصلت عليه من تعليم وعدم محاولتها الاطلاع على المستجدات العلمية المرتبطة بطبيعة عملها على الأقل.

- الشعور بالإحباط مما ينعكس على عطاء المرأة ويعيق تقدمها، فقد تفاجأ المرأة في بعض الأحيان بنوعية العمل الذي ستقوم به خارج المنزل بأنه لا يحقق مبتهاها، ولا يرضي طموحها فأما أن تكون قد أقدمت عليه لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى مثل عدم الدارية الكاملة بنوعية العمل وبالنتيجة ينعكس ذلك على عطائها مما يعيق تقدمها في العمل.

- وهذا ما يجعلنا نعطي نظرة على أن المرأة الجزائرية تعاني من الوصول إلى المناصب العليا، نتيجة وجود عراقيل تمنعها من ذلك .

رابعا- المشاكل الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات:

سنحاول توضيح استخدام منظور الصراع في تفسير بعض الظواهر والنظم والمشكلات الاجتماعية ونخص بالذكر المشاكل التي تقع على مستوى بيئة العمل والتي تؤدي إلى حدوث عملية التغير الاجتماعي في ضوء التنافس الذي يقع بين جماعات المصلحة، وهذا الأخير يرجع بالدرجة الأولى إلى المصالح واختلاف القيم. بحيث نجد أن كل جماعة تستخدم القوة من أجل تحقيق مصالحها الشخصية، واكتساب الفوائد الخاصة بها. لذلك يحدث تحول في مراكز القوة في المجتمع الحضري.¹ ولقد ركزت إسهامات داهرنديروف على هذا الجانب عن طريق تحليل المحددات أو مصادر الصراع النشط أو الفعال، باعتبارها نقطة مهمة أساسية في التحليل، ودراسته لوسائل النظم الاجتماعية أو نوعية الجماعات والمصالح والظروف التي يمكن أن تجعل من بعض الجماعات الاجتماعية أكثر تنظيما وفاعلية ونشاط.

فقضية الصراع واحدة من القضايا الهامة والتي وجدت مع الإنسان منذ اليوم الأول، حيث يعمل الإنسان خلال تواجده على الأرض على إثبات ذاته. وقد بدأ الصراع في البداية على مستوى الفرد وبعدها على مستوى المحيط الذي يعيش به لينتقل إلى المجتمعات. وقد أكدت على أن النظم الاجتماعية ليست محددة أو حتى

1 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص94.

منسجمة، ويعد الصراع الاجتماعي هو الأداة التي تعمل بها الطبقة المستغلة للعمل على تأكيد الحقوق الخاصة بها من أجل الطبقة التي تعمل على استغلالها.

وبما أنها تقوم على جملة من التصورات مفادها أن الحياة الاجتماعية تولد بطبيعتها الصراع لكونها تتكون من جماعات ذات مصالح مختلفة ومتداخلة، فالنظم الاجتماعية ليست متحدة ومنسجمة فهي تتضمن أشكالاً متباينة من القوة وتميل إلى التغيير سعياً لتأكيد ذاتها وضمان حقوقها والتخلص من الطبقة المسيطرة عليها، كل ذلك لن يتأتى إلا عن طريق الصراع لذا تم اتفاق علماء الاجتماع الصراعين على جملة مبادئ وأفكار صراعية مشتركة وهي أن الحياة التي نعيشها هي حياة يتفاعل خلالها الأفراد والجماعات والمجتمعات، وأثناء التفاعل يحدث الصراع بين الأطراف المتفاعلة. ويكون سببه من أجل التمتع بالقوة وكسب النفوذ أو السيطرة على الملكية المنقولة وغير المنقولة أو إشغال المناصب والمواقع الإدارية والتنفيذية أو امتلاك الجاه والشرف والسمعة والشهرة والمنزلة العائلية، علماً بأن الأشياء التي يتنافس الأشخاص عليها تكون قليلة والمحدودة والنادرة.¹

فالمجتمع بهذا الشكل ما هو إلا عبارة عن مجموعة من الاتحادات المتنافسة والمتعاونة إجبارياً والتي تبنيتها المصالح ويحيط بها ظروف اجتماعية. فيصبح مجهزاً بمنبع للديناميكية والتغير الاجتماعي المستمر.² وبما أن المؤسسات بمختلف أشكالها وتنوعها فهي تحمل فئة اجتماعية مسماة بالفاعلين الاجتماعيين ذو جنسين (ذكوراً وإناثاً). تلعب فيه المرأة دوراً مهماً في تجسيد لشخصيتها من جهة عن طريق كسب ثقة وعن طريق علاقات التي تكون لأغراض مصلحة بالدرجة الأولى من خلال السعي الدائم لتحقيق أهدافها ورغم وجود قوانين وقواعد تنظم الحياة العملية إلا أن المرأة لا زالت تعاني في عملها من عدة مشاكل، نجد منها ما ينبع من البيئة الداخلية للعمل وأخرى نابعة من البيئة المجتمعية. حيث ينظر إلى المرأة على أنها كائن يصعب عليه تحمل المسؤوليات في العمل عموماً، كما أنها لا تستطيع بحكم شخصيتها أن تتولى مسؤوليات كبيرة في تسيير وقيادة المؤسسات فالمرأة بحكم العادات والأعراف تقلل من دورها رغم ثقافتها وتكوينها العالين. ويمكن يتجلى هذا الصراع في أشكال مختلفة وبطرق مباشرة وغير مباشرة تشمل مايلي:

1- مشاكل داخل العمل:

تعاني المرأة في عملها من عدة مشاكل نجد منها ما ينبع من ذاتها كالخوف من الفشل في إثبات ذاتها ومنها ماتواجهه في مكان عملها. ومن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة تحيز صاحب العمل، فهناك من يتخذ موقفاً

1 الأزهر ضيف، نقد نظرية الصراع و إسقاطها على الواقع العربي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخض-الوادي العدد 02، ديسمبر 2016. ص 191.

2 فهد بن عبد الرحمان الخريف، النظريات الاجتماعية، جامعة الملك فيصل، عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، 1975 ص 11.

معاديا للمرأة، و يرجع هذا لعدم تفهم الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة من خلال عملها، كما أن خروجها عن القوالب الاجتماعية يجعلها عرضة للكثير من المتاعب. إضافة إلى نقص التدريب المهني والمهارة وهذا ما يؤثر على وظيفتها.

أما الأسباب المسؤولة عن العلاقة الصراعية بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين فكثيرة ومعقدة أهمها: - عدم تقييم المسؤولين لجهودها والتزامات داخل العمل وخارجه خصوصا التزامات الأسرة والتربوية، لهذا يتطلب من الطرفين المرأة العاملة والإدارة معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما.

كما أن العلاقة غير الجيدة هذه ترجع إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة.

- عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية الكافية والمشجعة للعمال والعاملات التي تدفعهم إلى الرغبة في تحسين مستوياتهم المهنية، التي تدفعهم إلى الرغبة في تحسين مستوياتهم في العمل، وبالتالي عدم الرغبة في الارتقاء.¹

2- مشاكل عصرية:

إن المرأة هي نصف المجتمع، و المرأة هي الأم والأخت والزوجة، ولكن ما لا يصدق هو أن المرأة العصرية، بحسب دراسات عالمية، بدأت تحس بأنها لم تعد تتمتع بهذه الصفات والميزات بسبب المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقها، وصعوبة التعامل مع تلك المسؤولية هو شعور كثير من النساء العصريات فرضته مشاكل الحياة عليهن، فوقعن أمام خيارين: إما الاستسلام أو التعامل مع هذه المشاكل، بشكل عصري.²

في دراسة أطلقها معهد "آيرتون" البرازيلي، المتخصص بالدراسات الاجتماعية، كشف أن المرأة العصرية تشكو من أمور كانت تمثل حلماً بالنسبة للمرأة القديمة، وأضافت الدراسة أن 69% من أصل 8 آلاف امرأة من مختلف الجنسيات، تم سؤالهن عن مشاكل المرأة العاملة، أكدن أن وضع المرأة العصرية أصبح أكثر تعقيداً من السابق.

وحددت الدراسة مشاكل رئيسة تواجهها المرأة العاملة العصرية بحسب مفهومها مع أنها تعتبر إنجازات من الناحية المنطقية:

أ- المهنة:

أثبتت الدراسات نسبة 71% من النساء اعتبرن أن عمل المرأة مشكلة رغم توافر الأجواء لها بشكل لم يسبق له مثيل في التاريخ، فهن مازلن يرين أن هناك تمييزاً ضد المرأة في العمل من حيث تلقيها الأجر أو من حيث علاقاتها (الضغوطات المهنية).

1 شواش نزيهة، الموقفات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مرجع سابق، ص 198، 200.

2 الموقع الإلكتروني: <https://www.elkhabar.com/press/article/136276/6>

ب- الزواج:

حيث أن 66% من النساء أكدن أن الزواج قد تعقد بالنسبة للمرأة العصرية. ووصفت الدراسة ذلك بأنه حقيقة، فالزواج سابقًا كان أسهل بكثير من الوقت الحالي إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن المرأة القديمة كانت تنتظر الزواج فقط، لكن المرأة العصرية تفكر في تحقيق أمور كثيرة قبل الزواج كالدراسة والتخصص وبناء سيرة مهنية، وهذا يؤدي في كثير من الأحيان إلى فوات الزواج عليها.

ت- الاستقلالية:

وصفت الدراسة استقلالية المرأة بأنها ضرورية جدًا، لأن ذلك يساعد الرجل على تحمل نفقات الحياة جنبًا إلى جنب مع امرأة عاملة. لكن ما يحدث هو أن نسبة كبيرة من الرجال مازالوا يرفضون الاستقلالية الكاملة للمرأة، وذلك لأسباب غريزية متأصلة فيهم حول دور المرأة الاجتماعي والعائلي.

ث- الحمل:

رغم أن الحمل والإنجاب حاجة غريزية في المرأة، ولكن بعض مفاهيم العصر الحالي تمنعها من تحقيق هذا الحلم، ولكن طبقًا لـ 75% من آراء النساء اللواتي شملهن الاستطلاع، يعتمد على المفهوم الشخصي والفردي للمرأة. وأضافت آراء أخرى أن الأوضاع الاقتصادية المعقدة قد تمثل حاجزًا أمام الرغبة في إنجاب الأولاد.

ج- التقاليد والقيم الثقافية:

باعتبار الثقافة هي كل معتقد بما في ذلك المعرفة والمعتقد والفن والأشياء المعنوية والقانون والتقاليد وجميع القابليات الأخرى، والعادات التي يكتسبها الإنسان بصفته عضواً من أعضاء المجتمع. ومن زاوية وصفية تؤخذ بالحسبان مختلف المكونات مادية كانت أم عقلية.¹

وبالتالي تأخذ دلالات متعددة وتنطبق على الأعمال الميدانية، كما على الانجازات التقنية، وعلى القدرات الفكرية إذ أن الاعتقاد بأن مكان المرأة هو البيت، و أنه من الضروري أن تقوم بالأعمال البسيطة الخالية من أي ابتكار، يقلل من أهمية المرأة و طموحها في العمل.

أما بالنسبة لعلماء الاجتماع فإنهم ينكبون على دراسة طرق التفكير والإحساس والتصرف التي تكون مشكلة شيئًا ما، إنها طرق تتعلمها وتتقاسمها مجموعة من الأشخاص الى جماعة خاصة ومميزة.²

1 جيل فيريول، ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص66.

2 المرجع نفسه، ص67.

وما يلاحظ فيما يتعلق بالمهن المكتبية قيام عدة مؤسسات إلى جانب قطاع التعليم الرسمي بإعطاء تدريب سريع على العمل اللازم، كما نلاحظ أن طبيعة التدريب المهني و نوعه يؤثر على نوع العمل و الأجر.

د- الموروث الثقافي:

ارتباطه بطبيعة المجتمعات العربية على العموم والجزائرية بالخصوص التي يطغى عليها النظام الأبوي القائم على سيطرة الرجال ودورهم الرئيسي وعلى احتكارهم للشؤون العامة والمسؤوليات في مراكز اتخاذ القرار وعلى دونية النساء.

حيث يؤكد كولينز أن البناء الاجتماعي له دور في خلق الأفكار، وبالتالي تتولد المعتقدات العامة والعلاقات العامة بين استشراق الناس للمستقبل والطريقة التي يخبرون بها مواقف الصراع.

أن أنماط الاتصال التي يقيمها الناس مع الآخرين تحدث تفاعل اجتماعي حيث يركز على خبرات الفرد باعتبارها تحدد الدرجة التي يقبل عندها الناس الأفكار والمعايير التي تنظم بمقتضاها مجتمعهم.

بالإضافة إلى ذلك تمثل الطقوس أو السياقات المقبولة الاستشارة العاطفية للناس أكثر كثافة وشدة وتلزمها بشكل أكثر قوة لوجهات نظر معينة مرتبطة بالواقع.¹

وبذلك المنظورات السوسيولوجية تعطي تفسيراً لكيفية تأثير الخبرات الاجتماعية في التصورات المستقبلية للناس.

هـ - تقسيم الأدوار:

يرتكز هذا النظام الأبوي على تقسيم جنسي للأدوار بحيث ينحصر دور النساء في الأعمال المنزلية والوظائف الاجتماعية بدون استثناء.

و- نظرة المجتمع لعمل المرأة:

عدم تقبل المجتمع لبعض المهن والوظائف بأن تمارس من قبل النساء، وعدم قدرة النساء على تحمل تبعات بعض المهن أو الوظائف لظروف اجتماعية وأسرية إضافة لعدم وجود المهارات المطلوبة لسوق العمل لدى النساء لنقص التعليم والتدريب في العمل وبالتالي ضعف فرصها للترقية نتيجة لأسباب اجتماعية تتعلق بنظرة المجتمع لها والتمييز ضدها من قبل المدراء وأصحاب العمل.

خامساً- المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية:

حسب نظرية الصراع المعاصرة يعتبرون أن القوة وسيلة يستطيع بها احد الأفراد أو الجماعة الاجتماعية من السيطرة على الآخرين وممارسة القهر عليهم. وبما أن المرأة تعتبر أحد الفاعلين في مختلف التنظيمات فهي لا تخلو

1 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص 249، 251.

من مجموعة المؤشرات المرتبطة بالنظرية حيث انه لا يمكن فصل قضية المرأة عن القضية الاجتماعية التي تقود إلى حتمية التغيير والاعتراف بدور المرأة داخل المجتمع، والذي أدى في الأخير إلى إعادة النظر في أوضاع النساء الاجتماعية وتغييرها. فكل مكسب جديد للعمالة النسائية في الوسط التربوي هو بمثابة خلق فرص لتحقيق أهدافها مصالحها، ذاتها، تحدي نحو ملكوت الحرية المتشبع بالعلاقات الاجتماعية (علاقات تنظيمية جديدة). تتمظهر مجموعة المحددات الاجتماعية المرتبطة بالأبعاد الوظيفية والتي تخص العمالة النسائية داخل المؤسسات التربوية فيما يلي:

أ- السيطرة:

بما أن الحياة الاجتماعية تولد التعارض والتناقض وتتضمن القهر والإغراء والإقناع فلا يخلو أي تنظيم من هذه المشكلة كونها متأصلة بالسلطة والقوة القانونية. وفي هذا الصدد يرى داهرنديروف أن المجتمع ما بعد الرأسمالي أضحى يتنافس الصراع في كل مجالات الحياة الاجتماعية، إذ يمارس بعض الأفراد السيطرة على الآخرين في نمط من أنماط الحياة الاجتماعية. كما تحاول جماعة السيطرة على جماعة أخرى، وتتجسد مظاهرها في التغلغل خلف الفضاءات الغير شرعية والتي ترتبط عمومها في الحياة الاجتماعية خصوصا لدى الفئات النسائية مقارنة بالرجال. ومنه يصبح الصراع الحالة الطبيعية للمجتمعات الإنسانية وليس التوازن أو الاستقرار، إذ يصبح منظما ويتم بصورة نمطية يمكن التنبؤ به والتحكم أو السيطرة عليه إذا خضع لقواعد محددة ومعروفة لكن إدراك الانتهاكات المصلحية يقع في جذر السؤال عن شرعية النظام القائم.

ففي حين تعني القوة إكراه البعض من جانب البعض الآخر، فان علاقات القوة في التنظيمات المتناسقة إلزاميا تميل إلى أن تصبح مشروعة، وبالتالي يمكن النظر إليها كعلاقات سلطة يكون الحق من خلالها معترفاً به أو شرعياً تبرره المعايير للسيطرة على الآخرين.

وقد تمسك كوزر بالوظائف الايجابية للصراع ونتائجه والمتمثلة في: القوة والسيطرة، الامتيازات، المصالح الخاصة، الاستغلال، والتساؤل حول الشرعية.¹

وضمن هذا السياق أكدت دراسة كل من "هوات ولوندون" على أن النتيجة القائلة بان تكرار حدوث الصراع يرتبط ارتباطا وثيقا بعملية توزيع القوة بين الأطراف المتصارعة وذلك لان إحساس احد الأفراد بامتلاكه النفوذ الذي يمكنه من السيطرة على الطرف الأخر من الصراع، ويجعل الطرف الأخر أكثر ميلا إلى إثارة الصراع. في

1 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص 109.

محاولة منه لتقليل مستوى القوة والنفوذ الذي يتمتع به الفرد الآخر يؤثر بصورة كبيرة على رغبة كافة الأطراف المتصارعة في احتواء الصراع والتركيز على الموارد والعمليات التي تخدم مصلحة المؤسسة بشكل عام.¹

ب- التدرج الاجتماعي:

إن تشكيل جماعة مصلحة فعالة تمثل تقنية وسياسية واجتماعية، فمن الناحية التقنية تتطلب وجود مؤسس ودستور أو إيديولوجيا لكي تصبح فعالة، ومن الناحية السياسية كلما كانت الدولة ليبرالية يكون احتمال التعبئة أكثر للصراع الفعال. ومن الناحية الاجتماعية تتمثل في العوامل الهامة تشكل الجماعة وتمركزها من الناحية الجغرافية، واستطاعة أعضاء التواصل ببعضهم البعض، وأيضا الأفراد الذين يقفون في نفس العلاقة. ويرى أن المصالح الطبقيّة تكون حقيقية أكثر للذين يشتركون في الثقافة.²

هذا التصور يكون في شكله العام أما إذا اقتربنا من زاوية التنظيمات فيمكن التمييز بين حلقتين في الوظائف، الأولى أن المواقع والأعمال مختلفة تتطلب مهارات مختلفة. والثانية تعامل الأعمال المختلفة بوصفها عليا أو دنيا بالنسبة لبعضها البعض، يتجلى ذلك في نظام تراتبي للمكانة الاجتماعية. ويوضح بان التدرج ينتج عن المعايير التي تصنف بعض الأشياء على أنها مرغوبة و أشياء أخرى على أنها غير مرغوبة. وفي كل جماعة تحدد المعايير حسب الكيفية التي ينبغي فيها على الناس أن يعتصموا ضد أولئك اللذين لا يطيعون معايير الجماعة.³

فتتضمن نظرية الصراع المعاصرة عدة افتراضات عن طبيعة الإنسان وقدراته وعلاقته بالواقع الاجتماعي كون أن المؤسسات التربوية تجمع بين الفاعلين الاجتماعيين فهم تجمعهم أشكالا معينة من العلاقات الاجتماعية تنتج تفاعلا محددًا وفق ظروف معينة تنتج ما يعرف بالتغير أو التطور الاجتماعي، يمثل العمل أساس الحياة الاجتماعية وان إنتاج الثروة المادية هو العامل الرئيسي المحدد للتطور الاجتماعي. وحقيقة ذلك ماتشاهده المؤسسات التربوية من تغير دائم سواء كان ذلك على مستوى البيئة الداخلية أو على مستوى البيئة الخارجية.

فالعلاقات القائمة على مستوى التنظيمات تحدد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة قيام الانجازات الروحية والسياسية والأخلاقية، الثقافية، والإيديولوجية في المجتمع.⁴ أو الموقع الوظيفي الذي تتمتع به المرأة على وجه الخصوص وظاهرة الصراع ترتبط بكافة أشكال وتعقيدات حياتهن في وسط المجتمع، وبالتالي ظاهرة تحوي متغيرات

1 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق، ص 72.

2 هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، مرجع سابق، ص 213.

3 نفس المرجع، ص 209.

4 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص 90.

ومستجدات عديدة متنوعة متحركة وغير مستقرة، سواء في تفاعلاتها أو مضامينها أو مكوناتها. وبالتالي في نتائجها.¹

فالموقع يخلق ثقافة مشتركة ونظاما ذا شرعية. ويدخل ضمن هذا السياق التركيز على الطقوس في التنظيم يعزز التماثل والولاء لدى أعضائه وزيادة الخطر من الخارج. وتعيين الناس المتشابهين في الخلفية الاجتماعية يجعل الصداقات والولاء للتنظيم أكثر احتمالية.²

والموقع مرتبط بالمكانة الاجتماعية مستخلصة من الاعتبار الاجتماعي له، وهي على نوعين، الأولى مكانة مكتسبة والتي يحصل عليها الفرد بواسطة خبرته العملية وكفاءة اختصاصه، ومستواه الدراسي وتحصيله العلمي، والثانية مكانة منسوبة تتحدد من قبل المجتمع وتتصف بمعان ثقافية اجتماعية تعطي للفرد مكانته في الأسرة وجماعة العمل وعضوية التنظيم الرسمي.³

لذلك الجزء الأساسي لقضية المرأة يقدم لها افتراضات حول الطرق الواقعية ينتج بموجبها توزيع واستخدام المصادر أنواع مختلفة من السلوك الاجتماعي والمؤسسات وهذا ما يخلق ثقافة مشتركة ونظاما اجتماعيا ذا شرعية.⁴ فالخبرات التي يحددها كولينز هي أولا: إصدار وتلقي الأوامر، وهو الأكثر أهمية، وثانيا: أنواع الاتصالات التي يقيمها الناس مع الآخرين. ويوضح كولينز إن الأمر يعود إلى الطبيعة السيكلوجية للإنسان.⁵

كما يوضح بأن الطقوس أو السياقات المقولبة (الصورة النمطية) من الإيماءات والأصوات يمكن أن تجعل الاستثارة العاطفية للناس أكثر كثافة وشدة وتلزمها بشكل أكثر قوة لوجهات نظر معينة مرتبطة بالواقع. ويوضح كولينز كذلك إن الاستثارة العاطفية تتأثر بالعدد المجرد للناس المنخرطين في الجماعة.⁶

فيتضح مما سبق أن منظور الصراع يتضمن افتراضات عن الطبيعة الإنسانية، نجد هذه الافتراضات تحاول التوفيق بين فكرة حتمية السلوك الانساني من جهة وبين قدرة الإنسان على إعادة تشكيل بيئته. فالإنسان بإمكانه أن يغير وأنه يملك القدرة على السيطرة على هذه البيئة فالواقع الاجتماعي في حالة تغير دائم. فهم لا

-
- 1 سامي ابراهيم الخزندار، إدارة الصراعات وفض المنازعات إطار نظري، الطبعة الأولى، مركز الجزيرة للدراسات، الدوحة، قطر، 2014، ص147.
 - 2 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية)، مرجع سابق، ص240.
 - 3 معن خليل عمر وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص259.
 - 4 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، مرجع سابق، ص223.
 - 5 رث والاس وألسون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تمديد آفاق النظرية الكلاسيكية، مرجع سابق، ص248.
 - 6 نفس المرجع، ص 251.

يتسم بالسكون أو الثبات. ومن ثمة فأن النظرية الاجتماعية مهمتها تقديم فهم علمي سليم للقوانين التي تحكم هذا التغيير.

خلاصة:

باعتبار الحياة هي سعي وراء تحقيق الأهداف، فمن الضروري ان نجد العمالة النسائية تشتمل على ميكانيزمات اجتماعية تسمح لها بالبقاء والحفاظ على مواقعها الوظيفية، بل تسعى أكثر لزيادة فرص امتلاك القوة والسلطة كونهما يمثلان أهم خصائص العلاقات الاجتماعية. فالمرأة العاملة صارعت ومازالت تواجه تحديات جديدة تفرضها طبيعة نظم النسق. وبالتالي الصراع حالة مستمرة ومتواصلة في الحياة العامة، ستؤدي لا محالة إلى حالة دائمة من التغيير الاجتماعي الذي يشمل مختلف النظم المتواجدة فيه.

الفصل الرابع

المحددات النفسية للعمالة النسائية

تمهيد

1-المحددات النفسية

أولا - مفهوم الصراع النفسي والعقلي ووظائفه

ثانيا - العوامل النفسية للعمالة النسائية

ثالثا- مظاهر الصراع النفسي ومحدداته

1- السلطة في الأسرة العربية التقليدية

2-السلطة في الأسرة العربية المعاصرة

3- السلطة في الأسرة الجزائرية وتأثيراتها العملية

رابعا- انعكاسات العمالة النسائية:

1-انعكاساتها على ذاتها

2-انعكاساتها على الأسرة

3-انعكاساتها على الأبناء

2-المحددات النفسية للعمالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة

أولا- المسلمات النفسية التي تقوم عليها نظرية الصراع المعاصرة

ثانيا- المشاكل والمعوقات النفسية للعمالة النسائية في المؤسسات

1- اختلاف القيم النفسية

2-المركز الوظيفي وصراع الأدوار

3-امتلاك المعلومات

4-صراع التضامن العاطفي

ثالثا- المحددات النفسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية

1-التنافس

2-العنف

خلاصة الفصا

تمهيد:

مما لاشك فيه أن الصراع يعتبر جزءا هاما ونتيجة حتمية للتفاعل البشري داخل النظم الإدارية والتنظيمية المختلفة، ولهذا يؤكد الباحثون على أن الصراع يحدث عندما يكون هناك اختلاف حول القيم والأهداف والآراء المختلفة لمجموعة من الأفراد بينهم علاقات اجتماعية وتبادلية لا يمكن لأحدهم الاستغناء عن الآخر، فيتميز الصراع بحتمية الحدوث نتيجة لعدم التشابه بين الأفراد في التفكير، حيث يفكر كل فرد بطريقة الخاصة، ويتعامل مع الأمور من وجهة نظر قد يرى أنها الأفضل وأن الأفكار الأخرى ما هي إلا صدى لأفكاره أو تهديدا لها (تصارع الأفكار). ولذلك يتوقف رد فعل كل فرد اتجاه الصراع على نظرتة للأفراد الآخرين ومكانة أفكارهم بالنسبة له، وذلك يعتبر السبب الرئيسي الذي يؤدي إلى اختلاف ردود أفعال الأفراد اتجاه الصراع. وفي هذا الفصل سنتناول احد أهم المحددات الأساسية للعمل النسائي وهو الجانب النفسي.

1/ الصراع النفسي مظهره وانعكاساته

1-المحددات النفسية:

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، وفي أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مال معين، ومحدد قابل الزيادة¹. كما يقصد بعمل المرأة المساهمة في مؤسسة تمييزية بالعمل أو الخبرة مقابل حصة في الأرباح، ويستوفي كذلك أن يكون العمل زراعيا أو تجاريا أو صناعيا مهنيا أو غير مهني، طالما سمحت به طاقة المرأة وصلاحتها لأدائه².

ومما لا شك فيه أن التكوين النفسي والجسمي، والعاطفي للمرأة يختلف كثيرا عن تكوين الرجل وهو الشيء الذي يجعل من الكثير من الأعمال لا تتلاءم مع طبيعة تكوين المرأة، و بالتالي يختص بها الرجل عنها، وذلك سواء من ناحية أن نوع العمل لا يناسب بنية جسمها أو لأن الظروف التي تمر بها المرأة. وترى آمال بنت مصلح رمضان أنه لا بد أن تكون مساهمة المرأة بالعمل خارج البيت محدودة، فتحديدها يكون في تضيق مجالاتها والحرص على ملاءمتها لطبيعة المرأة، ومن هذه المجالات تطيب النساء، والتعليم، والإشراف الاجتماعي وهذا ليس حكرا على المرأة ولا تقييدا لحريتها ولا تقليلا لدورها في الحياة. واقتصار عمل المرأة في مجالات دون أخرى، وعلى هذا الأساس فان عمل المرأة مرهون بجوانب مختلفة، ومن بينها نجد المحدد النفسي الذي يمثل أحد المحددات الأساسية لعمل المرأة.

إن عمل المرأة في كل الميادين يجعلها تختلط بالرجال فتنهار بذلك العلاقة الزوجية. فقد دلت العديد من الدراسات النفسية أن المرأة العاملة تعاني من القلق والإحساس بالذنب اتجاه أطفالها، وهذا ما يدفعها للتعويض عن غيابها بان تميل للين أحيانا حتى تكون أما صالحة. ولكن بذات الوقت فإن الأسر التي تعمل فيها الأم، غالبا ما تكون أكثر انتظاما وحسما في أمور الحياة والتربية، وتشجع الأطفال على الاستقلال في أمور البيت الخاصة.

أولا- مفهوم الصراع النفسي ووظائفه:

1-الصراع النفسي:

لقد رأيت عديد من النساء أن عملية الاعتراف التي تحدد الذات ضمن فئة مصالح مشتركة أو فئة سياسية أكبر بالنسائين والطبقة النسائية سبيل لتوليد قدر معين من المقاومة ضد الاضطهاد والتعسف تهدف إلى تغيير

1 محمد عقله، نظام الأسرة في الإسلام، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة الحديثة، عمان الأردن، 2000، ص277.

2 حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرأة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع المرأة، الطبعة الثانية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011، ص96.

السياق الذي تعترف فيه المرأة بما تجده من صعوبات في التأقلم مع متطلبات الحياة والمجتمع.¹

2- الصراع العقلي:

حالة سيكولوجية اجتماعية تتميز بالإحباط والتردد وتنجم عن فشل الفرد في التصرف إزاء موقف معين، نتيجة شعوره بعدم قدرته على التصرف دون أحداث نتائج أو آثار مؤلمة.

وقد يحدث الصراع العقلي عندما تصبح جميع البدائل مرغوبة، ولكن اختيار إحداها يمكن أن يؤدي إلى فقدان مميزات أخرى. وفي هذا الصدد تكون توقعات الدور والقيم غير المنسقة مصدرا مشتركا للصراع العقلي. ويكون نتيجة للتغير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي والصراع الثقافي والتنظيم الاجتماعي المعقد وخبرات التنشئة الاجتماعية.²

اهتم أكثر من معظم منظري الصراع بالدور الذي تلعبه عواطف الناس، مؤكدين على أن هناك دوافع عدوانية أو غير ودية في الناس. كما أن العلاقات الوثيقة والتقارب يعني أن هناك فرص وافرة لنمو الاستياء والامتناع.

فقد خلقت حالة العمل وضعا جديدا للمرأة العاملة فلم تعد أمام صراع من أجل الحق بل أمام مقاومة الأسر النفسي. بحيث تغيرت القيم التي كانت سائدة من قبل واستبدلت قيما جديدة نابعة من مواقع عملها فكونها زاوت عالم الشغل أصبحت تحمل ثقافة مزوجة بكل أنواع القيم المختلفة كما استطاعت تحقيق الاستقلال الذاتي. وهذا ما يدل على قمة وعي المرأة وتبلور ثقافة التحرر. فقد تولدت أمامها مجموعة من الاحتياجات والاهتمامات التي جعلت منها كائنا متفردا حيث حل الانضباط محل الانفعالية، وتقدير الحرية والاستقلال بدل الخضوع واللاشخصية وتوكيد الذات تعدى إلى المضمون الاجتماعي والعمل المبدع الذي هو الهدف الأسمى بالنسبة لها.

فقد ظهرت دراسة يارو أن 46% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة المجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء في صحة الآخرين. كما أثبتت دراسة فرديناندز فيج أن المرأة تخرج للعمل تحت الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية.³

فالعمل يخلق لدى الإنسان وعيا جماعيا يعبر عن حياة الناس، كما يخلق سيكولوجية اجتماعية تحدد إطار العمل وحجمه، وتخلق قوة إبراز جديدة أساسها التعاون والمنافسة، الطاقات الكامنة. وهنا نجد أنفسنا أمام نساء

1 حنفاوي بعلي، مدخل في نظرية النقد النسوي وما بعد النسوية، الطبعة الأولى، دار العربية للعلوم ناشرون، منشورات الاختلاف، بيروت لبنان، 2009. ص 229.

2 نخبية من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، د ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دس، ص 281.

3 إيمان أحمد ونوس، سيكولوجية المرأة العاملة، الحوار المتمدن، العدد: 19.10، يوم 2018.12.21، ص 99.

جديدات يخضن نضالاً خفياً من أجل الحياة والمجتمع.¹

ومن هذا المنطلق فإن الصراع و عدم الاتفاق يمثلان أجزاء متكاملة لعلاقات الناس وليس بالضرورة علامات لعدم الاستقرار والانشقاق. وفي الوقت ذاته فإن الأشكال التي يأخذها الصراع وتكرارها النسبي في مواقف مختلفة يمكن أن توضح بالاستناد إلى المؤسسات الاجتماعية والأدوار الاجتماعية. وتدعو نظرية الصراع إلى الأخذ بعين الاعتبار دور عامل القوة، والمصالح الاقتصادية والسياسية المتعارضة التي تؤدي إلى الصراع الاجتماعي، وبالتالي فإن علمنا يتميز بالنضال المتواصل بين الجماعات المتنافسة.² ويمكن أن تتجسد هذه الصراعات في صور من بينها:

أ- الصراع الواقعي :

يحدث هذا النوع من الصراع داخل إطار من القواعد النظامية والمؤسسات التنظيمية تتحدد فيه السلطات وتقسيمات العمل والمهام، ويكون غالباً صراعاً عقلانياً منظماً، يحدث بين الأفراد المشكلين للتنظيم والجماعات التنظيمية كوسيلة غاية في الفعالية لتحقيق مطالبهم وأهدافهم الخاصة والتنظيمية، ويأخذ هذا النوع من الصراع الاستقرار والثبات، ويحل الصراع النسبي بآليات علمية وعقلانية وتنظيمية رشيدة وعملية لوسائل وبأساليب تفاوضية، وبطرق منظمة وتنظيمية تتدخل فيها طبيعة الاتصال الفعال بين أطراف الصراع بأساليب اقناعية من أجل فك الصراع وحله بفعل مشترك وبشفافية بين أطراف الصراع كهدف للقضاء على التوتر والخلافات واستتباب الوضع القائم والسليم من أجل المحافظة على التنظيم أو على النسق التنظيمي القائم. يكون عن طريق الاتحادات والنقابات... الخ.

ب- الصراع غير الواقعي:

يُعتبر الصراع غير الواقعي عن الحرمان من المشاركة في المطالب الاجتماعي والذاتية، أو عدم قدرة أطراف الصراع المتنافرة والمتناحرة على تحديد الأهداف، وغالباً ما يُفسر هذا النوع من الصراع في إطار ما يسمى بالمصالح الخاصة للأفراد والجماعات. والذي يعتبر غاية ووسيلة في حد ذاته، كهدف للأفراد في تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف على حساب أهداف التنظيم وبطرق التوائية غير مشروعة، وبالتالي يكون هذا الصراع ناتج عن الحرمان ويكون إعلان المطالب بصفة عنيفة، وكثيراً ما يحدث هذا الصراع نتيجة لزيادة مظاهر التوتر أو سعي أحد الأفراد داخل التنظيم أو الجماعات المتحالفة والتي تهدف إلى غاية مصلحية سواء من أجل تحقيق مطالبها أو إثبات هويتها

1 سعيد درويش، مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الاسلامي المعاصر. الطبعة الاولى، الناشر في الطباعة، قسنطينة الجزائر، 2014ص123.

2 الأزهر ضيف، نقد نظرية الصراع و إسقاطها على الواقع العربي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمه لخض-الوادي العدد 02، ديسمبر 2016. ص191.

ووجودها داخل التنظيم لكي تكون في الواجهة ولها كلمة مسموعة. كما يتجسد الصراع غير الواقعي في العداوات والعلاقات المتنافرة والسلبية بين الأفراد وعن طريق الحقد والكراهية والنزعة العدوانية والقتالية والانتقام من الطرف الآخر، وتكون في صفة مستمرة ومتراكمة حتى يتفجر الصراع وبالتالي يظهر بعدما كان مستتراً وتتضح العلاقة الصراعية العدائية بين الأطراف.¹

يوضح كوزر أن الصراع غالباً ما يؤدي إلى التغيير وينظر إلى التماسك على أنه أحد النتائج المحتملة للصراع، وفي هذا السياق يميز بين الصراعات الخارجية والصراعات الداخلية بالنسبة للجماعة فكلا من الشكلين يمكن أن يعرف الجماعة ويؤسس هويتها ويحفظ استقرارها ويزيد تماسكها.

إن الصراع الخارجي ضروري من أجل تأسيس هوية الجماعة فتصبح الطبقة مدركة لذاتها فيقول: "الصراع يضع حدوداً بين الجماعات ضمن النسق الاجتماعي من خلال تقوية وعي الجماعة وإدراكها للانفصال". وبذلك يؤسس هوية الجماعات ضمن النسق فيكون التمييز بين عواطف العداوة، ويرى أن الصراع الداخلي يمكن أن يزيد بقاء الجماعة وتماسكها واستقرارها.²

2- وظائف الصراع النفسي:

- 1- يقدم استقرار للعلاقات الاجتماعية.
- 2- يعيد الحيوية للمعايير الموجودة في المجتمع.
- 3- يقدم ميكانيزم لإعادة واستمرار التكيف ومواءمة القوة.
- 4- ينمي اتحادات وائتلافات جديدة.
- 5- يقلل العزل الاجتماعي.
- 6- يساهم في المحافظة على خطوط حدود الجماعة.
- 7- قد يؤدي إلى نسق اجتماعي أكثر مرونة واستقرار وتكامل.³

ثانياً-العوامل النفسية للعمالة النسائية:

يعتبر العامل النفسي عاملاً فعالاً وحيوياً وراء خروج المرأة للعمل، والذي من خلاله "تتحقق كل المقومات الأولية لنمو الذات والشعور بضرورة المساواة ومنه تتأكد إنسانية المرأة".⁴

1 عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 103-105

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، مرجع سابق، ص 224، 227.

3 د م، نظريات الصراع الكلاسيكية، يوم: 2020.11.18 على الساعة، 22:45 متوفرة على الموقع الإلكتروني: www.kau.edu.sa

4 كاميليا عبد الفتاح ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، د.ط، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص. 23

لذلك فالعوامل الشخصي من المحددات الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه المحددات بالنسبة للمرأة العاملة، إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال، واندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكل هذه الجوانب تطرقنا إليها سابقا، بالإضافة إلى ذلك تعزيز شخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي. وقد يعود السبب في اشتغال المرأة إلى انه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلف أعمالا متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها.¹

فالمرأة تعمل من اجل إشباع الكثير من الحاجيات السيكولوجية كالحاجة للأمان النفسي والانتماء لتكون ايجابية وفعالة في حياتها الأسرية وفي مجتمعها، وأدى خروجها إلى ميدان العمل إلى تعدد أدوارها ومسؤولياتها. ولكل دور من هذه الأدوار مسؤوليات والتزامات قد لا تستطيع المرأة القيام بهذه الأدوار على الوجه الأكمل في أن واحد. وهي تحاول جاهدة لحل الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها وتعديل أنماط سلوكها بما يتماشى مع توقعات ومطالب الأدوار.²

يرى في هذا الصدد " طارق كمال " بأن خروج المرأة للعمل كان كنتيجة لتضافر عدة أسباب أو عوامل، تختلف باختلاف نوع الثقافة السائدة في كل مجتمع منها:

- الرغبة في التحرر.

- الخوف من سيطرة الزوج.

- الرغبة في رفع مستوى الأسرة.

- الخوف من المستقبل المجهول.³

ثالثا- مظاهر الصراع النفسي ومحدداته:

تتجلى مظاهر الصراع النفسي لدى المرأة العاملة من خلال مشاركتها في القرارات الأسرية ويتجسد ذلك عن طريق السلطة التي تمتلكها وبمشاركتها في القرارات الأسرية وقبل التطرق إلى هذا العنصر يجب النظر أولا إلى تطورات البطريركية حيث ترى المفكرة كارول بيتمان أن هناك ثلاثة أشكال للبطريركية تعاقبت على مر العصور، وهي البطريركية التقليدية، والكلاسيكية، والحديثة، فالأولى تعزى كل العلاقات في الجماعة إلى الوالدين،

1 كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 88.

2 نفس المرجع، ص 85.

3 طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 228.

وتعني أن الحكم السياسي هو الحكم الأبوي، وأن الأحكام الأبوية لم تتناظر وإنما تماثلت. أما البطيركية الكلاسيكية فقد ظهرت في مرحلة تطورت فيها الحقوق والواجبات السياسية تطورا كلياً، فلم تظهر نظريات تتحدث عن الإلزام، أما البطيركية الحديثة فهي امتداد للكلاسيكية حيث دمرت شكلها التقليدي فقط. فقد نُجحت البطيركية الأخوية حين دخل دور الأخ العقد الاجتماعي وحصل بموجبه على حقوقه كمواطن بوصفه رجلاً وليس بوصفه أباً.¹

من خلال ما سبق يتبين أن النظام البطيركي له مجموعة من الأسس التي يقوم عليها ومن بينها نجد مؤشر السلطة الذي شهد هو الآخر تطوراً واختلقت دلالاته باختلاف تطور الأسرة.

1- السلطة في الأسرة العربية التقليدية:

يصف حلیم بركات العائلة العربية التقليدية، وإلى حد ما المعاصرة أيضاً، بأنها في الأساس وحدة إنتاجية تسودها علاقات التكافل والتعاون والاعتماد المتبادل وأبوية منحيت تركز السلطة والمسؤوليات والامتيازات ومن حيث الانتساب، وهرمية لا يزال التمييز فيها قائماً على أساس الجنس والعمر، حيث يعتبر الأب رأس ذلك الهرم، وممتدة مع نزوع واضح نحو النووية والقبلية في الوقت ذاته. وتتجلى وحدة العائلة بتوحد الهوية حتى الاندماج بين مختلف أعضائها. وهكذا، فالعائلة العربية، حسب حلیم بركات، عائلة أبوية هرمية تماماً كالمجتمع العربي، يقوم التمايز وتوزيع العمل حسب الجنس، والعمر. فيتسلط الكبير على الصغير، والذكر على الأنثى. إنها صورة مصغرة عن المجتمع، تمثل وحدة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، يتوارث فيها الجماعات هوياتهم وانتماءاتهم الطبقية والدينية والثقافية. وتصف الدراسات الامبريقية العائلة العربية في أواسط القرن الماضي بأنها ممتدة وبطركية، وبأن الأب مصدر السلطة الوحيد فيها.²

2- السلطة في الأسرة العربية المعاصرة :

في العقود الخيرة بدأ النظام الأبوي يتعرض لتحولت أساسية بسبب التغيرات البنيوية في المجتمع وبخاصة انتشار التعليم، واتساع مجالات التوظيف، وخروج المرأة للعمل، والمهجرة من القرية إلى المدينة وقيام الأسرة النووية. ورغم ذلك يرى هشام شرابي أن هذا التغيير يأتي مشوهاً. فالمجتمع العربي المعاصر، من وجهة نظره، هو "مجتمع أبوي مستحدث"، ذلك لأنه يجمع بين الأبوية والحادثة الشكلية، والنظام الأبوي الاستبدادي لا يقتصر على العائلة بل يتعداها إلى المجتمع الواسع. فالعلاقة بين الحاكم والمحكوم، كالعلاقة بين الأب والابن، هي علاقة هرمية أو عمودية.

1 خديجة العزيمي، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى، بيسان للنشر والتوزيع والإعلام، بيروت لبنان، يونيو 2005، ص 36-37.
2 هشام شرابي، النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، الطبعة الرابعة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000، ص 27.

ففي كلتا الحالتين تسود إرادة الأب (أو الحاكم) باعتبارها إرادة مطلقة، ويتم التعبير عنها بنوع من الإجماع القسري الصامت المبني على الطاعة والقمع. ويضيف هشام شرابي أن "الدولة ذات النظام الأبوي المستحدث، وبغض النظر عن بناها التشريعية والسياسية وأشكالها، ليست سوى نسخة مستحدثة عن السلطة الأبوية التقليدية". والنظام الأبوي، حسب وصف حلليم بركات، أو "الأبوي المستحدث"، حسب وصف هشام شرابي، لا يزال راسخا في المجتمع العربي المعاصر، سواء كان ذلك في البادية أو القرية أو المدينة.

3- السلطة في الأسرة الجزائرية وتأثيراتها العملية:

تستند السلطة بشكل عام في الأسر الجزائرية من عامل الثقافة الاجتماعية الأبوية بمعنى تلك الثقافة المستمدة من الأصول الاجتماعية لكل المجتمع الجزائري، خاصة وأن العمل النسائي في الجزائر، بل حتى قانون المرأة، مرتبط ارتباطا وثيقا بتلك المكونات الاجتماعية المتوارثة عبر الأجيال التي تميز مجتمعنا. ورغم هذا الارتباط، فقد تعددت الرؤى والمداخل الإيديولوجية التي تحدثت عن هذا الموضوع هناك من يرى بأن الثقافة الأبوية Culture Patriarcale تحصر الحياة الاجتماعية النسائية في الفضاء المنزلي، وتمنع المرأة من الخروج والاختلاط بالرجال.¹ وذلك أن العائلة الجزائرية ليست مستعدة بما فيه كفاية لأن تزيح قيم الثقافة الأبوية التقليدية. ومن هنا تكون الثقافة هي العامل الأساسي وراء ضعف المشاركة العمالية النسائية المهنية خارج الأعمال المنزلية الغير مصرح بها.

وبالنظر للمستجدات والأوضاع الحديثة للعمالة النسائية نجد أن هذا المنظور بدأ يتلاشى مع التي خاضت تحديات في مشوارها العملي فأصبحت تتحكم في زمام الأمور وغيرت القيم الثقافية التي سادت في فترات سابقة. كما غيرت مقاليد السلطة وأصبحت عنصرا لا يستهان به سواء داخل أو خارج الأسرة، وفي هذا الصدد فقد أوضحت ماري مينارد أن القوة والسلطة التي تحدث بين الأفراد داخل الأسرة تتم عندما يحاول شخص ما أن يتحكم أو يهيمن على شخص آخر.²

ومما سبق يتضح جليا أن المرأة قبل دخولها لعالم الشغل مرت بعدة مراحل في كل مرحلة تطور فيها نفسها إلى أن كسرت كل القيود أمامها وتخلت بشكل تدريجي عن السلطة الذكورية. وبعد التحاقها بالعمل انعكست مجموعة الأوضاع التي مرت بها سابقا، حيث ازداد طموحها أكثر وتغيرت نظرتها للعمل وأصبحت تفرض وجودها في التنظيمات خصوصا وأنها أصبحت تتمتع بالاستقلالية المالية.

1ADDI, Les mutations de la société algérienne, Ed: La Découverte, Paris, 1999, p127.

2 فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، الطبعة الأولى، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2015 ص143.

رابعاً- انعكاسات العمالة النسائية:

1- انعكاسات العمالة النسائية على ذاتها:

إن العمل الخارجي الذي تقوم به المرأة يحتوي على الجانبين احدهما ايجابي، حيث من خلاله تنمي الوعي الذاتي قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وقدراتها وكفاءتها وتتخلص من التبعية والقصور الذي لحق بها طيلة حياتها، وبفضل العمل حققت الكثير من المكتسبات وارتقت بمستواها التعليمي ونمت شخصيته.¹

عمل المرأة مكنها من الشعور بالحرية وبكيانها كفرد له حقوق وواجبات أما الجانب السلبي فتمثل في معاناة المرأة العاملة من مجموعة من الأضرار من جراء عملها خارج المنزل، فنلاحظ عليها مجموعة من التغيرات الفسيولوجية المرضية والتي تنشأ عن بعضالعوامل وتؤدي الى بعض الأمراض العضوية والنفسية. وكل هذه التغيرات تنعكس سلبي على نفسية المرأة ونظراً لشعورها في بعض الأحيان بالتقصير، والذي ينجر عنه الشعور بالذنب وقد يصل إلى عدم الرضا. ويلخص خليل فاضل الاضطرابات الناتجة عن العمل كالتالي:

- ظهور القلق مما ينتج عنه ظهور بعض الاضطرابات والصراعات الداخلية عند المرأة.

- ظهور بعض الأمراض السيكوسوماتية نتيجة التعب الذي تعاني منه المرأة والذي يؤدي لظهور بعض الاضطرابات الهضمية ارتفاع ضغط الدم وداء السكري بالإضافة إلى الأمراض العصبية ومن مظاهره الأرق خاصة في الليل.² وتؤكد الدراسات أن المرأة العاملة تعاني من القلق والتوتر والأمراض السيكوسوماتية، هذا فضلاً إلى معاناتها من تقلبات كبيرة نتيجة لمتطلبات الوقت الذي تقضيه ضروريات التوجه إلى العمل والعودة منه، فساعات العمل الطويلة يقضي على الوقت الذي يقضى في الراحة النفسية.³

2- انعكاسات عمل المرأة على الأسرة:

إن خروج المرأة للعمل أدى إلى تغيير القيم السائدة في الأسرة، حيث لم تعد قائمة على السلطة التقليدية للرجل كما كان من قبل بل أصبحت تقوم على أساس التفاهم والتعاون بين أفرادها. كما أن لظاهرة الطلاق علاقة بعمل المرأة حيث لم تستطع المرأة تحمل تلك المسؤوليات التي تقع على عاتقها مما أدى إلى ارتفاع نسب الطلاق والانحلال لكل مظاهر التفكك العائلي نتيجة لعدم تكيف العلاقات الأسرية مع التغيرات التي طرأت على ادوار أعضائها، فالطلاق لم يعد عقبة أو مشكلة للمرأة فقد أصبحت المرأة لها استقلاليتها المادية الخاصة بها

1 عبد العزيز عبد الرؤوف الجرداوين، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، هالي للطباعة و النشر، الكويت، 1984، ص192.

2 خليل فاضل،الصحة النفسية للأسرة، دار السعودية للنشر والتوزيع ، السعودية دون سنة،صص134-135.

3 أحمد عبد اللطيف، سامي محسن الختاتنة: سيكولوجية المشكلات الأسرية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2014، صص254-259.

وتستطيع أن تلبى حاجياتها وتستغني عن الرجل وتتخلص من التبعية له. لأن العمل أتاح لها فرصة تحقيق ذاتها، والنضج الاجتماعي مما أدى إلى انكماش سلطة الرجل التقليدية.

3- انعكاسات عمل المرأة على الأبناء:

يعتقد الكثير من الباحثين وأفراد المجتمع، بأن عمل المرأة خارج المنزل ينعكس سلباً على شخصية الطفل، خصوصاً خلال السنوات الأولى من عمره وأكدت مدرسة التحليل النفسي عن أهمية تلك السنوات في النمو العاطفي والانفعالي للطفل. وبغياب الأم المتكرر وانفصالها الطويل عنه يجعله يشعر بالحرمان والشقاء حتى أن حل محلها البديل فإنه يفقد الشعور بالأمن والطمأنينة.¹

إلا أنه البحوث الحديثة كشفت العكس، حيث لا تجد فروق في العلاقة بين الأم العاملة والأم غير العاملة مع الأبناء، كما أثبتت الدراسة التي قامت بها بثينة قتديل وهي دراسة مقارنة بين أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات، من حيث بعض نواحي شخصياتهن وتوصلت إلى النتائج التالية :

- تكيف أبناء العاملات تقل كلما زاد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات.

- كلما كان تعليم الأم عالياً كلما كان التكيف للأبناء أفضل إذا ما قورن ذلك بأبناء الأمهات الماكنات. لم تظهر فروق دالة بين رعاية الأبناء من قبل الأقارب ورعايتهم من قبل الخدم من ناحية التكيف كما أن أبناء العاملات أكثر طموحاً من غيرهم.²

2/ المحددات النفسية للعالة النسائية من منظور نظرية الصراع المعاصرة:

ترتبط تحليلات نظرية الصراع المعاصرة بمجموعة من المؤثرات الفكرية والإيديولوجية والاجتماعية التي يتلقاها الموظف في بيئة عمله من جهة وبالبيئة الخارجية من جهة أخرى.

حيث تمتاز تحليلات كوزر السيكولوجية ولا سيما إسهاماته في مجال نظرية الصراع كونها ارتبطت بالكثير من التحليلات البنائية الوظيفية الكلاسيكية، وخاصة تلك الدراسات التي ربطت بين التحليلات السوسولوجية والسيكولوجية. ركز في دراساته لمظاهر الخلل الوظيفي وتأكيده على وجود عناصر التغيير والتطور أكثر من ارتباط تحليلاته بتغيرات التوازن والتطور والانسجام والتماسك التي تميزت بها العديد من التحليلات الوظيفية. فقد سعى كوزر لتحليل أنماط متعددة للنتائج المترتبة على الصراع والتي توجد في كل البناءات الاجتماعية المسيطرة بالإضافة إلى ذلك النوع من البناءات القابلة للتغيير باستمرار (أصل الصراع، نتائجها، ووظائفه).³

1 سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1984، ص 87.

2 عبد العزيز عبد الرؤوف الجرذوين، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، مرجع سابق، ص 200.

3 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، بيروت، 2005، ص 97-101.

فيستند المدخل السيكلوجي دعامته الفكرية من المنطلقات الماركسية باعتبار أن منهجها في صميمه يعد منهج صراع، ويعتبر كأحد العناصر الأساسية لفهم وتحليل الصراعات، فهو يشير إلى التناقض في الرؤى الايديولوجية والنتائج المترتبة عليه، والتي تجعل من تسوية أو حل الصراعات أمرا غاية في الصعوبة والتعقيد. فمن جانب هناك التأثير الموضوعي للالتزام السيكلوجي على أنواع الصراعات الأخرى خاصة صراعات المصالح والقيم باعتبار ما تمثله الايديولوجيات عادة من رؤى محددة للغايات والوسائل، كما أن هناك أيضا بعض الأبعاد النفسية والذهنية والإدراكية المرتبطة بالاختلافات الايديولوجية، الأمر الذي يؤدي ولا شك إلى تعقيد الموقف الصراعي وصعوبة الموقف الصراعي وصعوبة التوصل إلى حلول موضوعية في غياب الفهم الكامل لأبعاد الموقف الاجتماعية.¹

إن إسهامات المدخل السيكلوجي متمثلة في تقديم عدد لا بأس به هم المتغيرات والعوامل النفسية التي تستخدم كأساس أو كمسببات نفسية لحدوث الصراع في مستواه الفردي. هذه المسببات النفسية يمكن الإشارة إليها كما يلي:

النزاعات العدائية، التحيز والتحامل، الإلقاء بمسؤولية الذنب على الآخرين، التعطش للتأثر والانتقام، انعدام الشعور بالأمن، الإحباط الاجتماعي، الرغبة في تحقيق الذات، الحاجة إلى التقدير والبحث عن المكانة، الرغبة في الإخضاع والسيطرة، الدافع للتضحية، الشعور بأداء رسالة، إما على مستوى الأفراد العاديين، وفي إطار محاولاتهم العامة لتفسير أسباب حدوث الصراع، فإنهم عادة ما يتجهون إلى أن ينسبوا وجود الصراع إلى الطبيعة البشرية.²

أولا- المسلمات النفسية التي تقوم عليها نظرية الصراع المعاصرة:

لقد ذهب داهرنديروف إلى أن المجتمع يتنافس الصراع في كل مجالات الحياة، إذ يمارس بعض الأفراد السيطرة على الآخرين في نمط من أنماط الحياة الاجتماعية. كما تحاول جماعة السيطرة على جماعة أخرى. ومنه يصبح الصراع الحالة الطبيعية للمجتمعات الإنسانية، إذ يصبح منظما ويتم بصورة نمطية يمكن التنبؤ به والتحكم أو السيطرة عليه إذا خضع لقواعد محددة ومعروفة.

ويستخدم مصطلح الصراع في علم النفس العام للإشارة إلى الموقف الذي تكون فيه قيمتين متناقضتين، أحدهما إيجابي والآخر سلبي، والمرأة العاملة تعيش في صراع دائم حول كيفية توافيقها بين مختلف الأدوار المنسوبة لها سواء داخل عملها بين الإستجابة لدافع الطموح للنجاح وتحقيق المكانة المرموقة في صف

1 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 46.

2 نفس المرجع، ص 36.

الموظفين أو خارج العمل .

ولقد أوضح ماهر أن طبيعة ونشأة الصراع تكون داخل الفرد، فيبدأ داخل الفرد لوجود تعارض بين اهتمامات الفرد واهتمامات الآخرين، وعندما يشعر بهذا التعارض، فإنه يعتقد أن تصرفات الآخرين سوف تعترض تحقيق اهتماماته ورغباته وبالفعل يقوم الآخرين ببعض التصرفات التي تعترض اهتمامات الفرد، والتي يكون نتیجتها حدوث الصراع بين الفرد وبين الآخرين.¹

وفي مجملها، فإن إسهامات المدخل السيكولوجي متمثلة في تقديم عدد لا بأس به من المتغيرات والعوامل النفسية التي تستخدم كأساس أو كمسببات نفسية لحدوث الصراع في مستواه الفردي. هذه المسببات النفسية يمكن الإشارة إليها كما يلي:

اهتم لويس كوزر بأصول الصراع من الجانب السيكولوجي، حيث اهتم بالدور الذي تلعبه عواطف الناس فهناك دوافع عدوانية أو غير عدوانية في الناس. ويؤكد أنه في العلاقات الوثيقة والحميمة يجتمع كل من الحب والكرهية، ويشير إلى أن التقارب الوثيق يعني أن هناك فرص وافرة لنمو الاستياء و الامتعاض. ومن هنا فإن الصراع وعدم الاتفاق يمثلان أجزاء متكاملة لعلاقات الناس وليس بالضرورة علاقات لعدم الاستقرار والانشقاق. فالأشكال التي يأخذها العداء والصراع وتكرارها النسبي في مواقف مختلفة يمكن أن توضح بالاستناد إلى المؤسسات الاجتماعية والأدوار الاجتماعية.²

إن التنظير للفكر الصراعى وما حملته نظرية الصراع المعاصرة من أسس ومبادئ نجد أن داهرنديروف تأثر بالأفكار الاجتماعية والاقتصادية التي جاء بها كارل ماركس لاسيما الأفكار التي تقول بان هناك صراعا طبقيا في المؤسسات الصناعية، إلا أنه لا يعتقد بأن الصراع هذا هو بين الطبقة العمالية وطبقة أرباب العمل كما اعتقد ماركس، ولا يعتقد كذلك بأن سبب الصراع بين العمال وأرباب العمل يرجع إلى عوامل مادية.³ بل يعتمد هذا الأخير على الاختلاف في القيم والمبادئ الأساسية، وهذا يعتمد على صلابة المجتمع ودرجة الاعتمادية المتبادلة بين أعضائه.

ولذلك الصراع يكون وظيفيا يعمل كصمام أمان، فعندما ينشق الصراع بعد أن كان مكبوتا لفترة زمنية طويلة سوف يحدث الشقاق فيها حول القضايا و القيم الأساسية. وهذا ما يثبتته الواقع بحيث هناك قيم ايجابية كانت

1 مصطفى يوسف كافي، ادارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص54.

2 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص222.

3 احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، 2015، الاردن عمان، ص139.

مترسخة في المجتمع لكن الآن زالت وعوضت بقيم أخرى دخيلة على المجتمع وبالتالي يمكن القول أن مختلف النزاعات والصراعات بمختلف أشكالها تعمل على نحو خصوصيات المجتمعات. وتتخذ في ذلك أشكالاً مثل مشاركة المرأة في القرارات ومختلف القضايا و المواقف.

وللصراع أشكال وأنماط مختلفة تمثل في:

1- أنماط المواضيع التي يقع حولها الصراع:

أ- مواضيع الشرعية الاجتماعية : عدم الاتفاق عليها، يؤدي إلى مستويات عالية من الصراع.
ب- مواضيع حقيقية : مثل الفشل في إشباع حاجات معينة.

ج- مواضيع غير حقيقية : مثل المواضيع التي تتضمن حاجة إلى خفض توتر عام.

2- نمط البناء الاجتماعي: اعتبر كوزر أن الأبنية الاجتماعية تختلف في:

أ- أنماط الحراك الاجتماعي.

ب- أنواع نظم صمام الأمان الموجودة بها.

ج- مدى السماح بالصراع وانتظامه.

د- درجة التحام الجماعات لها نفس الخصائص، وكذلك طول الصراع.

ثانياً- المشاكل والمعوقات النفسية للعمالة النسائية في المؤسسات:

باعتبار أن المرأة العاملة تمثل عنصراً فعالاً في المجتمع و ذات طاقات كبيرة و بإمكانها تقديم الكثير في مجال عملها، فالتحاقها بمكان عملها فإنها تجد مجموعة الأفراد وتنسجم ضمن جماعة العمل في الغالب وفي الظاهر، إلا أن هناك خفايا تشمل توترات وصراعات وظيفية مرتبطة بالجانب النفسي وتشمل العواطف والأحاسيس والمشاعر وتؤثر بدورها على العمالة النسائية بالمظهرين السلبي والايجابي. فجماعة العمل ليست مجرد مجموعة من الأفراد بينهم علاقات اجتماعية وتفاعلات متبادلة. بل تربطهم مجموعة مصالح. يسعى كل طرف من أعضائها إلى تحقيق حاجاته بالدرجة الأولى ومن ثمة الوصول لأهدافه. ومن بين هذه المشاكل نجد:

1- اختلاف القيم النفسية:

من الطبيعي أن يختلف الأفراد عن بعضهم البعض وهذه الاختلافات قد تكون في اتجاهاتهم وقيمهم وتوقعاتهم. مما يجعل ذلك مصدر من مصادر الصراع والتي يصعب حلها خاصة عندما يتعلق الأمر بالقيم والمعتقدات والتعليم والظروف الاجتماعية والنفسية لان الاختلافات الفردية بين الأفراد تعتبر من المصادر الرئيسية للصراعات، ويمكن القول بأن معظم حالات الصراع بين الأفراد في المنظمات ترجع إلى الاختلافات حول القيم

العقائدية أو الاجتماعية السائدة، فكلما كان الأفراد متمسكين بالقيم أدى ذلك إلى احتمالات حدوث الصراع بينهم. وكثيرا ما يرى الأفراد بأن الأمور المحيطة بهم على أنها ايجابية وتحقق أهدافهم وطموحاتهم وعلى العكس من ذلك، عندما تكون ايجابية فإنهم يميلون إلى قبول نتائجها، وعندما يدركون بأنها سلبية ولا تحقق أهدافهم وطموحتهم فإنهم يلجئون إلى رفضها ومقاومتها ومن هنا ينشأ الصراع.¹

هذا الاختلاف في القيم العقائدية أو الإيديولوجية الاجتماعية السائدة يؤدي إلى حدوث توتر وينتج عنه ما يعرف ذلك بالإطلاق للقيم. أي أن القيم تتميز وتختلف من فرد لأخر، وهي لا تقبل المساومة وكلما كان التمسك بها قويا زادت احتمالات الصراع.²

ولذلك يمكن تعريف الصراع على أنه نتيجة حتمية عندما يحدث عدم الانسجام أو عدم التوافق في الأنشطة، فأى نشاط لا ينسجم مع غيره سيعوق أو يمنع أو يتدخل أو يتعدى على غيره من الأنشطة بالشكل الذي يجعلها من المحتمل أن تكون غير فاعلة، ويمكن أن تكون تلك الأنشطة غير المنسجمة تتضمن شخصية أو أكثر كما يمكن أن توجد داخل الجماعات أو داخل المنظمات.³

يربط كوزر الصراع الداخلي بالقيم والمبادئ الأساسية. كون لصراع الداخلي أكثر احتمالية لاستيعاب المبادئ الأساسية، وبذلك يكون شقايا من الناحية الاجتماعية في مجتمع يسمح بدرجة متدنية من التعبير عن الادعاءات العدائية التي تنبثق الصراع بعد أن كان مكبوتا لفترة زمنية طويلة سوف يجزئ الجماعة ويحدث الشقاق فيها حول القضايا والقيم الأساسية.. الاعتماد المتبادل يعني أن الناس الذين تجمعهم مصالح عامة مشتركة في علاقة ما هم متعارضون في علاقة أخرى... "إن تعايش الاتحاد والمعارضة في مثل هذه العلاقات يجعل الصراع حدة وقسوة مميزة. ولقد حرص داهرنندروف على أن يفسر الصراع عن طريق تبنيه اعدد من المنظورات السيكولوجية وهذا ما عالجها بالفعل فيما يعرف بالمتطلبات السيكولوجية ولاسيما أن أعضاء الجماعة المتصارعة باعتبارهم كأفراد يتطلعون لتحقيق مصالحهم الذاتية أو الجمعية والتي ترتبط بمكاناتهم المهنية والاجتماعية. كما أن نمط الصراع بين الأفراد يرتبط ويدار بواسطة النمط أو الوسط الثقافي الموجود. في إطار معرفته قواعد اللعبة بين الجماعات الاجتماعية المتصارعة حول المصالح وتوزيع الموارد. ومن ثمة فهم الصراع ومصدره الأساسي. بالنظر إلى عوامل تكوينه وهي: عوامل فنية (تكوين الجماعة)، الاتصال، الوسط العائلي التنظيمي التعليمي الثقافي.

1 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 29.

2 نفس المرجع، ص 71.

3 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 12.

وبالتالي كلما تمحور الصراع حول القيم والقضايا يكون الانخراط العاطفي في موقف الصراع أكبر . وفي هذا الشأن ذهب جورج زهل إلى البحث في الأسس السيكولوجية التي تكمن وراء الطابع المتروبوليتي للحياة، فيدرس التوترات والعواطف، ونوع الذكاء الذي يجب أن يتمتع به الأفراد الذي ينجحون في الحياة خصوصا في المدن الكبرى، من خلال التركيز على التنظيم الاجتماعي ذاته المتناهي في التعقيد، والذي يؤدي إلى قيام الروابط والجماعات المتعددة التي تعتمد على تقسيم دقيق للعمل. وبلورة أساليب فنية للحفاظ على مواقع العمل لتدخل المرأة في هذا التعقيد بمواجهة لجميع الصعوبات والتعقيدات التي تقف في طريقها، وإتباع طرق تسمح لها بالاستمرارية.¹

وبطبيعة الحال كلما كان الانخراط العاطفي أكبر، تزداد التضحية والعنف واللاواقعية أنه في البنى المرنة فيرى الصراع من قبل أصحاب القوة كعلامة على التفكك.² فالمرأة العاملة متشعبة بمجموعة قيم ومبادئ نفسية نابعة من مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي مرت بها، بما فيها النواة الأولى وهي الأسرة التي صقلت في شخصيتها هذه القيم وعند مزاولتها لعملها فان هذه القيم تقع محل صدام بينها وبين الآخرين لذلك فهي تسعى في كل موقف إبعاد الأطراف المنافسين لها من هذه الزاوية مع العمل على فرض قيمها في بيئة عملها ومن ثمة خلق ثقافة قيمية تسمح باستمراريتها.

وفي هذا الصدد فقد أشارت بعض الدراسات الى ان الموظفين الذين لهم قيم مختلفة هم أكثر احتمالا للوقوع في صراع مع بعضهما البعض.³

2-المركز الوظيفي وصراع الأدوار:

إن كلا من القوة والمركز يعتبران سلعا نادرة في جوهرها والثروة غالبا ما تتوقف عليهما، فالقوة وسيلة يستطيع بها احد الأفراد أو الجماعة الاجتماعية من السيطرة على الآخرين، وممارسة القهر على أعضاء التنظيم. ولذلك فان الطموح المتعلق بحصة صغيرة للأشخاص بالنسبة لمشاركين متساويين في تلك الأشياء القيمة، تنتج صراعا ضمنيا مضادا من ناحية أشخاص آخرين ليتجنبوا الخضوع والازدراء . يمكن أن يتخذ أشكالا عديدة ويقع القهر المباشر في قلب تلك الأشكال. وتمثل القوة شيئا ما يستطيع الناس دائما العمل به، لكن بعض الناس دائما أفضل حالا من غيرهم فيما يتعلق بالعمل بها، فهناك صراع لأن القهر العنيف يمثل دائما مصدرا محتملا.

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 227.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، مرجع سابق، ص 104.

3 مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، مرجع سابق، ص 27.

وحسب روبرت ماكفير فالصراع عنده يعني النضال في سبيل قيم محددة، والصراع على مراكز ومكانات معينة في سبيل بلوغ السلطة والاستيلاء على الموارد النادرة التي تستمد منها القوة، وتكمن أهداف المتصارعين في تحقيق التعادل والتوازن بين المتنافسين أو الإضرار بهم. الذي ينجر عنه عدم تولي المسؤولية القانونية.¹

وبالنظر لما يشهده الواقع يتمظهر الصراع الوظيفي الخاص بالعنصر النسائي في شكله الأولي بالمحاباة للمسؤول الأول والاحتكاك المباشر به ومن ثمة يتم كسب التأييد والولاء له وهذا المظهر الوظيفي يكسب لمن بتحقيق مكاسب وامتيازات وظيفية فهن يردن تحقيق مصالح وأهداف وغايات ولو كان ذلك على حساب الأطراف الأخرى ومن دون اعتبار أي مشاعر لأطراف أخرى.

وبتحقيق هذه الامتيازات الوظيفية للعماله النسائية تنجر عنها تنازلات مادية ومعنوية وقد تأخذ شكل ما يسمى بعبودية المسؤول التي تؤدي إلى استغلال وسيطرة الطرف الأقل سلطة منه.

تتمحور مجموعة هذه المصالح في أشكال مختلفة مثل حرية الدخول والخروج في العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير المؤسسة دون امتلاك كفاءة في ذلك، الترقية في الوظيفة، كسب علاقات مع أطراف خارجية تملك السلطة والنفوذ، التحالفات الجماعية وغيرها من المظاهر التي تسمح بالمحافظة على هذه الامتيازات.

وبحسب نوال السعداوي فان المرأة تشد الثورة السياسية فقط للقضاء على الاستغلال الخارجي والداخلي أو الثورة الاقتصادية والاجتماعية لتغيير أسس العلاقات الاجتماعية في العمل والإنتاج وقوانين المؤسسات العامة والخاصة والزواج والأسرة. ولكنها إلى جانب كل ذلك تشد الثورة النفسية والعقلية لتحرير عقل المرأة ونفسها من مجموعة الصفات والقيم والوظائف التي سميت على توالي العصور باسم الطبيعة الأنثوية.²

وبذلك فان علاقات العمل تغيرت في العصر الحالي وفق ما تقتضيه البيئة الاجتماعية من جهة والطموحات النفسية لدى المرأة العاملة، وحسب سامية حسن الساعاتي، فإن المرأة العاملة تُعاني من صراع الأدوار بسبب تعدد أدوارها لذلك فالمرأة تعيش يوما مضاعفا تقوم فيه بدورين دور المرأة العاملة ودور ربة البيت في أن واحد.³

فلم يعد ينظر للعمل على انه يحقق حاجات مادية بل امتد إلى ابعد من ذلك. فبمرور الوقت استطاعت المرأة إثبات وجودها وحققت انتصارات سمحت لها بالمساهمة في تحقيق التنمية واستطاعت إزالة الأفكار التي تقلل من

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص231.

2 سعيد درويش، مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الاسلامي المعاصر، مرجع سابق، ص104.

3 سعيد درويش، تأثير العمل على الأسرة: مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر، مرجع سابق، ص242.

شأنها، كما بينت استجابات المرأة لاختبار تفهم الموضوع إحساس المرأة وشعورها بأهمية العمل وتقديرها له، كما أظهرت نتائج اختبار القياس الاجتماعي أن المرأة كعضو في جماعة العمل يمكن أن تكون نجما للجماعة.¹ حيث أثبتت الدراسات أن جماعة العمل قد حققت للمرأة الإحساس بالكيان الاجتماعي والقيمة، وكذلك الإحساس بالتكافؤ. وبالتالي شاركت في تحقيق التنمية بمختلف أنواعها كما استطاعت إثبات وجودها بشكل حتمي وذلك عن طريق الوعي بأهمية عملها، فاستطاعت أن تغير نظرة المجتمع والأسرة.

فالصراع حسب كوزر يجعل الإدراك بالذات. حيث أنه يضع حدودا بين الجماعات ضمن النسق الاجتماعي بتقوية وعي الجماعة وإدراكها للانفصال. وبذلك تؤسس هوية الجماعات ضمن النسق. والأشكال التي يأخذها العداء والصراع وتكرارها النسبي في مواقف مختلفة يمكن ان توضح بالاستناد الى المؤسسات الاجتماعية والأدوار الاجتماعية.²

3- امتلاك المعلومات:

باعتبار الخبرات ليست شيء معطى وغير قابل للتغيير، ولذلك فان خبراتنا عن تصوراتنا وقيمنا فإن "الناس يعيشون في عوالم ذاتية مبنية ذاتيا. إننا نستطيع أن نطابق أنواع الخبرات الفردية التي تجعل الناس يشاهدون النظام الاجتماعي على أنه حقيقي وشرعي وبذلك نحول مسار الصراع الاجتماعي من خلال الخبرات التي يحددها كولبير هي إصدار الأوامر وتلقيها، عن طريق أنواع الاتصالات المتاحة.

والقضية المنطقية الأساسية تتمثل في أن الناس يرغبون بمضاعفة درجة إصدارهم للأوامر أكثر من تلقيها ومن هنا يوضح بان أنماط الاتصال التي يقيمها الناس مع الآخرين على درجة عالية من الأهمية لأنها تعزز الضبط الاجتماعي أو تعادل تأثيرات خبرات الناس المرتبطة بالأوامر، وفوق كل ذلك فإنها تحدد الدرجة التي يقبل الناس عندها الأفكار والمعايير التي تنظم بمقتضاها مجتمعهم باعتبارها حقيقة وواقعا. فهي تحدد ما إذا كان الناس ينظرون إلى النظام الاجتماعي بدوره شرعا.

وعلى هذا الأساس يأخذ الأفراد معلوماتهم من مصادر متعددة منها الرجوع إلى أشخاص آخرين مما يؤدي إلى حدوث الصراع، إما لأن الأشخاص المسؤولين عن المعلومات لا يريدون إخراج المعلومات وتزويد الآخرين بها، أو يحتفظون بهذه المعلومات لاعتقادهم أنها سرية مما يؤدي إلى تحريفها أو إخفائها إذا تطلب الأمر وبالتالي سبب الاختلاف في تفسير المعلومات يؤدي إلى حدوث الصراع.³ فامتلاك الواحد للمعلومات حول قوته وقدرته تمثل

1 كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار ، مرجع سابق، ص 273.

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص 222.

3 طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق، ص 73.

واحدة من أكثر الدفاعات المؤثرة والمتكررة المتوفرة للمالكي القوة، والى المدى الذي يستطيع فيه أن يضاعف من قوته عليه.¹

فكلما اختلفت أنواع الاتصالات التي تنخرط الناس فيها كلما زادت احتمالية أن يبدأوا بالتفكير بمصطلحات مجردة وبلاستناد إلى نتائج طويلة المدى. وكلما كانت الاتصالات أقل تنوعاً فإنه تكون احتمالية أكبر في أن يفكروا بأشخاص وأشياء معينة، وان يرو العالم الذي يقع خارج دائرتهم المألوفة باعتباره أجنبياً أو غريباً ومخيفاً أو مصدر تهديد. ومن ثمة يسعى كل طرف من أطراف التنظيم إلى تشكيل تحالفات بما فيهن فئة النساء تسعى هذه التحالفات إلى تحقيق أعراض مصلحية عن طريق متابعة مجريات التطورات التنظيمية وإتباع أدق التفاصيل فيها، لذا فان الاتصالات المحدودة تقود إلى خلق رؤى محلية مشتركة للواقع.

تعمل فيها الطقوس على ربط أعضاء الجماعة ببعضهم، بروابط عاطفية وتعمل على جعل طريقة تنظيم الجماعة حقيقة مسلم بها ولا تقبل الشك، فهي تقوي الأعضاء المسيطرين في الجماعة، كما أنها تجعل الاستشارة العاطفية للناس أكثر كثافة وشدة وتلزمها بشكل أكثر قوة لوجهات نظر مرتبطة بالواقع. تتأثر هذه الاستشارة بعدد من المنخرطين في الجماعة.²

4- صراع التضامن العاطفي:

يرى كولينز أن البشر لهم ردود أفعال عاطفية إزاء بعض الإيماءات، الأصوات، الإشارات ويوضح أن الروابط الاجتماعية تتركز بشكل جوهري على ردود الفعل المشتركة، والتي ترتبط بالاتصال والولاء والتماثل بين أعضاءه.³ فعمل على دمج جميع العناصر الأساسية لنظرية الصراع المعاصرة وذلك بالتركيز على مصالح الناس وبالنظر إلى المجتمع باعتباره مكوناً من جماعات متنافسة ذات مصادر نسبية تعطي أعضائها قوة أكثر أو أقل فوق بعضهم البعض والاهتمام بالأفكار كسلاح في الصراع والسيطرة. فاهتم بالتحديد بكيفية تطور ولاءات الفرد وروابطه العاطفية.

وتضيف تحليلات كوزر السيكولوجية ولاسيما إسهاماته في هذا المجال ارتبطت بالكثير من التحليلات البنائية الوظيفية الكلاسيكية، وخاصة تلك الدراسات التي ربطت بين التحليلات السوسولوجية والسيكولوجية. حيث ركز في دراساته لمظاهر الخلل الوظيفي وتأكيده على وجود عناصر التغير والتطور أكثر من ارتباط تحليلاته بمتغيرات

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 97

2 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص 249-250.

3 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 249-250.

التوازن والتطور والانسجام والتماسك التي تميزت بها العديد من التحليلات الوظيفية. كما أوضح كوزر أن طبيعة تكوين هذا الأخير يتغير ويتطور بصورة سريعة، نتيجة لعواطف الناس والذي قد يزيد من قوة الروابط والعلاقات. كما تناول مظاهره وأنماطه، والذي يقود دائما للقهر المباشر من خلال العلاقات الشخصية وعلاقات التضامن والمكانة المعنوية، ويقود في الأخير إلى التضامن العاطفي. الذي يتسم بروابط ثقافية مشتركة. وبالتالي هذه العناصر تفسر في مجملها عملية حدوث الصراع.¹

لاحظ كوزر ضمن المبادئ العامة لوظائف الصراع أن الصراع الخارجي يؤدي إلى تضامن داخلي ولكن الصراع الداخلي والانقسامات التي البنى عليها سوف تطفو على السطح مرة أخرى عندما يزول التهديد على القسم الخارجي، ولذلك فإن ضغوط التصدع والانقسام مسألة مؤقتة فقط. إنها حالة مرتبطة بالوعي المؤسس على شرعية الحقوق التي يطالب بها أصحابها. كما يلاحظ أنه في البنى المرنة يرى الصراع من قبل أصحاب القوة كعلامة على التفكك الذي يحتاج إلى علاج. وهذا التحول في الصراع ينتج عن توغل العاطفة والوجدان في عملية الصراع مع طول المدة الزمنية، ومن ثم ظهور مطالب جديدة لا تقع في صميم محرضات الصراع، ولكنها تعبر عن تفاقم مشاعر العدا.

ثالثا-المحددات النفسية للعمالة النسائية في المؤسسات التربوية:

أوضح ماهر أن طبيعة ونشأة الصراع يكون داخل الفرد، لوجود تعارض بين اهتمامات الفرد واهتمامات الآخرين، وعندما يشعر بهذا التعارض، فإنه يعتقد أن تصرفات الآخرين سوف تعترض تحقيق اهتماماته ورغباته وبالفعل يقوم الآخرين ببعض التصرفات التي تعترض اهتمامات الفرد، والتي يكون نتيجتها حدوث الصراع بين الفرد وبين الآخرين.²

بوجه عام الصراع يحدث على المستوى السلوكي المعلن أو الواضح خصوصا داخل المؤسسات التربوية عندما يكون لدى فئة النساء دافع للاقتراب من أو الابتعاد عن الأشياء المحرمة أو الممنوعة في آن واحد. كما يكون على المستوى اللفظي أيضا عندما تردن النساء أن يتحدثن بصراحة لكنهم يخشون الإساءة للآخرين. أيضا على المستوى الرمزي، فإن الأفكار قد تتصادم وتنتج نوعا من عدم الاتزان الفكري. وهكذا يكون حدوث الصراع من المنظور النفسي يكون وظيفة لعدو التوافق بين الاستجابات المطلوبة العلنية أو اللفظية أو الرمزية العاطفية للعمالة النسائية وغيرها في الوسط التربوي لإشباع دافع معين مع تلك المطلوبة لإشباع دافع آخر. وهناك مؤشرين يرتبطان

1 عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة، مرجع سابق، ص96.

2 نفس المرجع، ص54.

بنظرية الصراع المعاصرة ويتداخلان من حيث الوظيفة إذ أن التنافس بدوره يقود إلى تحقيق غايات تحمل دالتين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وهذان المحددان يمكن التفصيل فيهما كما يلي:

1- التنافس:

يوضح كوزر بأن هناك عامل متميز يؤثر في التنافس ويكون مرتبط بدرجة العنف وكذلك قواعد مقبولة للمنافسة من قبل الأطراف. فالذين وافقوا على مواصلة خلافاتهم بواسطة المنافسة والحوار غالبا لا ينخرطون في صراع مادي. إذ يحدد أن هناك ثلاث عوامل تؤثر في شدة وكثافة الصراع وهي:

-الدرجة التي يكون فيها أولئك الذين هم في مواقع الخضوع ضمن رابطة واحدة يوجدون في نفس الموقع في روابطهم الأخرى.

-يمثل عاملا موازيا للأول وهو الدرجة التي يتم عندها احتلال السلطة من قبل الأشخاص يوجدون في القمة. وقد يكون من خلال ربطه بالمكافآت والحوافز المادية والمعنوية لإطلاق القدرات الإبداعية والابتكارية من أجل مضاعفة الأداء مما يؤدي إلى خلق حساسيات شخصية بين العاملين، خصوصا ما بين فئة النساء، قد تصل لدرجة الصراع بينهن عندما لا توجد بينهن أي معايير محددة لقياس فعاليتهم خاصة إذا كان هناك تحيز بنسبة قليلة من قبل الإدارة على بعضهن، أو كانت هناك فروق فردية كبيرة بينهن تمنع من التناسق بين فعاليتهم.¹

فتشكل مختلف التوترات التي تقع بين الفاعلين إلى نشوء مواجهات تحالفية في المؤسسات التربوية تسود فيها التراتبية وتخلق بيئة ينعدم فيها استقرار وظيفي تفتح المجال أمام السلوكات العنيفة، تبلغ المنافسة ذروتها. فيؤثر التنافس عكسيا على إحساس الموظفين، لذلك كل فرد يسعى إلى تحسين أدائه من أجل تحقيق مصلحته الذاتية بالدرجة الأولى وأهدافه، فهذا الأخير له تأثير على نفسية النساء على وجه الخصوص كون شخصية المرأة التي تتأثر بالحاجات النفسية أكثر من الحاجات المادية من خلال رفع معنويات بالتقدير والثناء على الجهود المبذولة وتحقيق الذات، إلى جانب إشباعها للحاجات الاجتماعية كالحاجة إلى الأصدقاء والانتماء إلى جماعات محددة لها نفس التوجهات الفكرية ولها نفس الأهداف المستقبلية، لتأتي الحاجات المادية لاحقا، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهن والسعي نحو إشباعها، شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية والتجديد.

فيعتبر التنافس في الوسط المدرسي قوة مؤثرة في هاته الفئة تدفعهن للتصرف بطريقة متميزة، وتوجههن نحو تحقيق هدف معين، كما أنه القوة التي تدفع الفرد لإعطاء معنى لاحتياجاتهن ورغباتهن؛ عن طريق خلق دافعية

1 طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، مرجع سابق ص73.

متجددة لدى هذا الأخير، وباستخدام عقلائي، مع الحرص على تقديمها في الوقت المناسب وعلى الشكل المناسب مع متطلبات كل فرد أو مجموعة. بصرف النظر عن مصالح الآخرين. وفي هذا الصدد ترى نظرية الصراع المعاصرة أن التنافس يؤدي إلى التغيير ويحفز إلى التجديد والابتكار فهو دوره يتمثل في الحفاظ على تماسك الجماعة وصيانتها وينظر للتماسك هو أحد النتائج المحتملة للصراع.¹

ونستطيع القول بذلك أن هذا النسق يتطور باستمرار ويضم مجموعة من الجماعات تتنافس على الموارد التي تسيطر عليها جماعة الصفوة المهيمنة، وتحدد مجموعة الأوضاع والعلاقات الاجتماعية المختلفة فترة دوام هذا الصراع وشكله ومدى قوته، كما يعكس البناء عن نمط السيطرة السائدة في التنظيم في فترة معينة من تطوره، ومن ثمة يحدد الفاعلين الاجتماعيين طبيعة وشكل التنافس الرئيسي على الموارد (السلطة، القوة، المصالح، المكانة، الثروة) والذي قد يظهر ويتفاقم بشكل كبير وقد يكون متخفي وممارس بشكل غير مباشر في علاقات العمل، مما يؤدي إلى شكل خاص من أشكال القهر أو الهيمنة التي تنعكس على شخصيات الأفراد داخل المؤسسة وتنجر عليه آثار تحدث تمرقا في الأدوار وبالتالي ينعكس على التنظيم ككل.

2- العنف:

إن شدة تمسك المحرومين بمطالبهم، وتحقيق بعض المطالب قد لا يدفعهم بالاستمرار بمطالبهم فقط، ولكن قد يدفعهم إلى العنف من أجل ذلك، حيث يقول كوزر: "كلما تحول حرمان الخاضعين من المطلق إلى النسبي، تزداد احتمالية اتجاه الصراع نحو العنف". فينح أحد أطراف الصراع إلى تبني بعض الممارسات المعروفة والتي تهدف إلى خلق الصعوبات للطرف الآخر في سعيه لتحقيق أهدافه. تشمل سلوكيات متعددة تمتد من سلوك يتسم بالممارسات غير المباشرة في الصراع إلى صراع مفتوح يتسم في أغلب الظروف بالعنف. إن حالة العنف المفتوح والمباشر أو القتال المنظم، يشير إلى حالة النزاع بغض النظر عن شكله ودرجته، كما يمكن أن يكون أيضًا بدلا من شجار مع هجوم وضرب.² فهو استجابة سلوكية تتميز بصفة انفعالية شديدة قد تنطوي على انخفاض في مستوى البصيرة و التفكير.³ وعلى هذا الأساس يعرف العنف بأنه أمر يتعلق بالأسلحة التي يتم اختيارها والشدة باعتبارها بذل الطاقة ودرجة انخراط الأطراف المتصارعة. ويوضح بأن هناك عامل متميز يؤثر في

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص223.

2Johan Galtung.Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-
.Columbia University, 1958 University of Oslo, 1969-1971 p81

3سلطاني فضيلة، تناول الصحافة المكتوبة لظاهرة العنف المدرسي ، المجلة الدولية المحكمة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف العدد 12 جوان 2014، ص88.

درجة العنف وهو مدى تأسيس الصراع مع قواعد مقبولة للمنافسة من قبل الأطراف. إن الذين وافقوا على مواصلة خلافاتهم بواسطة المناقشة والحوار غالبا لا ينخرطون في صراع مادي. يحدد كوزر العوامل التي تؤثر في شدة وكثافة الصراع وهي: الدرجة التي يكون فيها أولئك الذين هم في مواقع الخضوع ضمن رابطة واحدة يوجدون في نفس الموقع في روابطهم الأخرى، ويمثل عاملا موازيا للأول وهو الدرجة التي يتم عندها احتلال السلطة من قبل الأشخاص يوجدون في القمة.

ويجمل داهرنردروف العنف الذي يحدث بين الجماعات المتصارعة بوصفه أنه نوع من الأسلحة التي يتم اختيارها. فهو يرتبط بمجموعة الظروف والعوامل التي تحيط بعملية العنف التي تظهر بين الجماعات المتصارعة والتي تخضع لمجموعة قواعد اللعبة والمباراة. فما هو إلا مظهر من مظاهر عمليات التغير المستمر في الوسط التربوي على وجه الخصوص. يرجع ويفسر طبقا للعادات والتقاليد (علاقة السلطة الأبوية).

ينظر لويس كوزر للصراع على أساس ايجابي يؤدي إلى حدوث التغير والتطور الاجتماعي ويحدث تماسك الجماعة كنتيجة له. الصراع الخارجي حسب كوزر يقيم مجموعة من الروابط بين الجماعات داخل الأنساق الاجتماعية وذلك عن طريق زيادة الوعي للجماعة حول مصالحها وأهدافها ومتطلباتها داخل البناءات الاجتماعية. وفي المقابل نجد الصراع الداخلي يعتبر صمام أمان وهام ويجول دون حدوث مظاهر الإحباط ونجاح حدوث العداءات التي تؤدي إلى انهيار الجماعة كبناء وكنسق ذو طابع مستقر كما انه يعكس الخلل والانحراف الذي يظهر بين أعضاء الجماعة.¹

إن درء العنف عن طريق إدارة الصراع بطريقة سلمية، هو بكل الأحوال تعبير عن توجه ديمقراطي. وبهذا الخصوص يلفت داهرنردروف الانتباه إلى أنه كلما قلت المقدرة على تطوير اتفاقات تنظيمية يصبح الصراع أكثر عنفا. وهذا ما تشهده التنظيمات بكل أنواعها وأشكالها. فيمارس الفرد و مجموعة العمل هنا بشكل ظاهري و يتضح في عدة صور كالمجاهمة والعدوات والمشاحنات العلنية التي تحرمها القواعد التنظيمية.² كما يرى أنه "كلما كان الصراع شديداً، يكون التغير البنائي أكبر، ويعاد تنظيم البناء بشكل أكبر.³ وهذا بدوره ينتج تنافسا شديدا بين أعضاء التنظيم مما يؤدي ويسمح بالتغير على مستوى البنية وأهداف التنظيم إذا تم ضبطه وتسييره وفق معايير محددة.

1 رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 203.

2 عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص 270.

3 رالف دارندورف النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد أفاق النظرية الكلاسيكي، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، الطبعة الأولى، دار النشر مجد لاوي، الأردن، 2011-2012، ص 150.

-المحددات النفسية للعنف: هناك مجموعه من المحددات المرتبطة بنشوء العنف نوجزها فيما يلي:

1-الإحباط:

ويعتبر أهم عامل منفرد في استثارة العنف لدى الإنسان بتوفر عاملان أساسيان وهما أولهما أن الإحباط يجب أن يكون شديداً، وثانيهما أن الشخص يستقبل هذا الإحباط على أنه ظلم واقع عليه ولا يستحقه. قد يتم من خلال عمل أو الامتناع عنه وهذا وفق مقاييس مجتمعية ومعرفة علمية للضرر النفسي، وقد تحدث على يد شخص أو مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون القوة والسيطرة مما يؤثر على الوظائف السلوكية، الوجدانية الذهنية، والجسدية.

2-الاستشارة المباشرة من الآخرين:

ربما تكون هذه الاستشارة بسيطة في البداية كلفظ جارح أو مهين ولكن يمكن أن تتضاعف الاستشارات لتصل بالشخص إلى أقصى درجات العنف. ومن أبرز صوره هو الإهمال ويصنف إلى نوعين إهمال مقصود وإهمال غير مقصود.

3-التعرض لنماذج عنف: وهذا يحدث حين يشاهد الشخص نماذج للعنف من خلال آليات ثلاث:

أ- التعلم بالملاحظة: حيث يتعلم الشخص من مشاهد العنف التي يراها طرقاً جديدة لإيذاء الآخرين لم يكن يعرفها من قبل.

ب- الانفلات: بمعنى الضوابط والموانع التي تعتبر حاجزاً بين الإنسان والعنف تضعف تدريجياً كلما تعرض لمشاهد عنف يمارسها الآخرون أمامه.

ج- تقليل الحساسية: حيث تقل حساسية الشخص للآثار المؤلمة للعنف وللمعاناة التي يعانها ضحية هذا العنف كلما تكررت عليه مشاهد العنف، فيصبح بذلك أكثر إقداماً على العنف دون الإحساس بالألم أو تأنيب الضمير.

4-المحددات البيئية: من خلال الظواهر المحيطة بالإنسان مثل الظواهر الطبيعية، الازدحام، الضجيج.... الخ

5-المحددات الموقفية: وتمثل في:

أ- الاستشارة الفسيولوجية العالية: مثل المنافسة الشديدة في المسابقات.

ب- الألم: فحين يتعرض الإنسان للألم يكون أكثر ميلاً للعنف نحو أي شخص أمامه.¹

1 محمود سعيد الخولى، العنف المدرسي - الأسباب وسبل المواجهة-، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، 2008، ص 63.

ومما سبق يتبين أن المحددات النفسية لها تأثيرات على مختلف الجوانب الحياتية، فلقد قام لويس كوزر بدراسة كل من وظائف الصراع و الأضرار والمعوقات أو الخلل الوظيفي الناجم عن الصراع، وقد ذهب إلى أنه يكون بين جماعتين يمكن أن يؤدي إلى زيادة الترابط والتماسك الداخلي لكل جماعة.¹

ويؤكد أن الإدراك (السؤال عن الشرعية) وحده لا يقود إلى الصراع بل إن الإثارة العاطفية ضرورية كذلك، ويذهب إلى أن مشاعر العداة والكراهية تجعل الناس يتضامنون أكثر من عملية الصراع ذاتها ويؤكد راندال كولينز على أهمية المشاركة في الخبرة الوجدانية من أجل تحقيق التضامن والتفاعل الطقوسي، وهذه الحالة تحشد طاقة وجدانية هائلة في عملية الصراع، فيقول كوزر بهذا الخصوص: "كلما تساءل المحرومون عن شرعية التوزيع الراهن للمصادر النادرة، تزداد احتمالية دخولهم في الصراع".²

1 طلعت إبراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة 1999 ص100-104.

2 محمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن: مقارنة من منظور الصراع الاجتماعي التحليلي، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة اليرموك. 2015.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، يتضح بأن نظرية الصراع المعاصرة اهتمت بجميع الجوانب المرتبطة بالتنظيم ومن بينها المحددات النفسية واستحدثت تفكيرا عصريا مبنيا على منطلقات نظرية منطقية، هدفها الأسمى هو دراسة الأنساق بشكل دقيق من أجل المساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف التنظيم الذي تتحدد مهامه في الإطار المجتمعي. وكون العمالء النسائية لها دور في تحقيق عجلة التنمية فهي لا تخلو من هذا التنظيم الذي يشهد تغيرات دائمة من حيث اعتبار الصراع الاجتماعي ميزة ملازمة لها.

الجانب الميداني
للدراسة

الفصل الخامس

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

أولاً- الدراسة الاستطلاعية:

- 1-1- مجالات الدراسة الاستطلاعية.
- 1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
- 1-3- أدوات الدراسة الاستطلاعية.
- 1-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً- مجالات الدراسة :

- 1-2- المجال الجغرافي
- 2-2- المجال الزمني
- 2-3- المجال البشري

ثالثاً- المنهج

رابعاً- العينة

- 1-4- مجتمع الدراسة
- 2-4- عينة الدراسة

خامساً- الأدوات المنهجية:

- أ- الملاحظة بالمشاركة.
- ب- الاستمارة

سادساً- خصائص أداة الدراسة

- 1-6- الصدق والثبات
- 2-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن دراسة مختلف الظواهر في مجال العلوم الاجتماعية يقتضي بالضرورة تبنى مجموعة من التقنيات والوسائل لتحقيق أهداف البحث ومن ثمة الوصول إلى حلول للإشكالية المتبناة في الدراسة. فيعتمد الباحث السوسيولوجي على قواعد منهجية معينة للشروع لدراسة موضوع بحثه بغية تحقيق أهداف دراسته، والتوصل إلى الإجابة الدقيقة والموضوعية لتساؤلاتها. لذلك يعد الإطار المنهجي لهذا البحث خطوة مهمة تتحد على ضوءها آليات المعالجة المنهجية بكافة مراحلها، لان تحقيق الهدف المنشود من إنجازه يتطلب عملية منظمة تعتمد على منهج مختار وطبيعة موضوعه، ويعتمد على تقنيات منهجية وأدوات جمع البيانات الميدانية، وأساليب تحليلها.

ولقد تناولنا في فصول الجانب النظري كل ما تعلق بخلفية الدراسة و الإطار النظري لها، و المتضمنة لكل ما من شأنه المساهمة في معرفة محددات العمالة النسائية وفق المقاربة النظرية المتبناة واستكمالاً للجانب النظري، يتم الانتقال إلى الجانب الميداني للدراسة، حيث يتناول هذا الفصل مجالات الدراسة، منهج البحث، أدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى تحديد العينة، والأساليب الإحصائية. وبعدها يتم عرض النتائج وبالتالي إعطاء صورة عامة لتلك النتائج.

أولاً-الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية تقرب الباحث من ميدان بحثه وتزوده بمعلومات أولية حول الظاهرة موضوع الدراسة، وبهذا فهي تعتبر أساساً جوهرياً لبناء البحث و تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والإجابة على التساؤلات التي وضعها وإخضاعها للبحث العلمي وصياغتها صياغة دقيقة، تيسر التعمق في بحثها في مرحلة لاحقة، فالدراسات الاستطلاعية بحوث تتناول موضوعات جديدة لم يتناولها باحث من قبل أولاً تتوافر عنها معلومات أو بيانات يجهل الباحث الكثير من جوانبها وأبعادها، وهي تهدف إلى الكشف عن حلقات غامضة أو مفقودة في تسلسل التفكير الإنساني مما يساعد على التحليل والربط والتفسير العلمي، فيضيف إلى المعرفة الإنسانية ركائز جديدة، وهذا النوع من البحوث هو الأكثر مشقة للباحث لما يتطلبه من قدرات ومهارات. ونجد من بين أهدافها أنها تساعد الباحث التعرف على الظاهرة المراد دراستها ومن ثمة جمع المعلومات المرتبطة بها، كما أنها تبين مختلف الظروف المحيطة بمشكلة الدراسة والتعرف على الصعوبات والعراقيل التي تقف في طريقة إجراءه، وتساهم في التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقيق العلمي وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات التي يقوم الباحث بتأملها، ومن ثمة التحضير لبناء استمارة البحث في شكلها النهائي، والتي أساسها هو التوصل إلى نتائج البحث.

ونجد من مميزات الدراسات الاستطلاعية أنها تمتاز بالسرعة في الانجاز والمرونة، حيث قامت الباحثة بمزاولة المؤسسات التربوية بشكل دوري وأخذ الملاحظات اليومية، والهدف منها هو الإلمام بالموضوع من كل الجوانب وتدقيق الرؤيا البحثية أكثر.

1-2-مجالات الدراسة الاستطلاعية:

أ-المجال الزمني: تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الموسم الدراسي (2019-2020).

ب-المجال الجغرافي: ثانويات مدينة سطيف الواقعة في الوسط الحضري.

ج-المجال البشري (العينة): شملت العينة أستاذات ثانويات مدينة سطيف.

1-3-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تحديد الهدف: شملت أهداف الدراسة :

- ضبط فرضيات البحثوكذا المؤشرات الدراسة

- كشف بعض الجوانب الخفية لموضوع الدراسة والوصول إلى نتائج وتصورات شاملة في نهاية البحث.

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

- اللقاءات الاستطلاعية المتكررة مع الأستاذات:

تعتبر هذه اللقاءات من أهم الأدوات التي يتركز عليها في البحوث كونها تمثل أهمية بالغة في جمع المعلومة مع الشخص أو الأشخاص المتوقع إفادتنا بها من أجل نقل لنا حقائق مرتبطة بالواقع وذلك لمرونتها خصوصا إذا كانت مفتوحة بحيث يترك المجال للمبحوث للإدلاء بمختلف المعلومات والتعبير عن آرائه واتجاهاته بما يفيد البحث بحرية تامة. وفي دراستنا الحالية تم الاعتماد على نوعين وهما الحوار المقنن والحوارات المفتوحة، ولقد تم استعمال هذه الأداة على فترات متعددة. حيث تم استغلال أوضاع المواقف التي تتعرضن لهن الأستاذات لمختلف الرتب الوظيفية لصالح البحث، بحيث كان يتم طرح أسئلة عليهن تخدم المحاور المرتبطة بفرضيات الدراسة من خلال ضبط المحددات المرتبطة بالجوانب السياسية والاجتماعية والنفسية (المؤشرات).

1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول مرحلة من الجانب التطبيقي يقوم بها الباحث ولها دورها الأساسي في جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات والبيانات حول موضوع البحث، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية ومختلف الحوارات واللقاءات التي أجريت مع المبحوثين تأكدنا من خلال تصريحاتهم أن المؤسسات التربوية يسودها صراع خصوصا لدى فئة النساء كونهن يمثلن أكبر نسبة في قطاع التربية، وقد أفادت هذه اللقاءات التي أجريت في هذه المرحلة في جمع المعلومات الكافية حول موضوع الدراسة، ومن ثمة الانطلاق لإتمام باقي مراحل البحث الميداني والمتمثلة في تحديد أدوات البحث المنهجية للدراسة، مجتمع البحث وعينة الدراسة، بناء الاستمارة... الخ

ثانيا- مجالات الدراسة:

يعد تحديد مجالات الدراسة المختلفة من الخطوات المنهجية الهامة، ولقد اتفق كثير من المشتغلين في مناهج البحث الاجتماعي. على أن لكل دراسة مجالات ثلاثة رئيسية، هي المجال الجغرافي و المجال البشري و المجال الزمني، أما عن المجال الجغرافي (المكاني) فإنه يعني تحديد المنطقة أو البيئة التي تجري فيها الدراسة. يقصد بالمجال الزمني للبحث ذلك الوقت الذي يستغرقه إعداد البحث بأكمله، مع تخصيص فترات زمنية محددة يشار إليها للانتهاء من كل مرحلة وكل خطوة أساسية من خطواته. مع الوضع في الاعتبار القيود الزمنية والمصاعب التي تحد أو تعرقل من تنفيذ مختلف الخطوات.¹

¹ محمد شفيق. البحث العلم، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001، ص211.

2-1-المجال الجغرافي:

يعتبر ميدان الدراسة الأرضية التي يستند إليها الباحث، حيث يجب أن يحاكي الإشكالية، ويحاكي أيضا الأهداف التي يريد الوصول إليها، وقد أجريت هذه الدراسة بمدينة سطيف .

2-أ- التعريف بولاية سطيف:

سطيف ولاية جزائرية تقع شمال شرق الجزائر بمسافة 300 كلم عن الجزائر العاصمة، وتعني بالعربية التربة السوداء. وهي من أهم مدن الشرق الجزائري من حيث الثقافة والنظافة، وتعتبر ولاية سطيف ثاني أكبر كثافة للسكان بعد الجزائر تقدر ب 2602 نسمة / كلم².

يحدها من الشمال ولايتي جيجل وبجاية، ومن الشرق ولاية ميلة، من الغرب برج بوعرييج ومن الجنوب ولايتي المسيلة وباتنة. وتتميز بارتفاعها الكبير فوق سطح البحر، تتربع ولاية سطيف على مساحة تقدر ب 6.549,64 كلم². وتضم هذه الولاية الواسعة جزء من منطقة القبائل ومنطقة العرب ومنطقة الشاوية..

أما مدينة سطيف تقع وسط ولاية سطيف تحدها شمال بلدية أوريسيا من الشرق بلدية أولاد صابر وفي الجنوب بلدية قجال ومن الغرب تحدها بلدية مزلق وعين أرنات. وتقدر مساحتها 127.3 كلم²، تتميز منطقة سطيف بتنوع الأنشطة الاقتصادية والتجارية والثقافية، كما تشكل قطبا صناعيا وتجاريا مهما¹ وبالنسبة لعدد المؤسسات التربوية الطور الثانوي تضم (17) ثانوية باختلاف الشعب الخاصة بكل ثانوية.

ولقد أجريت هذه الدراسة الميدانية بمجموعة من المؤسسات التربوية الطور الثانوي متواجدة بمدينة سطيف. والمتمثلة في ثانوية مليكة قايد، ثانوية المعز لدين الله الفاطمي، ثانوية عمار مرناش، ثانوية احمد زهراوي، ثانوية بن تواتي محمد، ثانوية مالك بن نبي، ثانوية ابن رشيق، ثانوية ابن خلدون، وثانوية كاتب ياسين لعدة اعتبارات ومبررات بحثية وهي:

1- أن قطاع التربية يشمل أكبر نسبة على العمالة النسائية حيث تمثل نسبة النساء (الأساتذة) فيه أكبر من 70%. وذلك حسب الجدول التالي:(مقابلة مع رئيس مصلحة التنظيم التربوي لمديرية التربية لولاية سطيف)

¹ المديرية الجهوية سطيف، تقدم ولاية سطيف لسنة 2013، يوم: 2022.08.22 على الساعة: 19.00 متوفر على الموقع

الإلكتروني: <https://www.dcwsetif.dz/index.php/wilaya>

جدول (02) يبين عدد المناصب المفتوحة حسب المواد للطور الثانوي لسنة 2020.2021

عدد الثانويات	المناصب المفتوحة	المواد	المناصب المفتوحة	المواد
103	416	اللغة الانجليزية	518	الرياضيات
	35	اللغة الألمانية	491	العلوم الفيزيائية
	05	اللغة الايطالية	456	العلوم الطبيعية
	03	رسم	214	العلوم الإسلامية
	11	موسيقى	505	الأدب العربي
	88	إعلام ألي	216	الفلسفة
	225	الرياضة	356	التاريخ والجغرافيا
	236	التقني	420	اللغة الفرنسية
	97	التسيير والاقتصاد	27	اللغة الامازيغية
3419				المجموع

المصدر: مصلحة التنظيم التربوي لمديرية التربية لولاية سطيف

2-الموقع الجغرافي للمؤسسة التربوية(الثانويات) حيث أن متغير الدراسة يشمل المناطق الحضرية فاخترنا الوسط الحضري من كل الجهات لمدينة سطيف. حيث وجدنا عدد الثانويات التابعة لبلدية سطيف (17) ثانوية حسب مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية سطيف لسنة 2021. وبالنسبة للدراسة الحالية شملت على (09) ثانويات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يمثل عدد الثانويات (09) التي أجريت عليها الدراسة) لبلدية سطيف لسنة 2021.2020

الرقم	اسم الثانوية	موقعها	مساحتها
01	المعز لدين الله الفاطمي	نهج سعيد بوخرينة	10129م ²
02	عمار مرناش	500 مسكن حي يحيواوي	18230.00م ²
03	احمد الزهراوي	شارع مختار لعربي	22920م ²
04	بن تواتي محمد	قاوة	15037م ²
05	ثانوية مليكة قايد	وسط مدينة سطيف	6825م ²
06	ابن رشيق	حي ثليجان	57800م ²
07	مالك بن نبي	حي الهضاب	17033.00م ²
08	ابن خلدون	حي ثليجان	13230م ²
09	كاتب ياسين	حي 1014 مسكن	14503.00م ²

المصدر: الموقع الالكتروني: https://bac.e-onec.com/2019/02/blog-post_538.html

3- عند قيامنا بأخذ المعطيات الميدانية لم نجد التقسيم الجغرافي للمقاطعات، بل أن هذا التقسيم يكون شكلي بين مختلف مفتشي المواد حيث يتكون الطور الثانوي البيداغوجي من 51 مفتش مركزي يشرف على حوالي 120 أستاذ في كل مادة ومقسم كالآتي: (مقابلة مع رئيس مكتب التكوين لمديرية التربية)

جدول رقم(04) يمثل تقسيم مقاطعة سطيف لأساتذة المواد حسب مفتشي المواد لسنة 2021.2020

اسم المادة المدرسة	عدد المفتشين في جميع المواد	المجموع الكلي للمفتشين في جميع المواد	مركز ولاية سطيف (الثانويات)
الرياضيات	04	51 مفتش	المؤسسات التربوية لولاية سطيف عدد الثانويات (103) لسنة 2021-2022
الفيزياء	05		
العلوم الطبيعية	04		
أدب عربي	06		
اللغة الإنجليزية	04		
اللغة الفرنسية	04		
الفلسفة	02		
الاقتصاد	02		
الإعلام الآلي	01		

التاريخ والجغرافيا	05		
التربية الإسلامية	03		
اللغة الايطالية	01		
هندسة مدنية	01		
هندسة الطرائق	01		
هندسة ميكانيكية	01		
هندسة كهربائية	01		
التربية البدنية	02		
الرسم	01		
الموسيقى	01		

المصدر: مكتب التكوين لمديرية التربية لولاية سطيف

4-مبررات العدد (09) ثانويات كونها واقعة في الوسط الحضري لمدينة سطيف من جهة ومن جهة أخرى أخذنا من كل جهة مؤسستين حيث تتوسط ثانوية قايد مليكة كل الجهات والجدول التالي يوضح ذلك:
جدول رقم (05) يوضح توزيع ثانويات ولاية سطيف حسب موقعها الجغرافي:

الرقم	اسم الثانوية	موقعها
01	مالك بن نبي	الجهة الشمالية لمدينة سطيف
02	عمار مرناش	
03	كاتب ياسين	الجهة الشرقية لمدينة سطيف
04	بن تواتي محمد	
05	ثانوية مليكة قايد	وسط مدينة سطيف
06	المعز لدين الله الفاطمي	الجهة الغربية لمدينة سطيف
07	احمد الزهراوي	
08	ابن رشيق	الجهة الجنوبية لمدينة سطيف
09	ابن خلدون	

2-2-المجال الزمني:

تعتبر الدراسات الإمبريقية من الدراسات التي تمتد إلى النزول للواقع الميداني، حيث يكون ذلك من أجل الحصول على المعلومات الأولية لتدعيم المقاربة النظرية لدراسته ومن ثمة تأكيد أو نفي الفرضيات التي تبناها في دراسته. وبالتالي يعكس الميدان الصورة الواقعية والصادقة لاختبار تلك الفرضيات.

وباعتبار الجانب النظري يهتم بتفحص التراث النظري من مقاربات ومداخل نظرية لمتغيرات الدراسة وجمعها وتمحيصها بشكل دقيق بما يفيد الباحثة فإنه بدأنا فعليا بمجرد الموافقة على الموضوع من المجلس العلمي، حيث دامت هذه الفترة قرابة عامين ونصف وهي فترة طويلة وذلك نظرا للظروف الخاصة بالباحثة من جهة ومن جهة أخرى الانتظار في إمكانية تعديل العنوان من جهة ثانية. حيث كان هناك غموض في فهم الموضوع وتوسع في المداخل النظرية مما استوفت هذه الفترة مدة طويلة.

وبعد هذه الفترة ومن خلال القراءات المتأنية وفرز للموضوع والتمعن أكثر فيه تمت عملية تجميع وتمحيص التراث النظري من زاوية محددة، وكل ما له من علاقة بمتغيرات الدراسة بما يفيد البحث.

أما الجانب الميداني فتم الانطلاق فيه بدا من أواخر السنة الثالثة بعد ما تم فهم الموضوع أكثر والتعمق فيه وبالتنسيق مع الأستاذ المشرف تم ضبط ميدان الدراسة ومجتمع البحث ضبطا دقيقا كما تخللت هذه الفترة دراسة استطلاعية من أجل أخذ نظرة أولية عن طرق جمع البيانات والتي تقود في الأخير ضبط أدوات الدراسة.

حيث أننا اعتمدنا في نهاية الموسم الدراسي من 2020-2021 على مجموعة اللقاءات الميدانية مع مختلف أستاذات الصنفات ضمن رتب وظيفية في العديد من الثانويات لمدينة سطيف. حيث تم رصد مجموعة من الظواهر داخل مكان العمل ومن خلال العلاقات والتفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل، فهذا الأسلوب يسمح بكشف الحقيقة وفك كل غموض وتحليله تحليلا موضوعيا وتفسيره في حضم مختلف العلاقات القائمة وتشخيصها بالوقوف على أسبابها. وتعتبر هذه الأداة أحد الأدوات الهامة في جمع المعلومات وقد ساعدتنا على توظيفها في بناء أسئلة محاور الاستمارة بشكل أولي حيث تبينت البوادر الهامة في كل محور، وكانت في هذه الفترة تحمل شكل مقياس "ليكرت". ومن ثمة النزول بها إلى الميدان وهو المؤسسات التربوية.

أما في السنة الرابعة من الموسم الدراسي 2021-2022 تم ضبط الاستمارة بشكل أكثر دقة وبالتنسيق مع المشرف تم تعديلها لاستمارة بما يتماشى مع مؤشرات الدراسة ومن ثمة تحكيمها من قبل بعض الأساتذة وتجربتها على عينة من أساتذة الطور الثانوي وبعد هذه المرحلة بالضبط في شهر نوفمبر عرضت الاستمارة مرة أخرى على مجموعة من الأساتذة الجامعيين من تحكيمها وتعديلها من داخل وخارج جامعة سطيف 2 حيث كانت العديد من التغييرات في أسئلة المحاور كما تم استبعاد مقياس ليكرت والتركيز على الأسئلة المفتوحة أكثر لتكتمل في شهر جانفي، لتأتي بعد ذلك مرحلة توزيع الاستمارة لتدوم أكثر من شهرين لأمر ميدانية مرتبطة بفترة الامتحانات الرسمية. حيث تم الاستعانة بمديري المؤسسات التربوية بالتنسيق مع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا مشرفي التربية في توزيعها بشكل منتظم في قاعات الأساتذة لكل ثانوية ومن ثمة استعدادها.

أما المرحلة الأخيرة فقد استمرت من منتصف شهر فيفري إلى منتصف شهر نوفمبر من عام 2022، وهي المرحلة التي تم فيها تحليل البيانات الأولية من مصدرها الحقيقي (مجتمع الدراسة) . وهذا بالتنسيق والاستعانة بتوجيهات الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المتخصصين في التحليل.

2-3- المجال البشري:

من خلال مجموعة المقابلات الميدانية التي تمت على مستوى مصالح مديرية التربية لولاية سطيف تبين أن العدد الإجمالي للأساتذة في الطور الثانوي يقدر ب 3622 بما فيهم الذكور والإناث. وحسب تصريح رئيس مصلحة التنظيم التربوي تقدر نسبة العنصر النسائي ب 2487 للولاية موزعين على مختلف الرتب (أستاذة التعليم الثانوي، رئيسي، مكونة) أي ما يقارب 65% فئة النساء في المقابل تقدر نسبة الذكور ب 35% للسنة 2020-2021. وبما أن ميدان الدراسة اختير المؤسسات التربوية لولاية سطيف (الطور الثانوي). فإن المجال البشري للدراسة يقتصر على أستاذات التعليم الثانوي. والمقدر عددهم ب 310 أستاذة من تسع (09) ثانويات موزعين كما يلي:

جدول (06) يبين التعداد العام توزيع المناصب المالية لفئة الإناث حسب المواد في المؤسسات التربوية للموسم الدراسي 2020-2021 :

أسماء الثانويات - سطيف -	مواد الدراسة	عدد الأساتذات
ثانوية المعز لدين الله الفاطمي	الأدب العربي	04
	العلوم إسلامية	01
	الفلسفة	02
	التاريخ وجغرافيا	03
	الرياضيات	01
	العلوم الفيزيائية	01
	العلوم الطبيعة	04
	اللغة الفرنسية	04
	اللغة الانجليزية	03
	التسيير والاقتصاد	02
	التربية البدنية	01
	المجموع	
ثانوية عمار مرناش	الأدب العربي	09
	العلوم إسلامية	02

02	الفلسفة	
06	التاريخ وجغرافيا	
07	الرياضيات	
04	العلوم الفيزيائية	
06	العلوم الطبيعية	
07	اللغة الفرنسية	
06	اللغة الانجليزية	
01	التسيير والاقتصاد	
01	التربية البدنية	
02	هندسة ميكانيكية	
01	هندسة الطرائق	
54	المجموع	
04	الأدب العربي	
02	العلوم الإسلامية	
01	الفلسفة	
03	التاريخ والجغرافيا	
04	الرياضيات	
04	العلوم الفيزيائية	
03	العلوم الطبيعية	
01	اللغة الفرنسية	
03	اللغة الانجليزية	
02	التسيير والاقتصاد	
27	المجموع	
06	الأدب العربي	ثانوية بن تواتي محمد
03	الفلسفة	
05	التاريخ والجغرافيا	
04	الرياضيات	
02	العلوم الفيزيائية	

07	العلوم الطبيعية	
05	اللغة الفرنسية	
03	اللغة الانجليزية	
01	إعلام ألي	
01	موسيقى	
38	المجموع	
06	الأدب العربي	ثانوية مليكة قايد
03	العلوم الإسلامية	
01	الفلسفة	
04	التاريخ والجغرافيا	
02	الرياضيات	
03	العلوم الفيزيائية	
03	العلوم الطبيعية	
05	اللغة الفرنسية	
04	اللغة الانجليزية	
01	اللغة الألمانية	
01	التربية البدنية	
01	الإعلام الآلي	
32	المجموع	
04	الأدب عربي	
01	العلوم الإسلامية	
01	الفلسفة	
01	التاريخ وجغرافيا	
01	الرياضيات	
02	العلوم الفيزيائية	
03	العلوم الطبيعية	
03	اللغة الفرنسية	
03	اللغة الانجليزية	

01	هندسة كهربائية	
20	المجموع	
05	الأدب العربي	ثانوية ابن خلدون
02	الفلسفة	
01	التاريخ وجغرافيا	
05	الرياضيات	
05	العلوم الفيزيائية	
02	العلوم الطبيعية	
03	اللغة الفرنسية	
05	اللغة الانجليزية	
01	اللغة الألمانية	
01	التسيير والاقتصاد	
30	المجموع	
05	الأدب العربي	ثانوية مالك بن نبي
02	العلوم الإسلامية	
03	الفلسفة	
03	التاريخ والجغرافيا	
06	الرياضيات	
04	العلوم الفيزيائية	
05	العلوم الطبيعية	
04	اللغة الفرنسية	
05	اللغة الانجليزية	
01	اللغة الايطالية	
02	الإعلام الآلي	
02	التسيير والاقتصاد	
42	المجموع	
05	الأدب العربي	ثانوية كاتب ياسين
02	العلوم الإسلامية	

02	الفلسفة	
05	التاريخ والجغرافيا	
05	الرياضيات	
04	العلوم الفيزيائية	
04	العلوم الطبيعية	
05	اللغة الفرنسية	
05	اللغة الانجليزية	
01	اللغة الالمانية	
01	الإعلام الآلي	
01	التسيير والاقتصاد	
01	تكنولوجيا	
41	المجموع	
310(أستاذة)	09 ثانويات/سطيف	المجموع الكلي

المصدر: الخريطة التربوية للمؤسسات التربوية للموسم 2020-2021

ثالثا- المنهج:

إن أي دراسة لا يرقى فيها البحث إلى الدقة ما لم تتبع منهجا علمي يتناسب مع مجال الدراسة وأهدافها. فيعتبر أهم خطوة يتبعها الباحث من أجل تحقيق الغاية المرجوة من بحثه فيعرف على أنه " مجموعة الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة...فهو عبارة عن سلسلة من المراحل المتتالية التي ينبغي إتباعها بكيفية منسقة ومنظمة"¹.

وما دام الموضوع الذي تم تناوله في هذه الدراسة هو معرفة المحددات الخاصة بالعمالة النسائية في المناطق الحضرية، فالمنهج المتبع هو المنهج الوصفي كونه الأنسب لهذا النوع من البحوث. ويعرف المنهج الوصفي بأنه دراسة الظاهرة كما في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا، و يعبر عنها كينيا أو كيميا. فهو الأكثر شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات التربوية والنفسية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة، ويركز على ما هو كائن في وصفه للظاهرة موضوع البحث، ويعبر عن جمع البيانات بنوعها الكمية والكيفية حول الظاهرة محل الدراسة من

1 موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة يزيد صحراوي وآخرون، الطبعة الثانية، دار القصة، 2004، الجزائر، ص 36.

أجل تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى وصولاً إلى تعميمها.¹

كما يقوم المنهج الوصفي أيضاً على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره.² المنهج الوصفي هو المنهج الأنسب لذلك: لأنه "يقوم على دراسة ظاهرة المشكلة كما هي في الواقع ووصف وضعها الراهن، كما يتم التعرف على المشكلة عن طريق وصف ظواهرها وخصائصها وطبيعتها، ومعرفة أسبابها وسبل التحكم فيها، معتمداً على تجميع لبيانات وتحليلها، فتهتم هذه الدراسة بعرفة محددات العمالة النسائية وتحليلها والتعمق فيها لمعرفة الارتباطات الداخلية والخارجية بينها وبين متغيرات أخرى، وعلى وجه الدقة تم استخدام المنهج الوصفي حيث يتم من خلاله معرفة التفاعل بين المتغيرات المعروضة في تساؤلات الدراسة والوقوف على أهم الأبعاد المرتبطة بالعمالة النسائية (الأساتذات).

وبالتالي استخلاص النتائج بغرض معالجة المشكلة ثم تعميم هذه النتائج طبقاً لمجموعة من القواعد الخاصة، بجمع المعلومات والحقائق وتصنيفها ومقارنتها وتفسيرها".³

رابعاً- اختيار العينة:

4-1- مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على أنه عبارة عن جميع المفردات محل الدراسة والبحث، والتي لها خصائص مشتركة وهو الهدف الأساسي للدراسة حيث أن الباحث يعمم في النتائج فتعتبر وسيلة لدراسة خصائص المجتمع، حيث تمثل مجتمع الدراسة ويتم اختيارها بطرق مختلفة. وبما أن الدراسة التي نحن بصددتها تهدف إلى الوقوف على تأثير المحددات على العمالة النسائية فإنه من الطبيعي أن يتكون مجتمع البحث من جميع الأساتذات الطور الثانوي. وحسب الإحصائيات المقدمة من قبل رئيس مكتب (أساتذة التعليم الثانوي)-مكتب التأشيرة لمديرية التربية لولاية سطيف فإن العدد الإجمالي للأساتذة المواد يقدر ب(3622) للموسم الدراسي 2021-2022 من بينهم (2487) أستاذة مقسمين حسب الصنف كالتالي:

جدول رقم(07): يوضح العدد الإجمالي لأساتذة المواد(الطور الثانوي) حسب الصنف والجنس

1 محمد داودي و محمد بوفاتح، منهجية البحوث في العلوم الاجتماعية، دار المعار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007ص81.

2 رجي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم،، مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان2000، ص43.

3 محمد عوض العايدي :إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية مع دراسة من مناهج البحث، مركز الكتاب لنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2015،ص143.

للموسم الدراسي 2021-2022

الرتبة الوظيفية العدد	أستاذ(ة) تعليم ثانوي	أستاذ(ة) رئيسي	أستاذ(ة) مكون
العدد الإجمالي	1484	1452	686
عدد الإناث	1229	980	278
المجموع العام	3622		
مجموع الإناث	2487		

وبالتالي يقدر عدد أستاذات المواد للطور الثانوي لولاية سطيف بـ 2487 موزعين على مستوى الثاويات التابعة لولاية سطيف. وبذلك هذا العدد يمثل المجتمع الإحصائي.

4-2- عينة الدراسة :

العينة عبارة عن مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث. يقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات الخاصة ببحثه، وعادة ما يلجأ الباحث إلى الاعتماد على طريقة العينة في جمع البيانات عندما يجد نفسه غير قادر على القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات البحث. فيكتفي بعدد قليل من تلك المفردات في حدود الوقت و الجهد والإمكانات المتاحة.¹ وهناك شرطان أساسيان يجب أن يتوفر في العينة، أولهما أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي. أما الشرط الثاني فإنه يتمثل في ضرورة أن تكون للمجتمع الأصلي فرصا متساوية في الاختيار. باعتبار أن العينة هي اختيار جزء من الكل وهذا الجزء يتكون تشكليا للكل، بصيغة أخرى هي عملية تأتي لتسهيل البحث العلمي تعطي نتائج على العموم دقيقة وتجب على معظم أسئلة الموضوع. فالعينة إذن هي جزء من نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله. حيث أن البيانات التي قدمها أفراد العينة تمثل بصدق وموضوعية آراء وتوجهات مجتمع الدراسة.

بما أن مجتمع مكون من الأستاذات للطور الثانوي في مختلف الرتب، فقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقيّة المكونة من عدة مراحل، حيث يتم تشكيل هذه العينة على أساس أن يكون هناك احتمال متساوي أمام جميع الفئات والعناصر في مجتمع الدراسة لاختيارها بمعنى أنّ فرص اختيار أي عنصر من المجتمع الدراسة متساوية لجميع أفراد المجتمع، وفي نفس الوقت فإن اختيار أي عنصر من عناصر مجتمع الدراسة لا يؤثر على اختيار العناصر الأخرى. وتعرف في كتاب موريس انجرس على أنّها أخذ عينة من مجتمع البحث بواسطة

1 محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001، ص 187.

السحب بالصدفة من داخل مجموعات فرعية أو طبقات مكونة من عناصر لها خصائص مشتركة.¹ وقد شملت عينة الدراسة فئة الأساتذات (الإناث) في المؤسسات التربوية التابعين للطور الثانوي لولاية سطيف، ومن خلال الإحصائيات المقدمة حسب الخريطة التربوية لكل ثانوية تبين أن العدد الإجمالي في تسع (09) مؤسسات قدر ب(310)أستاذة مرسمة من مختلف الرتب، واستثنينا منهم الأساتذات المستخلفات والمتعاقدات، والمتربصات باعتبارهن جدد في الحياة العملية في المؤسسات التربوية، كما أنهن لا يتمتعن بخبرة وليس هن أقدمية في الميدان. ويرجع تبرير اختيار رقم (09) ثانويات كون المؤسسات التربوية تقع في الوسط الحضري وتشمل جميع الجهات من حيث الموقع الجغرافي وثاني مبرر هو أن الدراسة تقتصر على العمالة النسائية والوسط المدرسي يشمل على 70 % من فئة النساء.

أما بالنسبة لتبرير اختيار العينة الطبقية فيعود لاعتبارات وهي:

-اختيار رتب أساتذات المواد (أستاذة التعليم الثانوي، أستاذة رئيسية، أستاذة مكونة) بحيث تكون هذه الرتب مبنية على أساس الترقية في الرتبة. وبالتالي هذا الترتيب يخلق فئات طبقية بين أساتذات المواد مما جعل الاختيار للعينة الطبقية.

-تميز كل رتبة بمجموعة خصائص تميزها عن غيرها كما يسمح بتفاوت وتدرج اجتماعي بين مختلف الرتب الوظيفية.

جدول (08) يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤسسات التربوية (الثانويات):

الرقم	اسم المؤسسة	العدد الإجمالي للأساتذات	النسبة 45%
01	المعز لدين الله الفاطمي	26	12
02	عمار مرناش	54	24
03	احمد زهراوي	27	12
04	بن تواتي محمد	38	17
05	مليكة قايد	32	15
06	ابن رشيق	20	09
07	ابن خلدون	30	14
08	مالك بن نبي	42	19
09	كاتب ياسين	41	18
المجموع العام		310	140

ويمكن تلخيص المراحل فيما يلي:

1 موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، مرجع سابق، ص304.

-المرحلة الاولى: البحث عن المعطيات الميدانية التي تخص مجتمع البحث (العدد الإجمالي للأستاذات) في المؤسسات التربوية لولاية سطيف والتي استغرقت منا وقتا.

-المرحلة الثانية: تقسيم المؤسسات التربوية وفق موقعها الجغرافي (حيث شملت جميع الجهات) حيث تم التوصل إلى اختيار (09) تسع مؤسسات تستوفي شروط الدراسة وهي المناطق الحضرية.

-المرحلة الثالثة: الإلمام بالمعطيات الميدانية لكل مؤسسة من خلال الخريطة التربوية الخاصة بكل ثانوية.

-المرحلة الرابعة: تتجسد هذه المرحلة في ضبط اختيار العينة تحديدا دقيقا والتي تحددت من خلال مجموعة الخطوات وهي:

-الخطوة الأولى: تدقيق الرؤية الخاصة بعدد الأستاذات في كل مؤسسة.

الخطوة الثانية: معرفة عدد الأستاذات في جميع المواد حيث كان اختلاف في المواد. وهذا الأخير يرجع إلى الشعب الخاصة بكل ثانوية.

الخطوة الثالثة: معرفة وترتيب عدد الأستاذات بناء على الرتب الوظيفية (أستاذة التعليم الثانوي، أستاذة رئيسية، أستاذة مكونة).

الخطوة الرابعة: توزيع الاستمارات على أستاذات المواد حيث تم توزيع (160) استمارة على تسع (09) ثانويات تتواجد في الوسط الحضري لمدينة سطيف بنسبة 45% في كل ثانوية كما هو موضح في الجدول أعلاه.

ويعود تبرير العدد (160) كونه يمثل مجتمع الدراسة من جهة (310 أستاذة)، وأيضا لتفادي الصعوبات الميدانية المرتبطة بالصعوبات الميدانية.

الخطوة الخامسة: تم التنسيق في التوزيع بالاستعانة مع الطاقم الإداري والتربوي.

4-3- حجم العينة وأسلوب اختيارها: هناك العديد من الطرق الخاصة باستخدام العينة، يتوقف استعمالها على مدى تمثيل وحدات العينة الموظفة لمجتمع البحث تمثيلا صحيحا، وكذلك تحقيق البيانات المتحصل عليها باستخدام العينة والأهداف المرجوة قصد تعميمها على كل مجتمع البحث. وكون وحدات البحث الممثلة في بحثنا هو أستاذات المواد في المؤسسات التربوية(الطور الثانوي) والمقدر عددهم ب (310) أستاذة موزعين على تسع (09) ثانويات تمس المنطقة الحضرية لولاية سطيف.

ويمكن حساب نسبة تمثيل العينة وفق المعادلة التالية: $n = \frac{\text{مفردات الدراسة} \times 100}{\text{المجتمع الأصلي}}$

المجتمع الأصلي

حيث: 100% ← 310

45% ← ن

وبالتالي اعتمدنا على عينة نسبة تمثيلها 45%، ومبررات ذلك أن هذه النسبة تمثل المجتمع الإحصائي للمبحوثات ومن ثمة يمكن تعميم نتائج الدراسة. وبإجراء عملية حسابية تتوافق مع العينة التطبيقية نحصل على ما يلي:

$$140 = \frac{100 \times 140}{310} = 45\% \text{ أي } 140 = 310 \times 45\% = 139.5$$

الجدول (09) يوضح مراحل استخلاص العينة:

الاستبيانات المرفوضة		الاستبيانات القابلة		الاستبيانات المسترجعة		الاستبيانات الموزعة
		للتحليل				
%	العدد	%	العدد	%	العدد	160
6,25	10	87,5	140	93,75	150	

خامسا- الأدوات المنهجية:

من المعروف أن كل دراسة لموضوع ما قصد الوصول إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها يستلزم وجود أدوات جمع البيانات التي تساعد الباحث من أجل الوصول إلى حقائق تخص موضوع البحث. وتسهل عليه اختصار الجهد والتكلفة وسهولة معالجة البيانات بطريقة إحصائية، وفي دراستنا اعتمدنا على الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة التي كانت على عدة فترات على اعتبارها أداتين مكملتين في حين تم الاعتماد على الاستمارة كونها أداة رئيسية تغطي متطلبات الدراسة.

أ- الملاحظة بالمعايشة:

تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات، وترجع أهميتها إلى أن هناك أنماط من الفعل الاجتماعي لا يمكن فهمها فهما حقيقيا، إلا من خلال مشاهدتها مشاهدة حقيقية للكشف عن تفاصيل الظواهر وللمعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها وتعتمد على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان الباحث وتسجيلها وتجميعها¹، فبقدر ما يعيش الأفراد داخل المؤسسات بشتى أنواعها سواء خاصة أو عامة، بقدر ما تكون هناك ظواهر اما سلبية وإما ايجابية ناتجة عن سلوكيات وتفاعلات أفراد هذه التنظيمات، وهذا ما يطلق عليها بالملاحظة العادية. أما فيما يخص الملاحظة العلمية هي التي من شأنها أن تطور البحث تجعله يقف ويبحث عن تفسيرات وهذا عن طريق طرح مجموعة التساؤلات البحثية حول ما يلاحظه من سلوكيات وتفاعلات وعلاقات...

1 محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعارف الجامعية، ط1، القاهرة، 1980، ص399،

هذه الملاحظات فرضت نفسها كأداة للبحث الميداني يستعين بها الباحث في جمع المعلومات بغية الوصول لتفسير الظاهرة الذي هو بصدد دراستها. وهذا ما قمنا به في هذا البحث. إذ انطلق هذا البحث من الملاحظة بالمعايشة في عدة مؤسسات تربوية. وكانت هذه المعاشة يومية دامت أكثر من عامين بحكم المنصب الوظيفي أين وقفنا على حقائق مرتبطة بفرضيات الدراسة فكانت سلوكيات وردود أفعال الموظفين (أستاذات) عفوية حيث تم استقبال العديد منهم في مكتب مستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يحظى بالسرية التامة والثقة لجميع أعضاء التنظيم فتمت ملاحظة الصراعات سواء كانت علنية أو مخفية ذات ازدواجية بين أساتذة المواد وبين مسؤول المؤسسة حيث تم تسجيل ردود أفعالهن وتصرفاتهن بشكل مباشر من دون علمهن، حيث أن هذه المظاهر والسلوكيات كانت تحت أنظار الباحثة، الأمر الذي جعلنا نحصل على معلومات قيمة تخص الدراسة. هذه الملاحظات كانت سببا للبحث الميداني فرضت نفسها كأداة يستعين بها الباحث في جمع المعلومات الخاصة ببحثه قصد وضعها محل تدقيق وتفسير للظاهرة، وهذا ما تم الاعتماد عليه في بحثنا خصوصا في التحليل.

جدول رقم (10) يبين دليل الملاحظات:

الملاحظة	اليوم	الوقت	المكان	موضوع الملاحظة	مضمون الملاحظة
الباحثة	من 2020.05.28 إلى 2019.09.15	من 9.30 صباحا - 12.00 ومن 16.00 - 14.00 مساء	ثانويات مدينة سطيف (قاعات الأساتذة/ مكاتب مشرفي التربية/ ومكاتب	المحددات السياسية للعمالة النسائية (أستاذات التعليم الثانوي) - السلطة والقوة -	- مساهمة بعض أستاذات باختلاف رتبهن في القرارات التربوية - مدى قوة الشخصية لبعض الأستاذات - تنوع في الكفاءات والخبرات للأستاذات. - تحيز وحمية لبعض أستاذات المواد - غياب الأساليب الردعية في المؤسسات التربوية - مدى سلطة بعض الأستاذات في الممارسات الميدانية.
				المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية	- وجود تكتلات وتحالفات نسائية في المؤسسات التربوية

-تنوع في المكائات الاجتماعية للأستاذات.	(أستاذات التعليم الثانوي) -التدرج الاجتماعي والتنافس -				
-الاختلافات في المستويات الثقافية والاجتماعية					
-وجود مظاهر تنافسية بين أساتذة مختلف المواد.					
-وجود رتب وظيفية (أستاذة التعليم الثانوي، رئيسية، مكونة).					
سيطرة بعض أستاذات المواد واستحواذهم على أقسام محددة	المحددات النفسية للعمالة النسائية (أستاذات التعليم الثانوي) -العنف والسيطرة-				
-التعصب في الرأي لبعض الأستاذات					
-وجود توترات وخلافات ما بين الأستاذات لمختلف المواد					
-التنوع في مظاهر التهميش لبعض الأستاذات					
-تسليط الرقابة على الفئات النسائية المعارضة لسياسة المؤسسة.					
- بروز صور للعنف خصوصا عند انعقاد المجالس أو في الإسناد.					

ب-الاستمارة:

يعتبر الاستمارة أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، خاصة أن هذه الأداة تسمح للمبحوث أن يجيب إجابة تلقائية على الأسئلة دون اصطناع مواقف تفاعل أو فرض إجابات من الباحث ويعتمد الاستبيان على الكلمة والسؤال والحوار و لكنه غير متبادل بين الباحث والمفحوص وبدون وجود مواقف للتفاعل بينهما.¹

1علي عبد الرزاق جلي. تصميم البحث الاجتماعي، مصر، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الثانية، 2003، ص329.

لذلك فهي تعتبر من الأدوات المهمة في جمع البيانات وتحصيلها من قبل الباحثين، لكن ما ينبغي على الباحث توخي الحذر في جعلها الأداة الوحيدة دون الاعتماد على الأدوات الأخرى المكملتها كونها ترتبط بدرجة وعي الباحث وثقافته ومدى تعاونه وتقديره للبحث العلمي.

وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه للباحث بعدة صيغ حتى الإجابة عليها وتكون ضمن محاور الدراسة والتي ترتبط أساساً بالفرضيات وما تحمله من مؤشرات تم الاعتماد في أغلبها على الأسئلة المفتوحة عن قصد بغرض الإلمام بالموضوع من جميع النواحي وبالتالي إفادة وإثراء البحث بالمعطيات الميدانية.

والاستمارة في البحث العلمي لها أهمية كبيرة، حيث أن معظم الخبراء يعتبرونها من أشهر الأدوات التي تُستخدم في جمع المعلومات والبيانات من المفحوصين حول موضوع البحث، ولذلك فإن أي بحث أو رسالة علمية تتطلب الإحاطة الكاملة بالأسباب والتعمق بأسلوب منهجي، والاستبيان يُتيح ذلك، وخصوصاً في الأبحاث الاجتماعية التي تعتمد على المنهج الوصفي.

ونظراً لأن مجتمع البحث أشخاص يجيدون القراءة والكتابة بدرجة عالية تسمح لهم باستيعاب الأسئلة والإجابة عنها وعلى وعي بأهمية البحث العلمي، فقد تمت الاستعانة لجمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة، عن طريق تسليم الاستبيان باليد للأساتذة للإجابة عليه، ونظراً للصعوبات التي واجهتنا في تقبل الإجابة على الاستبيان من طرف بعض الأساتذة. فقد تم اللجوء إلى العلاقات الغير رسمية مع مستشري التوجيه بصفتهم موظفون مقربون للأساتذة من أجل تسهيل المهام.

أولاً- وصف أداة الدراسة: تضمنت الاستمارة (23) بند في كل محور نجد (من 03-05) أسئلة، وكانت هذه الأخيرة مقسمة وفق الأبعاد التالية:

-المحور الأول: البيانات الشخصية للباحثين وهم فئة أساتذة المواد(الإناث).

-المحور الثاني: المحددات السياسية للعمالة النسائية.

-المحور الثالث: المحددات الاجتماعية للعمالة النسائية.

-المحور الرابع: المحددات النفسية للعمالة النسائية.

قامت الباحثة ببناء استمارة لمعرفة تأثير مجموعة المحددات المرتبطة بالعمالة النسائية في الوسط الحضري لمدينة سطيف وذلك وفق الخطوات التالية:

- الاستعانة بالتراث النظري حيث استغرقت فترة طويلة وتم الاطلاع على مختلف الدراسات والأبحاث والتقارير ومن ثمة استغلال الجوانب التي لها علاقة بالموضوع -محددات العمالة النسائية في المناطق الحضرية -

-تمت صياغة بنود الاستمارة وقد كان عددها يحمل (20) في كل محور، إلا أنها فيما بعد تم التدقيق فيها أكثر من حيث المحتوى والصياغة اللغوية، حيث أصبح كل بعد يدرج فيه ثلاث أسئلة على الأقل. ليصبح في الأخير عدد الأسئلة 23 سؤال.

سادسا-خصائص أداة الدراسة:

6-1-الصدق والثبات:

يرى المتخصصون في مجال القياس أن الصدق هو الخاصية الوحيدة التي تحدد جوانب الاختبار، وأن الاختبار الصادق هو الذي ترتبط درجاته بدرجة عالية مع السلوك الفعلي الذي كان يهدف إلى قياسه، أي الصدق هو أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه بمعنى أن يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالسمة التي يقيسها. بعد استكمال إعداد الاستبيان قامت الباحثة بإتباع مجموعة من الطرق للتأكد من صلاحية الأداة على المؤسسات التربوية (الثانويات) بمدينة سطيف ، حيث قمنا بتطبيق الاستبيان على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

أ- صدق المحكمين:

ويتم فيه عرض الصورة الأولية من الاستمارة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم الاجتماع وذلك لإبداء الرأي في الأبعاد والعبارات ومدى تناسبها، وفي ضوء ذلك يتم حذف العبارة التي يتم الحكم عليها بأنها غير مناسبة أو غامضة أو مركبة أو تعاد صياغتها والتي لم تصل نسبة اتفاق السادة المحكمين على أنها غير مناسبة، وبذلك تتضح بنود الاستمارة في ضوء هذه الخطوة. وعليه تم عرض الاستمارة على سبع أساتذة محكمين، حيث تم عرض قراءة للتعريف الإجرائية الخاصة بمتغيرات الدراسة وجميع بنود الاستمارة، وبعد ذلك الحكم على مدى مناسبة كل بند حيث تمثل هذه المرحلة الصدق الظاهر للاستمارة، فعرضت على مجموعة أساتذة من كل تخصصات علم الاجتماع وهم على التوالي حسب الجدول:

جدول رقم(11): يوضح أسماء الأساتذة المحكمين لأداة الاستمارة

الرقم	اسم ولقب الأستاذ (ة)	مكان العمل	الرتبة العلمية
01	بوجمعة كوسة	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-	أستاذ التعليم العالي
02	نادية عيشور	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-	أستاذة التعليم العالي

03	فاروق يعلى	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02	أستاذ محاضر أ
04	محمد لمين هيشور	جامعة ابن خلدون - تيارت-	أستاذ محاضر أ
05	توفيق درويش	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-	أستاذ محاضر أ
06	مفتاح بن هدية	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-	أستاذ محاضر أ
07	كنزة عيشور	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02-	أستاذ محاضر أ
08	عمر اوي حادة	جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل-	أستاذة مؤقتة
09	هداج العيد	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-	أستاذ مؤقت

وقد تم التوصل إلى النقاط التالية:

- ضبط الاستمارة من الناحية الشكلية من حيث الصياغة اللغوية لكل سؤال.
- ضبط وموائمة المفاهيم الإجرائية مع مؤشرات الدراسة.
- ملائمة أسئلة الاستمارة للأبعاد المراد قياسها في كل محور.
- ملائمة الأداة ومدى قابليتها للتطبيق والتحليل.
- التنسيق بين الأداة وأهداف الدراسة.

وبناء على ذلك تم بناء بنود الاستمارة وفق آراء المحكمين، مع اخذ الملاحظات وبعض النقاط الهامة التي تفيدها في جانب التحليل والتفسير.

ب- الثبات:

يؤكد التعريف الشائع للثبات أنه يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أن يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما استخدم الاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة، أي الثبات يشير إلى أنه عند تكرار تطبيق الاختبار نحصل على نتائج لها صفة الاستقرار. ولقد تم توزيع (10) استمارات على مجموعة من أستاذات وجمعها على جزء من عينة الدراسة كمرحلة تجريبية

6-2- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

تعتبر المعالجة الإحصائية للبيانات أساس فهم وتفسير النتائج، سواء تعلق الأمر بمواضيع الدراسة ذات المتغير الواحد أو أكثر، فالأمر يحتاج إلى صياغة فرضيات على النحو الصحيح حتى يستطيع الباحث من استخدام

الأساليب الإحصائية بطريقة تتلاءم والفرضيات المطروحة بطريقة صحيحة، ومن هذا المنطلق اعتمدت الباحثة على بعض الأساليب الإحصائية بهدف تسهيل عملية العرض والتحليل والتفسير وصولاً إلى نتائج الدراسة التي سنخرج بها ويمكن توضيحها كالتالي:

مقاييس النزعة المركزية والمتمثل في التكرارات، النسب المئوية، مع التمثيل البياني.

خلاصة:

في ختام هذا الفصل تتجلى لدى الباحثة فكرة عن أهمية الدراسة الميدانية وقيمة الرصيد المعرفي الذي نحصل عليه في النهاية مما يساعدنا في اختبار صدق الفرضيات المرتبطة بالدراسة وكذلك قياس النتائج وصولاً لعملية التحليل والتفسير، مدرجين جملة من القواعد والاستنتاجات التي يمكن تعميمها، وهذا ما سنتناوله في الفصل الموالي.

الفصل السادس

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً- عرض وتحليل بيانات الدراسة

ثانياً- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

ثالثاً- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية

خامساً- الاستنتاج العام

خلاصة الفصل

التوصيات والمقترحات

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

تمهيد:

تعتبر مرحلة تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها من أهم مراحل البحث الميداني، إذ على أساسها يبني الباحث أدوات جمع البيانات بحيث تتناسب مع طرح الإشكالية والفرضيات التي تبناها، وبما أن الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي فإننا توخينا الحذر والدقة في التفسير والتحليل، إذ اعتمدنا على مجموعة المعلومات التي رصدناها من المبحوثات بشتى الطرق الممكنة والتي نكون قد استعملناها استعمالا فعليا، وبذلك سيسهم ذلك في الرفع من النتائج، ويمكن الاستعانة بها في الدراسات ذات الطابع الاجتماعي ومختلف التنظيمات بشكل عام.

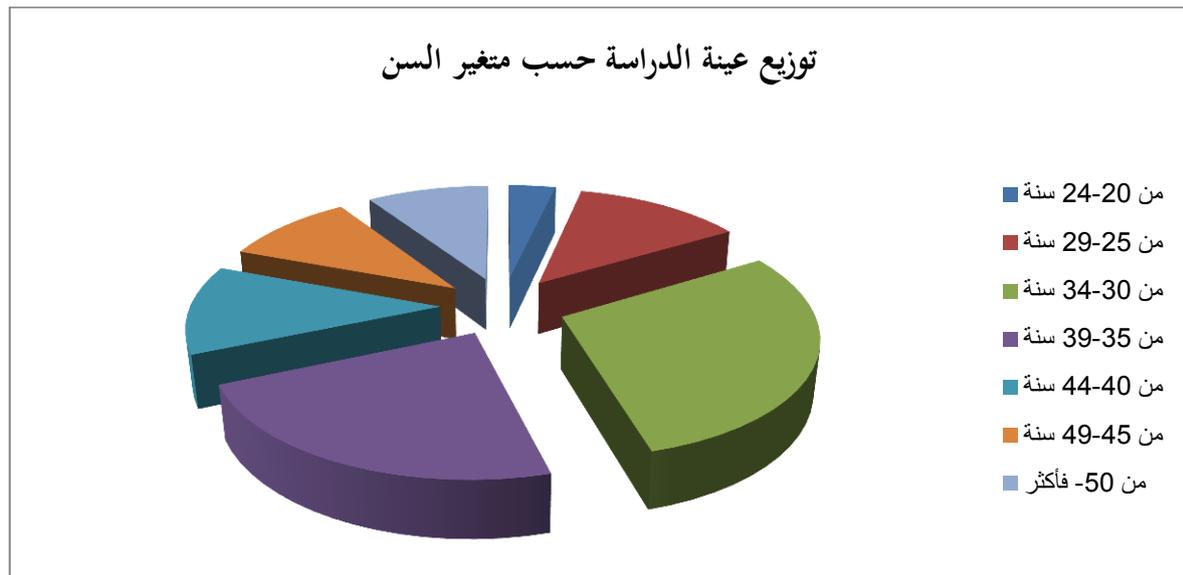
1. أولاً- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

1- خصائص العينة:

يتضمن عنصر خصائص العينة، تحليل الخصائص السوسيو مهنية لمفردات عينة البحث وهم أستاذات الطور الثانوي والغرض من تحليل خصائص العينة هو معرفة تباين الفروق في تركيبها سواء من حيث السن، التخصص، المادة المدرسة، الحالة العائلية، المستوى الدراسي، الخبرة في العمل ليتم ربطها فيما بعد بمجموعة الرتب الوظيفية الخاصة بكل فئة التي لها خصائص مشتركة تميزها عن بقية الرتب (رتبة أستاذة التعليم الثانوي، أستاذة رئيسية، أستاذة مكونة) وكذلك تتناسب مع العينة المختارة ومن ثمة ربطها بالمتغير التابع من حيث درجة التأثير. ونستعرض الخصائص السوسيو مهنية لعينة البحث الأساسية في الجداول التالية:

جدول رقم(12) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

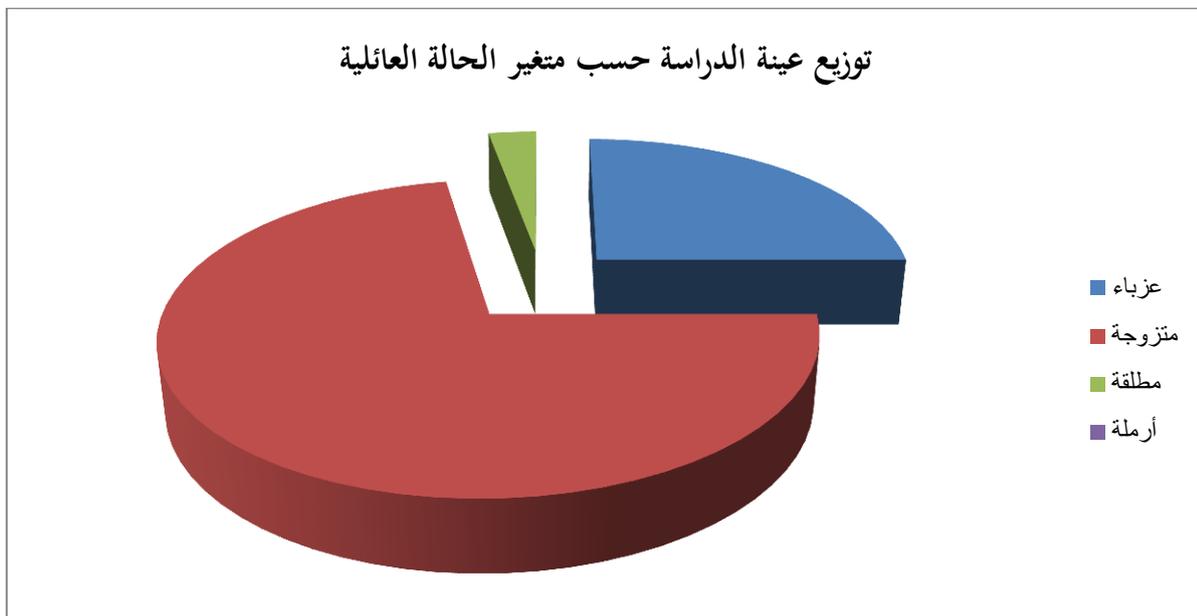
السن	التكرارات	النسب المئوية%
من 20-24 سنة	05	3.57%
من 25-29 سنة	18	12.85%
من 30-34 سنة	41	29.28%
من 35-39 سنة	32	22.85%
من 40-44 سنة	17	12.14%
من 45-49 سنة	14	10%
من 50- فأكثر	13	9.28%
المجموع	140	100%



تبين الشواهد الرقمية الخاصة بالجدول رقم (12) المتعلقة بالسن أن الفئة الغالبة في العينة هي الفئة التي ينحصر عمرها ما بين (30-34 سنة) بحيث بلغت نسبتها 29.28 بالمئة). وتليها مباشرة الفئة الأكثر منها المحصورة ما بين (35-39 سنة) بنسبة تقدر ب(22.85 بالمئة) هذه النسب تعكس الفئة الشبابية للعنصر النسوي خصوصا بعد فتح باب التوظيف لقطاع التربية لسنة 2011 في فترة الوزارة السابقة (نورية بن غبريط)، لتأتي بعدها الفئة التي تندرج من 25-29 سنة هذه الفئة تعكس خريجي المدارس العليا بمختلف التخصصات كما يعكس أيضا سن التوظيف المرتبط بالمؤهل العلمي المرتفع و فترات تكوين الخبرة الميدانية، لتأتي الفئة المحصورة ما بين (40-44 سنة) ومن (45-49 سنة) والمقدرة بنسبة (10-12 بالمئة) هذه الفئة تعكس نوع من الخبرة المهنية في قطاع التعليم. وبالنسبة للفئة التي سجلت أقل نسبة هي (3.57 بالمئة) ما بين (20-24 سنة) فتوضح جليا تقليص مناصب التوظيف في الآونة الأخيرة من حيث إعادة النظر في سياسات التوظيف الخاصة بقطاع التربية خصوصا في الطور الثانوي.

جدول رقم(13) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية:

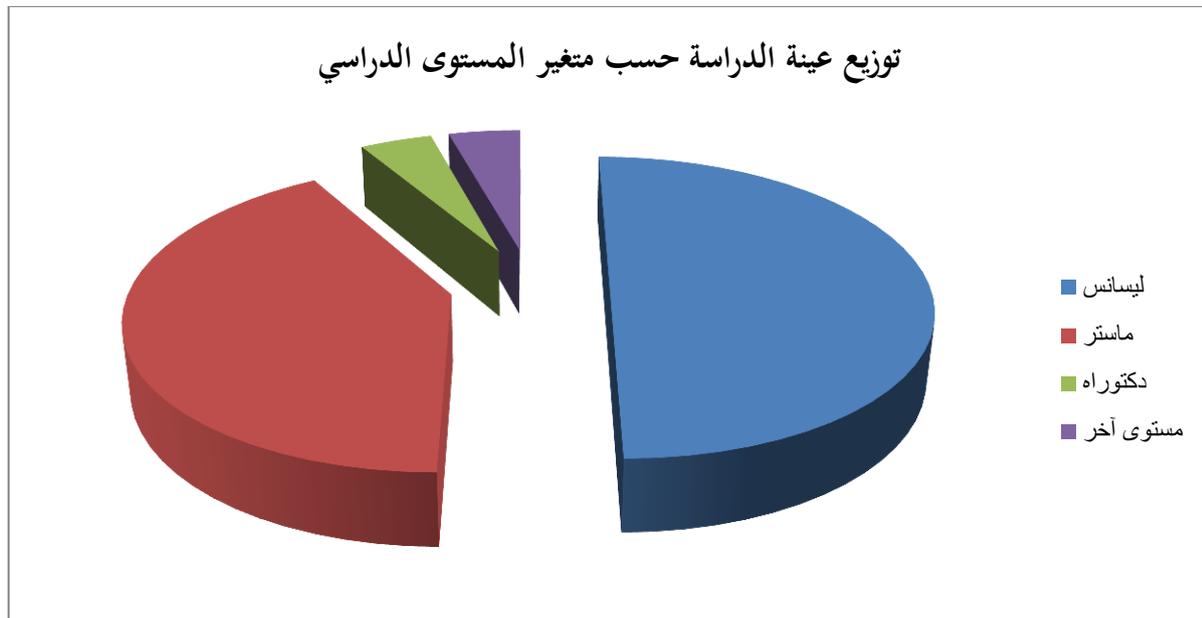
الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية%
عزباء	35	25%
متزوجة	101	72.14%
مطلقة	04	2.85%
أرملة	00	00%
المجموع	140	100%



تبين حصيلة أرقام الجدول رقم (13) للحالة العائلية للفئة المبحوثة من الأستاذات أن أغلبهن اللواتي شملتهن العينة متزوجات بنسبة قدرت ب (72.14 بالمئة) وهي نسبة منطقية تتماشى مع الثقافة المجتمعية التي تؤيد المرأة الموظفة في قطاع التربية بالخصوص كون شخصيتها تتلائم بنسبة عالية مع هذه الوظيفة. لتأتي نسبة العازبات ب (25 بالمئة) وهي نسبة قليلة ومن الممكن ترجيح ذلك إلى حداثة التحاقهم بالوظيفة بحيث يستدعي الأمر التريث من حيث الاستقرار المادي ليأتي الزواج خصوصا في هذه الفترة أين تغيرت الأولويات في الرؤيا وتغيرت معها المتطلبات الحياتية، أما بالنسبة لفئة المطلقات فهي نسبة ضئيلة جدا قدرت ب (2.85 بالمئة) لتتعدم النسبة لفئة الأرمال.

جدول رقم (14) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي:

النسب المئوية%	التكرارات	المستوى الدراسي
50%	70	ليسانس
41.42%	58	ماستر
4.28%	06	دكتوراه
4.28%	06	مستوى آخر
100%	140	المجموع

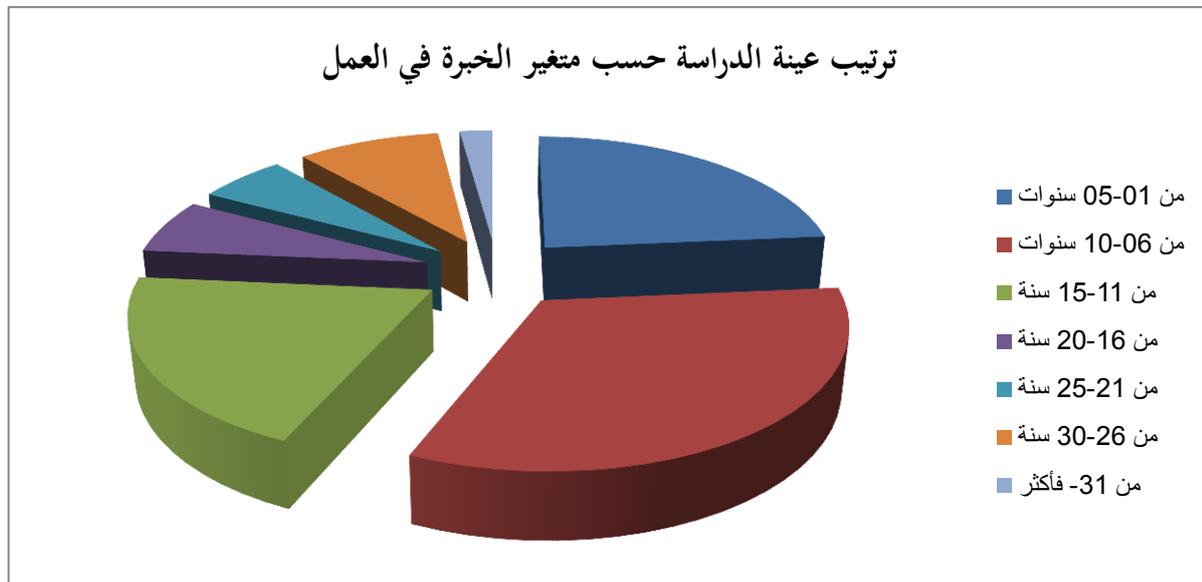


تبين معطيات الجدول رقم (14) المتعلق بالمستوى الدراسي لفئة المبحوثات من الأستاذات لمختلف الثانويات أن الفئة الغالبة هي فئة المتحصلين على مستوى الليسانس والتي تقدر ب (50 بالمئة) وتبرز بهذا الشكل كون هذا

المستوى يعتبر من أحد شروط التوظيف في المقابل نجد نسبة (41.42 بالمئة) لفئة المتحصلين على مستوى الماستر ويرجح إلى سياسات التحيين الوظيفي المرتبط بالترقيات من جهة ووعي هذه الفئة بالصعود في المستوى الدراسي من جهة، كما أن مستوى الماستر أصبح من شروط التوظيف في الطور الثانوي على غرار السنوات الماضية أين كان الاكتفاء بشهادة اليسانس، لنصل لحد التساوي بين مستوى الدكتوراه ومستويات أخرى مثل مهندس دولة في تخصصات محددة. وترجع هذه النسبة الضئيلة إلى المناصب الشحيحة المفتوحة على مستوى الجامعة من جهة وإلى الظروف المحيطة بكل فرد.

جدول رقم(15) يبين ترتيب عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في العمل:

الخبرة في العمل	التكرارات	النسب المئوية%
من 01-05 سنوات	33	23.57%
من 06-10 سنوات	46	32.85%
من 11-15 سنة	28	20%
من 16-20 سنة	09	6.42%
من 21-25 سنة	08	5.71%
من 26-30 سنة	13	9.28%
من 31- فأكثر	03	2.14%
المجموع	140	100%



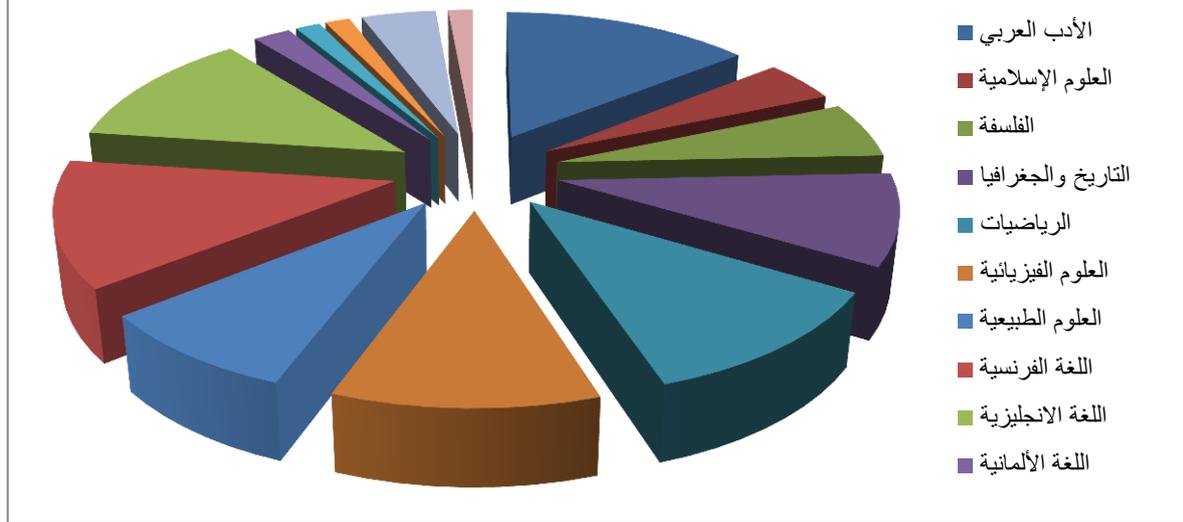
تبين الشواهد الرقمية الخاصة بالجدول رقم (15) الخاصة بمتغير الخبرة في العمل للفئة المبحوثة، أن الأستاذات ذوات خبرة عالية تنحصر من (6-10 سنوات) وتقدر نسبتها ب (32.85 بالمئة) ونتيجة هذه النسبة عن انتعاش

سياسة التوظيف في قطاع التربية لسنة 2011 أين استفادة هذه الفئة من خبرة في العمل، وتليها الفئة المحصورة مابين سنة إلى خمس سنوات المقدره نسبتها ب(23.57 بالمئة) وهي نسبة معتبرة تضم الأستاذات الجدد في قطاع التربية وهذا ما يعطي لنا تفسير في التأخر للالتحاق بمناصب الشغل من جهة و يرجح أيضا البطالة التي تعيشها فئة الجامعيات من جهة أخرى، بحيث كلما زادت سنوات البطالة كلما زاد السن الذي تلتحق به بالوظيفة. لتبدأ بالتراجع في الفئة التي لها خبرة في العمل المحصورة من (11-15 سنة) وهي الفئة التي اكتسبت خبرة ميدانية معتبرة، لتزداد تراجعاً في الفئة المحصورة مابين (16-30 سنة) أين أصبح بالإمكان الخروج عن طريق التقاعد المسبق والتقاعد النسبي بحيث يتيح للموظفة التقاعد قبل السن القانوني، لتزداد أكثر تراجعاً للفئة الأخيرة التي تقدر نسبتها (2.14 بالمئة) وترجح هذه النسبة إلى فترة البطالة العالية التي سادت في التسعينات من القرن الماضي.

جدول رقم(16) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير مادة التدريس:

مادة التدريس	التكرارات	النسب المئوية%
الأدب العربي	20	14.28%
العلوم الإسلامية	06	4.28%
الفلسفة	08	5.72%
التاريخ والجغرافيا	13	9.28%
الرياضيات	16	11.42%
العلوم الفيزيائية	15	10.71%
العلوم الطبيعية	12	8.58%
اللغة الفرنسية	18	12.85%
اللغة الانجليزية	17	12.15%
اللغة الألمانية	03	2.15%
اللغة الايطالية	02	1.43%
الإعلام الآلي	02	1.43%
التسيير والاقتصاد	06	4.28%
تكنولوجيا (الهندسات)	02	1.43%
المجموع	140	100%

توزيع عينة الدراسة حسب متغير مادة التدريس

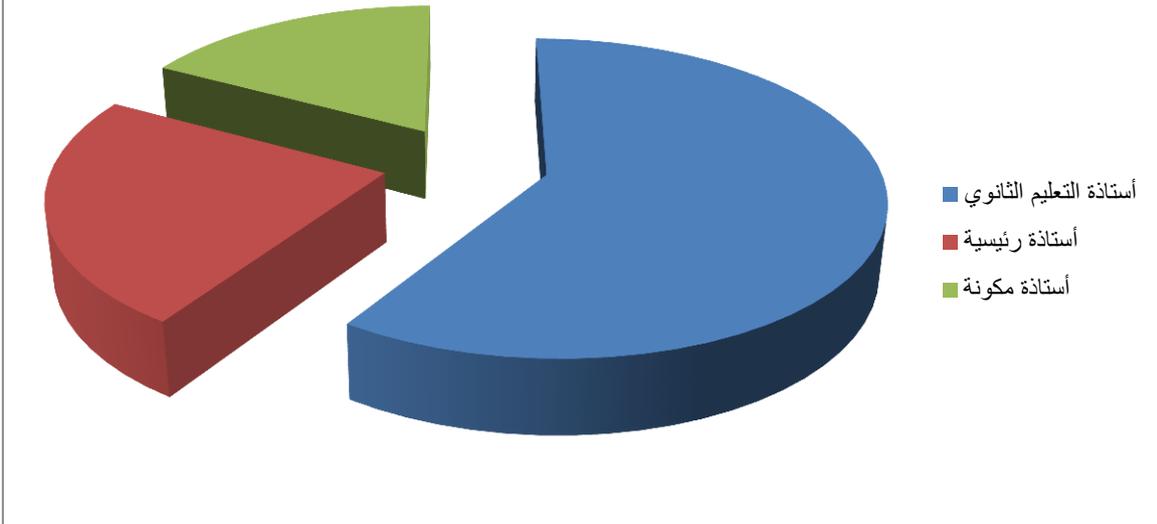


تبين معطيات الجدول رقم (16) أن هناك تنوع على مستوى مواد التدريس، وما ينبغي الإشارة إليه هو التوجيه الخاص بالسنوات الأولى والثانية ثانوي، حيث نجد المواد الأساسية للجدع المشترك آداب يتكون من اللغة العربية، واللغات الأجنبية، والتاريخ والجغرافيا، أما جذع مشترك علوم وتكنولوجيا نجد فيه مادة العلوم الفيزيائية، والعلوم الطبيعية، والرياضيات، وكذا اللغة العربية أهم المواد الأساسية التي تتوفر عليها هذا الجذع المشترك. وعلى هذا الأساس يتم التوجيه في شعب السنة الثانية أين تظهر شعبة العلوم التجريبية، التقني رياضي أين تظهر الهندسات بمختلف فروعها، الرياضيات، التسيير والاقتصاد اللغات الأجنبية، الآداب والفلسفة، وهذا ما يفسر لنا التنوع في مواد التدريس حيث نجد مادة اللغة العربية بنسبة تقدر ب(14.28 بالمئة) كونها مادة أساسية لكل الجذعين، ثم تليها مادة الرياضيات والفيزياء بنسبة (10 بالمئة) والعلوم الطبيعية بالنسبة للمواد العلمية. أما المواد الأدبية فتأتي اللغات الأجنبية بنسبة تفوق (12 بالمئة) ناهيك عن مادتي التاريخ والجغرافيا وأيضا مادة الفلسفة التي تقدر ب (5.72 بالمئة). وعلى هذا الأساس يأتي التنوع في مواد التدريس بالنسبة للطور الثانوي.

جدول رقم(17) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية:

الرتب الوظيفية	التكرارات	النسب المئوية%
أستاذة التعليم الثانوي	83	59.28%
أستاذة رئيسية	33	23.57%
أستاذة مكونة	24	17.14%
المجموع	140	100%

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية



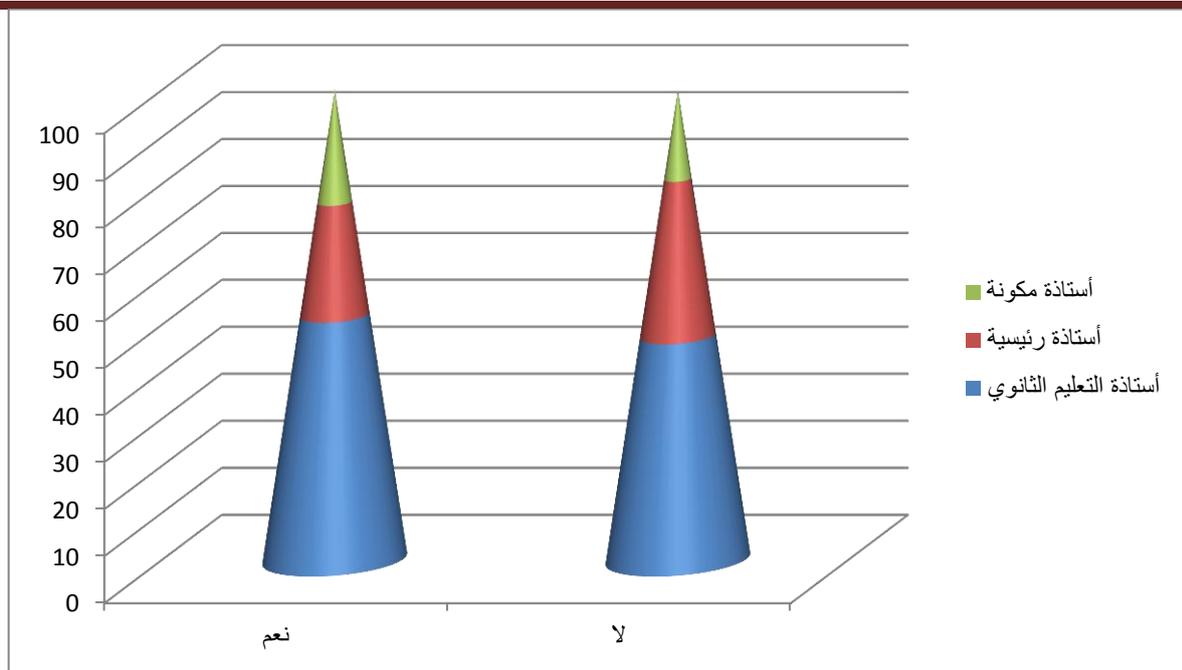
تبين أرقام الجدول رقم (17) المتعلقة بتوزيع أفراد العينة حسب مختلف الرتب الوظيفية لقطاع التربية والتي توضح أن الفئة التي احتلت الصدارة هي رتبة أستاذة التعليم الثانوي بنسبة تقدر ب(59.28 بالمئة) وهذا الوضع طبيعي يفسر سياسة وزارة التربية في رسم الرتب الخاصة بالترقية على أساس الصنف لفئة الأساتذة حيث أنهن يدخلن هذه الرتبة لمدة 5 سنوات على الأقل ليتم فتح مناصب قليلة في الرتبة الأعلى منها وهي أستاذة رئيسية وهو ما عبرت عنه النسبة (23.57 بالمئة). لتصل على هذا الحال لرتبة أستاذة مكونة التي تقدر نسبتها ب (17.14 بالمئة) وهي نسبة قليلة تصل إليها أستاذات بعد شروط محددة من طرف الجهة الوصية للوزارة، وبعد سنوات من العمل أين تكتسب فيها خبرة تؤهلها لهذه الرتبة.

ثانيا- المحددات السياسية: (السلطة، القوة)

1- السلطة:

الجدول رقم (18) (أ) يبين احتمال وجود سلطة مسؤولي المواد لإلقاء الأوامر والتعليمات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
17.87	25	4.28	06	4.28	06	9.28	13	نعم
82.14	115	2.85	04	38.57	54	40.71	57	لا
%100	140	7.14	10	42.85	60	50	70	المجموع



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (18) (أ) المرتبطة بسلطة مسؤولي المواد للأستاذات المواد بإلقاء الأوامر والتعليمات فيما بينهن، حيث أجابت غالبية المبحوثات من أفراد العينة الممثلة، أن مسؤولي المواد لا يستعملن سلطة إلقاء الأوامر والتعليمات وقدرت نسبتهم بـ (82.14 بالمئة) وهي تمثل غالبيتهم، أما الفئة الثانية التي تمثل الأقلية فهن لهن رؤية مخالفة لما تراه الفئة الأولى ومثلت نسبتهم بـ (17.85 بالمئة). ويرتبط هذا الاختلاف لعدة مبررات حسب ما تراه كل رتبة تنتمي إليها الأستاذات.

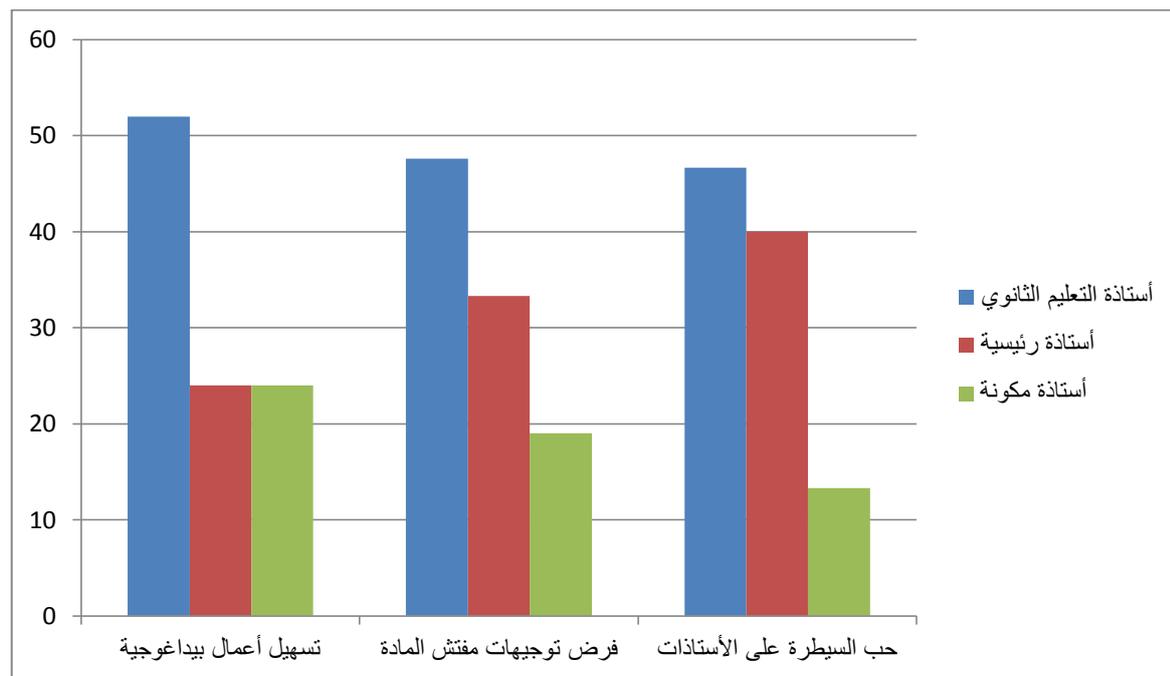
حيث تساوت النسبة عند كل من رتبة أستاذة رئيسية وأستاذة مكونة قدرت بـ (4.28 بالمئة) وتختلف عند رتبة أستاذة التعليم الثانوي التي قدرت نسبتها بـ (8.28 بالمئة) وتعود دلالة هذه النسبة حسب ما تراه المبحوثات للممارسات الميدانية التي تعيشها من جهة والى تطبيق السلطة من قبل الفئات التي تنتمي الرتبين سواء كانت رتبة رئيسية أو مكونة. فكلما كانت طبقات رتبية في المؤسسات كان هناك تجسيد للمظاهر السلطوية التي تكون من الأعلى للأسفل.

بينما الفئة الثانية التي لا ترى أن هناك وجود لسلطة إلقاء الأوامر والتعليمات فقد سجل تقارب في رتبة أستاذة التعليم الثانوي وأستاذة رئيسية حيث قدرت نسبتها بـ (38.57-40.71 بالمئة). وتعود دلالة هذه الرتبين في الأساس إلى الحرية الشخصية التي يتمتعن بها من جهة والشخصية القوية التي تمتلكها كل أستاذة، ونجد رتبة أستاذة التعليم الثانوي أخذت أقل نسبة قدرت بـ (2.85 بالمئة) كون هذه الرتبة تتمتع بسلطة إلقاء الأوامر والتعليمات لباقي الرتب الأقل منهن.

من خلال استخدامنا لأداة الملاحظة بالمشاركة لاحظنا أن بعض الأستاذات يتمتعن بسلطة تسمح لهن بإلقاء مجموعة من التعليمات وتكون لأسباب محددة يمثلها الجدول الموالي.

الجدول رقم (18) (ب) يبين أسباب اللجوء إلى سلطة إلقاء الأوامر والتعليمات:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
71.42	25	24	06	24	06	52	13	تسهيل أعمال بيداغوجية
60	21	19.04	04	33.33	07	47.61	10	فرض توجيهات مفتش المادة
42.85	15	13.33	02	40	06	46.66	07	حب السيطرة على الأستاذات



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (18) (ب) المرتبطة بتأثير سلطة مسؤولي المواد بإلقاء الأوامر والتعليمات

فيما بينهم، وتجدر الإشارة إلى أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من اختارت أكثر من إجابة.

حيث ترى المبحوثات المدرجات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أن تأثير هذه السلطة يكون من أجل تسهيل الأعمال البيداغوجية على مستوى المؤسسة التربوية ونسبتها قدرت بـ (52 بالمئة) بالمقارنة مع باقي الرتبتي التي قدرت نسبتهما بـ (24 بالمئة) عند كل من رتبة أستاذة رئيسية وأستاذة مكونة ويرجع هذا الاختلاف إلى أن رتبة أستاذة التعليم الثانوي يلزمها تفعيل والتقيد للأوامر والتعليمات من قبل الرتبتي الأكثر منها صنفا فهي مازالت بحاجة إلى دعم وتوسيع الرؤية والى كل ما يشمل العملية التعليمية التعلمية من تبادل للتجارب وكذا الخبرات الميدانية.

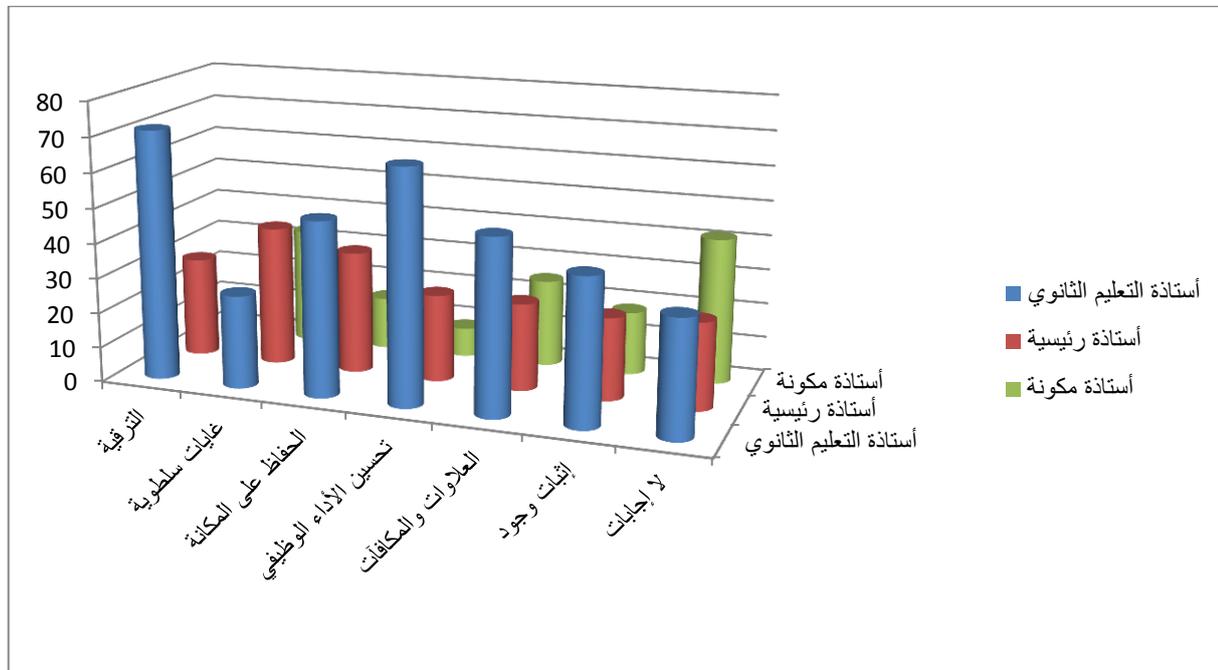
كما يظهر الجدول أعلاه أن تأثير هذه السلطة الممنوحة لمسؤولي المواد تكون من أجل فرض توجيهات مفتش المادة حيث أن كل من رتبة أستاذة التعليم الثانوي ورتبة أستاذة رئيسية حققت نسبة قدرت ب (47.61-33.33 بالمئة) فحسب ما تراه المبحوثات من الأستاذات أن مفتش المادة يتمتع بسلطة قانونية يمنحها له القانون تتجسد من خلال منح النقطة التربوية، أما رتبة أستاذة مكونة قدرت ب (19.04 بالمئة) فالتفاوت في توزيع السلطة والمراكز السلطوية هو الذي يخلق بدوره الصراع وهذا ما يتوافق مع ما جاء به داهرنديروف حيث يؤكد أنه حيثما كانت السلطة كانت علاقات السيطرة والخضوع، فالعنصر القيادي يتوقع اجتماعيا أن يسيطر بموجب الأوامر والتعليمات والتقدير والتحديات الواقعة على سلوك العنصر الخاضع. ويأتي حب السيطرة لبعض الأستاذات من جهة أخرى حيث يتميز الفرد الذي يميل إلى حب السيطرة بالتمسك بالرأي وحب الحكم على الآخرين ويرفض ويقاوم التغيير. وهذا ما تراه فئة المبحوثات المنتمين لرتبة الأولى التي قدرت ب (46.66 بالمئة) بالمقارنة مع رتبة أستاذة رئيسية نسبتها ب (40 بالمئة) ومع رتبة أستاذة مكونة نسبتها (13.33 بالمئة) وهذا ما لاحظناه أثناء لقاءاتنا مع الأستاذات خصوصا في فترة التحضير للامتحانات الفصلية. وبالتحديد سلوك أداء الأفراد الذين يتميزون بدرجة عالية من حب السيطرة فيميلون إلى أن يكون سلبيا خاصة في الأعمال التي تتطلب حساسية لمشاعر الآخرين أو التي تتطلب قدرة على التكيف مع المواقف المتغيرة والمعقدة.¹ فهناك من الأستاذات يمارسنا السيطرة على غيرهن بغرض ابتزازهن أو بغرض فرض وجودهن. وبالتالي علاقات السلطة في التنظيم المدرسي تشكل جزءا من البناء الاجتماعي للمؤسسة التربوية، وهي بذلك تسمح بالاشتقاق النفسي لصراعات الجماعة العلمية والتربوية للتنظيم المدرسي وصراعات الجماعات في المدرسة ليست إلا نتاجا للعلاقات القوة الاجتماعية.²

1 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص 95.

2 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة - دراسة في علم الاجتماع التربوي -، مرجع سابق، ص 87.

الجدول رقم (19) يوضح أسباب وجود الخلافات بين الأساتذة:

الرتب الوظيفية الاحتمالات	أستاذة التعليم الثانوي		أستاذة رئيسية		أستاذة مكونة		المجموع العام
	%	ت	%	ت	%	ت	
الترقية	71.42	05	28.57	02	00	00	05
غايات سلطوية	26.66	08	40	12	33.33	10	21.42
الحفاظ على المكانة	50	10	35	07	15	03	14.28
تحسين الأداء الوظيفي	66.66	08	25	03	8.33	01	8.57
العلاوات والمكافآت	50	02	25	01	25	01	2.85
إثبات وجود	41.81	23	23.63	13	18.18	10	39.28
لا إجابات	33.33	04	25	03	41.66	05	8.57
المجموع	59.28	83	23.57	33	17.14	24	100



تبين معطيات الجدول رقم (19) المتعلق بأسباب وجود الخلافات بين الأساتذة في المؤسسات التربوية إلى أن هناك تفاوت في مجموعة الأسباب حيث تختلف وجهات النظر بحسب الرتب الوظيفية، وترجع إلى إثبات وجود نسبة (39.28 بالمئة) يليها تحقيق الغايات السلطوية بنسبة (21.42 بالمئة)، ثم الحفاظ على المكانة بنسبة (14.28 بالمئة)، ثم الأسباب المتعلقة بالعمل المتمثلة في تحسين الأداء الوظيفي بنسبة (8.57 بالمئة) والترقية بنسبة (05 بالمئة) وأخيرا العلاوات والمكافآت بنسبة (2.85 بالمئة).

حيث أن أستاذات التعليم الثانوي يرون بأن أسباب وجود الخلافات بين الأستاذات، ترجع بالدرجة الأولى للأسباب المتعلقة بشخصية الأستاذة ممثلة في إثبات الوجود بنسبة (41.81 بالمائة)، يليها الحفاظ على المكانة بنسبة (50 بالمائة) ثم الأسباب المتعلقة بالعمل ممثلة في تحسين الأداء الوظيفي بنسبة (66.66 بالمائة) ثم تحقيق الغايات السلطوية بنسبة (26.66 بالمائة)، ثم الترقية بنسبة (71.42 بالمائة) وأخيرا العلاوات والمكافآت بنسبة (50 بالمائة). وتعود دلالات المرتبة الأولى من الإجابات الخاصة بالمبحوثات اللواتي يعتبرن أن أسباب الخلافات في المؤسسة يعود بالدرجة الأولى إلى إثبات وجود لعدة اعتبارات ميدانية كون العمل وسيلة لتأكيد شخصية المرأة، فهو يكسبها أهميتها كفرد في المجتمع. فلا تشعر بشخصيتها ولا تؤكد كيانها إلا إذا أقامت علاقات جديدة في مكان عملها. وكلما كانت أقدميتها في العمل كلما زادت خبرتها في استخدام ميكانيزمات جديدة، تسمح بكسبها قوة أكبر تضمن لها أريحية بالاستمرار في مشوارها المهني بشكل أفضل. فيمثل بذلك إثبات وجودها حجم القوة المكتسبة في ميدان العمل ومن ثمة تحقيق مكانة داخل الوسط المدرسي، وبذلك توزيع القوة في المجتمع ككل يعتبر محمدا حاسما للبناء الاجتماعي، وهو ما يجسده كولينز في تعريفه للقوة على أنها: "قدرة أحد الفاعلين في علاقة اجتماعية معينة على فرض إرادته بمقتضى موقعه رغم المقاومة، وبصرف النظر عن المرتكزات التي تستند عليها تلك المقدره"¹.

كما تبين معطيات الجدول أيضا للمبحوثات المنتمين لرتبة أستاذات رئيسيين أن أسباب وجود الخلافات بينهن يرجع بالدرجة الأولى إلى إثبات الوجود بنسبة (23.63 بالمائة)، يليها الغايات السلطوية بنسبة (40 بالمائة)، ثم الحفاظ على المكانة بنسبة (35 بالمائة)، ثم الأسباب المتعلقة بالعمل ممثلة تحسين الأداء الوظيفي بنسبة (25 بالمائة) والترقية بنسبة (28.57 بالمائة) وأخيرا العلاوات والمكافآت بنسبة (25 بالمائة). وتعود مبررات إثبات الوجود في مكان العمل إلى نفس الرؤية الخاصة بالفئة الأولى (رتبة أستاذات التعليم الثانوي) ليأتي السبب الثاني وهو تحقيق الغايات السلطوية عند هذه الفئة. وعند الوصول لهذا المطلب سيتم تحقيق مكانة في الوسط التربوي وبين الجماعة التربوية خصوصا. لذلك العمل النسائي في قطاع التربية يرتبط بجملة من المحددات التي تمتد جذورها إلى ثوابت سواء كانت قانونية أو شبه قانونية متأصلة في البناء الثقافي والاجتماعي على حد سواء، ويعتمد بصورة كبيرة على القيم والتقاليد التي نشأت عليها. مما يخلق توترات وخلافات ما بين الفئات النسائية بحيث تسعى فيه المرأة لامتلاك السلطة من خلال ما يحول لها القانون ذلك، وما سمحت لها تشريعات العمل من جهة، أو عن طريق فرض هيمنتها على الفئات الأضعف، أو عن طريق محاباتها لمدير المؤسسة حتى تضمن تحقيق امتيازات وظيفية فتحقق بذلك غاياتها السلطوية. وهو ما يتوافق مع تعريف لويس كوزر الذي يعتبر أن الصراع عملية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع وداخل التنظيمات. حيث يرجع الصراع إلى المصادر النادرة التي يحدث التنافس من أجلها والتي تبنى عليها طموحات الأفراد، أما هذه المصادر فتتمثل خاصة في القوة

1 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص16

والسلطة وكيفية توزيعها والحصول عليها من طرف الأشخاص والجماعات بذلك فإن أطرافه هم المالكون للسلطة والفاقدون لها.¹

كما تظهر المعطيات الخاصة بالجدول بالنسبة لرتبة أساتذات مكونين فنجد حسب وجهة نظرهم أن السبب الأول والثاني يرتبط بإثبات وجود وتحقيق غايات سلطوية معاً. والسلطة بالنسبة للعنصر النسائي في مكان العمل تكون من خلال التموقع الوظيفي للأستاذات، إذ يسمح لهن بممارسة مظاهر سلطوية على الآخرين كإعطاء تعليمات، تحقيق صلاحيات وأهداف غير قانونية بحكم أن الفئة التي تتمتع بالقوة لها العديد من الصلاحيات داخل الوسط المدرسي فهي المتحكمة في زمام الأمور. وهو ما يجسده داهندروف بحيث يشير إلى أن السلطة هي نوع من القوة يكون ملتصقا بالدور الاجتماعي أو الموقع الذي يحظى بالشرعية لكونه معرفاً ومحدداً بواسطة المعايير الاجتماعية، كما يدعم بالجزءات التي تعود إلى تلك المحددات... يمثل الموقع الأنماط المستقرة والمتواترة من السلطة المؤسسية التي تسبب الصراع الاجتماعي بصورة نظامية بين أولئك الذين يمتلكون درجة ما من السلطة وأولئك الذين لا يمتلكون السلطة.²

كما تسعى المرأة في مكان عملها إلى تعظيم وتقوية مكائنها بأساليب فنية محكمة وحتى على حساب زميلاتها عن طريق مقاومتها وبمحاولتها فرض إرادتها في موقعها الوظيفي، سواء بالضغط أو بالعنف والسيطرة، وجذب أطراف حماية حتى ولو أن ذلك من خارج الوسط العملي الذي تنتمي له، وكذا إنتاج نمط ثقافي يعزز تميزها مما يسمح لها بالثبات والاستمرارية. ويضمن لها الوصول لأهداف تحقق مصالحها الشخصية بالدرجة الأولى. كما يحقق لها مكانة خاصة تعزز بها نفسها داخل الجماعة التربوية.

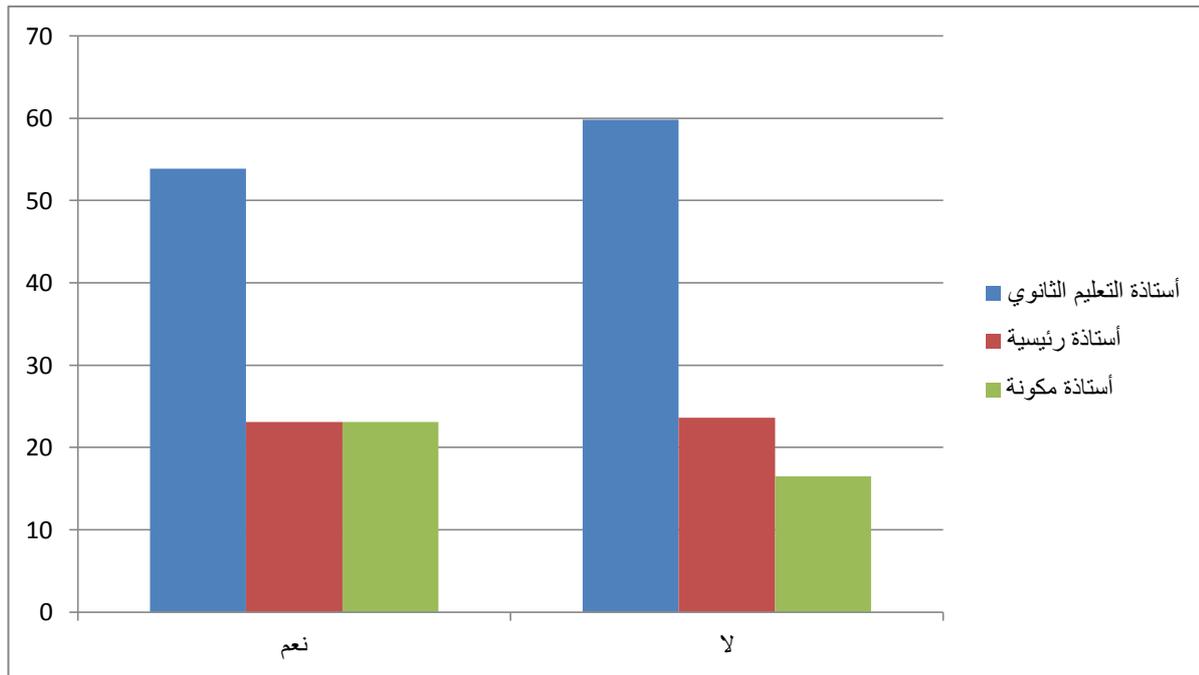
وبالتالي نستنتج أن العمل النسائي في قطاع التربية مرهون بمحددات سياسية تنظيمية تغذيه جملة الجوانب السوسيو ثقافية وتحده ارتباطات نفسية غاياته تحقيق المصالح الشخصية. وهذا ما يتناسب مع طرح نظرية الصراع المعاصرة من منطلق أن الحياة هي السعي لتحقيق الأهداف.

¹ جوناثان تيرنر، ترجمة محمد السعيد فرج، بناء النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 131.

² رث والاس ألسونولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 212.

الجدول رقم (20) (أ) يبين إمكانية تحقيق الطموحات السياسية لدى الأساتذة:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
9.28	13	23.07	03	23.07	03	53.84	07	نعم
90.71	127	16.53	21	23.62	30	59.84	76	لا
100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تظهر المعطيات الرقمية للجدول رقم (20) (أ) المرتبطة بمدى تحقيق الطموحات السياسية للفئة المبحوثة من أفراد العينة أن أغليبتهم ليس لديهم طموحات سياسية وقدرت نسبتهم (90.71 بالمئة) وبالمقارنة مع الفئة القليلة جدا التي لها رؤية عكس ذلك تماما، وهي الفئة التي لها طموحات سياسية وامتلاكهن الإرادة لتحقيق ذلك قدرت نسبتهم ب(9.28 بالمئة). وهي تشمل الأساتذات المنتمين لرتبة أستاذة التعليم الثانوي بنسبة (53.84 بالمئة) لتساوى عند كل من رتبة أستاذة رئيسية ومكونة بنسبة (23.07 بالمئة) وترجع إجاباتهن إما لتمتعهن بالحرية الشخصية من جهة أو أن هذه الفئة تضم الفئة الغير متزوجات وبالتالي لهن طموحات سياسية مستقبلية أما بالنسبة للفئة الأولى فنجد أساتذات التعليم الثانوي نسبتهم (59.84 بالمئة) فتعود مبررات وجهات نظرهن إلى أنهن يعشن في ظروف عمل لا تسمح لهن بإمكانية تحقيق مشاريع سياسية وتضم هذه الفئة المتزوجات والتي لهن أولاد وبالتالي يتحملن المسؤولية الأسرية من جهة ومسؤولية العمل من جهة ثانية. ونفس الشيء لباقي الرتبين سواء لأساتذات الرئيسيين نسبتهم (23.62 بالمئة) وعند رتبة الأساتذات المكونين نسبتهم (16.53 بالمئة). فتعود

بذلك غالبية الإجابات من منطلق أن المرأة تعيش صراع الأدوار سواء داخل أو خارج المؤسسة يمنعها ممارسة نشاطات أكثر مسؤولية. كما أن الثقافة المجتمعية مازالت تشجع مبدأ الذكورية رغم أن المرأة حققت العديد من الانتصارات وفرضت نفسها في الوسط العملي، فبعض الأسر يمنعون من مشاركة المرأة في الترشح للانتخابات أو الانتماء لأي حزب وكل المظاهر التي تحمل الطابع والبعد السياسي.

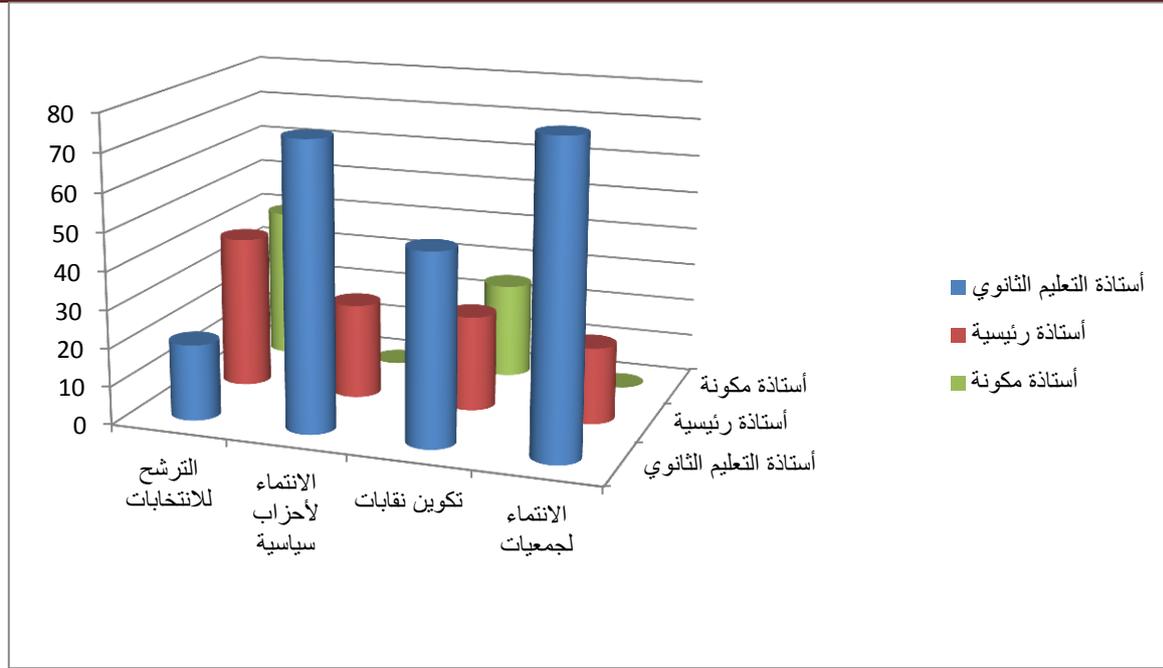
كما أن المظهر السياسي في نظر الثقافة المجتمعية عند البعض يعتبر خروج عن البوتقة الأصلية للمرأة، والرؤية المحددة لمكانها يكون فقط في قطاع التعليم والصحة وبعض القطاعات الأخرى التي تتناسب مع تركيبته.

لذلك فالعمالة النسائية ترتبط بجملة مصادر الصراع التاريخي لها وتحدياتها عبر الزمن، فتحليل مختلف مصادر الصراع النشط والفعال لدى العمل النسائي، يرتبط كل الارتباط بدراسة وسائل النظم الاجتماعية أو نوعية الجماعات والمصالح والظروف التي يمكن أن تجعل من بعض الجماعات الاجتماعية أكثر تنظيماً وفاعلية ونشاطاً.

وبذلك تمثل آراء كل من رالف داهرنردروف، راندال كوليز، لويس كوزر... منظورا حقيقي سوسولوجي. بحيث ينظرون إلى المجتمع باعتباره حالة مستمرة من الصراع بين الجماعات والطبقات، ويتجه نحو التوتر والتغير الاجتماعي. نتيجة للتغيرات في توزيع القوة، ونتيجة لاختلاف الأهداف ومجموعة القيم.

الجدول رقم (20) (ب) يوضح مظاهر تحقيق الطموحات السياسية لدى الأستاذات :

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية	الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
38.46	05	40	02	40	02	20	01	الترشح للانتخابات	
30.76	04	00	00	25	01	75	03	الانتماء لأحزاب سياسية	
61.53	08	25	02	25	02	50	04	تكوين نقابات	
38.46	05	00	00	20	01	80	04	الانتماء لجمعيات	



تظهر المعطيات الرقمية للجدول رقم (20) (ب) المرتبطة بمظاهر تحقيق الطموحات السياسية للفئة المبحوثة من أفراد العينة أن هناك تفاوت من حيث النسب كما أن الجدول يبين لنا أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من المبحوثات اختارت أكثر من إجابة.

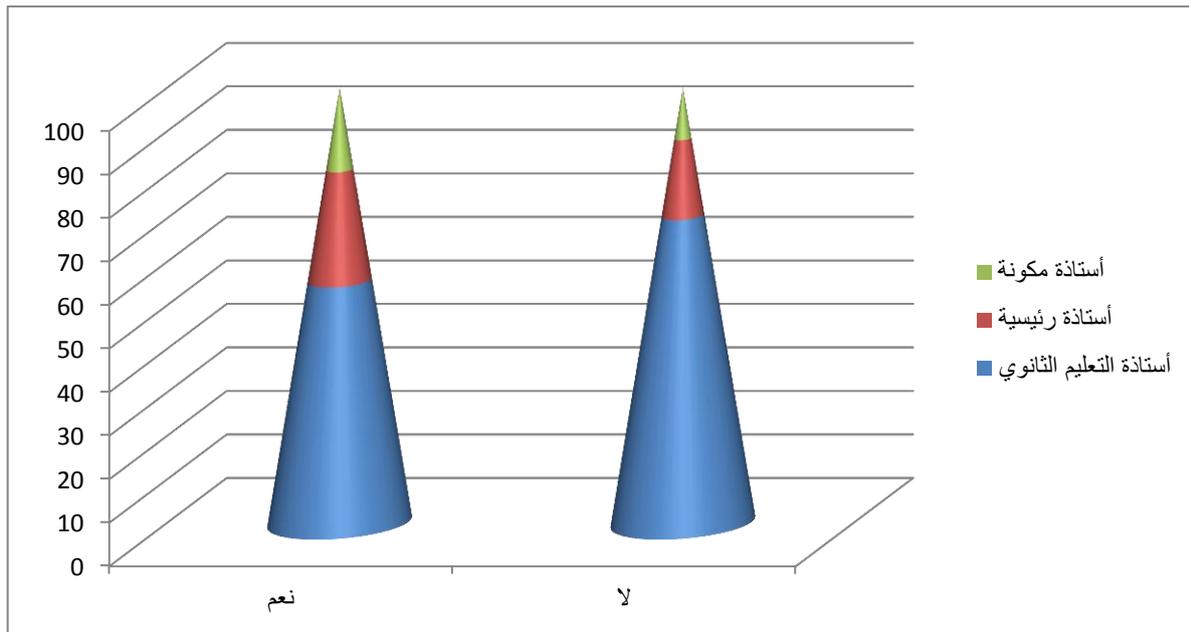
بالنسبة لفئة الأستاذات المدرجات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أن تحقيق الطموحات السياسية يكون عن طريق الانتماء للجمعيات وتكوين نقابات وقدرت نسبتهم ب(50-80 بالمئة) ثم الانتماء لأحزاب سياسية بنسبة (75 بالمئة) ليأتي في الأخير مظهر الترشح للانتخابات بنسبة (20 بالمئة). وهذا الترتيب حسب ما تراه المبحوثات يكون بالتدرج وبمراحل مختلفة للوصول إلى تحقيق الأهداف.

وبالنسبة للفئة الثانية التي تضم رتبة الأستاذات الرئيسيات فحسب وجهة رأيهن يكون تحقيق الطموحات السياسية مبني على أساس الترشح للانتخابات وتكوين نقابات وقدرت نسبتهم ب(40-25 بالمئة) ثم الانتماء لأحزاب سياسية وجمعيات ب(20-25 بالمئة) ويأتي هذا الترتيب بحسب وجهة نظر هذه الفئة مبني على إستراتيجية منظمة حيث أن الترشح للانتخابات يسمح بتحقيق سمعة ومكانة في المجتمع وتحقيق هذا المظهر يأتي المظهر الثاني الذي يدعم الأول ويقويه أكثر وهكذا. وهذا الترتيب يعطي دلالات نمو الوعي السياسي عند مختلف الفئات الرتبوية للعنصر النسائي.

ومن ثمة يتبين أن تحقيق الطموحات السياسية بين المبحوثات يرتبط بدرجة وعي كل أستاذة وبظروفها وبنظرتها المستقبلية لمختلف تطلعاتها.

الجدول رقم (21) يبين احتمالية تأثير استبدادية السلطة على الضمير المهني في قطاع التربية:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
75.71	106	18.86	20	25.47	27	55.66	59	نعم
24.28	34	11.76	04	17.64	06	70.58	24	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تظهر معطيات الجدول رقم (21) المتعلق باستبدادية السلطة في قطاع التربية أن اغلب أستاذات الطور الثانوي من العينة المبحوثة يرون ويؤكدون أن هناك استبدادية للواقع الميداني. إذ تقدر نسبتهم (75.71 بالمئة)، وترجع دلالات هذه النسبة بالتأكيد على أن هناك استبدادية للسلطة في قطاع التربية من خلال النظر إلى مجموعة النقاط والعوامل منها ما يرتبط بالبيئة الداخلية ويشمل مكان العمل ومنها ما يشمل البيئة الخارجية وما تفرزه من تأثيرات وانعكاسات على المستوى الداخلي. بينما تبين المجموعة الثانية من أستاذات المواد يرون أن هذا القطاع لا يعاني من الاستبدادية للسلطة، وقدرت نسبتهم (24.28 بالمئة) وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالفئة الأولى.

كما تظهر إحصائيات الجدول أعلاه أن فئة رتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهم بـ (55.66 بالمئة) حيث ترى المبحوثات أن استبدادية السلطة يكون من خلال انعدام الأريحية في مكان العمل من خلال الضغط المستمر على أستاذات المواد، وكذا الضغوطات الميدانية والسياسات التربوية مثل تقسيم الأفرج التربوية وزيادة الحجم الساعي للأستاذة، التغيير في المناهج، الاكتظاظ وغيرها من المظاهر السلبية السائدة في الوسط المدرسي. بالإضافة

إلى ذلك عدم وجود عدالة أو توازن في تطبيق الإسناد والتوزيع الأسبوعي الخاص ببرنامج العمل (الضغط الوظيفي) حيث يكون لدى مدير المؤسسة السلطة التقديرية من حيث توزيع الإسناد لمختلف المستويات وله صلاحيات في التوزيع الأسبوعي مما يسهم في خلق تمييز وتوترات مابين الأساتذة. كما أن هذه الفئة من الأساتذات لها رؤية خاصة من حيث نقص تأطير الدورات التكوينية للأساتذة وغياب الدعم والسياسات التحفيزية التي من شأنها تشجيع الطاقم التربوي البيداغوجي.

أما بالنسبة للمبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات رئيسيين فقدرت نسبتهن بـ (25.47 بالمئة) فلهن نظرة ثانية لاستبدادية السلطة في المؤسسات التربوية من خلال ضعف مردودية الأداء الوظيفي لدى أستاذات المواد وغياب الكفاءة المهنية من خلال سياسات التوظيف في قطاع التربية. كما ترى أن هناك تقديم للمصلحة الشخصية على حساب الآخرين من خلال وجود فئة من الأستاذات التي تسعن لتحقيق أهداف وغايات شخصية ومن ثمة قتل الضمير المهني. بالإضافة إلى أن وجود التوترات والمشاكل الوظيفية التي من شأنها أن تلهي التركيز على الوظيفة واستغلالها لأغراض غير أخلاقية وغير إنسانية وهو ما يشهد عليه الجدول رقم (35) والجدول (37) المرتبط بوجود العنف في الوسط المدرسي.

ومن خلال مجموعة الملاحظات التي سجلناها أثناء التقصي لأخذ المعطيات الميدانية لاحظنا وجود نوع من التجاوزات الميدانية من ظلم وسيطرة واستبداد يجعل التخمين والتركيز على تحقيق المصالح الخاصة، وهذا من خلال استغلال المراكز الوظيفية ومن خلال كسب علاقات تضمن لهن الحماية، ومن ثمة ضمان البقاء والاستمرارية خصوصا في قاعات الأساتذة أين تظهر هذه المناقشات وتمتد لأن تصبح مناقشات بينهن.

أما بالنسبة للمبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات مكونين فقدرت نسبتهن بـ (18.86 بالمئة) ولهن أيضا زاوية مختلفة لما تركز عليه المبحوثات في الرتبين الأولى والثانية. حيث لها نظرة مستقبلية شاملة لقطاع التربية ككل إذ تنطلق من التخطيط لهدم التعليم من خلال فرض نوع من القوة والسيطرة لمختلف المناشير الوزارية والتشريعات التنظيمية التي تنص في ظاهرها تنظيم الحياة المدرسية وتحمل في طياتها الثغرات القانونية. بالإضافة إلى أن استبدادية السلطة في قطاع التربية تقتل روح العمل وتقتل روح الإبداع لأستاذات المواد من خلال المناشير الوزارية والقرارات التعسفية القائمة على إضعاف مردود ودور الأساتذة وهذا ما تؤكدته النتائج الدراسية على المستوى العالمي إذ أن الجزائر احتلت المراتب الأخيرة من حيث جودة التعليم (السياسات التعليمية، المناهج التربوية، البرامج البيداغوجية... الخ). كما أن عدم وجود مبدأ التشاور والتحاور في مختلف القرارات السياسية لقطاع التربية وهذا ما يشهده الواقع الميداني من خلال تطبيقه في كل فترة لمقاربة معينة (المقاربة بالأهداف، المقاربة بالكفاءات...) وما ينجر عنها من انعكاسات سلبية للأجيال التربوية.

وبالتالي قطاع التربية يحمل فساد من خلال إنتاج الرداءة وسوء التسيير بتنصيب أفراد غير مؤهلين لتولي المسؤولية وأيضا سياسة الدولة التي خلخلت هيكل هذا القطاع وفرض قرارات فحائية تعسفية لا تتماشى مع المصالح التربوية وأخرها إضافة شعبة الفنون في مسار الشعب الخاصة بتوجيه التلاميذ. مما يغرس لدى الأساتذات عدم الأمان والاستقرار، وهذا الوضع يقتل تحمل المسؤولية لأغلب الأساتذات، إذ أن الاستبداد يعتبر مقبرة الضمير المهني.

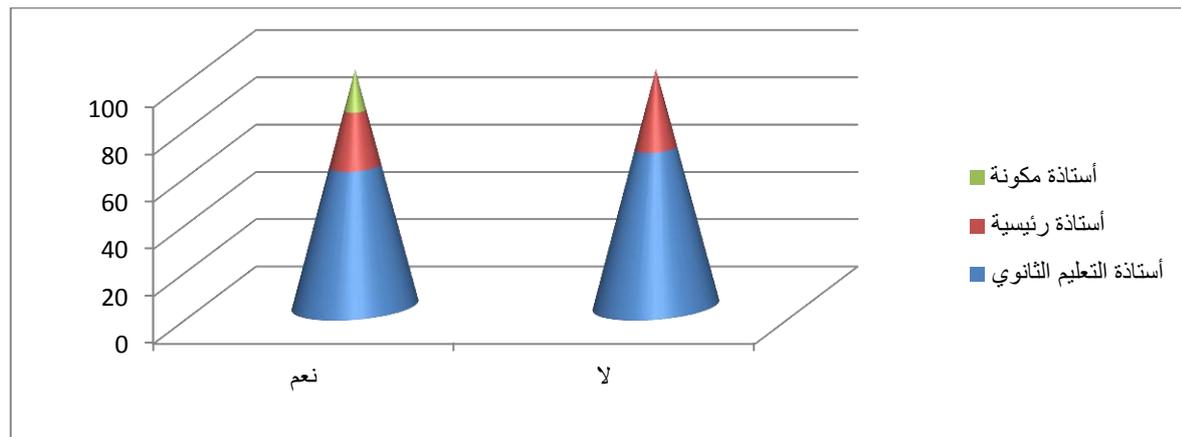
وعلى الرغم من وجود نقابات إلا أنها تبقى شكلية وتبقى طرف ضعيف في حماية الأساتذات من التجاوزات القانونية. كما أن السياسة الحالية تعمل على هدم الطاقات الإبداعية والكفاءات ذوات المستوى العالي من خلال سياسات التهميش، الاستغلال، السيطرة... الخ.

ومما سبق يمكن القول أن الممارسات السلطوية في قطاع التربية تقتل الضمير المهني لدى الأساتذات وتختلف وجهات النظر للأساتذات باختلاف رتبهن الوظيفية من جهة ودرجة وعي كل أستاذة. وعليه الممارسات السلطوية تعمل على هدم المنظومة التربوية من خلال إنتاج الرداءة في التعليم وبالتالي تدني المردود الدراسي والعمل على إضعاف هذا القطاع من جذوره.

2- القوة:

الجدول رقم (22) يوضح إمكانية تأثير قوة الشخصية في المسار المهني:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
97.85	137	17.51	24	23.35	32	59.12	81	نعم
2.14	03	00	00	33.33	01	66.66	02	لا
100%	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تبين معطيات الجدول رقم (22) المرتبطة بتأثير قوة الشخصية في المسار المهني أن غالبية الأستاذات من الفئة المبحوثة للعينة يعتبرن أن قوة الشخصية تؤثر تأثيرا كبيرا في مشوارهن التعليمي حيث قدرت نسبتهن (97.85 بالمئة). وترجع مبرراتهن من حيث أهمية الجوانب الشخصية للأستاذات إذ أنه كلما كانت قوة الشخصية عالية تحققت العديد من الأهداف. بالمقارنة مع الفئة الثانية من المبحوثات التي تعتبرن أن قوة الشخصية لا تؤثر على المسيرة المهنية لهن وقدرت نسبتهن بـ (2.14 بالمئة) والتي قد تعود لاعتبارات شخصية محددة.

وبالنسبة لتوزيع إجابات المبحوثات من الأستاذات اللواتي ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي فقدرت نسبتهن (59.12 بالمئة) من منطلق أن الشخصية القوية تكسب الاحترام والتقدير في الوسط المدرسي وهذا ما يساعد الأستاذات خلق ظروف عمل مريحة. كما تسمح فرض الشخصية في مكان العمل منح القدرة على التعامل والتفاعل مع مختلف المواقف التي قد تتعرض لهن الأستاذات طوال مشوارهن الوظيفي. لذلك فبعض الأستاذات يتطورن سلوكهن الشخصي والذي يجذب الحماسة والتأييد والاحترام وكذلك الجاذبية، وهن يستخدمن معنى الهدف والثقة في قدرتهن وفي قدرة الآخرين على إنجاز الهدف، فالأفراد على هذا الأساس ينجزون ما يريدونه من خلال قوة شخصيتهن وإيمانهن الأكبر بما يفعلنه ولديهن جو من التأكد وعدم الخوف من الآخرين، فهن يصنعن طريقتهن بنوع من المهارة والأداء، لذلك فهي تعتبر مصدرا هاما لاكتساب القوة.¹

وبالنسبة لتوزيع إجابات المبحوثات من الأستاذات اللواتي ضمن رتبة أستاذات رئيسيين فقدرت نسبتهن بـ (23.35 بالمئة). تنطلق هذه الفئة الرتيبة الثانية التي ترى هذا العنصر يمثل أهم العناصر التي تستوجب على أستاذات المواد تحقيقه لعدة اعتبارات تنعكس إيجابيا على المحيط العملي لهن. والمتمثلة في الأساس فرض الشخصية يؤثر على المنظومة التعليمية التعليمية، أي مدى التحكم في السير الحسن للقسم (التلاميذ) وعلى تأثيرها أيضا على النتائج المدرسية من جهة أخرى، كما تؤثر الشخصية القوية على الطاقم التربوي البيداغوجي وعلى الطاقم الإداري، إذ يعطي للأطراف انطباعات ايجابية لشخصيات الأستاذات في معاملتهن مع مختلف المواقف، كما أن الشخصية القوية في قطاع التربية تتوج بالرؤية الدقيقة ويتجسد ذلك من خلال ترسيخ أسمائهن عبر الأجيال التربوية. بالإضافة إلى أن الشخصية القوية تفرض نفسها بقوة من حيث طرق وميكانيزمات التواصل وكسب العلاقات بين أعضاء الجماعة التربوية وحتى خارجها.

وبالنسبة لتوزيع إجابات المبحوثات من الأستاذات اللواتي ضمن رتبة أستاذات مكونات فقدرت نسبتهن بـ (17.51 بالمئة) وحسب هذه الفئة ترى أن قوة الشخصية وفرضها في مكان العمل يرغب الأطراف على الأخذ برأيها ومشورتها في اتخاذ القرارات التي تخص الشأن التربوي، كونها تمثل المنطق الصحيح والرؤيا المستقبلية. وبالتالي

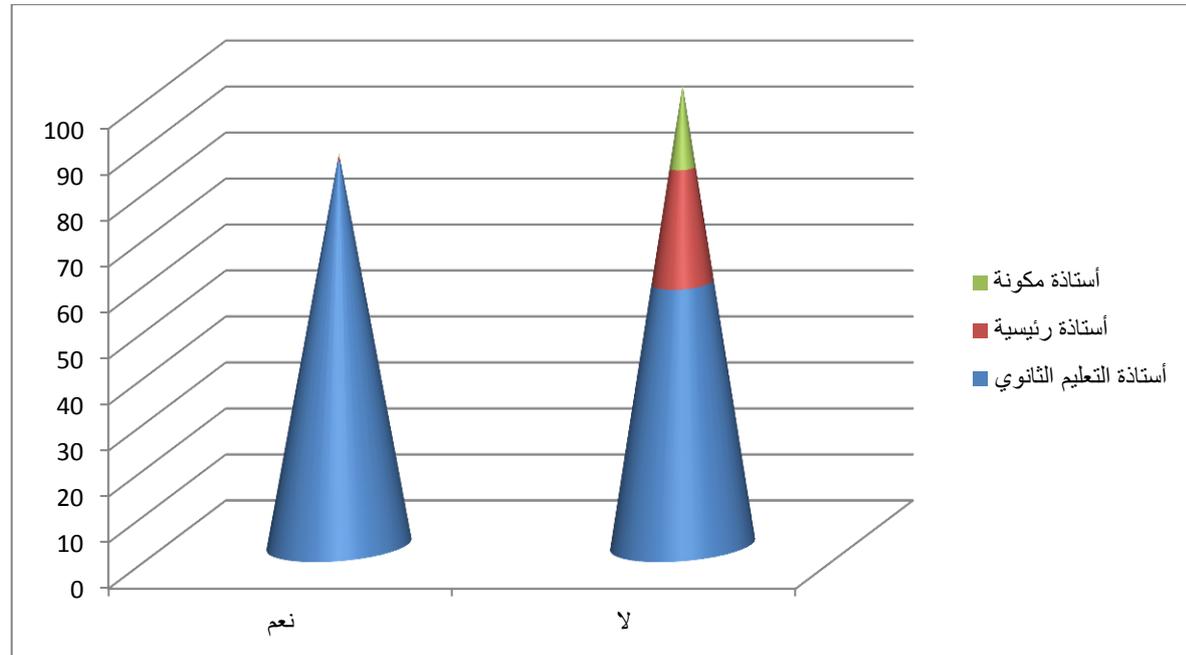
1 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 119.

قوة الشخصية الذاتية تشير إلى القوة التي يمتلكها الشخص والناجمة عن صفاته وخصائصه الفردية وهي تشمل: قوة الخبرة وقوة الثقة، وقوة الجاذبية، قوة الإقناع التي تشير إلى القدرة أو المهارة في استخدام الحقائق والمنطق بطريقة مقنعة أما القوة الجاذبية تشير إلى موقف أو حالة من الحماس والتفاؤل التي تنتقل بصورة معدية بين الأفراد اتجاه حائز القوة.¹ كما تفرض قوة الشخصية وجودها عمليا وعلميا لما تتمتع به من مهارات تزيد من التشجيع المستمر للتلاميذ. وما لاحظناه في الواقع الميداني أن الشخصية القوية تسمح للأستاذات بإسنادهن للأقسام النهائية من قبل مدير المؤسسة.

ومما سبق يمكن أن نستنتج أن قوة الشخصية تعد أحد المحددات المهمة المرتبطة بالجانب النفسي إلا أن امتدادها سياسي لما لها تأثير على العمالة النسائية سواء كان ذلك في قطاع التربية أو غيره.

الجدول رقم (23) يوضح احتمالية تأثير دروس الدعم على حماية العلاقات الوظيفية للأستاذات:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
8.57	12	0.89	01	0.89	01	83.33	10	نعم
91.42	128	17.96	23	25	32	57.03	73	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



1 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص 384.

تشير البيانات الرقمية في الجدول رقم (23) والمتضمنة تأثير دروس الدعم على العلاقات الوظيفية بين الأستاذات باختلاف رتبهن داخل المؤسسات التربوية، حيث أن غالبية إجابات المبحوثات اللواتي مثلنا عينة الدراسة يرون أن دروس الدعم لا يعتبر مكسب حماية للعلاقات بينهن، وقد بلغت نسبتهم ب(91.42 بالمئة)، من منطلق أن علاقات العمل لا تشكل حماية لهن. أما الفئة الثانية فلها وجهة نظر مخالفة لما تراه الفئة الأولى حيث أن دروس الدعم يمثل حماية العلاقات الوظيفية للأستاذات من منطلق تحقيق مصالح وظيفية بين أستاذات المواد وقدرت نسبتهم ب(8.57 بالمئة) وهي نسبة قليلة مقارنة بالأولى.

تبين معطيات الجدول أعلاه أن المبحوثات من رتبة أستاذات التعليم الثانوي اللواتي ترى أن دروس الدعم لا يعتبر مكسب حماية وقدرت نسبتهم ب(57.03 بالمئة) فحسب هذه الرتبة ينظرن إلى أن الفئة النسائية تهتم بتحقيق مصالحها وأهدافها الشخصية في مكان عملها أي تسليط الرؤية على الوسط العملي الداخلي، فيكون نظرها محددًا في مكان عملها بالدرجة الأولى، فهي تخلق حماية من خلال تشكيل تحالفات أو تكتلات تضمن لها ذلك وهو ما يمثله الجدول رقم(29) كما تفرض نفسها في الوسط المدرسي بأشكال مختلفة تعزز من مكانتها حتى تضمن استقرارها من جهة ومقاومة منافسيها من جهة أخرى، فهي ليست بحاجة كبيرة لتوسيع علاقاتها عن طريق الدعم وكدليل على ذلك ما مثله الجدول رقم(22) المرتبط بقوة الشخصية.

أما بالنسبة لفئة المبحوثات المنتميات لرتبة أستاذات رئيسيات قدرت نسبتهم ب (25 بالمئة) فتعود إجاباتهن إلى الواقع الممارس حيث أن الفئات النسائية لهن العديد من الأدوار والانشغالات خارج العمل مثل أدوار المسؤولية المنزلية وتربية الأبناء وغيرها من المسؤوليات التي تقع على عاتقهن فهذه المسؤولية تسد أوقات فراغها لذا لا ينصب اهتمامها كثيرا بدروس الدعم إلا للحاجة المادية. وأيضا تفضل بعض الأستاذات فرض سيطرتن على مكان العمل من خلال تفويض لها سلطة تقديرية تمنح لها من قبل المدير التي ترى فيها تحقيق غاياتها وتحقيق مصالحها من منطلق أن مدير المؤسسة يتمتع بسلطة أكبر منها وبالتالي يضمن لها تحقيق صلاحيات تتماشى مع منظورها.

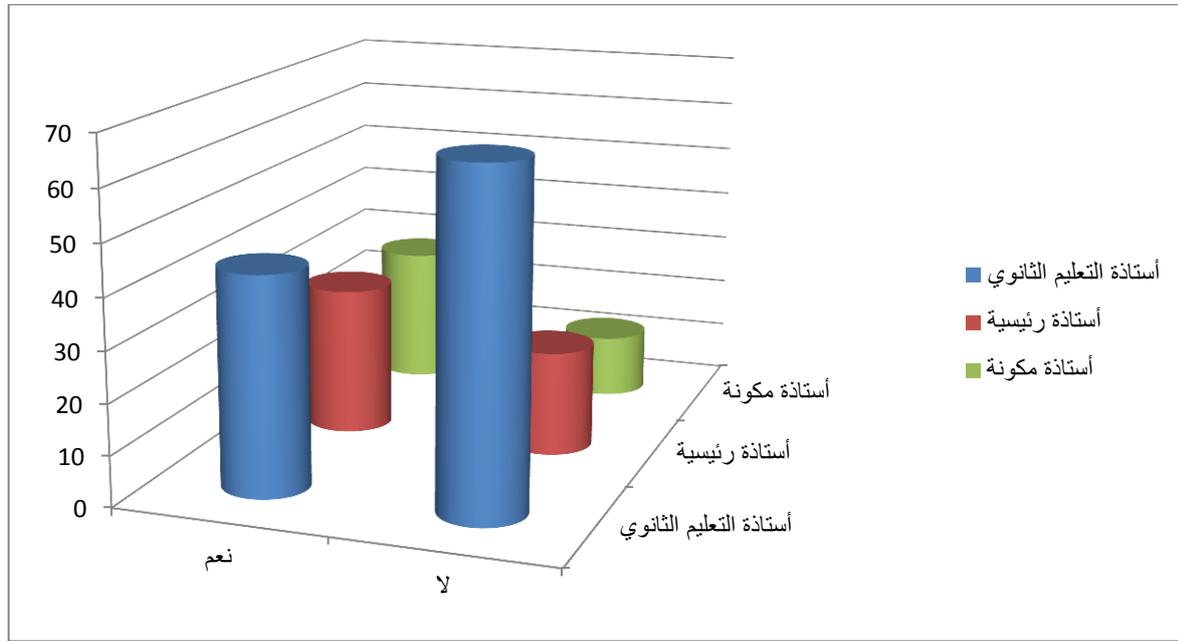
وبالنسبة لفئة المبحوثات المنتميات لرتبة أستاذات مكونات قدرت نسبتهم ب (17.96 بالمئة) ترى أن حماية العلاقات بدروس الدعم لا يكون بين الأستاذات بقدر ما تعود هذه الحماية لشهرة الأستاذ داخل أسوار المؤسسة من خلال تحقيق نسب عالية في النجاح. وبالتالي تخلق لهن حماية من قبل مدير المؤسسة، وذلك عن طريق إثبات سمعة ومستوى المؤسسة فتخلق بذلك حماية للعلاقات الوظيفية تكون باتجاه الأعلى للذي تخول له سلطة إدارة وتسيير المؤسسة يمثلها المدير.

ومما سبق يمكننا استنتاج أن العمالة النسائية في الوسط المدرسي مربوطة بجملة محددات يفرضها الواقع الميداني، فالعنصر النسائي له تطلعات ورؤية خاصة في تسيير العملية التربوية يتماشى بأساليب تكتيكية فنية مهنكة تخلق به

نظاما يشمل على مصالح متصارعة، وباستغلال والظروف التي تصبح من خلالها هذه الجماعات منظمة وفعالة والاستمرار فيه يكون للأقوى.

الجدول رقم (24) (أ) يبين إمكانية وجود المقاومة بين الأساتذة:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
31.42	44	27.27	12	29.54	13	43.18	19	نعم
68.57	96	12.50	12	20.83	20	66.66	64	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



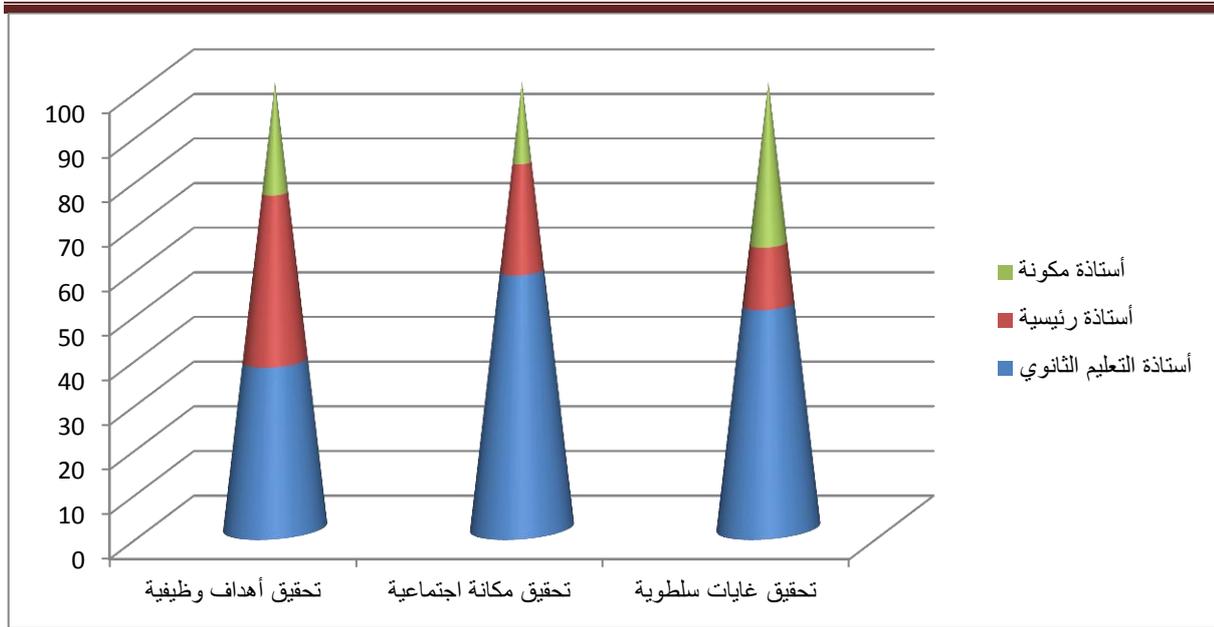
تظهر البيانات الرقمية للجدول رقم (24) (أ) المتعلقة بالمقاومة بين أساتذة المواد بغرض تشويه سمعتهم الوظيفية، حيث نجد أغلبية المبحوثات من العينة ينكرون وجود هذه المقاومة وقدرت نسبتهم بـ (68.57 بالمائة) إما لاعتبارات شخصية أو تخوف على سمعة المؤسسة أو الحفاظ على السرية المهنية للمؤسسات التربوية، وعدم كشف ما هو مستور بين أسوار المؤسسات التربوية. في مقابل ذلك نجد أن إجابات أفراد العينة أقليتهم من صرحوا أن الوسط المدرسي تتخلله مقاومة بينهم وقدرت نسبتهم بـ (31.42 بالمائة) والتي تعود المبررات حسب هذه الفئة إلى الممارسات المهنية أو إجاباتهم ناتجة عن ملاحظاتهم الميدانية.

بالنسبة للأستاذات المصنفات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي فقد قدرت نسبتهن بـ (43.18 بالمئة) وحسب إجابات هذه الفئة فإنهن قد يمثلن فئة مستهدفة تمارس عليهن مقاومة من قبل غيرهن، أو أنهن عشن هذا الوضع المشتمل على التوترات وكل أساليب المقاومة. أما بالنسبة للمبحوثات من العينة المصنفات ضمن رتبة أستاذات رئيسيات فقد قدرت نسبتهن بـ (29.54 بالمئة) وتعود إجاباتهن إلى أنهن قد خرجن من مرحلة المقاومة وفرض الوجود أو أنهن لهن نظرة خاصة ناتجة عن الملاحظات وتجارب غيرهن. أما بالنسبة للأستاذات المصنفات ضمن رتبة أستاذات مكونات قدرت نسبتهن بـ (27.27 بالمئة) وحسب هذه الفئة فإنها قد خرجت من مرحلة الصراعات والمقاومة إلى مرحلة الثبات والاستقرار باعتبار هذه الفئة تمثل أهل الخبرة والتجربة.

ومن خلال توزيع إجابات المبحوثات حسب رتبهن يتبين أن مظهر المقاومة يمر بمراحل مختلفة حيث يتجسد في الرتبة الأولى الخاصة (بأستاذات التعليم الثانوي) بشكل واضح حيث يكون هناك اختلاف في الرؤية واختلاف الأهداف ويتم احتوائه في الرتبة الثانية (أستاذات رئيسيات) أين تظهر الأطراف المتصارعة وتظهر معها أشكال وأنواع للمقاومة، حيث أن كل طرف له طرق خاصة في المواجهة لتبدأ بالتناقص عند الرتبة الثالثة (أستاذات مكونين). فهذه الرتبة تتمتع بالعديد من المزايا بعد ما حققت انتصارات ميدانية فهي تمثل ركيزة أساسية في الوسط المدرسي كما تشكل عنصرا فعالا في تسيير شؤون المؤسسة.

الجدول رقم (24) (ب) يوضح نتائج المقاومة للأستاذات في المؤسسة التربوية:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
36.36	16	25	04	37.5	06	37.5	06	تحقيق أهداف وظيفية
75	33	18.18	06	24.24	08	57.57	19	تحقيق مكانة اجتماعية
50	22	36.36	08	13.63	03	50	11	تحقيق غايات سلطوية



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (24) (ب) الخاص بنتائج المقاومة لأستاذات المواد في المؤسسة التربوية فهناك مجموعة من الأهداف والغايات الخاصة بكل رتبة وظيفية، ويلاحظ على الجدول أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من الأستاذات المبحوثات اخترن أكثر من إجابة.

ولعل من الوظائف المهمة التي تسعى إليها الفئات النسائية في مختلف القطاعات من خلال تواجدها هو توسيع القوة الاجتماعية وممارسة السلطة عن طريق القوة المركزية، وخلق مراكز جديدة مستقلة للقوة تتنافس معها، وتتيح القوة الفرصة للأفراد لممارسات التأثير داخليا وخارجيا.

فمن خلال البيانات المقدمة في الجدول أعلاه التي تبين أن مظاهر المقاومة بين أستاذات المواد تتجلى أولهما في تحقيق مكانة تتجسد من خلال توزيع القوة والسلطة بين الأفراد يخلق تفاوت وتباين بين الفاعلين في الوصول أو تحقيق المصالح يترجم في النهاية لصراع أو نقاط توتر بين الأفراد والجماعات. والتي قدرت نسبتها بـ (75 بالمئة) فالمكانة الوظيفية المكتسبة تحكمها أسس ومعايير خارجة عن الإطار القانوني لها بل تكون متأصلة في مجموعة المعايير والقيم الثقافية التي يؤمن بها أعضائها داخل التنظيم.

حيث نجد المبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذة التعليم الثانوي تقدر نسبتهن بـ (57.57 بالمئة) وتعود دلالات إجابتهن حسب وجهة نظرهن أنهن في هذه الرتبة يبحثن عن تحقيق مكانة داخل المؤسسة أما بالنسبة لرتبة الأستاذات المصنفات ضمن رتبة أستاذات رئيسيات فقدرت نسبتهن بـ (24.24 بالمئة) وحسب هذه الفئة فقد حققت المطلب الأول وتسعى إلى تعزيز مكانتها بشكل أكبر إلى أن تصل لتحقيق أهدافها الكلية. أما بالنسبة لرتبة أستاذات مكونات فقدرت نسبتهن بـ (18.18 بالمئة) وهذه النسبة ضئيلة تمثل فئة المبحوثات التي يتمتعن بالمكانة الاجتماعية.

ومن خلال زيارتنا المتكررة للمؤسسات التربوية ولقاءنا مع فئة المستشارين ومع مشرفي التربية الذين اثبتوا لنا أن تحقيق المكانة داخل المؤسسة يكون وفق آليات تتبعها كل جماعة، وبعد أن يتم تحقيق هذا المطلب تتحقق بموجبه الأهداف الوظيفية. وباعتبار أن الوسط المدرسي يشهد توترات وخلافات بين مختلف المستويات للجماعة التربوية تنتج عنه ظواهر سلبية كالتهميش لفئة معينة وبيانات الجدول رقم (34) تظهر ذلك، أو تفشي ظاهرة العنف بينهن وخير مثال على ذلك ما تظهره صور العنف في الجدول رقم (35) بالإضافة إلى مظاهر الاستغلال والسيطرة للمواقع والمواقف التي من شأنها تعزيز المكانة الوظيفية فأكد أن هذه الأوضاع تخلق مقاومة بين أساتذة المواد ويسعى كل طرف إلى تحييد منافسيه في العمل إما بالتحالفات الثنائية أو الجماعية، ومن الصفات الأساسية لهذه المقاومة حيث أنها تكون بشكل متخفي بينهن ولا تكون بشكل مباشر بل تلتبس من خلال تسليط الرقابة بينهن كون أن بعض الأستاذات تطلعن إلى التحكم في أفعال وتصرفات بعضهن من أجل إنجاح التأثير على سلوكهن، وهذه تعتبر حقيقة في حياة التنظيمات باختلاف أنواعها. وبذلك الجهود المبذولة بغرض التحكم وفرض المكانة الوظيفية ظاهرة شائعة في المنظمات العصرية، كونها أصبحت أكثر تشابكاً وأكثر تعقيداً.

ويأتي بعد مظهر تحقيق المكانة في المؤسسة مظهر ثاني وهو تحقيق غايات سلطوية فهذا المطلب يكون من خلال السعي لتوسيع قوتهم وسلطتهم، ومن ثمة التطلع لتحقيق طموحات سياسية خارج أسوار المؤسسات التربوية باستشراف الرؤية المستقبلية وتحقيق الأهداف الخاصة على المدى القريب، والتخطيط للمستقبل من خلال المشاركة في مشاريع سياسية تدعم الوصول لغاياتها. حيث قدرت نسبته بـ (50 بالمئة) فنجد نسبة موزعة على الرتب الوظيفية الثلاث بحيث رتبة أستاذة التعليم الثانوي قدرت نسبتهن بـ (50 بالمئة) وحسب وجهة نظر هذه الفئة فهن لهن وعي اجتماعي وسياسي يردن تحقيقه. ليتناقض عند المبحوثات من الأستاذات المنتميات لرتبة أستاذات رئيسيات بنسبة قدرت بـ (13.63 بالمئة) نظراً لل صعوبات والتجاوزات الميدانية لترتفع عند رتبة أستاذات مكونات التي قدرت نسبتهن بـ (36.36 بالمئة)، فهذه النسبة تمثل درجة نضج الوعي السياسي للمبحوثات التي وصلن إليه بعد ما مر بمراحل مختلفة.

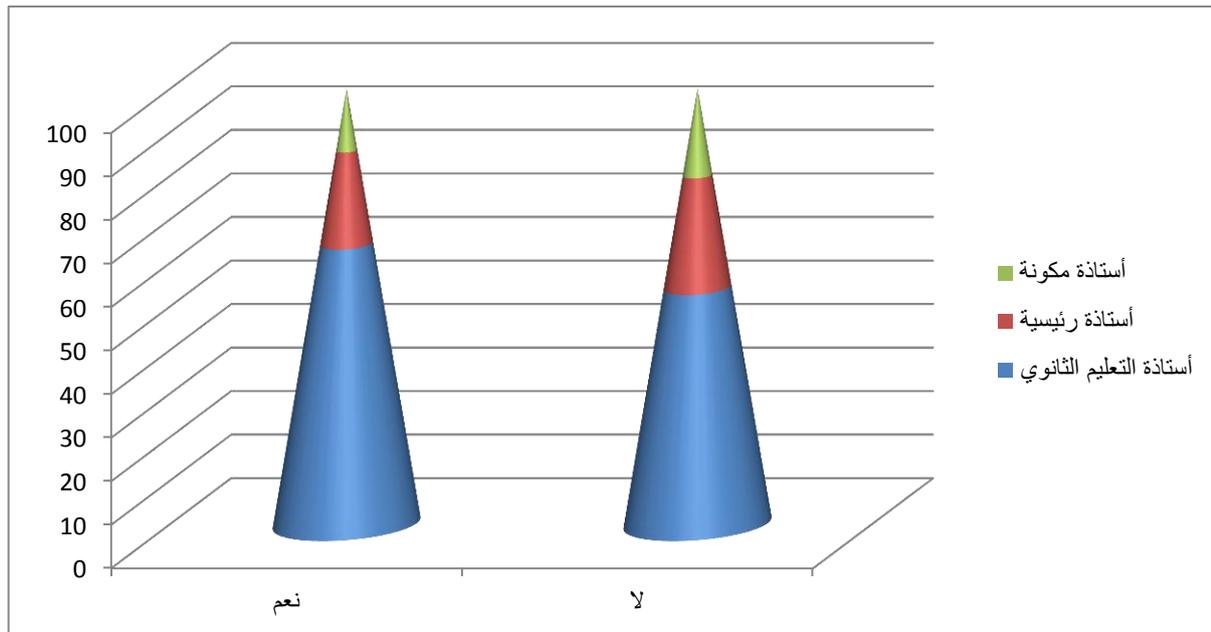
ويتأتى المظهر الآخر وهو تحقيق الأهداف الوظيفية موزعة على نسب خاصة بكل رتبة وظيفية. ويتجسد ذلك بتسهيل الأعمال البيداغوجية بالتنسيق والإشراف وتبادل الخدمات القائمة على المصلحة بينهن وبين الإدارة التنظيمية. حيث نجد المبحوثات اللواتي أكدن أن تأثير مظهر المقاومة يكون من أجل تحقيق الأهداف الوظيفية حيث قدرت نسبتهن بـ (36.36 بالمئة)، بالنسبة للأستاذات المصنفات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي ورتبة أستاذات رئيسيات قدرت نسبتهن بـ (37.5 بالمئة) وحسب وجهة نظرهن أن كل أستاذة دخلت قطاع التربية تسعى إلى تحقيق الأهداف الوظيفية حتى تضمن لها الاستقرار الوظيفي من جهة وتضمن الأريحية في العمل سواء

من قبل مفتش المادة أو من قبل مدير المؤسسة. لنجد نسبة (25 بالمئة) عند المبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات مكونات أين نجد هذا المطلب قد تحقق عندهن.

ومما سبق نستطيع القول أن الوسط المدرسي للمؤسسات التربوية يحمل العديد من المفاهيم الخاصة بالمقاربة النظرية للدراسة بما فيه المقاومة وبالتالي العمالة النسائية في قطاع التربية تحكمها محددات سياسية متخفية تبرز من خلال الملاحظات والممارسات المهنية، ومن ثمة صورة التغيير ضرورة حتمية في المجتمعات والصراعات النسائية تمثل واحدة من أوجهها.

الجدول رقم (25) (أ) يبين إمكانية وجود حماية وتحيز المدرء لبعض الأستاذات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
50	70	14.28	10	21.42	15	64.28	45	نعم
50	70	20	14	25.71	18	54.28	38	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



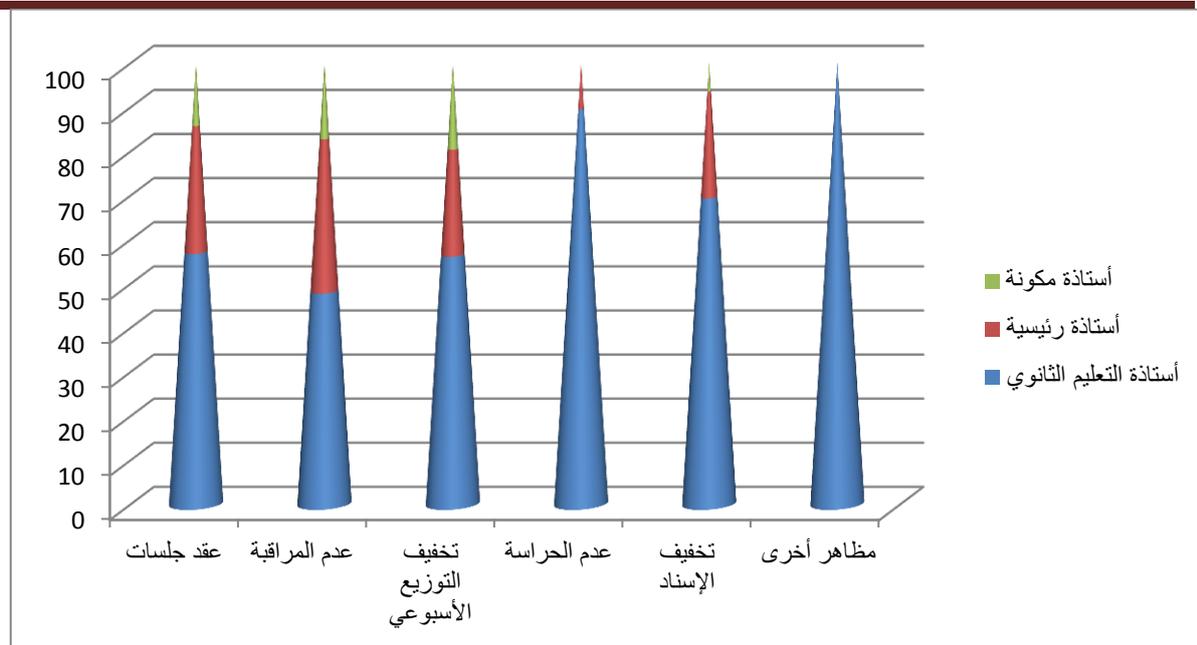
تظهر بيانات الجدول رقم (25) (أ) المتعلقة بإمكانية وجود حماية من قبل مدرء المؤسسات التربوية لبعض أستاذات الطور الثانوي، حيث كانت نسبة إجاباتهن متساوية تماما وقدرت نسبة كل فئة ب50% مما يبرهن أن هناك مظاهر تحيز لبعض المدرء لأستاذات المواد في الوسط التربوي، وحسب الفئة المبحوثة التي ترى وتقر بأن هناك تحيز حسب وجهة نظرها بناء على تطلعها ومسايرتها للواقع الميداني حيث تتجسد مظاهر الحماية بأشكال

مختلفة والجدول التالي يبين ذلك. فتنتقل مبرراتهم من خلال الممارسات والملاحظات اليومية التي تعيشها في مكان العمل، وبحكم السلطة التقديرية الناتجة عن تفويض السلطة من قبل بعض المدراء، أو بحكم السلطة المكتسبة من المكانة الوظيفية لموقع بعض الأساتذات وأدوارهن داخل المؤسسة التربوية. فتعتبر وظيفة التعليم من الوظائف المهمة التي تتشكل فيها القوة الاجتماعية من خلال كسب العلاقات ومن ثمة توسيع هذه القوة الاجتماعية وممارسة السلطة عن طريقها، فيعتبر الوضع المهني والاجتماعي دعامة أساسية لقوة الفرد، إلا أن ممارسته لهذه القوة يعتمد إلى حد كبير على مدى التزامه وتمسكه بتعليمات مكاتته الاجتماعية والتقييد بمعايير الدورة الاجتماعية بإقناع الآخرين بتقبلهم. بالنسبة للفئة الأولى المصنفة ضمن رتبة أساتذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهم بـ (64.28 بالمئة)، وتعود دلالات هذه النسبة إلى الملاحظات وتجارب هذه الفئة التي لازالت بعيدة عن رتب الترقية فما تراه هذه الفئة يختلف عن باقي الرتب كونها مازالت في أول الطريق لمشوارها المهني

أما الفئة الثانية التي لها خبرة محددة والتي تضم الأساتذات الرئيسيين قدرت نسبتهم بـ (21.42 بالمئة)، حيث أن هذه الفئة ترى أن هناك مظاهر حماية وتحيز لبعض المدراء بناء على مجموعة دعائم تستند إليها لا سيما ما يخص الإسناد والتوزيع الأسبوعي أين تظهر فيه هذه الحماية ولا تكون هناك عدالة تنظيمية بين الأساتذات. وبالنسبة للفئة الثالثة التي تضم الأساتذات المصنفات ضمن الأساتذات المكونين بلغت نسبتهم بـ (14.28 بالمئة)، حيث يعترفون بأن هناك حماية وتحيز من قبل بعض مدراء المؤسسات كون هذه الحماية ناتجة عن المسار المهني الطويل للأساتذات، بالإضافة إلى أن هن الأحقية في ذلك تبعا للسن وأيضا إلى أنهن أنجزن وحققن الكثير من الطموحات فهن على مشارف التقاعد.

الجدول رقم (25) (ب) يبين مظاهر حماية وتحيز المدراء لبعض الأساتذات:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
20	14	14.28	02	28.57	04	57.14	08	عقد جلسات
41.42	29	17.24	05	34.48	10	48.27	14	عدم المراقبة
65.71	46	19.56	09	23.91	11	56.52	26	تخفيف التوزيع الأسبوعي
27.14	19	00	00	10.52	02	89.47	17	عدم الحراسة
65.71	46	6.52	03	23.91	11	69.56	32	تخفيف الإسناد
2.85	02	00	00	00	00	100	02	مقترحات أخرى



تظهر الشواهد الرقمية للجدول أعلاه المتعلقة بمظاهر وجود حماية وتحيز المدراء لبعض أستاذات المواد أن هناك تنوع في هذه المظاهر منها ما يتعلق بالأعمال البيداغوجية ومنها ما يتعلق بالأعمال التنظيمية، كما يبين الجدول أيضا أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من المبحوثات اختارت أكثر من إجابة.

تتخذ هذه الحماية العديد من الأشكال سواء كانت ظاهرة أو متخفية تحت ما يسمى بمصلحة المؤسسة ومصالح التلميذ بالدرجة الأولى، وتتجلى أولى هذه المظاهر في تكليف التوزيع الأسبوعي وتخفيف ساعات العمل المرتبطة بالإسناد، حيث قدرت نسبة المبحوثات بـ (65.71 بالمائة)، فالمبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أن هناك تحيز وحماية لبعض الأستاذات من قبل المدراء والذي يتجسد في هذين المظهرين قدرت نسبتهن ما بين (56.52-69.56 بالمائة)، بالمقارنة مع الفئة الثانية من المبحوثات المندرجين ضمن رتبة الأستاذات الرئيسيين المقدره نسبتهن بـ (23.91) وحسب وجهة نظر الفئة الأولى الحماية تبنى على الأساس الرتبى من جهة وعلى أساس مكتسبات الشخصية القوية بالإضافة إلى تحقيق المصالح من جهة أخرى. على عكس ما تراه الفئة الثالثة والتي تضم المبحوثات ضمن رتبة أستاذات مكونات حيث قدرت نسبتهن بـ (6.52-19.56 بالمائة) حيث تؤول هذه الحماية كحق شرعي لهن ناتج عن مشوارهن المهني الطويل.

أما المظهر الثالث يتجلى في عدم المراقبة حيث نجد المبحوثات ضمن الرتبة الأولى والتي قدرت نسبتهن بـ (48.27 بالمائة) يرون تسليط الرقابة تكون عليهن على غرار الأستاذات المصنفات في الرتبين الأخرتين والتي قدرت ما بين (17.24-34.48 بالمائة) فهذه الرقابة تكون لصيقة بمن خصوصا من قبل المدير ليتم نقلها فيما بعد لمفتش المادة. بحيث لا يتم تطبيق القوانين بينهن بشكل عادل فقد يتخذ شكلا آخر وهو الخصم الذي يكون فقط على الفئة المعارضة للسياسة المعمول بها داخل المؤسسة وأيضا تخفيض النقطة الإدارية التي لها صلاحيات

تتماشى معه. بالنسبة للمظاهر السلبية الأخرى فتتمثل في عدم إدراج بعض الأساتذة في حراسة الامتحانات وأيضا مظهر اللقاءات والجلسات الخاصة حيث قدرت نسبتهن بين (57.14-89.47 بالمئة) والتي تعود بالدرجة الأولى حسب نظر هذه الفئة وهو تحقيق مصالح خاصة بين الطرفين.

أما فئة المبحوثات المندرجات ضمن أستاذات رئيسيين فقدرت نسبتهن ما بين (10.52-28.57 بالمئة) التي تأخذ قالب المشاركة في اتخاذ القرارات، وتتمتع هذه الفئة بخصائص تميزها عن غيرها فقد تكون عبارة عن خبرة مهنية أو جاذبية الشخصية أو امتلاك معلومات أو الاتصالات أو عضوية في جماعة معينة، وأيا كان المصدر فإنه ينظر إليه بعين الاعتبار، وإنه من الممكن الانتفاع به في الوصول إلى نتائج مرغوبة.¹ وغيرها من المظاهر التي تبين انحياز المدراء للطاقت التربوي لفئة محددة من العناصر النسائية.

كما ترى الفئة المبحوثة من الأستاذات المصنفات في الرتبة الثالثة أن توزيع قواعد التنظيم غير محدد باللوائح والتعليمات فقط بل يكون مرتبط بالقرارات الخاصة بأعضاء التنظيم من جهة ومراعاة الخصوصية الثقافية للمؤسسة من جهة أخرى. وهذا ما تؤكد فئة المبحوثات المصنفات ضمن الأستاذات المكونين. حيث قدرت نسبتهن بـ (14.28 بالمئة) أما فيما يخص الرقابة فهن ينكرن وجودها كونهن يتمتعن بصلاحيات لا تسمح لغيرهن. بالإضافة إلى وجود مظاهر أخرى مثل الاستفسارات والضغطات وغيرها.

ومما سبق يتبين أن المؤسسات التربوية تتجسد فيها قوالب التفاوت السلطوي من جهة وتبرز فيها المكائانات القائمة على أساس تبادل المصالح من جهة أخرى. وبذلك العمل النسائي في قطاع التربية تحكمه مجموعة محددات سلطوية تتمظهر في الممارسات والتعاملات اليومية بين أستاذات المواد. فتوزيع القوة والسلطة بين الأفراد يخلق تفاوت وتباين بين الفاعلين في الوصول أو تحقيق المصالح يترجم في النهاية لصراع أو نقاط توتر بين الأفراد والجماعات.

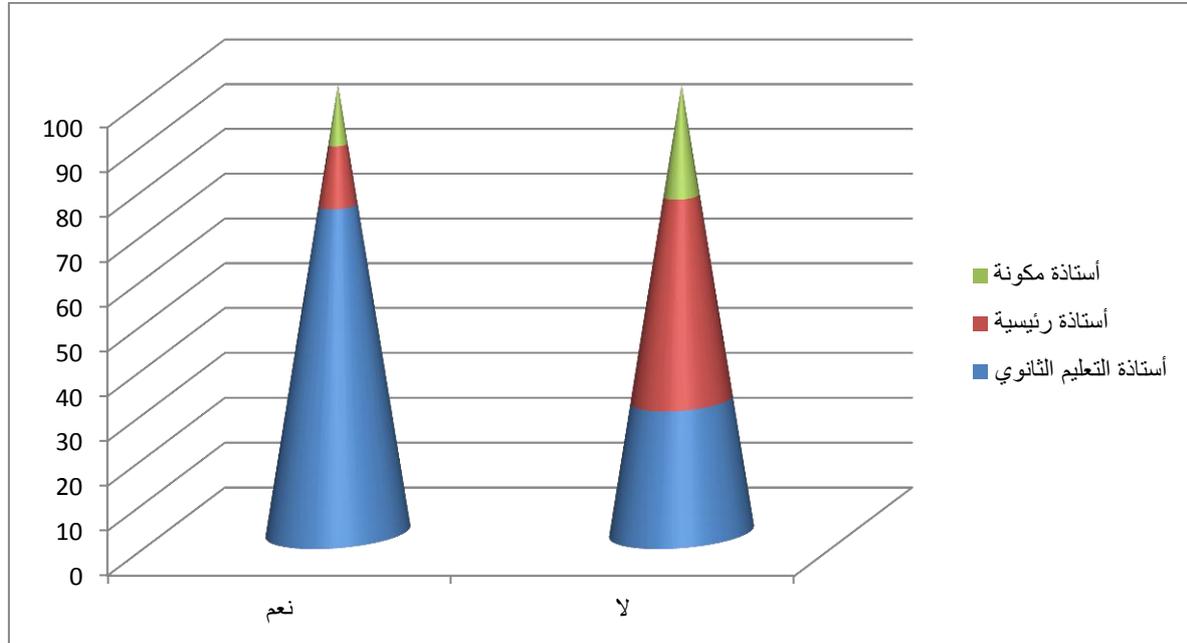
1 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 117.

ثالثاً-المحددات الاجتماعية: (السيطرة، التدرج الاجتماعي)

1-السيطرة:

الجدول رقم (26) (أ) يبين احتمالية تأثير غياب الأساليب الردعية على الأستاذات:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
68.57	96	13.54	13	13.54	13	72.91	70	نعم
31.42	44	25	11	45.45	20	29.54	13	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع

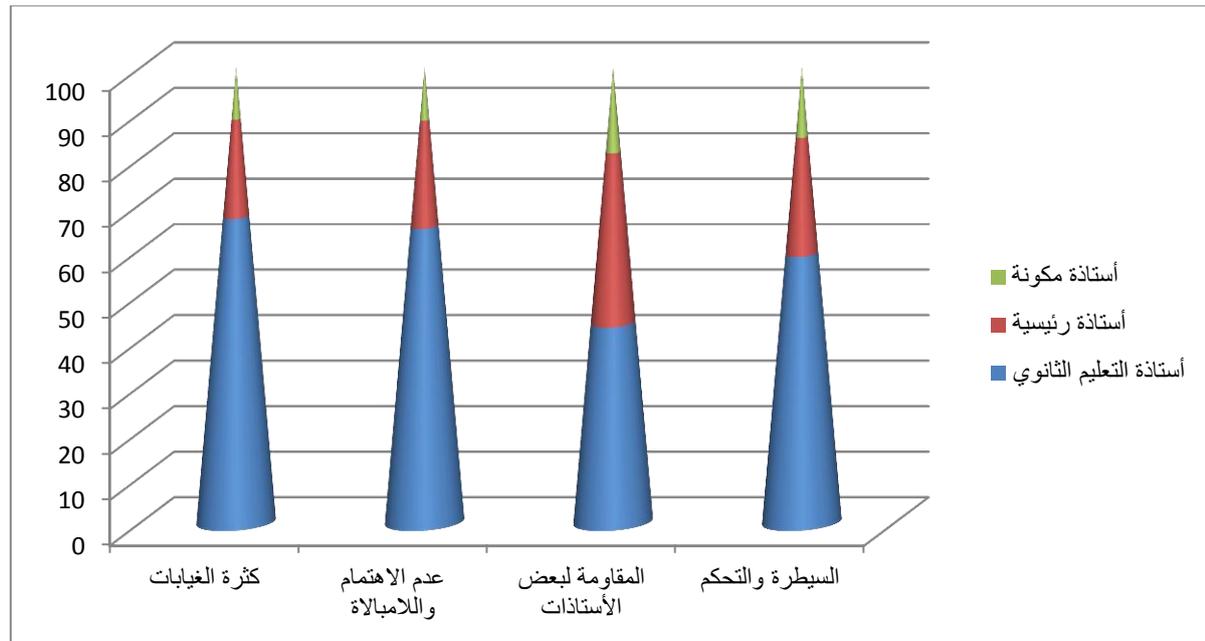


تبين معطيات الجدول رقم (26) (أ) المرتبطة بتأثير غياب الأساليب الردعية على قوة مراكز أستاذات الطور الثانوي في المؤسسات التربوية، حيث بلغت نسبة المبحوثات منهن اللواتي اعتبرن غياب السياسة الردعية يمثل مركز قوة لبعض الأستاذات بنسبة قدرت بـ (68.57 بالمائة) وتعود ركائز الاستناد بناءً على ما هو قائم وموجود بين أسوار المؤسسات التربوية، وتعود دلالات هذه الفئة إلى أن الواقع الميداني يفرض حتمية تطبيق الأساليب الردعية في قطاع التربية أو غيره، حيث أن غيابها تماماً سيضفي على التنظيم بروز ظواهر وسلوكات سلبية ومن ثمة تظهر ثقافة الاتكالية بين الأستاذات التي تؤدي إلى قتل روح المسؤولية. بينما الفئة الثانية من المبحوثات لهن رؤية عكس

ذلك وقدرت نسبتهم بـ 31.42% وهي فئة قليلة، تتوزع على الرتب الوظيفية الخاصة بأستاذات المواد. وقد تعود إجاباتهن لعدم تشويبه قطاع التربية أو تعود إلى السرية المهنية وعدم تصريحهن بها. بالنسبة للفئة الأولى نجد المبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذة التعليم الثانوي تقدر نسبتهم (72.91 بالمئة) وتعود دلالات إجابتهن إلى ملاحظتهن الميدانية كذلك هو الحال بالنسبة لباقي الرتبين حيث قدرت نسبتهم بـ (13.54 بالمئة).

الجدول رقم (26) (ب) يوضح مظاهر غياب الأساليب الردعية في المؤسسة التربوية:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية	
	%	ت	%	ت	%	ت		
72.91	70	11.42	08	21.42	15	67.14	47	الاحتمالات
62.5	60	11.66	07	23.33	14	65	39	كثرة الغيابات
62.5	60	11.66	07	23.33	14	65	39	عدم الاهتمام واللامبالاة
16.66	16	18.75	03	37.5	06	43.75	07	المقاومة لبعض الأستاذات
40.62	39	15.38	06	25.64	10	58.97	23	السيطرة والتحكم



تظهر الشواهد الرقمية للجدول رقم (26) (ب) الذي يوضح مظاهر غياب الأساليب الردعية في المؤسسة التربوية أن هناك تنوع وتباين في النسب ترتبط باختلاف التوجهات والتصورات والأهداف الخاصة بكل رتبة وظيفية، كما يظهر الجدول أيضا أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من المبحوثات اختارت أكثر من إجابة.

بالنسبة للفئة الأولى التي صرحت بأن غياب هذه الأساليب الردعية تتخذ صوراً أولهما هو كثرة الغيابات التي قدرت نسبتها بـ (72.91 بالمئة) حيث تقدر نسبة المبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي بـ (67.14 بالمئة) وتختلف وجهة النظر عند الأستاذات الرئيسيين والمكونين إذ قدرت نسبتهن ما بين (11.42-21.42) وتعود مبررات الفئة الأولى إلى نقل الواقع كما هو أما الفئتين الباقيتين فحسب إجاباتهن يتضح أنهن يمتلكن منطلقات منطقية لما هو معمول به إذ أن الأستاذات يقمن بمراقبة المسؤول عليهن والتي تحول له سلطة أكبر منهن سواء من قبل المدير أو مفتش المادة حيث أنه كلما كان غياب هذين الأخيرين كلما تفتشت المظاهر السلبية داخل أسوار المؤسسة والعكس صحيح.

أما بالنسبة لفئة المبحوثات التي لهن وجهة نظر ثانية فيرون غياب مظاهر الأساليب الردعية سينجر عنه مظهر آخر وهو عدم الاهتمام واللامبالاة حيث قدرت نسبتها بـ (62.5 بالمئة) فالمبحوثات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبهن بـ (65 بالمئة) حيث تنطلق هذه الفئة من مبدأ تسيير القيادة التنظيمية فكلما كان النظام سائد والقوانين تطبق بكل نزاهة سيغيب هذا المظهر والعكس صحيح. أما عند فئة المبحوثات لرتبة أستاذات رئيسيين ومكونين فدت نسبتهن بـ (11.66-23.33). ولهم نظرة ثانية وهي ارتباط هذا المظهر بالضمير المهني فكلما غاب هذا الأخير طغت كل المظاهر السلبية في المؤسسات التربوية.

كما نجد فئة أخرى ترى أن غياب الأساليب الردعية يتجسد في مظهر السيطرة والتحكم من قبل بعض الأستاذات الموالين للسلطة العليا حيث قدرت نسبتها بـ (40.62 بالمئة) حيث أن المبحوثات لرتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أن هناك أستاذات يفرضن سيطرتهم ويردن التحكم في سلوكيات غيرهن ويتأتى هذا المظهر من الرتبين الأعلى خصوصاً عند فئة المكونين أين يظهر صراع الأجيال وعدم تقبلهن للجيل الجديد حيث قدرت نسبتهن (58.97 بالمئة) بالمقارنة مع نسب الرتبين المتراوحة بين (15.38-25.64 بالمئة).

أما المظهر الأخير فيتمثل في المقاومة لبعض الأستاذات قدرت نسبتها بـ (16.66 بالمئة) حيث أن المبحوثات من رتبة أستاذات التعليم الثانوي ورتبة أستاذات رئيسيين يقرون بأن هناك مقاومة بين أستاذات المواد قدرت نسبتهن بين (37.5-43.75 بالمئة) وتختلف عند الأستاذات المكونات بنسبة (18.75 بالمئة).

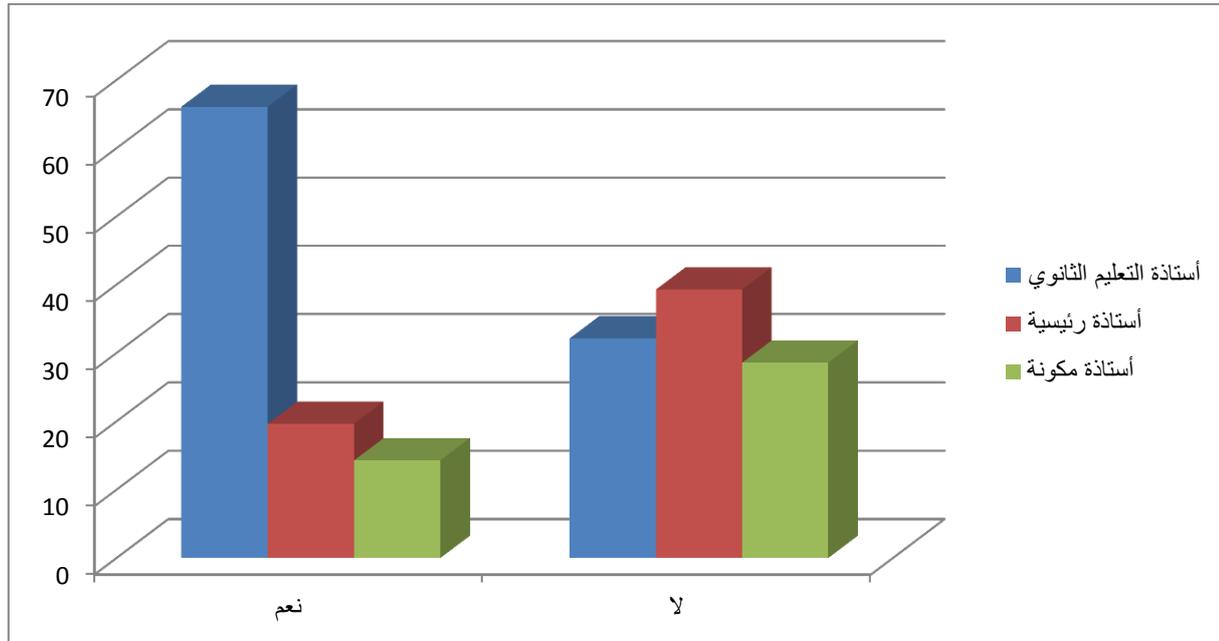
إن غياب الأساليب الردعية تبرز كل من مظهر الغيابات للأستاذات بشكل مستمر خصوصاً عند الفئة النسائية أين تتجسد الرقابة والمقارنات بينهن، كما يتجسد مظهر ثاني هو عدم الاهتمام واللامبالاة حيث يصبح كل فرد في التنظيم يرى نفسه فقط من حيث تحقيق المصالح ولو على حساب الآخرين. كما يسمح غياب الردع أيضاً إلى ظهور فئات وجهات غير مخولة لهم السلطة في التسيير وتبرز بذلك مظاهر السيطرة والتحكم، وهو ما يؤدي في النهاية إلى قتل الضمير المهني وسيادة التوترات والخلافات بين الأستاذات وتظهر نتائجه على المردود

الدراسي. لتأتي في المرتبة الأخيرة مظهر المقاومة لبعض الأساتذة بنسبة ضعيفة. تبرز فيه أفضلية الأساتذات وفق توقعهن الوظيفي.

ومما سبق يتبين أن السلطة ضرورية في الميدان فكلما كان تطبيق القوانين المتعلقة بالعقوبات كلما ساد النظام وازدادت معه تحسن وتطور في النتائج والذي يعكس بدوره سمعة المؤسسة. وعليه يمكن استنتاج أن هناك حقيقة وهي غياب تطبيق أساليب الردع في المؤسسات التربوية يفرز انعكاسات وتأثيرات تمثل مراكز قوة لبعض الأساتذات، وبالتالي مؤشر كلا من القوة والسلطة لهما محددات سياسية ترتبط بالعمل النسائي في قطاع التربية، والذي بدورهما يخلق سيطرة وتدرج اجتماعي بين مختلف الفئات للجماعة التربوية. وهو ما سنبينه في الجداول التالية.

الجدول رقم (27) (أ) يوضح حال الانصياع أو عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة على الأساتذات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
%80	112	14.28	16	19.64	22	66.07	74	نعم
%20	28	28.57	08	39.28	11	32.14	09	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع

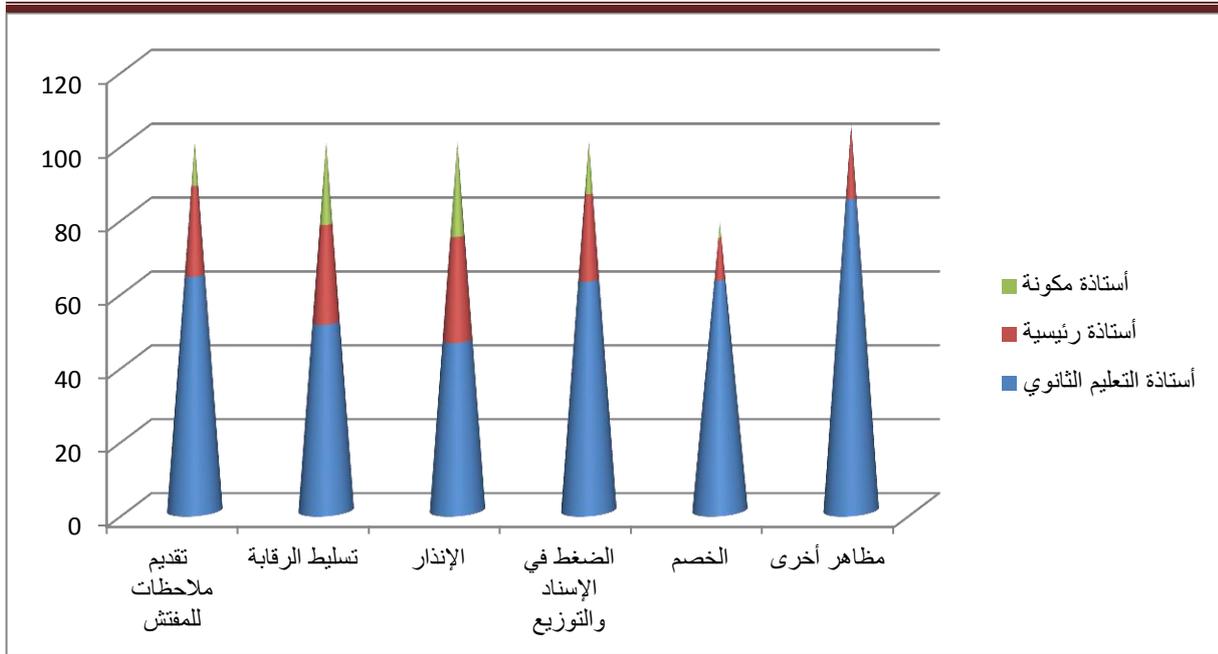


تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (27) (أ) المرتبطة بالتأثيرات الخاصة بعدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة على أساتذات المواد، حيث أن إجابات الأغلبية منهن ترى أن عدم تطبيق التعليمات الموجهة لهن تنجر عنه

تأثيرات تراتبية توقعهن في مشاكل وقد قدرت نسبتهن بـ (80 بالمئة) وتستند إجابات الأغلبية من المبحوثات ذلك بحكم تجاربهن في الميدان ومن الممارسات والملاحظات المطبقة من قبل مدراء المؤسسات التربوية. وبناء على البيانات المقدمة في الجدول رقم (26) والتي مفادها أن غياب أساليب الردع في الوسط المدرسي له انعكاسات سلبية من حيث سلوكيات وتصرفات بعض الأستاذات، كذلك هو الحال بعدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة كونه يمتلك سلطة تختص بتسيير شؤون المؤسسة. حيث أن أستاذات التعليم الثانوي المنتمين للرتبة الأولى يرون أن هذه الفئة مستهدفة من قبل المدير مقارنة بالرتب الباقية كونها تمثل فئة الأغلبية من حيث العدد من جهة وأيضاً تطبيق التعليمات من جهة المدير يسمح بممارسة سلطة تنظيمية في الوسط المدرسي وقدرت نسبتهن بـ (66.07 بالمئة) وبالمقارنة مع الأستاذات في رتبة رئيسيين ومكونين قدرت نسبتهن ما بين (14.28-19.64). في مقابل ذلك نجد فئة ثانية لها رؤية أخرى حيث يرون أنه ليس هناك تأثير لعدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة وبلغت نسبتهن بـ (20 بالمئة) وهي فئة قليلة مقارنة بالأولى، وتعود ركائز إجاباتهن بالنظر إلى خصوصية بعض المؤسسات التربوية أين لا يكون هناك تفعيل وتطبيق للتعليمات الخاصة بالمدير.

الجدول رقم (27) (ب) يوضح نتائج عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
51.78	58	12.06	07	24.13	14	63.79	37	تقديم ملاحظات للمفتش
43.75	49	22.44	11	26.53	13	51.02	25	تسليط الرقابة
34.82	39	25.64	10	28.20	11	46.15	18	الإنذار
50	56	14.28	08	23.21	13	62.5	35	الضغط في الإسناد والتوزيع
50.71	71	4.22	03	11.26	08	62.5	60	الخصم
4.46	05	00	00	20	01	84.5	04	مقترحات أخرى



تبين الشواهد الرقمية المرتبطة بالجدول رقم (27) (ب) المرتبطة بنتائج عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة والتي تتمظهر في أنواع مختلفة من حيث المظاهر السلبية، فنجد أستاذات التعليم الثانوي يرون أن عدم الانصياع للتعليمات سينجر عنه مظهر تقدم مدير المؤسسة مجموعة الملاحظات لمفتش المادة كونه يمنح النقطة التربوية للأستاذات كما أن مدير المؤسسة سيقوم بتطبيق إجراءات قانونية وهي الخصم من الراتب، ما يتخذ أسلوباً آخر وهو الضغط في الإسناد والتوزيع وقدرت نسبتهم ما بين (62.5-63.79 بالمئة) وبالنسبة لرتبة أستاذات رئيسيات فلهن نفس الرؤية تماماً لما تراه الرتبة الأولى وبلغت نسبتهم ما بين (24.13-11.26 بالمئة). لتقل النسبة عند رتبة أستاذات مكونات قدرت نسبتهم ب (4.22-12.06). فحسب وجهة نظرهن أن المدير لا يقوم بتطبيق هذه المظاهر السلبية لهذه الفئة إلا نادراً نظراً كونها فئة تمثل جوهر ودعم أساسية في المؤسسة من جهة كما أن لها مكانة خاصة اكتسبتها نتيجة لمشوارها المهني.

وتأتي مظاهر أخرى تعتبر كإجراءات ثانوية مقارنة بالأولى حيث أن أستاذات رتب التعليم الثانوي يرون أن تطبيق الرقابة وتقديم الإنذارات سواء كانت شفوية أو كتابية يكون بشكل أكبر على هذه الفئة بالمقارنة مع أستاذات الرتب الرئيسيين والمكونين حيث قدرت نسبتهم ما بين (46.15-51.02 بالمئة) وبالمقابل نجد الأستاذات المكونات يؤكدون على أن مدير الثانوية يقوم بتقديم الإنذارات لاسيما منها الشفوية من أجل ضبط النظام الداخلي للمؤسسة أكثر من تسليط الرقابة عليهن حيث قدرت الأولي ب (25.64 بالمئة) أما المظهر الثاني قدر ب (22.44 بالمئة). لتأتي مظاهر أخرى في الأخير مثل تقديم الاستفسارات عند المبحوثات لرتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهم ب (84.5 بالمئة) وتنعدم تماماً لرتبة أستاذات المكونات.

من خلال نسب الجدول أعلاه بينت لنا مختلف المظاهر التي من شأنها أن تتعرض لها الأستاذات في حالة عصيان التعليمات المقدمة لهن، وأول إجراء جاء في المرتبة الأولى هو تقديم ملاحظات لمفتش المادة كونه له سلطة إشرافية على الأستاذات من منح النقطة التربوية. ويليه الإجراء الثاني هو الخصم من الراتب من منطلق أن مدير المؤسسة التربوية له سلطة التسيير فله صلاحيات خاصة بالخصم من الراتب الذي يعتبر إجراء قانوني يدخل ضمن قانون الوظيفة العمومي 03-06. بالنسبة لتطبيق هذا الإجراء لا يكون فيه عدالة بل يكون التمييز بين الأستاذات حسب ما تراه الرتب الوظيفية. فهو يطبق على الفئات النسائية المقاومة للنظام التربوي والمعارضة لسياسة المدير.

كما يأتي مظهر الضغط في الإسناد والتوزيع الأسبوعي، يكون التفاوت من حيث إسناد الأقسام وتكليف التوزيع الأسبوعي للجهات المؤيدة للسياسة التربوية المعمول بها في المؤسسة والضغط على الأطراف المعارضة له. ويدخل ضمن هذا السياق التركيز على الأستاذات ذوات الخبرة، اللواتي يحملن مكانة في التنظيم مما يعزز التماثل والولاء لدى المدير ويظهرن المحاباة له. وبالتالي تعيين الناس المتشابهين في الخلفية الاجتماعية يجعل الصداقات والولاء للتنظيم أكثر احتمالية للمقاومة الخارجية، مما يخلق وعي ثقافي جماعي شامل، محصن بتحقيق الأهداف والغايات لكل طرف. وهذا ما يفسر الاختلاف القائم بين الرتب الوظيفية لكل فئة.

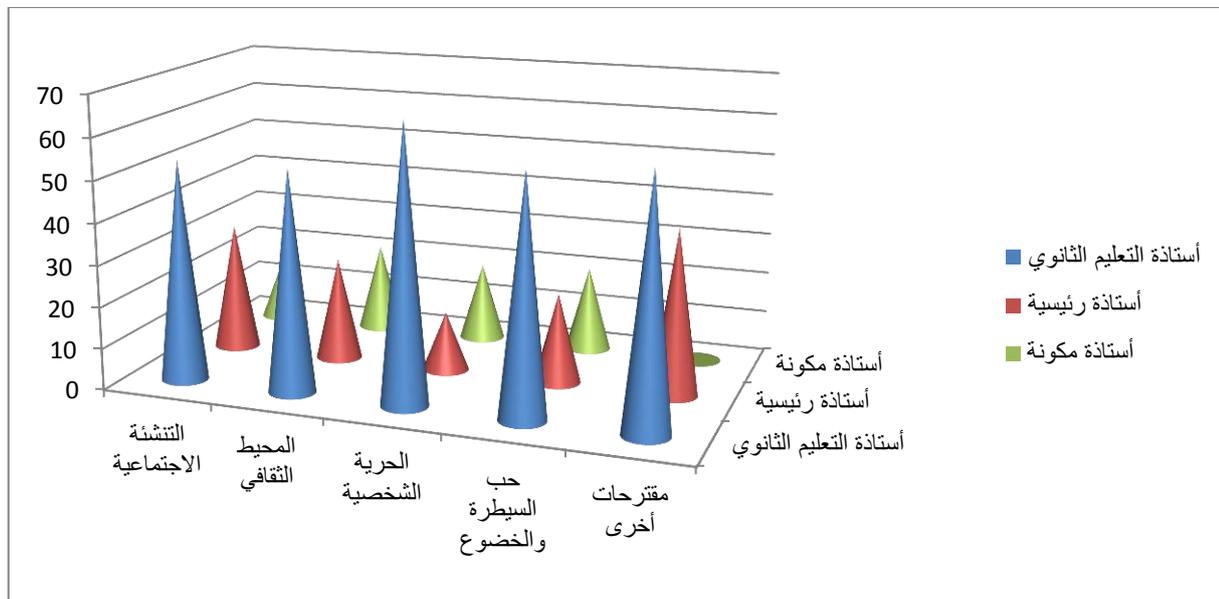
كما يأتي إجراء آخر تتخذه الجهة التي تملك السلطة وهو تسليط الرقابة ومعناه أن الأطراف التي تقف ضد التيار والمهاجمة للسياسة المعمول بها في المؤسسة التربوية، يكونون تحت رقابة لصيقة عليهن من حيث الدخول والخروج، مع تدقيق الملاحظات على الوثائق والسجلات الخاصة بهن، الحضور لتحية العلم الوطني، الاستفسارات اليومية وغيرها وتأتي إجراءات أخرى بنسب قليلة مثل تقديم الإنذارات سواء كانت شفوية أو كتابية، إلى مظاهر أخرى مثل الاستفسارات.

مجموعة هذه الإجراءات تسمح ب بروز جماعات ضاغطة تسيير شؤون المؤسسة وتخلق ميكانزمات مدروسة تكتيكية تستغلها الأستاذات، أساسها الشرعي الخفي هو خدمة مصالحها بأبشع الطرق الممكنة. يغيب فيها الضمير المهني، تهدم وتسحق فيها العلاقات الإنسانية، وبارتداء أفنعة مزيفة تحمل دلالات وشعارات إيجابية في مظهرها وتضمن الهدف الواحد للجماعة وللمؤسسة ككل.

وبالتدقيق في النظر للعمل النسائي في الوقت الراهن نجد أن عملها لا يخرج من هذه البوتقة الصراعية فقد تغير هدف خروج المرأة للعمل بتغير الزمن، كونها لا تنظر للعمل على أنه مجرد وسيلة لتحقيق الذات، وكسب المال، وإنما يمتد إلى توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية. وهذا من خلال تطلعها لطريقة الوصول إلى أهدافها ولو بطرق غير شرعية أو شبه قانونية. فالموقع الوظيفي للمرأة يخلق ثقافة مشتركة ونظاما ذا شرعية.

الجدول رقم (28) يبين تفسير التوترات بين الأستاذات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية	الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
41.42	58	15.51	09	31.03	18	53.44	31	التنشئة الاجتماعية
20	28	21.42	06	25	07	53.57	15	المحيط الثقافي
15	21	19.04	04	14.28	03	66.66	14	الحرية الشخصية
65.71	92	20.65	19	21.73	20	57.60	53	حب السيطرة والخضوع
3.57	05	00	00	40	02	60	03	مقترحات أخرى



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (28) المتعلقة بتفسير التوترات بين الأستاذات أن هناك تباين في إجابات المبحوثات من أستاذات المواد، حيث نجد المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من المبحوثات اخترن أكثر من إجابة. حيث أن أستاذات التعليم الثانوي يرون أن السبب الأهم من وجهة نظرهم هي الحرية الشخصية بنسبة (66.66 بالمئة). ثم يأتي السبب الثاني في تفسير التوترات يعود إلى أسباب مجهولة منها ما قد يرتبط بالتنظيم ومنها ما يرتبط بشخصيات الفاعلين الاجتماعيين النسويين قدرت نسبتهم بـ (60 بالمئة) ويأتي حب السيطرة والخضوع كونها فئة مستهدفة من قبل الرتبين الأعلى منها بنسبة (57.60 بالمئة) ليأتي المحيط الثقافي والتنشئة الاجتماعية كسببين آخرين بنسبة متقاربة تفوق (53 بالمئة).

أما عند الأستاذات الرئيسيين فحسب وجهة نظرهن تعود التوترات القائمة بين الأستاذات إلى التنشأة الاجتماعية بنسبة (31.03 بالمئة) ليأتي السبب الثاني وهو المحيط الثقافي بنسبة (25 بالمئة) كما يرجع إلى الجوانب الشخصية المتمثلة في حب السيطرة والخضوع بنسبة (21.73 بالمئة) لتأتي الحرية الشخصية في الأخير بنسبة (14.28 بالمئة).

وبالنسبة للأستاذات المكونين فحسب وجهة نظرهم تعود التوترات القائمة في المؤسسات التربوية إلى جانبين وهما تأثيرات المحيط الثقافي من جهة وحب السيطرة والخضوع لبعض أستاذات المواد من جهة ثانية بنسبة تفوق (20 بالمئة). بالإضافة إلى الحرية الشخصية بنسبة (19.04 بالمئة) ويأتي السبب الأخير حسب ما تراه هذه الفئة إلى التنشأة الاجتماعية بنسبة (15.51 بالمئة).

وتدل النسبة المرتفعة لإجابات المبحوثات في مختلف الرتب كون أن الأفراد يتطلعون إلى التحكم في أفعال الآخرين من أجل النجاح في التأثير على سلوكهم وهذه تعتبر حقيقة في حياة المؤسسات، وأن الجهود المبذولة بغرض التحكم في الآخرين تعتبر ظاهرة شائعة على كل المستويات في المنظمات المعاصرة. ولذلك يسعى كل طرف لتعظيم قوته بشتى الطرق الممكنة، فهناك أساليب تكتيكية تستخدم في التأثير على الآخرين داخل المؤسسات، كما يسعى الأفراد إلى استخدام طرق فنية محكمة من أجل الحصول على القوة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. فمفهوم السيطرة في هذه الحالة يشير إلى تلك المحاولات التي تهدف إلى التأثير في الغير والتي تؤدي إلى النتائج المرغوبة.¹

وهذا يعني أن ممارسة السيطرة لا تقتصر على المراكز العليا فقط داخل تنظيمات العمل فحسب ولكن يمكن أن نجد لها لدى شاغلي أدنى المواقع التنظيمية خصوصا مع تزايد نطاق التخصص والتساند الوظيفي داخل الحياة الاجتماعية واتساع نطاق الحضرية وتعقدتها وتشابكها التي تبرز لنا ظاهرة السيطرة كنمط مركزي من أنماط القوة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة.² كما لا يمكن إخفاء تأثيرات مؤسسات التنشأة الاجتماعية التي تعمل على غرس القيم سواء كانت ايجابية أو سلبية فأستاذة المواد لهن ثقافات مختلفة وانطباعات متعددة الزوايا. فما يراه الفرد مناسباً قد لا يراه الآخر كذلك، هذا الوضع يخلخل الوسط المدرسي مما تظهر انعكاساته في التعاملات وفي الممارسات اليومية ما بين الأستاذات.

1 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص373.

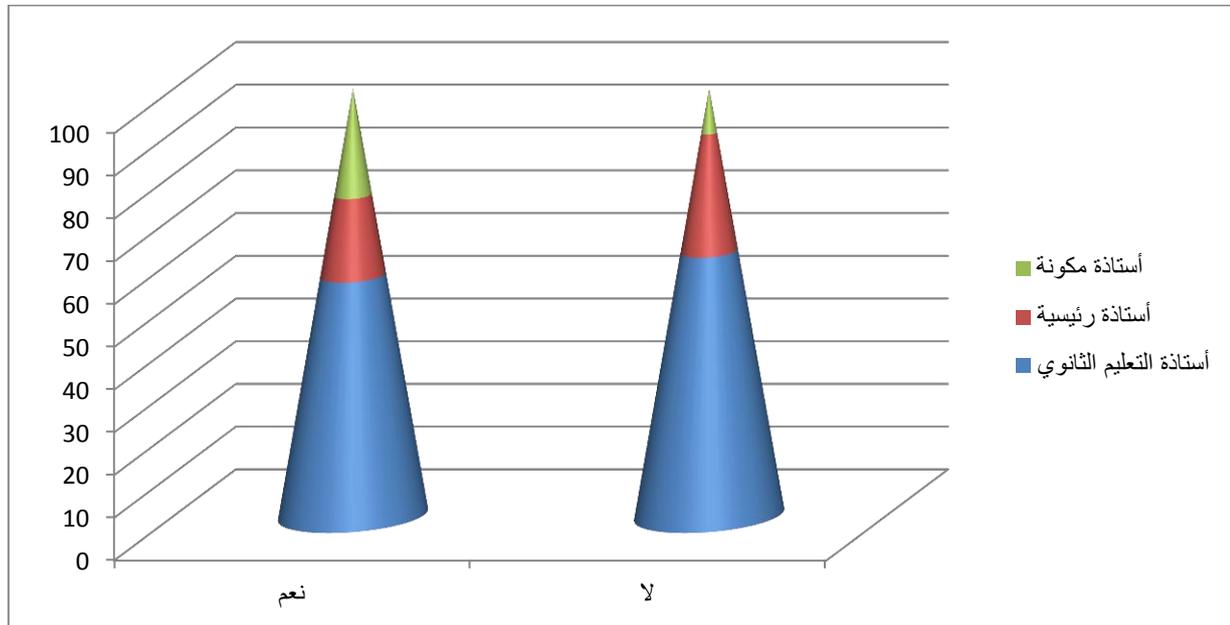
2 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص28.

ومنه نستنتج أن التوترات بين الأستاذات ظاهرة اجتماعية تحكمها مجموعة من الأسباب غايتها تحقيق أهداف مرحلية ونتيجتها الوصول للهدف الحقيقي وهو ما يتماشى مع المقاربة النظرية المتبناة في هذه الدراسة، وبالتالي العمالة النسائية في قطاع التربية تحكمها محددات اجتماعية.

2- التدرج الاجتماعي:

الجدول رقم (29) يوضح احتمالية وجود تكتلات الأستاذات من حيث (الرتبة، الصنف، المادة):

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
45.71	64	25	16	18.75	12	56.25	36	نعم
54.28	76	10.52	08	27.63	21	61.84	47	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تبين الأرقام الإحصائية للجدول رقم (29) المتعلقة بوجود التكتلات ما بين الأستاذات للطور الثانوي، حيث تبين أن هناك تفاوت نسبي طفيف ما بين الفئة الأولى التي ترى أن الوسط التعليمي لا يحمل تكتلات، وقدرت نسبتها (54.28 بالمئة) فحسب وجهة نظرهن أن الأستاذات مرتبطات بالبرنامج والتوقيت الأسبوعي فلا مجال لهن لتشكيل تكتلات بينهن فالحياة العملية بالنسبة لهن تشكل ضغط عليهن. بالمقارنة مع الفئة الثانية للبحوث التي تمثل نسبتها (45.71 بالمئة) اللواتي يرون أن الوسط المدرسي لا يخلو من هذه التكتلات فحسب رتب أستاذات التعليم الثانوي نسبتها (56.25 بالمئة) ورتبة أستاذات مكونات نسبتها (25 بالمئة) يؤكدون أن الوسط

التربوي فيه تكتلات تجمع أستاذات المواد أما بالنسبة لرتبة أستاذات رئيسيين فأقلية منهن من أكدن ذلك حيث قدرت نسبتهن بـ (18.75 بالمئة). وتعود مبررات الفئتين إلى أن مكان العمل يلزم الأستاذات على التحوار والتشارك بينهن ضمن لقاءات لاسيما خارج أوقات التدريس أو أثناء فترات الراحة الخاصة بالتلاميذ.

كما تستند هذه الفئة رأياً بالاعتماد على عدة جوانب أخرى، من منطلق أن أي تنظيم يبني على تسلسل هرمي للفاعلين الاجتماعيين يؤدون وظائفهم التي كلفوا بها، هذا الوضع يؤدي إلى تجمعات وتكتلات وظيفية، ونفس الشيء يطبق على قطاع التربية، إذ أن المؤسسات التربوية تجمع الأستاذات في رتب مختلفة وباختلاف المواد. هنا يظهر ما يعرف بالتدرج الذي ينتج عن المعايير التي تصنف بعض الأشياء على أنها مرغوبة وأشياء أخرى على أنها غير مرغوبة. وفي كل جماعة تحدد المعايير حسب الكيفية التي ينبغي فيها على الناس أن يتعصبوا ضد أولئك الذين لا يطيعون معايير الجماعة.¹ ومن خلال مجموعة الملاحظات الميدانية التي أخذناها عن واقع المؤسسات التربوية وبالضبط في قاعة الأساتذة وحتى في الأروقة وجدنا فعلاً أن هناك تكتلات تجمع أستاذات المواد فيما بينهن.

كما ترى هذه الفئة من المبحوثات أن بنية تكتلات الأستاذات مبنية على تحقيق الأهداف بينهن من حيث التسيير والتنسيق البيداغوجي بينهن. إضافة إلى أن تشكيل التكتلات له مجموعة من المبررات أهمها يعود بالدرجة الأولى إلى الجوانب الثقافية. ومعناه وجود تقارب على مستوى الأفكار وتشابه في التنشئة الاجتماعية لهن، كما تأخذ هذه الفئة عامل السن كونه هو الآخر له تأثير في وجود هذه التكتلات حيث هذا المظهر يساهم في تأجيج الهوة ما بين الأستاذات ويظهر صراع الأجيال فتكون هناك مقاومة بين اللواتي تكن لهن أقدمية واللواتي دخلن لقطاع التربية لفترة قصيرة.

ومن بين العوامل التي تدخل في تشكيل التكتلات على مستوى المؤسسات التربوية نجد القرابة، الأساس العرقي، أو التوجه الديني، المعرفي، عامل الجهوية. ويلتصم هذا البعد من خلال التحالفات الثنائية والجماعية. ومعناه أن الأستاذات اللواتي يسكن في منطقة معينة تجمعهن قواسم وخصائص مشتركة مما يخلق نوع من الحماية لهن من جهة وتعملن على التصدي لأي مشاكل أو مقاومة داخلية من قبل بعض الأستاذات. فتشكل التكتلات النسائية في المؤسسات التربوية لا يحكمها الأساس القانوني بقدر ما تحكمها الأبعاد الثقافية المنسلخة من ثقافة المجتمع.

وباعتبار أن التنظيمات باختلاف أشكالها وأنواعها تحمل مبدأ تحقيق الأهداف بحيث يعتبر هذا مطلباً مترسخاً للفئة النسائية كون أساس بنية التكتلات في مكان العمل أساسه تحقيق المصالح الشخصية.

1 رث والاس ألسونولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تمدد افاق النظرية الكلاسيكية، مرجع سابق، ص 210

وبالتالي يمكن القول أن أي تنظيم تحكمه مجموعة محددات تظهر في الأبعاد الثقافية التي تؤثر وتتأثر به، مما يخلق ثقافة اجتماعية تنظيمية مشتركة بين أعضائه، فالعمالة النسائية تحكمها ثقافة اجتماعية تمتد جذورها خلف الفضاءات الرسمية ولها تأثيرات ميدانية.

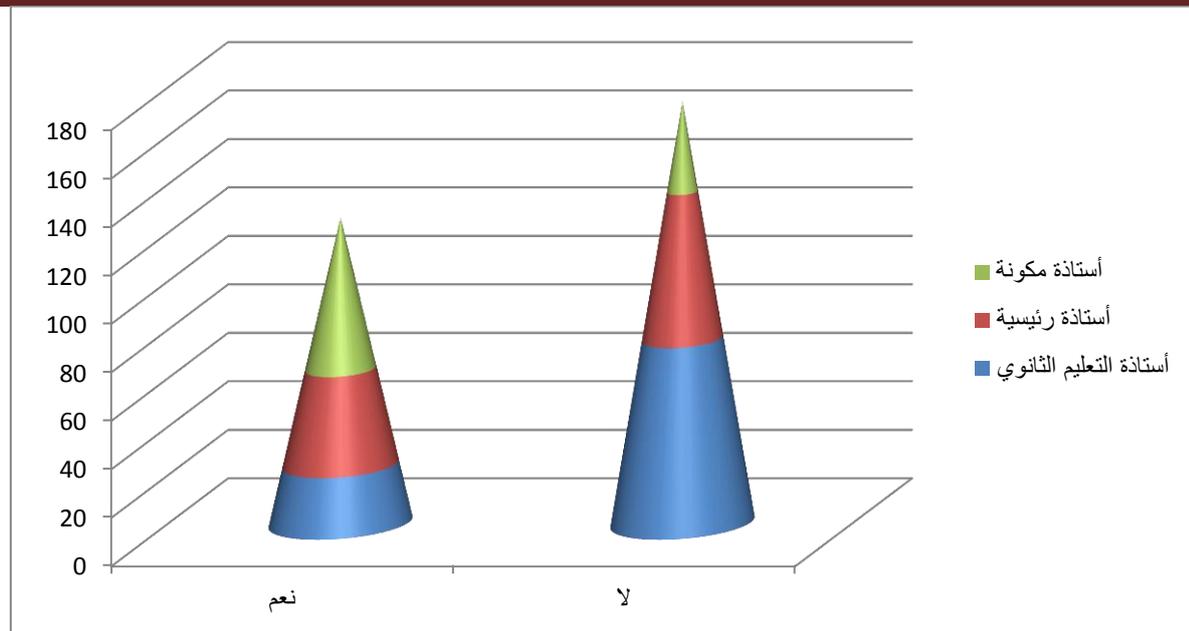
وتشير الدراسات إلى أنه يستحيل أن يكون هناك تنظيم رسمي خالص، ذلك لأن من شأن هذا التنظيم أن يوجد تلقائياً تنظيم آخر له معايير وبناء خاص للقوة يقوم على أساس اعتبارات مختلفة نسبياً، فقيام التنظيم الرسمي يتيح الفرص لقيام التفاعل بين مجموعة كبيرة من الشخصيات، الأمر الذي يولد علاقات ومعايير ونماذج للتأثير والسيطرة، قد تختلف عن قواعد وتعليمات التنظيم الرسمي، فالتفاعل يمتد خلف الفضاءات الشرعية ليقوم على أساس شخصية تتجاوز قواعد ومعايير وخريطة البناء الرسمي.¹ ويوضح داهندروف في هذا الشأن أن المعايير تمثل أساس التدرج الاجتماعي، فالجماعة التي تحقق القبض على القوة بهذه الطريقة سوف تناضل من أجل الحفاظ على موقعها وتستعمل على إقناع كل واحد بشرعيتها وأهميتها وستمنع جماعات المنافسة لها.²

الجدول رقم (30) يبين احتمالية تأثير الرتب الوظيفية للأستاذات على العملية التعليمية:
(أستاذة التعليم الثانوي، رئيسية، مكونة).

الرتب	أستاذة التعليم الثانوي		أستاذة رئيسية		أستاذة مكونة		المجموع العام		الإجابة
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
نعم	24.09	20	39.39	13	62.5	15	34.28	48	
لا	75.90	63	60.60	20	37.5	09	65.71	92	
المجموع	59.28	83	23.57	33	17.14	24	%100	140	

1 نفس المرجع، ص 211.

2 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 31



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (29) المتضمنة احتمالية تأثير الرتب الوظيفية للأستاذات على العملية التعليمية، وبينت إجابات أغلبية أفراد العينة من المبحوثات أن الرتب الوظيفية ليس لها تأثير على العملية التربوية، وبلغت نسبتهم بـ(65.71 بالمائة). بينما الفئة الثانية التي لها وجهة نظر مخالفة للأولى فيعتبرن أن هذه الرتب الوظيفية تؤثر على سير العملية التعليمية وقد قدرت نسبتهم بـ(34.28 بالمائة).

وبالنسبة للمبررات الخاصة بالفئة التي ترى أن هناك تأثير بين الرتب الوظيفية والذي بدوره يؤثر على العملية التعليمية يظهر هذا التأثير من خلال مختلف الاجتماعات التنسيقية للأستاذات المواد، حيث أن الأستاذات اللواتي لهن مرتبة وظيفية عالية يؤثرن على الأستاذات الأقل منهن بفرض رأيهن من جهة ومن ثمة فرض التحكم في سلوكيات بعضهن باعتبارهن أنهن يملكن خبرة، وهذا ما مثلته رتبة أستاذات مكونات بنسبة تقدره (62.5 بالمائة) التي تمثل أعلى نسبة مقارنة بباقي الرتب، أين سجلت أستاذات التعليم الثانوي نسبة (24.09 بالمائة) ورتبة أستاذة رئيسية نسبة (39.39 بالمائة)، كما يمكن أن يتجسد هذا التأثير في الجانب الثقافي المرتبط بهن وبذلك يظهر التدرج الاجتماعي في الصدد يعتبره راندال كولينز بأنه هو الدرجة التي يوجد الناس عندها في موقع يمكنهم من التحكم في الآخرين، فالموقع يخلق ثقافة مشتركة ونظاما ذا شرعية. كما يقول "إن تعيين الناس المتشابهين في الخلفية الاجتماعية يجعل الصداقات والولاء للتنظيم أكثر احتمالية".¹

مما يخلق خصائص ومميزات ترسخ عبر الأجيال بما يسمى "خصوصية المؤسسة". كما ترى هذه الفئة إمكانية خلق روابط عاطفية تربط أعضاء الجماعة من حيث الرتبة وتعمل على جعل طريقة تنظيم الجماعة التربوية حقيقة مسلم بها لا تقبل الشك. وهو ما أكد عليه راندال كولينز في هذا الصدد واعتبار الطقوس بأنها تخلق روابط

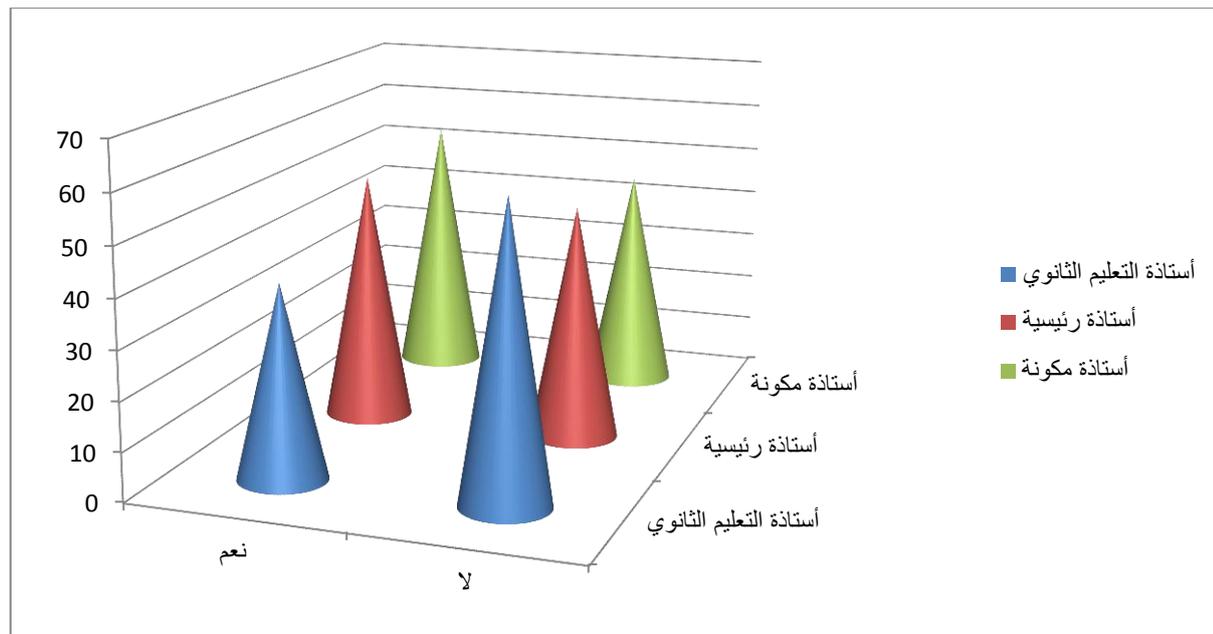
1 رث والاس ألسونولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تمدد افاق النظرية الكلاسيكية، مرجع سابق، ص235، 240.

عاطفية تربط أعضاء الجماعة ببعضهم¹. فتتشكل بذلك الروابط الاجتماعية التي تتركز بشكل جوهري على ردود الفعل المشتركة والتي ترتبط بالاتصال والولاء والتماثل بين أعضائها.

ومما سبق يتبين أن التنظيمات تتضمن قوالب ثقافية يساهم أعضاؤها في بلورة الخصوصيات الثقافية للمؤسسات سواء كان في قطاع التربية أو غيره. وبالتالي تؤثر المحددات السوسيو ثقافية على العمالة النسائية داخل المؤسسات التربوية.

الجدول رقم (31) يوضح إمكانية وجود تفاوت مسؤولية التنسيق البيداغوجي للأستاذات:

الرتب	أستاذة التعليم الثانوي		أستاذة رئيسية		أستاذة مكونة		المجموع العام		الإجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
نعم	33	39.75	17	51.51	13	54.16	63	45%	
لا	50	60.24	16	48.48	11	45.83	77	55%	
المجموع	83	59.28	33	23.57	24	17.14	140	100%	



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (31) المتعلقة بإمكانية وجود تفاوت في مسؤولية التنسيق البيداغوجي من حيث فرض الرأي في المؤسسة التربوية لأستاذة الطور الثانوي، حيث بينت الإحصائيات أن هناك تفاوت طفيف بين أستاذات المواد، فترى الفئة الأولى منهن أنه لا وجود للتفاوت بين الأستاذات وقدرت نسبتهن بـ

(55 بالمئة). وبالمقارنة مع الفئة الثانية التي ترى عكس ذلك أي أنك تفاوت بينهن من حيث المسؤولية وقدرت نسبتهن ب(45 بالمئة)، مبررات هذه الفئة مبنية على خوضها التجربة الميدانية.

بالنسبة لرتبة أستاذات مكونات بلغت نسبتهن (54.16 بالمئة) وهي أعلى نسبة مقارنة بالرتبتين الباقيتين التي سجلتا نسبة (39.75-51.51 بالمئة) حيث أن هذه الفئة ترى نفسها متحملة للمسؤولية الوظيفية من حيث التنسيق البيداغوجي كونها تتمتع بالتجربة والخبرة الميدانية.

وتنطلق الرؤية لهذه الفئة المبحوثة من الواقع الميداني الذي تعيشه المرأة في مكان عملها حيث تلاحظ أن هناك تفاوت بين الأستاذات، يتجسد ذلك من خلال اعتماد المدراء عليهن في تسيير الشؤون الخاصة بالمؤسسة من جهة إذ يعتبرن دعائم أساسية في المؤسسة التربوية، كما أن بعضهن يتمتعن بصلاحيات غير قانونية ناتجة عن تفويض السلطة لهن من قبل الجهات العليا أو بناء على المكانة المكتسبة في الميدان.

أما بالنسبة للرتبتين أستاذات التعليم الثانوي وأستاذات رئيسيات فلهن رؤية أخرى بحيث يتمظهر هذا التفاوت في تمتع رتبة الأستاذات المكونات بالخبرة مما يجعلهن يقللن من شأن الآخرين من حيث الأداء التربوي، وبالتالي تفرض هذه الفئة نفسها في مواقع السيطرة وتستغل المواقف التي تزيد من تعظيم قوتها.

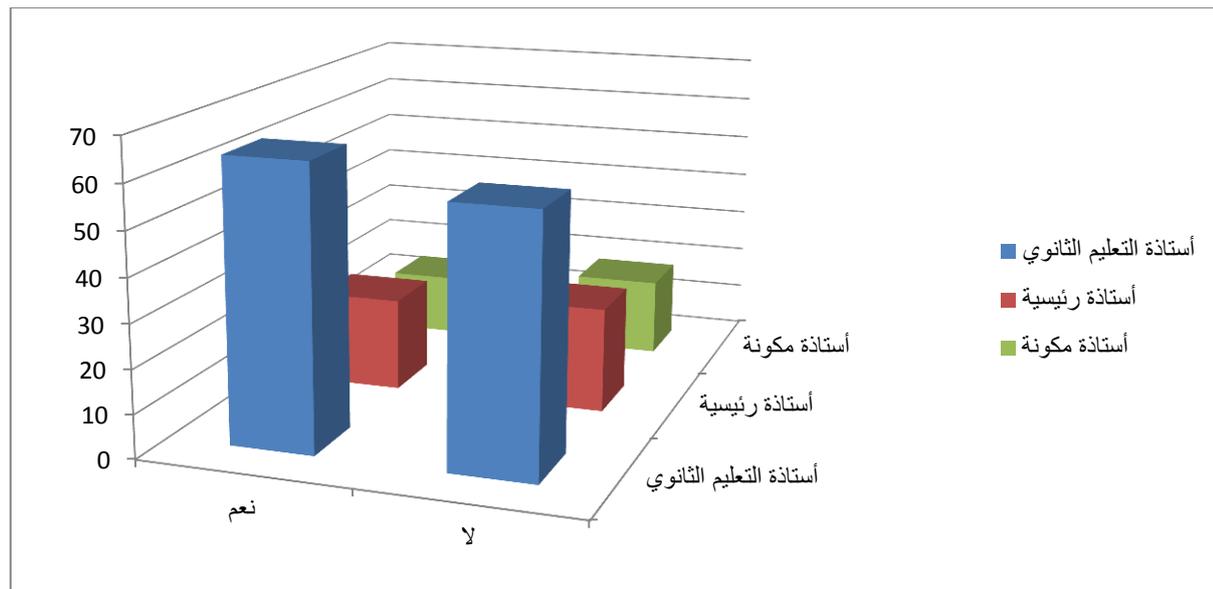
فالأستاذات التي لهن سلطة تفويضية يرفضن تقبل الآخر ويفضن النقد الموجه لهن، بحكم الأقدمية والخبرة التي يتمتعن بها. هذا الوضع يزيد من تأجج الخلافات والتوترات أين تظهر المواقف العنيفة بين الأستاذات والجدول رقم(36) يبين ذلك.

وباعتبار الصراع في الوسط المدرسي نتيجة سببية لعدم المساواة فيما هو مرغوب فيه وله قيمة، وعلى هذا الأساس تحاول المرأة في المؤسسة تنظيم تقوية مكانتها وموقفها وتثبيتته وتعظيم تحقيق مصالحها، وهذا من خلال استخدامها للوسائل المختلفة بما في ذلك القهر، وتزييف وعي الآخرين بحيث تحاول إعادة إنتاج الوضع الذي تعمل لصالحه. الالتفاف نحو الجماعات المسيطرة للحفاظ على موقعها أو لفت انتباه مسؤولها لتحقيق رضاه ومن ثم منحها امتيازات وعلاوات وظيفية كنقطة الامتياز الإدارية مثلاً.

وعليه فالنظام التربوي رغم أنه يحمل طبقة النخبة الممثلة في فئة أستاذات الطور الثانوي إلا أن هذا النظام لا يخلو من التفاوت والتوترات الناتجة عن غياب العدالة التنظيمية. وهذا يعطي لنا دلالات ترتبط بتأثير مواقع السيطرة وتأثيراتها النفسية والاجتماعية.

الجدول رقم (32) يبيناحتمالية وجود علاقات العمل المبنية على المصلحة للأستاذات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
20	28	14.28	04	21.42	06	64.28	18	نعم
80	112	17.85	20	24.10	27	58.03	65	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



توضح البيانات الرقمية للجدول رقم (32) المتعلقة باحتمالية وجود علاقات تحقيق المصلحة ما بين أستاذات المواد للطور الثانوي، أن أغلبيتهن أجرين بأن العلاقات العملية بينهن لا تجمعها تحقيق مصلحة وقدرت نسبتهن بـ(80 بالمئة). فيما ترى الفئة النسائية الثانية المثلة من أفراد العينة أن الأستاذات تجمعهن مصالح بينهن وقدرت نسبتهن بـ(20 بالمئة).

حيث ترى المبحوثات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي التي بلغت نسبتهن بـ(64.28 بالمئة) يقوم على تحقيق المصلحة من منطلق أن الوسط المدرسي يحمل ضمنه علاقات عمل بين مختلف المستويات خصوصا عند التحاق المرأة لقطاع التربية أين تحتاج إلى سند ودعم يقوي ويعزز من أدائها، ونفس وجهة الرأي لباقي الرتبتين أين سجلتا (14.28-21.42 بالمئة).

أما بالنسبة للفئة التي ترى أن الوسط العملي للأستاذات لا يحمل علاقات مصلحة فتعود إجابات أغلبية منهن لتعدد الرؤية التبريرية الخاصة بهن ولنظرتهم البعدية حيث أولهما تحقيق المصلحة الخاصة تكون للفئة التي تملك القوة والسلطة. وهو ما يتوافق مع ما يراه لويس كوزر أن الصراع عنده عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات

الاجتماعية واعتبارها نضالا وكفاحا حول القيم والمكافئات النادرة و مصادر القوة في المجتمع، وأن أغراض أطراف الصراع ليست تحقيق هذه القيم فقط والوصول إلى هذه المصادر، بل تتضمن محاولة كل طرف إبعاد منافسه.¹ وبالتالي توجه هذه الفئة من النساء أنظارهن إلى السلطة الأعلى منهن من أجل تحقيق أهدافهن، فلا تنظر إلى الموقع الوظيفي لزميلاتها بل تمتد رؤيتها للمركز الأعلى الذي يسمح لها بلوغ غاياتها، لذلك فإن المكانة التي يعطيها الفاعلين الاجتماعيين للعمل انطلاقا من قيمهم الشخصية، تؤثر حتما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على بيئة العمل خصوصا أنها أصبحت أكثر تعقيدا في الآونة الأخيرة.

ومنه يتأتى العمل بالنسبة للمرأة على اعتباره جهة فاعلة في السعي لتحقيق أهدافها سواء كانت معلنة أو خفية، حيث أصبح الصراع فيها شيء نظاميا متخفي ضمن قوالب ويخضع لما يعرف بقواعد اللعبة ما بين جماعات المصلحة المتصارعة. وعلى هذا الأساس الصراع عملية اجتماعية أساسية من عمليات التفاعل الاجتماعي تربط بغيرها من عمليات المنافسة.

كما ترى هذه الفئة أن بناء القوة يكون مركزا على مجموعة من النقاط في جماعة التنظيم التربوي حيث أن الاهتمام بالأفكار يعد سلاح في فرض القوة والسيطرة باعتبارهم وسائل ضاغطة في الوسط المدرسي. فالمعلومات تلعب دورا هاما بين الأفراد و الجماعات. كما أن استغلال المواقف من خلال لعب الأدوار. إذ تحاول فيهن النساء كسر مقاومة الآخرين. فيتضمن الموقف مواجهة إرادتين تسعى النساء للسيطرة على الآخرين بأمل فرض مظهر من مظاهر القوة الذي يتجسد في المقاومة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (26).

وبالتالي قوة الخبرة أو المعرفة تستند على الاعتقاد المقبول بامتلاك الفرد لمهارات وقدرات مميزة أو نادرة أو حتمية.² بالإضافة إلى القوة الشخصية الذاتية التي يشير إلى القوة التي يمتلكها الشخص والناجحة عن صفاته وخصائصه الفردية وهي تشمل قوة الخبرة وقوة الثقة، قوة الإقناع، وقوة الجاذبية وتشير قوة الإقناع إلى القدرة أو المهارة في استخدام معدية بين الناس اتجاه حائز القوة.³

ومن خلال الملاحظات للممارسات اليومية التي لاحظناها أثناء مزاولة الأساتذة للعمل توصلنا إلى أن علاقات السلطة في التنظيم المدرسي تشكل جزءا من البناء الاجتماعي للمؤسسة وهي بذلك تسمح بالاشتقاق النفسي لصراعات الجماعة العلمية والتربوية للتنظيم المدرسي وصراعات الجماعات في المؤسسات التربوية ليست إلا نتاجا للعلاقات القوة الاجتماعية. وخير مثال على ذلك يتجسد فيسلطة الثروة، إذ تعتبر الثروة من المصادر الأساسية للضبط والسيطرة في علاقات القوة وهذا المصدر ليس المقصود منه النقود فقط، وإنما كل ما يتعلق بالثروة من نقود أو ملكية وغيرها فهي تمثل سلطة نوعية متوسطة.

¹cozer , les fonction du conflit social , traduit par matigman , paris , edition p.u.f , 1992.p20.

²محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص381.

³نفس المرجع، ص384.

وبالتالي توجد عدة أسس ودعامات التي من شأنها امتلاك القوة في التنظيم منها ما هو مرتبط بالتشريعات القانونية، ومنها ما هو ما تفرضه البيئة التنظيمية كالمستوى التعليمي وسمات الشخصية والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وامتلاك الخبرة والمعرفة¹، وعلى هذا الأساس تتشكل الخلافات كنتيجة حتمية مرتبطة بمجموعة العوامل والظروف الداخلية لبيئة العمل. وبالتالي فإن صراع المصالح في الوسط المدرسي لا يظهر بشكل مباشر، وإنما يكون متخفي في شكل تحالفات أو تظهر من خلال المحاباة للمسؤول أو غيرها من الصور التي تبرز في العلاقات العملية يكون أساسها عن طريق تقديم خدمة مقابل خدمة، ومن خلال كسب العلاقات فلم يعد عمل المرأة ينظر إليه على انه كسب أجر أو تلبية الحاجات البيولوجية بقدر ما ينظر إليه على أنه توسيع للعلاقات ومن ثمة تعظيم المكانات الوظيفية المكتسبة.

وهكذا فإن المصادر الرئيسية للتغير والصراع في تلك الأنماط المؤسسية، في النهاية هو انعكاس للوضع الذي تحتله مجموعات الأدوار في التنظيمات بالنسبة للسلطة. طالما أن المصالح الموضوعية المتأصلة في أي دور لها وظيفة مباشرة، وكذا إذا كان ذلك الدور يمتلك السلطة والقوة على سائر الأدوار ففي التنظيمات توجد الأدوار الحاكمة والأدوار المحكومة. حيث أن الجماعات التي تمتلك السلطة والقوة سوف تناضل من أجل مصالحها وكذلك الأمر بالنسبة للجماعات التي تفتقد إلى القوة، ومصالح الجماعتين مختلفتين فيوضح بأن التوازن بين القوة والمعارضة يتغير، والمجتمع في تغير، وهكذا فإن الصراع يمثل "القوة الخلاقة العظمى للتاريخ الإنساني".

يمكن أن نستنتج أن نشأة أي تنظيم يقوم على مبدأ تحقيق المصالح وحتى وإن لم تظهر بشكل مباشر، وإن العنصر النسائي يملك ميكانيزمات تؤهلهم لتحقيق غاياتهن وبأساليب فنية ذكية إذ أن البقاء فيها يكون للأقوى وللأذكى في استغلال المواقف.

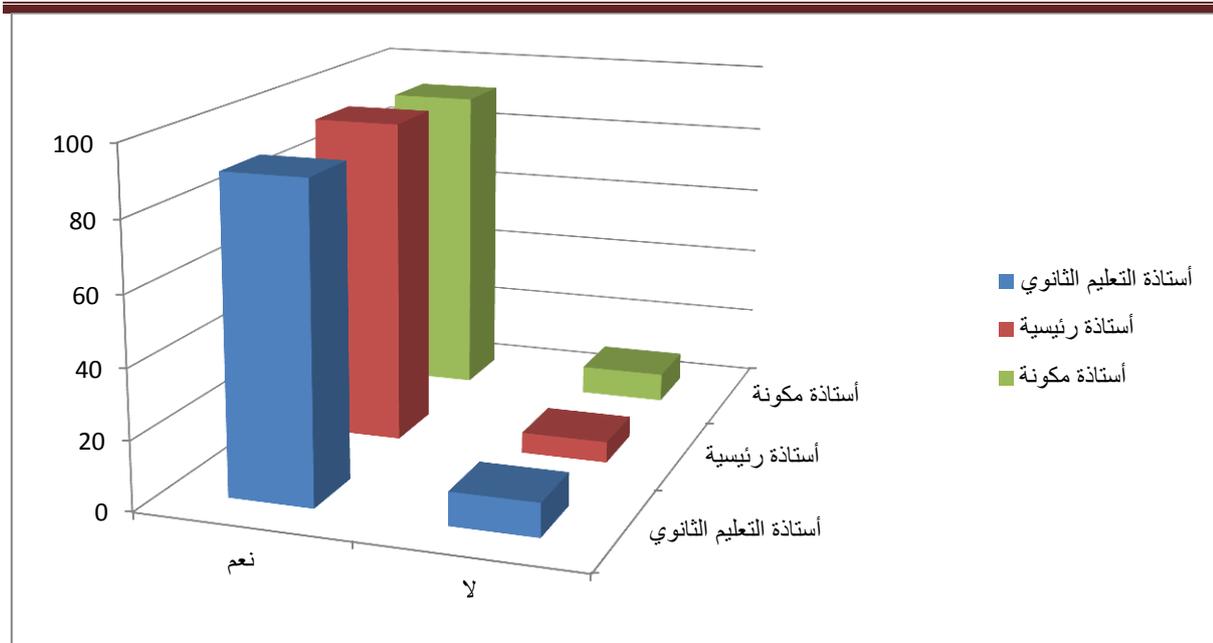
رابعا- المحددات النفسية: (العنف، التنافس)

1-العنف:

الجدول رقم (33) (أ) يبين احتمالية تأثير الخبرة في التصدي لمواقف العنف للأستاذات:

الرتب	أستاذة التعليم الثانوي		أستاذة رئيسية		أستاذة مكونة		المجموع العام	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	75	90.36	31	93.93	22	91.66	128	91.42
لا	08	9.63	02	6.06	02	8.33	12	8.57
المجموع	83	59.28	33	23.57	24	17.14	140	100%

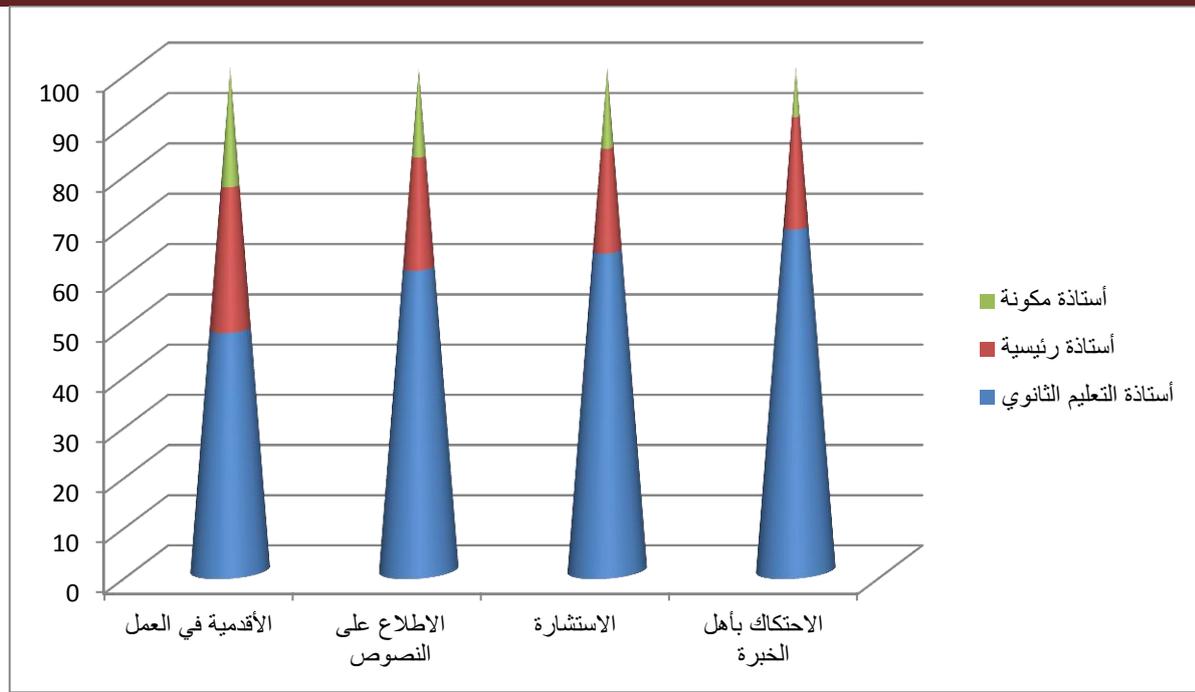
1 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة -دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 67.



تبين المعطيات المرتبطة بالجدول رقم (32) (أ) والمتعلقة باحتمالية تأثير الخبرة لمواقف العنف ما بين الأساتذات حيث أن غالبية إجابات المبحوثات يرون أن الخبرة لها تأثير كبير في التصدي للعنف. وقدرت نسبتهم ب(91.42 بالمئة) وشملت جميع الرتب الوظيفية حيث بلغت جميعها أكثر من (90 بالمئة) وبالمقارنة مع الفئة الثانية التي مثلت نسبتها (8.57 بالمئة) اللواتي لهن رؤية عكس ذلك لقناعات شخصية. ويرجع هذا الاختلاف بين الفئتين إلى سنوات العمل لكل أستاذة، بالإضافة إلى تجربتها وملاحظاتها الميدانية.

الجدول رقم (33) (ب) يوضح مظاهر التصدي لمواقف العنف للأساتذات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الاحتمالات	
	%	ت	%	ت	%	ت		
63.28	81	23.45	19	28.39	23	48.14	39	الأقدمية في العمل
53.12	68	17.64	12	22.05	15	60.29	41	الاطلاع على النصوص
34.37	44	15.90	07	20.45	09	63.63	28	الاستشارة
64.06	82	9.75	08	21.95	18	68.29	56	الاحتكاك بأهل الخبرة



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (33) (ب) المتعلقة بمظاهر التصدي لمواقف العنف للأستاذات باختلاف رتبهن الوظيفية، أن هناك تفاوت نسبي بين مختلف المظاهر، كما يبين الجدول أن المجموع أكبر من حجم العينة نظرا لأن المبحوثات اجبن على أكثر من احتمال.

بالنسبة لرتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أول مظهر للتصدي لمواقف العنف يكون عن طريق الاحتكاك بأهل الخبرة بنسبة (68.29 بالمئة) من منطلق هذه الفئة تملك خبرة وتجربة سابقة ثم يأتي مظهر الاستشارة بمختلف أنواعها سواء كانت قانونية أو تنظيمية أو اجتماعية بنسبة قدرت ب(63.63 بالمئة) ليأتي مظهر ثالث حسبهم وهو الإطلاع على النصوص التشريعية بنسبة (60.29 بالمئة) ثم مظهر الأقدمية في العمل بنسبة (48.14 بالمئة) كإجراء أخير تقوم به هذه الفئة.

أما بالنسبة لرتبة أستاذات رئيسيين فحسب وجهة رأيهن فإن أول مظهر للتصدي لمواقف العنف يكون عن طريق الأقدمية في العمل وبذلك تخالف رؤية الفئة الأولى حيث تقدر نسبتهم ب(28.39 بالمئة) ثم الإطلاع على النصوص بنسبة (22.05 بالمئة) ليأتي في المرتبة الثالثة إدخال أطراف عن طريق الاحتكاك بأهل الخبرة بنسبة (21.95 بالمئة) ومن ثمة القيام باستشارتهم بنسبة تقدر ب (20.45 بالمئة).

أما بالنسبة لرتبة أستاذات مكونات فلهن تقريبا نفس رؤية الفئة الثانية ويختلفان في مبدأ الاستشارة ليأتي في الأخير الاحتكاك بأهل الخبرة بنسبة تقدر ب(9.75 بالمئة).

إن الفئات من المبحوثات اللواتي تؤكد بأن الخبرة لها انعكاسات ايجابية تسمح بالتحكم في المواقف العنيفة التي تتعرض لهن الأستاذات طوال مشوارهن الوظيفي. ذلك أن الخبرة تمثل أحد الميكانيزمات الدفاعية التي تستند عليها

المرأة في الوسط العملي، كون هذا الأخير يشهد توترات وخلافات ما بين أستاذات المواد بالرغم من اعتباره نظاما تربوي تحكمه قواعد ولوائح تنظيمية تصدر من الهيئة المعنية لوزارة التربية. كما أن الأقدمية تمثل هي الأخرى أحد الركائز المهمة في التصدي للمواقف العنيفة التي تتعرض لها الأستاذات أثناء المزاولة اليومية لهن، بحكم الارتباطات وعلاقات العمل ما بينهن داخل أسوار المؤسسات التربوية، تظهر تفاعلات وعلاقات غير رسمية مبنية على الثقافات المختلفة، التوجهات الفكرية، القناعات الشخصية، العادات.... كل هذه المظاهر تمثل تنظيم غير رسمي يسمح بظهور التحالفات والتكتلات إما تكون مؤيدة وإما معارضة للسياسة التنظيمية المعمول بها من قبل أعضاء الجماعة التربوية. هذا الوضع يستدعي ضرورة الإطلاع على النصوص القانونية التي تحكم الحياة المدرسية وتضمن لكل طرف حقوق والتزامات.

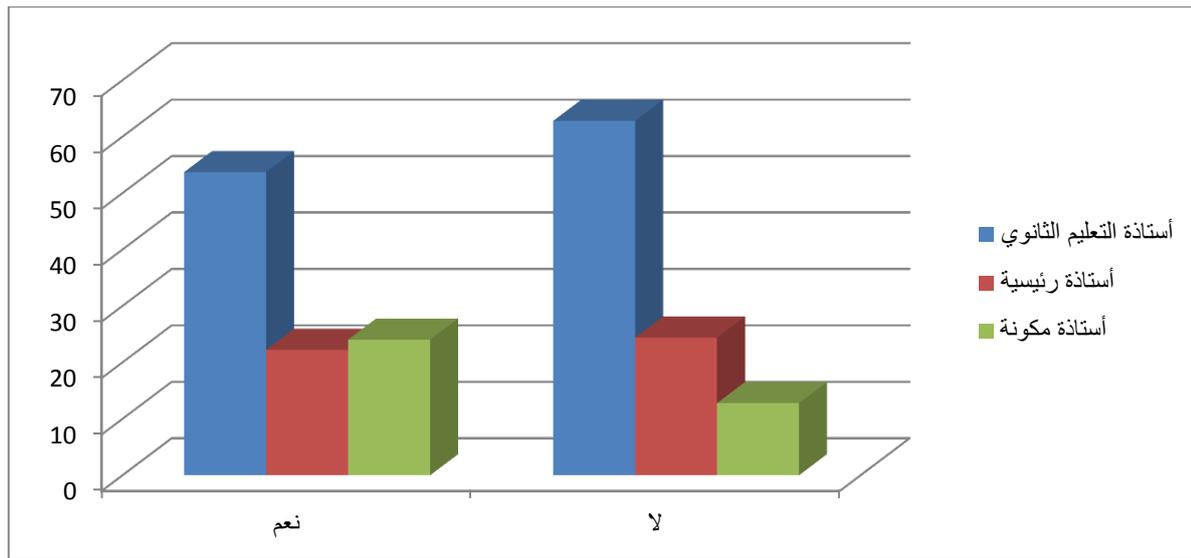
لتأتي الاستشارة كأحد دعائم المرتبطة بمواقف العنف المحتملة الوقوع في الوسط المدرسي الخاص بالمؤسسة التربوية. فالوضع المشحون بمواقف العداوات والتوترات يتطلب أساليب دفاعية تكتيكية تسمح للفئة النسائية بإنقاذ أنفسهن ومن ثمة الوصول لغايات وأهداف تحقق لهن الرضا النفسي من جهة، وتسمح لهن بكسب الحماية والاستمرارية من جهة أخرى.

كما تبين إحصائيات الجدول أعلاه أن هناك من المبحوثات من يرون بأن الاحتكاك بأهل الخبرة والأقدمية في العمل من شأنهما التصدي والتحكم في المواقف العنيفة التي تتعرض لهن خلال مسيرتهن، لذلك يمثل الحصول على كمية من العلاقات في المجتمع المدرسي خصوصا، يعطي مدخلا سهلا للوصول إلى الموارد التي من شأنها تعزيز الاستقرار، فهي تساعد على معرفة الكثير من أهل الخبرة، إضافة إلى ذلك فإن مشاركة العضو في أكثر من شبكة اتصالات أو جماعة من الجماعات أو أكثر، يساعد في خلق حماية لهذه الفئة. كما أن الإطلاع على النصوص القانونية وتشريعات العمل المدرسي من شأنه أن يبين الإطار القانوني المنظم للحياة العملية ويمنع التجاوزات القانونية هو بذلك يمثل وسيلة حماية وحصانة للأستاذات، وهو درع يمكن صاحبه من اتخاذ القرارات السليمة في مختلف المواقف العنيفة.

ومما سبق يمكن القول أن الوسط المدرسي يشهد توترات وخلافات تمتد لمظاهر العنف المختلفة (لفظي، رمزي، قهر،..) وتتجسد أكثر في المواقف العملية خصوصا في الاجتماعات التنسيقية أو في مختلف المجالس التي تعقد داخل المؤسسات التربوية. فيشير هذا الوضع إلى ما جاءت به نظرية الصراع المعاصرة باعتباره حالة الشقاق المؤدية للصراع في مرحلة مبكرة، والتي تتميز في الغالب بالشكل الرمزي أو الفكري ممثلا في صورة النقاش أو الجدال الحاد حيث يتعذر فيه أية محاولة للتوفيق وإصلاح العلاقات الاجتماعية بين هؤلاء سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات.

الجدول رقم (34) (أ) يبين احتمالية وجود صعوبات بين أستاذات المواد:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب	الإجابة
	%	ت	%	ت	%	ت		
38.57	54	24.04	13	22.22	12	53.70	29	نعم
61.42	86	12.79	11	24.41	21	62.79	54	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع

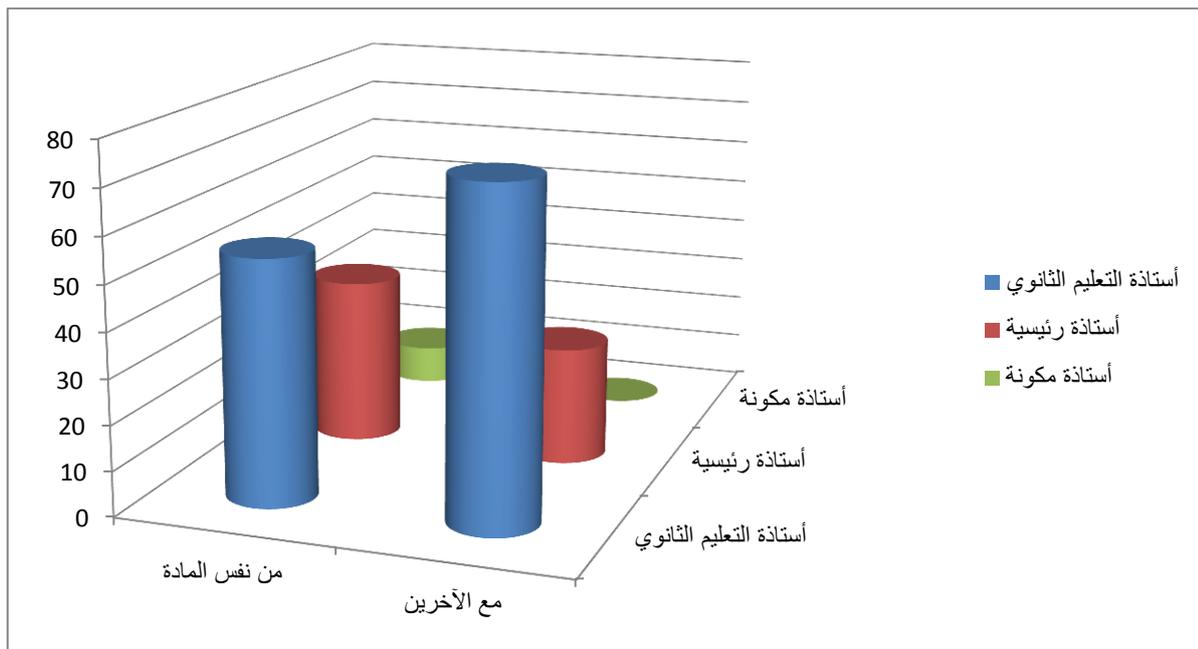


تبين إحصائيات الجدول رقم (34) (أ) المتعلقة بوجود الصعوبات بين أستاذات المواد، حيث يلاحظ من خلال النسب وجود فئتين مختلفتين في أوجه الرؤية. إذ بلغت النسبة الأكبر للفئة التي لا ترى وجود الصعوبات وظيفية بينهن وقدرت نسبتهن ب(61.42 بالمئة). من منطلق أن بيئة العمل تفرض التنسيق لأستاذات المواد وكذا التفاهم بينهن. أما بالنسبة للفئة الثانية اللواتي يعتبرن أن الأستاذات في الوسط المدرسي لهن صعوبات ميدانية قدرت نسبتهن ب (38.57 بالمئة).

حيث نجد المبحوثات من العينة لرتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهن ب(53.70المئة) حيث تؤكد هذه الفئة على ان قطاع التربية توجد به صعوبات خاصة بين الأستاذات لتؤكد المبحوثات لرتبة كل من أستاذات رئيسين ومكونين التي لهن نفس الرؤية، بنسبة تفوق (20 بالمئة).

الجدول رقم (34) (ب) يبين الأطراف الخاصة بوجود الصعوبات:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
64.81	35	8.57	03	37.14	13	54.28	19	من نفس المادة
35.18	19	00	00	26.31	05	73.68	14	مع الآخرين



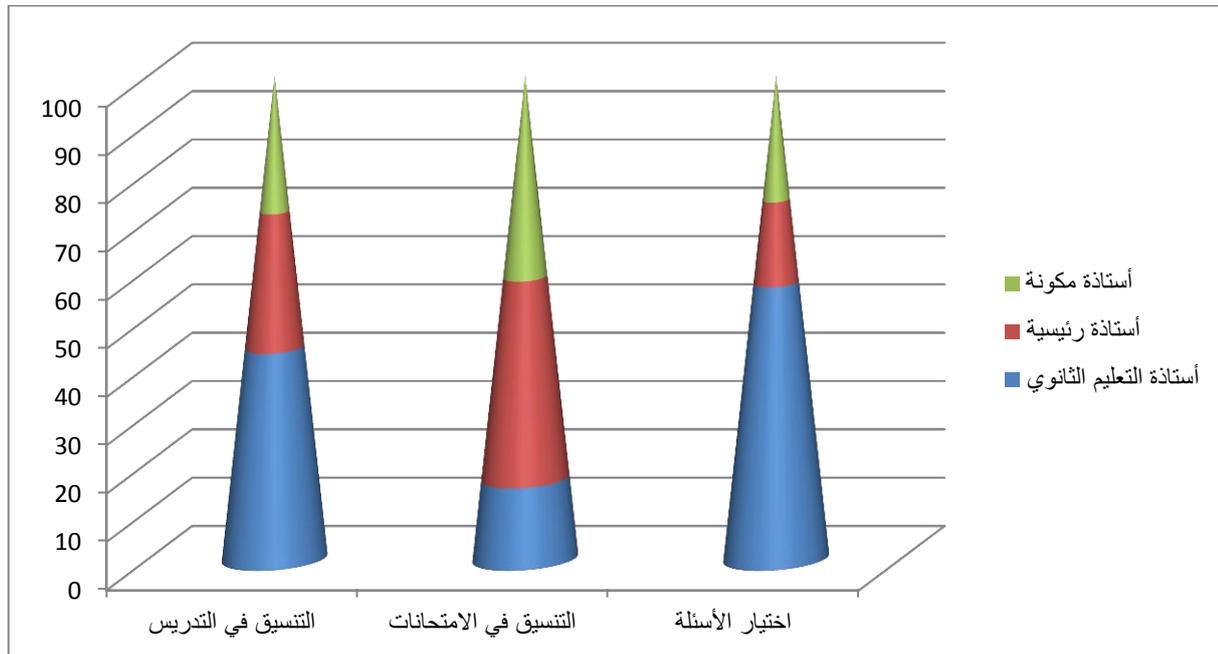
تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (34) (ب) المتعلق بأطراف وجود الصعوبات حيث نجد أن المبحوثات من العينة يرون أن الصعوبات تكون من قبل الأستاذات من نفس المادة حيث بلغت نسبتها ب(64.81 بالمئة). فالمبحوثات لرتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهم ب(54.28 بالمئة) بالمقارنة مع الأستاذات الرئيسيات قدرت نسبتهم ب(37.14 بالمئة)، تنطلق وجهة نظرهن من الواقع الميداني لعملهن حيث أنه يكون صراع بين الأستاذات من أجل فرض رأيهن خصوصا من الأستاذات المكونات باعتبارهن ركائز أساسية في تسيير شؤون المؤسسة وخصوصا عند التنسيق البيداغوجي حيث بلغت نسبتهم ب (8.57 بالمئة). أما بالنسبة للصعوبات مع أطراف أخرى تتجلى في الخلافات بين الأستاذات لمختلف المواد بنسبة (35.18 المئة)

حيث أن أستاذات التعليم الثانوي يرون أن هناك صعوبات أساسها هو فرض الذات والتحكم والتعصب للرأي قدرت نسبتهم ب(73.68 بالمئة) لتليها نفس الرؤية عند الأستاذات الرئيسيات بنسبة (26.31 بالمئة). وتنعدم عند المبحوثات لرتبة أستاذات مكونين.

وبالتالي هذا الاختلاف يعود إلى تموقع كل أستاذة في رتبها الوظيفية وأيضاً بحكم خبرتها وتجربتها التي عاشتها مع زميلاتها أو من خلال ملاحظاتها اليومية.

الجدول رقم (34) (ج) يبين مظاهر الصعوبات بين الأستاذات حسب الرتب الوظيفية:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
59.25	32	28.12	09	28.12	09	43.75	14	التسيق في التدريس
44.44	24	41.66	10	41.66	10	16.66	04	التسيق في الامتحانات
64.81	35	25.71	09	17.14	06	57.14	20	اختيار الأسئلة



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (34) (ج) المتعلقة بمظاهر الصعوبات بين أستاذات المواد حيث أن هناك تعدد وتنوع في هذه المظاهر من جهة كما أن الجدول يبين أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن المبحوثات اخترن أكثر من إجابة. وعليه فالمبحوثات لرتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أول مظهر للصعوبات يتجسد في اختيار الأسئلة بنسبة (57.14 بالمئة) سواء كانت هذه الأسئلة خاصة بالفروض أو الامتحانات الفصلية ثم يليه التسيق في التدريس بنسبة (43.75 بالمئة) فيكون هذا الأخير مرتبط بالوقت الزمني لكل أستاذة وبكل محور ثم تأتي صعوبة التسيق في الامتحانات بنسبة (16.66 بالمئة) أين يظهر التفاوت الزمني وكفاءة كل أستاذة.

وبالنسبة للمبحوثات لرتبة أستاذات رئيسين فيرون أن أول مظهر للصعوبة يتظهر في التنسيق في الامتحانات بنسبة 41.66 بالمئة، ليأتي مظهر الصعوبة وهو التنسيق في التدريس في المرتبة الثانية بنسبة تقدر ب (28.12 بالمئة) ثم يليه اختيار الأسئلة بنسبة (17.14 بالمئة). وهذه النسب ناتجة عن التركيبة الشخصية لهن، وطريقة التفكير لكل أستاذة.

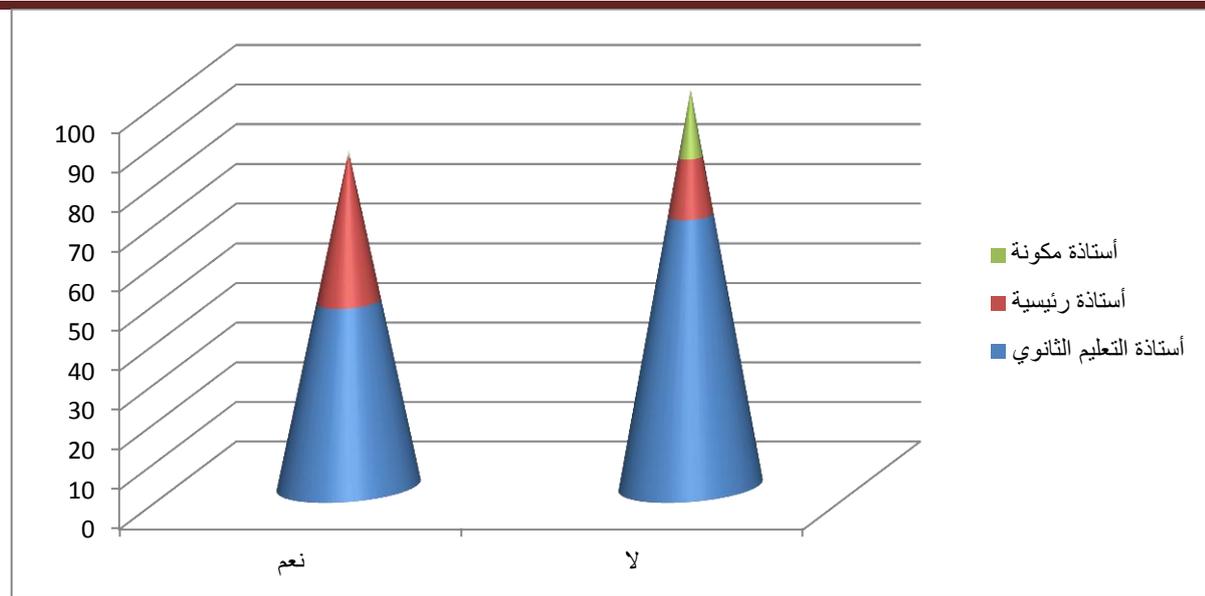
أما للمبحوثات لرتبة أستاذات مكوّنين فلهن رؤية مخالفة لما تراه الرتبة الأولى وتتفق مع الرتبة الثانية حيث أن وجهة نظرها تكون منصبة على التنسيق في الامتحانات بنسبة (41.66 بالمئة) ويليها صعوبة التنسيق في التدريس بنسبة (28.12) ثم يليه اختيار الأسئلة بنسبة (25.71 بالمئة).

ومن خلال ما سبق فإن مظاهر الصعوبات تكون مبنية على أساس التفاوت الزمني لسير الدروس من جهة والكفاءة والخبرة التي تمتلكها كل أستاذة باختلاف تخصصاتهن، والمستوى المعرفي لهن، حيث تعتبر توفر سلطة المعرفة أعلى نوعيات السلطة فهي قادرة على توجيه الضربات وتأمين النجاح بإرغام الآخرين على فعل الطرف الآخر على المطلوب منهم إنما تملك قدرات تعلق عن ذلك بكثير، أو تكمن فاعليتها في الحصول على النتيجة المرجوة باستخدام المعرفة.¹ باعتبار المعلومة تمثل اقتناء المعرفة والقدرة على التحكم فيما يعرفه الآخرون يعطي ميزات هائلة مما يسمح لهن بزيادة قوتهم وسلطتهم في الوسط التنظيمي.² وهنا تتجسد فرض الرأي ويخلق توترات بينهن تؤثر على المردود الدراسي للتلاميذ من جهة وتؤثر على العلاقات العملية بين الأستاذات من جهة أخرى. وبالتالي الصعوبات الميدانية للفئة الأستاذات تمثل وجها للخلافات والتوترات الوظيفية التي من شأنها التأثير على العملية التعليمية التعلمية وتمهد الطريق لبلورة مظاهر سلبية داخل أسوار المؤسسات التربوية.

الجدول رقم (35) (أ) يوضح إمكانية وجود تهميش للأستاذات في المؤسسة التربوية:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب	الإجابة
	ت	%	ت	%	ت	%		
58	41.42	10	1.72	21	36.20	27	46.55	نعم
82	57.58	14	17.07	12	14.63	56	68.29	لا
140	100%	24	17.14	33	23.57	83	59.28	المجموع

1 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة - دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 53
2 أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، مرجع سابق، ص 115

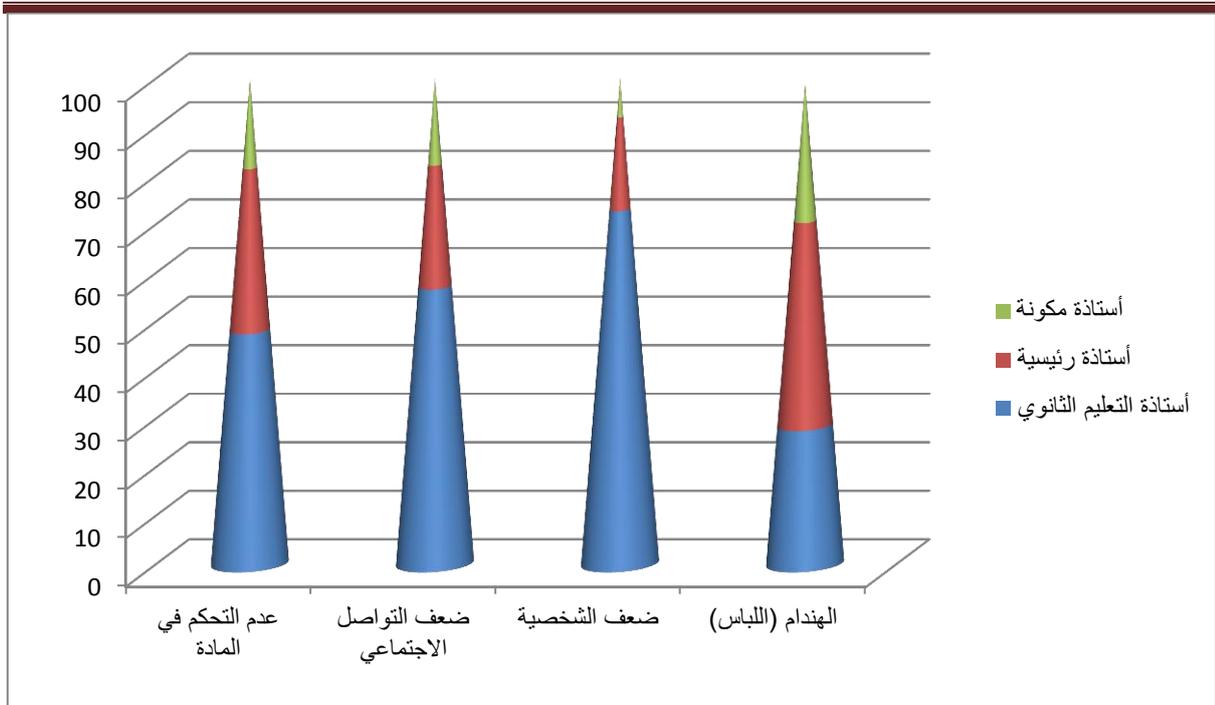


يبين الجدول رقم (35) (أ) المرتبط بإمكانية وجود تهميش للأستاذات في المؤسسة التربوية حيث أن المبحوثات من أفراد العينة انقسمتا إلى فئتين مختلفتين من حيث الرؤية لمؤشر التهميش، منهن من يراه موجود داخل أسوار المؤسسات التربوية وقدرت نسبتهم ب(41.42 بالمئة)، من منطلق أن هذه الفئة موزع عليها التهميش أو لاحظته معزميلائها، وبالمقارنة مع الفئة الثانية اللواتي لا يلاحظن وجود للتهميش وقدرت نسبتهم ب(57.58 بالمئة)، ولعل مبررات ذلك تعود للسرية المهنية من جهة وخوفهن من جهة أخرى، أو عدم تعرضهن لهذا المظهر.

وبالنسبة للفئة الأولى ترى المبحوثات لرتبة الأستاذات التعليم الثانوي أن هناك تهميش لبعض الأستاذات قدرت 46.55 بالمئة) وتعود دلالات هذه النسبة كونهن لهن رؤية دقيقة ومستوى عال يؤهلن به لمعرفة حيثيات العمل من جميع الجوانب، أما بالنسبة لرتبة أستاذات رئيسين فلهن نفس الرؤية قدرت نسبتهم ب(36.20 بالمئة) وبالمقارنة مع النسبة الضعيفة لرتبة أستاذات مكونات التي قدرت نسبتهم ب(1.72 بالمئة). بحكم أن هذه الفئة لها مكانة في الوسط التربوي من جهة وتمتعها بخبرة من جهة أخرى.

الجدول رقم (35) (ب) يوضح أسباب تهميش الأستاذات في المؤسسة التربوية:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
46.55	27	18.51	05	33.33	09	48.14	13	عدم التحكم في المادة
20	28	17.85	05	25	07	57.14	16	ضعف التواصل الاجتماعي
26.42	37	8.10	03	18.91	07	72.97	27	ضعف الشخصية
05	07	28.57	02	42	03	28.57	02	الهندام(اللباس)



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (35) (ب) المتضمنة أسباب تهميش الأساتذات في المؤسسة التربوية، حيث يتضح أن هناك مجموعة من الأسباب المسببة للتهميش داخل المؤسسات التربوية منها ما يرتبط بخصوصية المادة ومنها ما يرتبط بظاهر العمل، وعلى هذا الأساس فحسب المبحوثات لترتبة أساتذات التعليم الثانوي يرون أن ضعف الشخصية يعد سبب أول في التهميش بنسبة (72.97 بالمئة) ويليه سبب ضعف التواصل الاجتماعي بنسبة (57.14 بالمئة) ثم عدم التحكم في المادة بنسبة (48.14 بالمئة) ليأتي السبب الأخير وهو (28.57 بالمئة).

وبالنسبة للمبحوثات لترتبة أساتذات رئيسين فلهن رؤية مخالفة في الترتيب حيث يعتبرون أول سببا للتهميش هو الهدام الخاص بكل أستاذة بنسبة (42 بالمئة)، وبذلك يركزون على المظهر الخارجي ويليه في المرتبة الثانية عدم التحكم في المادة بنسبة (33.33 بالمئة) ثم يرون ضعف التواصل الاجتماعي بنسبة (25 بالمئة) في الأخير يعد ضعف الشخصية سببا آخر في التهميش بنسبة (18.91 بالمئة).

أما بالمقارنة مع المبحوثات لترتبة لأساتذات مكونات فحسب وجهة نظرهن تتوافق مع الفئة الثانية يعتبرن أول سبب الهدام الخاص بكل أستاذة بنسبة (28.57 بالمئة) ثم يليه عدم التحكم في المادة بنسبة (18.51 بالمئة) ثم يرون ضعف التواصل الاجتماعي بنسبة (17.85 بالمئة) ليأتي ضعف الشخصية سببا أخيرا في التهميش بنسبة (8.10 بالمئة).

ومنه نستنتج أن الرؤية الخاصة برتبتي أساتذات رئيسيين ومكونين لهن نفس النظرة وهذا يقودنا إلى أن الوعي يكون بالتدرج وفق طبقات رتبوية. فممرات كل فئة يرتبط بالبيئة الداخلية للتنظيم، ومنها ما يرتبط بالخصوصية

الشخصية لدى كل أستاذة. فكلما كانت شخصيتها قوية زادت قدرتها على التحكم في المادة وفرض قوة شخصيتها الذي يمنحها صلابة نفسية تواجه بها التحديات الوظيفية وهذا ما بينه لنا الجدول رقم (20) المرتبط بقوة الشخصية في مكان العمل. أما سبب ضعف التواصل الاجتماعي فيكون مجسداً بين الأطراف التربوية (بين الطاقم التربوي البيداغوجي والطاقم الإداري) والذي من شأنه أن يقلل مكانة الأستاذات في الوسط المدرسي وعدم مسايرة التطورات التي تحدث يؤدي إلى تهيمش هذه الفئة، باعتبار أن المحيط المدرسي يتكون بناءً للقوة وهما في تفاعل مستمر، الأول البناء الرسمي وهو ما يسمى بالبناء الشرعي وتكون السلطة ممثلة في الإدارة وهي المرجع الرئيسي، أما الآخر فهو البناء الغير رسمي والذي يعتمد على النفوذ والهيبة والسيطرة ويدعمه المنهج الخفي بأدواته المختلفة.¹

وسبب عدم التحكم في المادة المدرسة تبين ذلك من خلال عدم التحكم في القسم، وفي بناء العلاقات بين الأستاذات. كما أن مظهر الهدام التربوي يعتبر هو الآخر مظهراً من مظاهر التهيمش الذي يتجسد داخل أسوار المؤسسات التربوية.

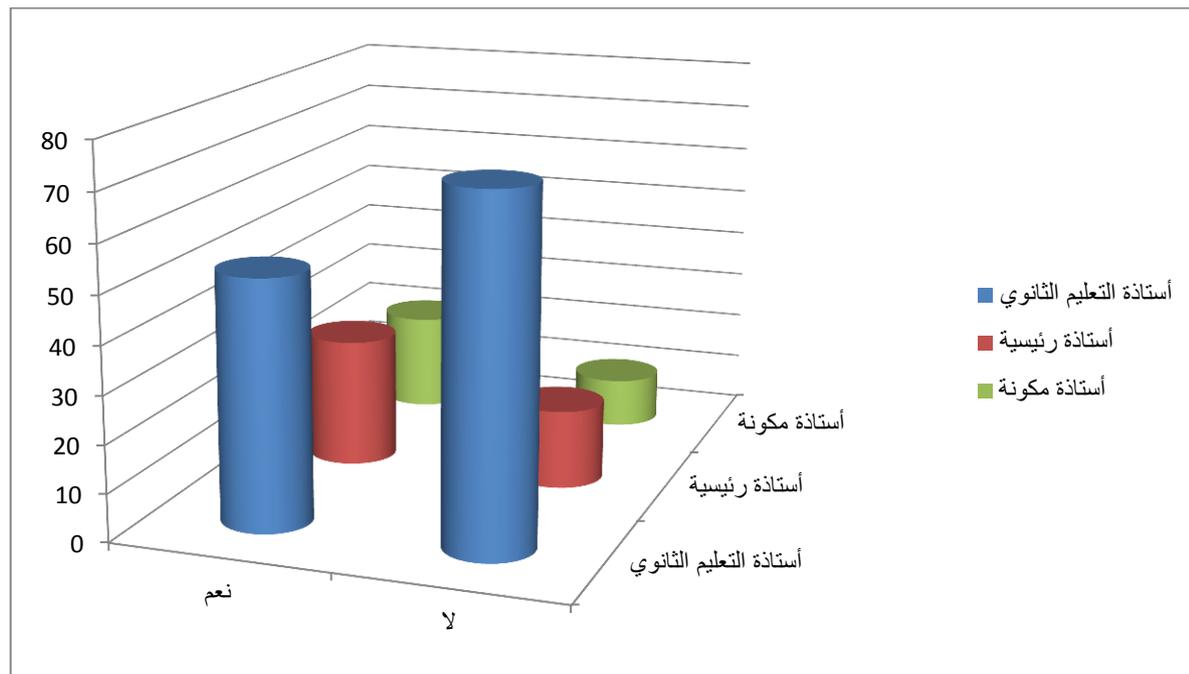
وبالتالي كل هذه المظاهر تفرزها وتعيشها العمالة النسائية مما يتطلب عليهن العمل على اجتناب هذه المظاهر التي تقلل من شخصيتها ومكانتها مستخدمة في ذلك أساليب ومهارات تعزز من قوتها وتميزها عن غيرها. فقد أضافت إحدى الدراسات النفسية أداة جديدة لقياس التوجه نحو القوة الاجتماعية مركزة في أبعاد تتمثل في معتقدات الفرد التي تشكل مفهومه عن القوة الاجتماعية، والمصادر التي يعتقد الفرد أنها تكسبه القوة الاجتماعية واتجاهات الفرد نحو استخدام القوة. كما أن توزع القوة في المجتمع المدرسي في إطار البناء الرسمي من خلال المكانة الاجتماعية والمركز الوظيفي والخبرة التربوية وتقدير المواد الدراسية وغيرها.² فاتخاذ مجموعة التدابير والميكانيزمات الوقائية في الوسط المدرسي يمنع الوقوع في فخ التهيمش من جميع أعضاء الجماعة التربوية. من خلال هذا المؤشر نستنتج أن العنف موجود في مختلف المؤسسات التربوية ويظهر بصور وأشكال مختلفة تتماشى مع طبيعة هذا النظام، مما يؤدي إلى التضارب في الأفكار وفي السلوكات مما يحدث التغيير بشكل مستمر.

1 حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة - دراسة في علم الاجتماع التربوي، مرجع سابق، ص 47.

2 المرجع نفسه، ص 45-52.

الجدول رقم (36) يوضح احتمال وجود أساليب العنف عند تهميش الأساتذات في المواقف العملية:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
65.71	92	20.65	19	27.17	25	52.17	48	نعم
34.28	48	10.41	05	16.66	08	72.91	35	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تبين الشواهد الإحصائية للجدول رقم (35) المتعلقة باحتمال وجود أساليب العنف للأستاذات اللواتي يتم تهميشهن في المواقف العملية، إذ أن النسبة الأكبر للمبحوثات من العينة أجبن بأن هناك تهميش للأستاذات فيظهرن بذلك أساليب مختلفة كردود أفعال وقدرت نسبتهن ب(65.71 بالمئة). وبالنسبة لهذه الفئة التي تؤكد على أن المؤسسات التربوية تحمل بين أسوارها مظاهر سلبية تتجسد في تهميش أستاذات المواد سواء كان ذلك بينهن أو ممارس عليهن من قبل المسؤول مما يؤدي في النهاية إلى بروز أساليب عنيفة تظهر في صور مختلفة والجدول التالي رقم (36) يوضح ذلك. في مقابل ذلك نجد فئة نسائية ثانية لا ترى أي وجود للتهميش في المؤسسات التعليمية وقدرت نسبتها ب(34.28 بالمئة). إما خوفا من نقل الواقع أو حفاظا على السرية المهنية أو عدم تعرضهن لمواقف العنف.

بالنسبة لرتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهن ب(52.17 بالمئة). فهذه النسبة تؤكد على أن هناك أساليب عنيفة متوقعة عند تهميشهن في المؤسسات التربوية، لاسيما أن هذه الفئة ليس لها خبرة مسبقة وتليها نسبة (27.17 بالمئة) التي لها نفس الرؤية للمبحوثات المصنفات ضمن رتبة أستاذات رئيسين، وتدعمها الأستاذات المصنفات ضمن رتبة أستاذة مكونة بنسبة قدرت ب(20.65 بالمئة). أين تقل النسبة عند هذه الفئة كونها مرت بهذه الممارسات في أولى مشوارهن الوظيفي.

ويمكن تحليل لجوء الأستاذات لمثل هذه التصرفات من خلال النظر لمختلف المواقف التي تتعرض لها مثل غياب العدالة في الإسناد والتوزيع الأسبوعي أو استحواذ الفئة الموالية للمدير على الأقسام النهائية، أو تعرض بعض الأستاذات للضغط من حيث الرقابة أو الاستغلال وغيرها من المظاهر التي من شأنها أن تستفزهن. وهو ما يتماشى مع مفهوم العنف عند رالف داهندروف بحيث انه وضح بأن هناك عامل يؤثر في درجة العنف وهو مدى مؤسسة الصراع على قواعد مقبولة للمنافسة من قبل الأطراف إن أولئك الذين وافقوا على مواصلة خلافاتهم بواسطة المناقشة والحوار غالبا لا ينخرطون في صراع مادي.¹

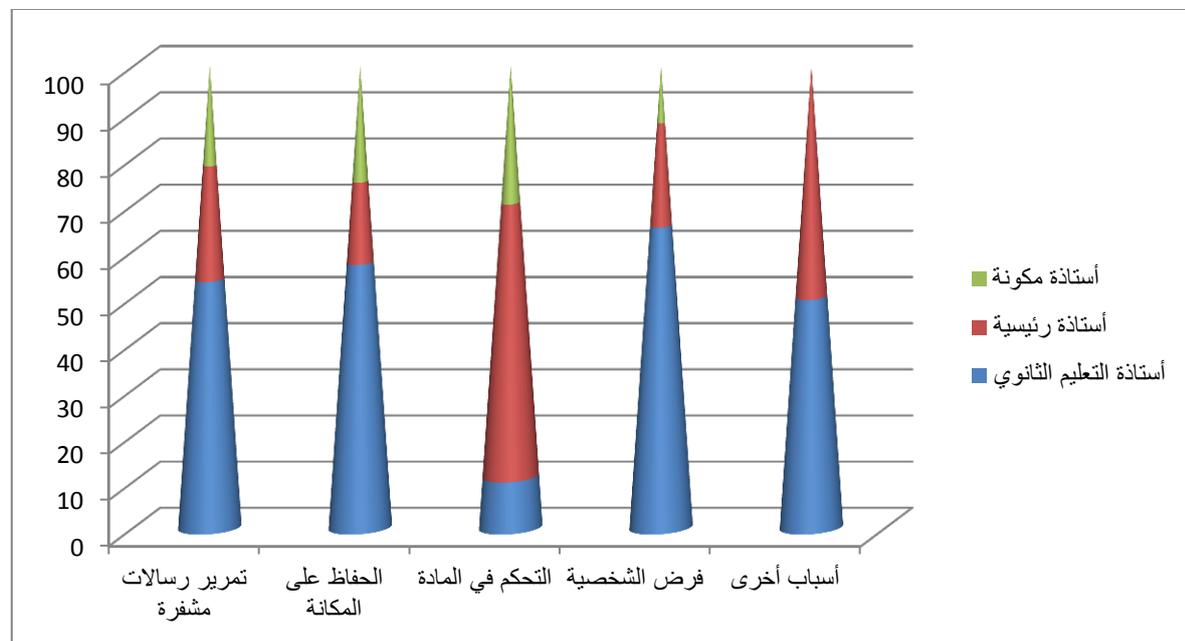
وعلى هذا الأساس وضع رالف داهندروف المبادئ العامة للتفسير الاجتماعي، فهو يشدد على أساسية القوة والصراع كنتيجة محتومة، حيث أنه اهتم بمحددات الصراع الفعال، أي الطرق التي تولد من خلالها المؤسسات الاجتماعية نظاما ذات مصالح متصارعة والظروف التي تصبح من خلالها هذه الجماعات منتظمة وفعالة.² وهو ما يتوافق مع رؤية لويس كوزر للعنف، حيث أن سلوك العنف يكون من خلال التفاعل وهو ضد توجهه في التمييز بين الصراع الواقعي وغير الواقعي، إذ أن الصراع غير الواقعي أبعد من أن يحدث فجأة عن طريق العلاقات بين الأفراد وعن طريق الحقد الكراهية والانتقام فقط، كما لا يمكننا أن نفسر الاعتداء ضمن مفهوم الصراع غير الواقعي من خلال نشاط غريزي قد يمكننا الاعتقاد بأنه يتراكم ضمن التفاعل بين الموضوع و الآخرين - الأولياء أو عوامل أخرى مضطربة ضمن سياق التنشئة وجهود الأفراد للاستجابة إلى واجبات الدور، وفي الصراع غير الواقعي تتراكم طاقات العنف والعدوان ضمن التفاعل بين الموضوع والآخرين قبل الانفجار. وبذلك يمكن القول أن مؤشر العنف يدخل ضمن مجموعة المحددات المرتبطة بالعمالة النسائية ويعتبر مفهوما قويا له تأثير واضح يتماشى مع ما جاءت به نظرية الصراع المعاصرة.

1 رث والاس ألسونولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية، مرجع سابق، ص 215.

2 نفس المرجع، ص 207.

الجدول رقم (37) يبين أسباب ظهور العنف للأستاذات في مجالس الأقسام:

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الوظيفية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
46.42	65	21.53	14	24.61	16	53.84	35	تمرير رسالات مشفرة
28.57	40	25	10	17.5	07	57.5	23	الحفاظ على المكانة
19.28	27	29.62	08	59.25	16	11.11	03	التحكم في المادة
57.85	81	12.34	10	22.22	18	65.43	53	فرض الشخصية
2.85	04	00	00	50	02	50	02	مقترحات أخرى



تظهر معطيات الجدول رقم (37) المتعلقة بمجموعة الأسباب الخاصة بظهور أساليب العنف ما بين الفئات النسائية في المؤسسات التربوية، حيث أن المجموع أكبر من حجم العينة لأن هناك من المبحوثات لأستاذات المواد اختاروا أكثر من إجابة، فرتبة أستاذات التعليم الثانوي يرون أن السبب الأهم في رأيهم هو فرض الشخصية بنسبة قدرت ب(65.43 بالمئة). نظرا لأهميتها في الوسط العملي التربوي، ويأتي بعده الحفاظ على المكانة بنسبة تقدر ب(57.5 بالمئة) حيث تظهر بشكل واضح بين أستاذات المواد الأساسية في كل شعبة (كلما كان معامل المادة عالي كلما زادت مكانة الأستاذات واتخذت حجة لها) بعد ذلك يأتي مظهر تمرير رسالات مشفرة بنسبة (53.84 بالمئة) والتي تظهر في المجالس أو في قاعة الأساتذة أو في مواقف تشمل طرفين متخاصمين أو متناقضين

في الرؤية ليأتي أسباب أخرى مجهولة بنسبة (50 بالمئة) ويأتي في الأخير سبب عدم التحكم في المادة بنسبة ضعيفة قدرت ب(11.11 بالمئة).

أما حسب نظرة رتبة الأستاذات الرئيسين فإن السبب الأول في ظهور أساليب العنف بين الأستاذات هو عدم التحكم في المادة بنسبة (59.25 بالمئة) ثم يأتي بعده أسباب مجهولة قدرت ب(50 بالمئة) ثم تليها تمرير رسالات مشفرة بنسبة قدرت ب (24.61 بالمئة) ليأتي السبب الرابع وهو فرض الشخصية بنسبة (22.22 بالمئة) لتأتي في المرتبة الأخيرة الحفاظ على المكانة بنسبة (17.5 بالمئة).

أما حسب ما تراه المبحوثات من العينة لرتبة أستاذات مكونات فإن السبب الأول يتفق مع المبحوثات لرتبة أستاذات رئيسين هو عدم التحكم في المادة بنسبة (29.62 بالمئة) أما السبب الثاني هو الحفاظ على المكانة بنسبة تقدر ب(25 بالمئة) يليه تمرير رسالات مشفرة بنسبة (21.53 بالمئة) ثم يأتي فرض الشخصية في المرتبة الأخيرة بنسبة (12.34 بالمئة).

باعتبار المؤسسات التربوية تحكمها قواعد تنظيمية تنظم سير الحياة العملية للجماعة التربوية، تتجسد في مختلف المجالس المنعقدة داخل المؤسسة أين يظهر التباين في شخصيات الأستاذات وتظهر ملامح الشقاق بينهن. وهذا من خلال التعصب في المواقف وحتى في اتخاذ القرارات حيث يمثل هذا مظهرا مبرزا للصراع الاجتماعي يدور حول رغبة الاستئثار بالرأي أو الشيء أو كلاهما معا. وتحصيل التفوق والغلبة دون الطرف الآخر الذي بدوره يبدى الرغبة ذاتها وهذا بغض النظر عن التحكيم للمنطق والموضوعية في الطرح.

ويعود تبني أساليب العنف داخل أسوار المؤسسات التربوية بغرض فرض الشخصية وأخذ الحيطة والحذر ومعناه إرسال تنبيهات للأطراف المعارضة أو التي تحمل عداوات وشحنات سلبية. فالعنف بهذا الشكل يمثل تعبيرا صارما عن القوة التي تمارس لإجبار الفرد أو الجماعة على القيام بعمل أو أعمال محددة يريدتها فرد أو جماعة، ويعبر العنف عن القوة الظاهرة حين يتخذ أسلوبا فيزيقيا أو يأخذ صورة الضغط الاجتماعي وتعتمد مشروعيتها على الاعتراف به.¹ كما يدعم أكثر من خلال تمرير رسالات مشفرة غايتها التنبيه الشفهي، وتظهر صورته في مختلف المجالس التي تنعقد في المؤسسة لاسيما مجالس الأقسام، أين وقفنا وعشنا لهذا المظهر فأخذنا ملاحظات ترتبط بالعنف، كما أن هذا المظهر تعيشه أعضاء الجماعة التربوية خصوصا عند نهاية كل فصل وأكدته لنا فئة المستشارين والمشرفين التربويين وبالخصوص عند خروجهن من المجالس. بينما الفئات التي ترى الغاية الأساسية منه الحفاظ على المكانة الوظيفية من خلال الكفاح حول القيم والسعي من أجل كسب المكانة والحصول على القوة

1نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص98..

والموارد النادرة، على حسب تعبير داهندروف تهدف الأضداد إلى تقييد أهدافهم والقضاء عليها. مما يعني التجسيد الفيزيقي للشقاق بين الأفراد والجماعات.

على العموم يمكن تحديد مجموعة الأسباب المؤدية للتوترات بين الأفراد في التنظيمات تتمثل في العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي: الغموض حول المسؤولية يجعل الأفراد غير مدركين من هو المسؤول عن العمل، والغموض حول السلطة يجعل الأفراد غير مدركين من هو صاحب السلطة. بالإضافة إلى العوامل المتعلقة بالعلاقات بين الأفراد، التي ترجع إلى الصراعات الناتجة عن عوامل شخصية كالعلاقات بين الأفراد بالإضافة إلى أسباب أخرى كالهيكلي التنظيمي أو تعارض المصالح وتضاربها. والتفسيرات الخاطئة لأسباب تصرفات الآخرين كالفرد عادة لا يهتم بماذا يتصرف مع الآخرين هكذا. وأيضا الخطأ في الاتصال بمعنى أن النقد رد فعل سلبي مما يؤدي إلى الخلافات العنيفة بينهم. ويولد عدم الثقة بينهم، هذا بالإضافة إلى أن بعض الأشخاص لديهم ميل طبيعي للصراعات.¹

ومنه يمكن استنتاج أن ما يظهره الجانب الخارجي لسير المؤسسات التربوية مخالف تماما لما هو موجود في الواقع الميداني، بحيث تتجسد الغايات وتحقيق الأهداف في مظاهر وأساليب عنيفة وهو ما عبر عنه داهندروف عند تعريفه لمفهوم العنف بأنه أمر يتعلق بالأسلحة التي يتم اختيارها.²

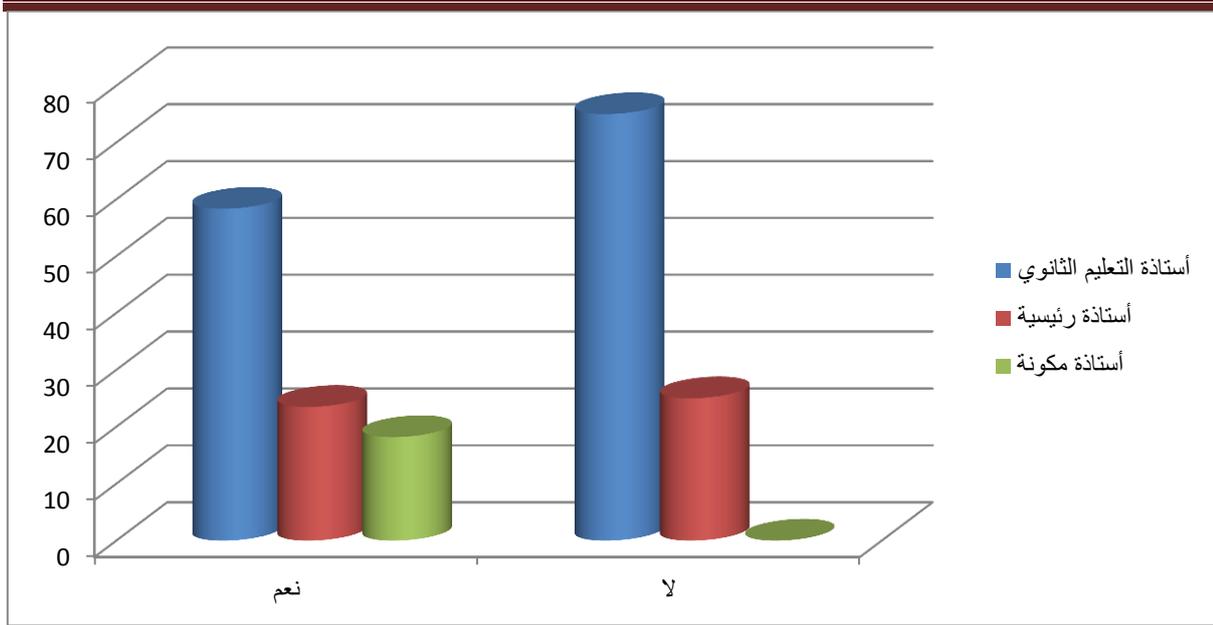
2- التنافس:

الجدول رقم (38) يوضح احتمالية تأثير الكفاءة في العمل بالنسبة لمدير الثانوية:

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
94.28	132	18.18	24	23.48	31	58.33	77	نعم
5.71	08	00	00	25	02	75	06	لا
%100	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع

1 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص 321.

2 رث والاس ألسون وولف، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تمدد افاق النظرية الكلاسيكية، مرجع سابق، ص 215.



تظهر بيانات الجدول رقم (38) المتعلقة باحتمالية تأثير الكفاءة المهنية لأستاذات المواد بالنسبة لمدير المؤسسة حيث أن إجابات غالبية المبحوثات التي تقدر بنسبة (94.28 بالمئة) يؤكدن على أن الكفاءة المهنية لها تأثير إيجابي بالنسبة للمدير بالمقارنة مع الفئة الثانية من الأستاذات التي تمثل نسبة قليلة تقدر ب (5.71 بالمئة) اللواتي تعتبرن أن الكفاءة المهنية ليس لها انعكاس إيجابي لمبررات مجهولة قد ترتبط بجوانب شخصية.

حيث أن رتبة أستاذات التعليم الثانوي قدرت نسبتهم ب (58.33 بالمئة) يؤكدون على أن الكفاءة ضرورية في ميدان التعليم لما لها من جوانب إيجابية سواء على الأستاذات أو على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

أما بالنسبة لرتبة أستاذات رئيسيين نجد نسبتهم قدرت ب (23.48 بالمئة) حيث تنظر هذه الفئة إلى أن الكفاءة لها انعكاسات إيجابية خصوصا إذا تعلق الأمر بمدير المؤسسة ونظرته للأستاذات.

أما بالنسبة لرتبة أستاذات مكونات التي سجلت نسبتها (18.18 بالمئة) فلهن نظرة أخرى إذ يعتبرون الكفاءة هي جوهر النجاح بالنسبة للمدير أو حتى لمفتش المادة وغيره استنادا على مجموعة العوائد التي يكتسبها سواء داخل أسوار المؤسسة أو حتى خارجها، بمعنى امتدادها خلف الفضاءات الرسمية من منطلق الكفاءة العالية في ميدان العمل تولد الثقة بين أستاذة المواد وبين الفريق التربوي. وتكسب صاحبها قوة لرأي المسموع والمعمول به داخل الجماعة التربوية، وتسمح أيضا بالرؤية المستقبلية.

ولذلك فإن دافع الانجاز يمثل الرغبة في التفوق والامتياز في تحقيق نتائج في المهام التي يقوم بها الأفراد، ويتفاوت الأفراد في قوة هذا الدافع، وأولئك الذين يكون دافع الانجاز لديهم قويا يحققون سعادة أكبر من تحقيق نتائج ناجحة من أولئك الذين يكون دافع الانجاز لديهم ضعيفا. ومن هنا تتحدد الكفاءة المهنية لكل فرد.¹

1 محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، مرجع سابق، ص 100.

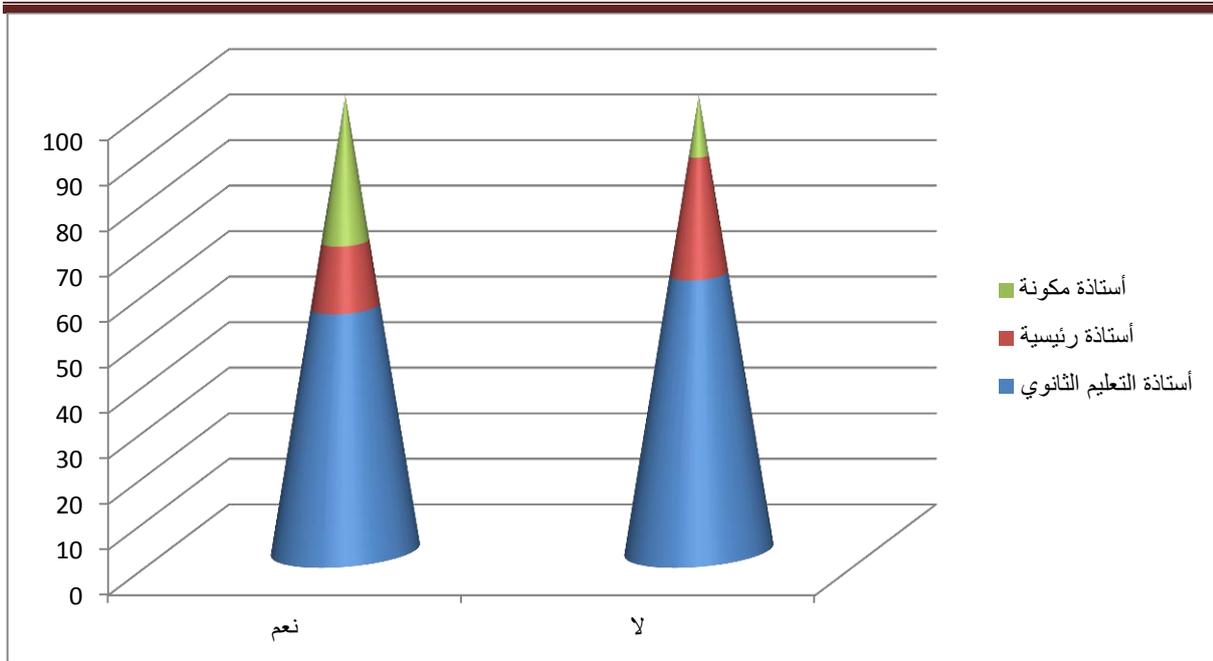
تكسب الكفاءة المهنية العالية سمعة عالية للمؤسسة التربوية مقارنة بغيرها وهذا من خلال المكانة التي تتوج بها في الوسط المجتمعي. كما أنها تحقق نتائج ايجابية بالنسبة للمؤسسة من جهة ونتائجها على المستوى الولائي، وهذا ما يساهم في تسليط الرقابة بمختلف أشكالها من قبل المدير لتمحيص الأستاذات الأفضل وتدقيق الرؤية للجهات الفاعلة والمساعدة على النجاح من جهة أخرى. مع الإشارة إلى أن هذا الوضع يسمح بتشكيل تحالفات بين الأستاذات ومن ثمة فتح التوترات والخلافات بينهن تؤدي في النهاية إلى وجود تيارين أحدهما مع مؤيد والأخر معارض.

وبالرغم من إيجابيات الكفاءة العالية في الواقع العملي إلا أنها تسمح بخلق نزاعات وظيفية من خلال إسناد الأقسام النهائية لفئة الأستاذات اللواتي يتمتعن بالخبرة المهنية، الثقة العالية، قوة شخصيتهن...هاته الصفات تسمح لهن بكسب امتيازات من قبل مدير المؤسسة، ومن ثمة تخفيف الإسناد وساعات العمل لبعض الأستاذات. وهذا الوضع يؤدي إلى نشوب وخلق جو عدائي بينهن وهو ما يؤكد الجدول رقم(36) الخاص بأساليب العنف التي تظهر في المؤسسات التربوية.

ومما سبق عرضه يمكن استنتاج أن الكفاءة المهنية في قطاع التربية تعد أحد العناصر الضرورية لتحقيق النجاح وبالتالي يمكن اعتبارها أحد المحددات المرتبطة بالعمل النسوي في قطاع التربية.

الجدول رقم (39) يوضح احتمالية تأثير النجاح الوظيفي على نشوب التوترات بين الأستاذات :

المجموع العام		أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإجابة
20%	28	32.14	09	14.28	04	53.57	15	نعم
80%	112	13.39	15	25.89	29	60.71	68	لا
100%	140	17.14	24	23.57	33	59.28	83	المجموع



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم(39) المرتبطة بتأثير النجاح الوظيفي بين أستاذات المواد، إذ أن أغلبية إجابات الأستاذات الممثلات من أفراد العينة يرون أن النجاح الوظيفي لا يؤثر على نشوب التوترات بينهن، وقدرت نسبتهن ب(80 بالمئة). بناء على المعيشة الميدانية وقد تكون من قناعات شخصية، وإما لتخوف بعض الأستاذات من فتور لعلاقات العمل مع الزميلات أو إلى عدم تشويه سمعة المؤسسة ككل. ومن ثمة إعطاء صورة ايجابية عن جميع أستاذة المواد وعن قطاع التربية ككل. على عكس الفئة القليلة التي لها نظرة مخالفة لما تراه الفئة الأولى قدرت نسبتهن ب(20 بالمئة) من منطلق أن تحقيق النجاح له أعداء، فالعداء في قطاع التربية يتمثل في مشاعر الكراهية التي تعبر عنها مقاييس الاتجاهات التعصبية، فهو يعكس النفور الوجداني المؤسس على مشاعر البغض والكراهية والناجم من مشاعر الغيرة أو الحسد بين قطبين متناقضين من حيث التكوين الخلقى والفعلي. وتبعاً لذلك تعارض الأهداف والمصالح.¹

يظهر الجدول أن المبحوثات ضمن رتبة أستاذات التعليم الثانوي والأستاذات المكونين نسبتهن (53.57-32.14 بالمئة) يرون أن النجاح الوظيفي له تأثير على الأستاذات على عكس الأستاذات الرئيسيات حيث قدرت نسبتهن 14.28 بالمئة.

ويشمل مؤشر النجاح في الوسط المدرسي مفهومه السلبي والايجابي، حيث أن الأول يتم استغلال فئة التلاميذ لصالح أستاذة المواد من خلال دروس الدعم، ومن خلال الدروس الخصوصية ليتم في نهاية الموسم كسب شهرة الأستاذة ومن ثمة توطيد علاقات العمل بالمسؤول المباشر لتحفظ بذلك امتيازاتها وتحقق حصانتها. أما الايجابي

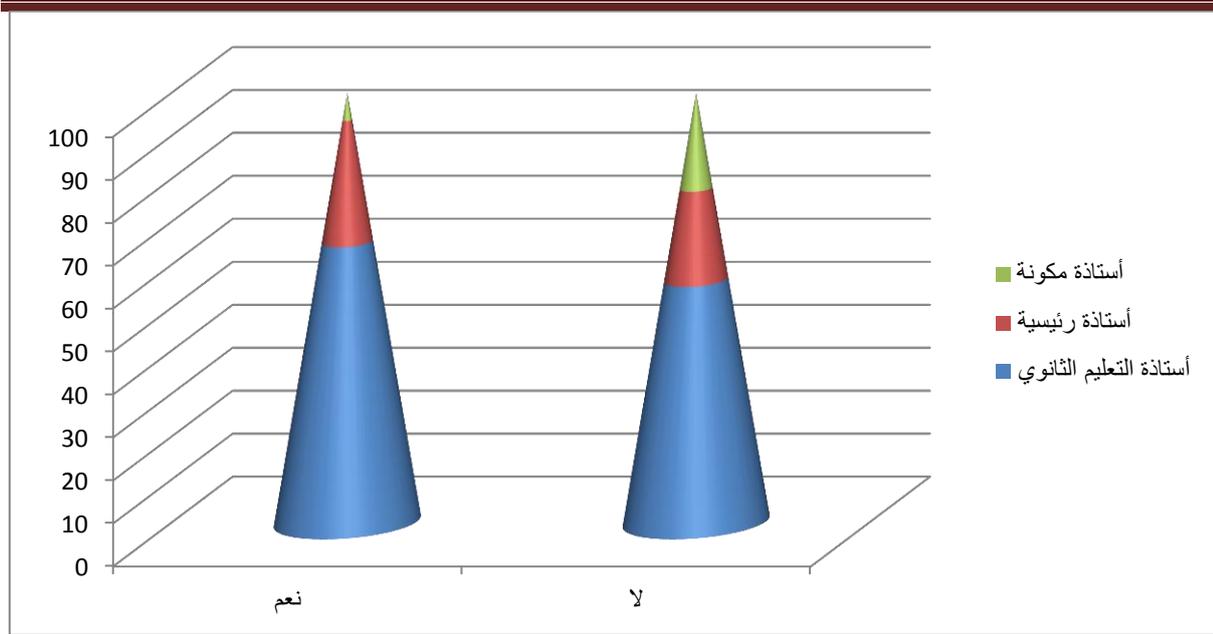
1نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص96.

فيكمن في نتائج المواد خصوصا في الامتحانات الرسمية مما يخلق لمن ثقة في النفس عالية تعزز قوتهم ومكانتهم من خلال زيادة تقديرهم وكسب احترامهم خصوصا من قبل مدير المؤسسة التربوية، مما يخلق مساحة وهوة بين أساتذة المواد. هذا الوضع يسمح ببروز التوترات بينهم فيصبحن يراقبن أدق التفاصيل على بعضهن، مما ينتج بيئة تنافسية يكون البقاء فيها للأقوى. فشهرة ونجاح الأساتذات يزيد ويسمح لمن بامتلاك مكانة عميقة معنوية مجسدة في مشوارهن المهني. فيتشكل بذلك تنافس بين الفئات النسائية بغرض تحقيق مصالح شخصية تسمح لمن بالاستمرارية. وهو ما يتوافق مع رؤية لويس كوزر حيث يعتبر الصراع هو آلية للتكيف مع المعايير الملائمة للظروف، ويعمل على تأكيد قوة المصالح المتعارضة داخل البناء و بذلك يحدث توازنا مستمرا في بناء القوة، و يقلل العزلة الاجتماعية بين الجماعات، و يحافظ على الحدود الفاصلة بين هذه الجماعات، فالصراع في هذه الحال يحدد مركزا لكل جماعة فرعية داخل النسق وحدود العلاقات بين هذه الجماعات. وعلى هذا الأساس يكون النجاح مرتبط بقوالب متخفية بين أساتذات المواد.

لذلك يعد مؤشر التنافس سلاح ذو حدين يخدم بالدرجة الأولى المسؤول الأول للمؤسسة من خلال احتلال المراتب الأولى في نسب نجاح التلاميذ، مما يخلق سمعة جيدة للمؤسسة ومنحها امتيازات وفوائد تسمح باستمرارها في النجاح سنويا. هذا النجاح يكون النقطة الجوهرية لإحداث توترات بين أساتذة المواد من حيث العمليات المرتبة بالشق البيداغوجي للأساتذات كالإسناد، التوقيت الأسبوعي، التدرج... الخ. وبالتالي هذا الوضع يخلق شعورا بالإحباط وعدم المساواة بينهم في بيئة المؤسسات التربوية تعترف وتنحاز للفئة الأعلى والأقوى سلطة. ومنه نستنتج أن النجاح يرتبط كل الارتباط بمفهوم التنافس أين يتشكل بقوالب غير مباشرة في قطاع التربية وله تأثير على المحددات الوظيفية للعمال النسائية. كما أن النجاح يظهر في خفايا سرية لا تكشف للعيان.

الجدول رقم (40) يوضح احتمال تأثير المستوى التعليمي في تشكيل بؤر الخلافات بين الأساتذات

المجموع العام	أستاذة مكونة		أستاذة رئيسية		أستاذة التعليم الثانوي		الرتب		
	ت	%	ت	%	ت	%			
	46	32.85	03	6.52	13	28.26	30	65.21	الإجابة
	94	67.14	21	22.34	20	21.27	53	56.38	نعم
	140	100%	24	17.14	33	23.57	83	59.28	لا
									المجموع



تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم(40) المرتبطة بتأثير المستوى التعليمي في تشكيل بؤر الخلافات بين الأستاذات أن أكبر نسبة من أفراد العينة يرون أن المستوى التعليمي ليس له تأثير في الخلافات التي تقع بين أستاذات المواد وقدرت نسبتهن (67.14 بالمئة). وتعود مبررات إجابتهن إلى أن الخلافات بين الأستاذات لا تكون على أساس المستوى التعليمي بل ترتبط بجوانب أخرى تظهر في الجدول رقم (28) بينما الفئة الأخرى من الأستاذات يرون عكس ذلك إذ أن المستوى التعليمي له تأثير في تشكيل الخلافات بينهن وقدرت نسبتهن (32.85 بالمئة)، وتعود إجابات هذه الفئة من الأستاذات بحكم تجربتها الميدانية من جهة، وتدقيق ملاحظاتها في المؤسسة من جهة أخرى.

حيث يرون أن المستوى التعليمي يخلق صراع الأجيال بين الأستاذات اللواتي يتمتعن بأقدمية والأستاذات الجدد، حيث نجد نسبة الأستاذات المصنفات في رتبة أستاذة التعليم الثانوي قدرت نسبتهن (65.21 بالمئة) كما يرون أن المستوى التعليمي يسمح بالحصول على أحسن الأقسام من حيث تعداد التلاميذ، مستوى القسم، الانضباط... الخ، ويمثل هذا الأخير نقطة الاختلاف بينهن مما يشكل النظرة الدونية بينهن فتظهر بذلك الغيرة النسائية، وتسعى كل واحدة في الظهور بقوالب مختلفة تقوي وجودها كون مرجع القوة الاجتماعية توجد دائما داخل علاقات اجتماعية. وهذا ما عبرت عنه نسبة الأستاذات المصنفات في أعلى رتبة (أستاذات مكونين) قدرت نسبتهن ب(6.52 بالمئة). حيث أن هذه الفئة تمثل الأستاذات اللواتي لهن خبرة ميدانية من جهة ولهم مكانة في المؤسسة من جهة أخرى.

وبالنسبة لأوجه الاختلاف في الرتب فيرجع بالأساس إلى الاختلاف في الرؤية فيما تراه الأستاذات اللواتي في رتبة أستاذات التعليم الثانوي يختلف كل الاختلاف عن رؤية رتب أخرى. قد يرتبط بالتجربة الميدانية، أو إلى قناعات

شخصية، أو إلى أحكام مسبقة... الخ.

ومنه نستنتج أن الخلافات التي تقع في المؤسسات التربوية مرتبطة بعدة أبعاد ويعتبر المستوى التعليمي ضمن هذه الأبعاد بالرغم من قلة نسبته.

ثانياً- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات:

1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

استناداً إلى الشواهد الرقمية الواردة في الدراسة الميدانية المتحصل عليها من تحليلنا للاستمارة والتي أجريناها مع أستاذات الطور الثانوي في عدة ثانويات من مدينة سطيف والتي نبحت فيها عن تأثير المحددات السياسية للصراع على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية من خلال قياس مؤثران وهما (القوة والسلطة) في الوسط الميداني للمؤسسات التربوية وتوصلنا إلى مجموعة النقاط التالية:

- العلاقات السلطوية في التنظيم المدرسي تشكل جزءاً هاماً من البناء الاجتماعي للمؤسسة التربوية باختلاف الرتب الوظيفية لكل أستاذة مادة، وهو ما مثله الجدول رقم (25) (أ) بنسبة تقدر ب (70 بالمئة).

- العمالة النسائية في قطاع التربية مرهونة بمحددات سياسية تنظيمية يمثل فيها كل من الثبات والتغير صوراً لهذا النسق التنظيمي.

- المؤسسات التربوية تتجسد فيها التفاوت السلطوي وتبرز فيها المكانات الوظيفية سواء كانت شرعية أو مكتسبة أساسها تبادل المصالح. حيث قدرت نسبته ب (75.71 بالمئة) وفق معطيات الجدول رقم (21).

- صراع الجماعات في المؤسسات التربوية لدى الطاقم البيداغوجي التربوي ليس إلا نتاجاً لعلاقات القوة الاجتماعية. حيث قدرت نسبتها ب (97.85 بالمئة) وأظهرته بيانات الجدول رقم (22).

- السلطة الممنوحة إلى المواقع الاجتماعية هي عنصر رئيسي للأفراد الذين يتمتعون بسلطة التحكم في الآخرين.

- العمالة النسائية في المؤسسات التربوية لها تطلعات خاصة تبنى على أساس تحقيق المصالح، كما لها رؤية تكتيكية في تسيير الجماعة التربوية بأساليب فنية تخلق نظاماً فعالاً يكون الاستمرار والبقاء فيه للأقوى.

- كل فرد في التنظيم التربوي يسعى إلى توسيع مكانه سواء كان بطرق شرعية أو غير شرعية. حيث بلغ هذا الأخير نسبة تقدر ب (75 بالمئة). بيانات الجدول رقم (24) (أ)

ومما سبق يتبين جلياً أن العمالة النسائية لأستاذات الطور الثانوي التابعين لقطاع التربية تحكمها محددات الصراع السياسية التي ترتبط بالقوة والسلطة واللذان بدورهما يخلقان تفاوتاً يترجم في النهاية إلى توترات بين الأفراد والجماعات داخل التنظيم. وبالتالي الفرضية المتبناة في الدراسة قد تحققت بنسبة فوق المتوسط.

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال الاستناد إلى البيانات الرقمية الواردة في الدراسة الميدانية المتحصل عليها من تحليلنا للاستمارة والتي أجريناها مع أستاذات الطور الثانوي اللواتي يمثلن أفراد العينة ومن منطلق ما تحمله الفرضية الثانية وهي تأثير المحددات الاجتماعية للصراع على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية بمدينة سطيف، وهذا من خلال التركيز على كل من مؤشر السيطرة والتدرج الاجتماعي وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن النظام التراتبي للقوة والسلطة يخلق سيطرة وتدرج اجتماعي بين مختلف الفئات للجماعة التربوية بما فيهم الطاقم البيداغوجي التربوي. حيث تظهر بيانات الجدول رقم (31) المتعلقة بتأثير التفاوت بنسبة (45 بالمئة).

- العمالة النسائية في قطاع التربية تخلق ثقافة مشتركة ونظاما ذو شرعية ووعي اجتماعي عال، محصن بدعائم ثقافية مترسخة بين أسوار المؤسسات التربوية يتماشى مع خصوصية كل مؤسسة. قدرت نسبته ب(45.71 بالمئة) حسب ما تظهره بيانات الجدول رقم (29).

- نظرة المرأة للعمل في حالة تغير مستمر، حيث تجاوزت النظرة الكلاسيكية فلم يعد مجرد كسب المال وتحقيق الذات بقدر ما هو توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية مع اختلاف لزوايا الرؤية بين الرتب الوظيفية.

- التنظيم التربوي ظاهره مبني على التوافق والثبات وباطنه يحمل توترات وصراعات، وأهدافه تحقيق المصالح والغايات. حيث تتجلى فيه مظاهر حب السيطرة والخضوع بنسبة (65.71 بالمئة). وذلك حسب معطيات الجدول رقم (28).

- تحقيق المصالح في قطاع التربية يكون بشكل متخفي قدرت نسبته ب(80 بالمئة) ويكون من خلال السعي للوصول لمواقع القوة والسلطة حسب بيانات الجدول رقم (32).

- قطاع التربية لا يخلو من التوترات الناتجة عن غياب العدالة التنظيمية والتجاوزات القانونية المرتبطة بمواقع السيطرة وكمثال على ذلك الضغط في الإسناد الذي قدر بنسبة 50 بالمئة والذي له تأثيرات على الجوانب النفسية لأستاذات التعليم الثانوي وهذا ما سنعرضه في الفرضية الثالثة.

من خلال مجموعة النقاط التي تبين أن العمالة النسائية في قطاع التربية تحكمها مجموعة المحددات الاجتماعية للصراع والتي تمتد جذورها وراء الفضاءات الشرعية تتجسد في الممارسات السوسيوثقافية بين الجماعة التربوية. ومن ثمة تتحقق الفرضية الثانية المتنبأة في الدراسة الحالية والتي قدرت بنسبة متوسطة.

3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

إن منطلق الفرضية الثالثة والتي مفادها أن المحددات النفسية للصراع لها تأثير على سلوك أستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.

ومن خلال تحليل البيانات الرقمية للجداول والمتعلقة بإجابات المبحوثات من الأستاذات للاستمارة أظهرت مجموعة نقاط التي تركز على مؤثران العنف والتنافس نوجزها في النقاط التالية:

- المؤسسات التربوية تحمل مشاهد التوترات يتمظهر فيها العنف بمختلف أشكاله بنسبة (91.42 بالمئة). حسب الجدول رقم 33 (أ) يكون في المواقف العملية وخصوصا في مختلف المجالس التي تعقد داخل المؤسسة. أين يتعذر فيه التوفيق وإصلاح العلاقات الاجتماعية بين الأطراف.

- الجماعة التربوية تشهد صعوبات ميدانية التي تؤثر بدورها على العملية التعليمية سواء كان على مردود الأداء للأستاذات أو على مردود التلاميذ. وهو ما يشهد عليه الجدول رقم الذي يظهر نسبة الصعوبات (38.57 بالمئة) حسب الجدول رقم 34 (أ).

- مبدأ تحقيق النجاح للأستاذات مرهون بالتنافس أين يتشكل بقوالب متخفية يبرز في إثبات الذات وتبرز الكفاءة في العمل قدرت نسبتها ب(94.28 بالمئة).

- التنظيم التربوي تتجسد فيه الغايات وتحقق فيه الأهداف بأساليب تكتيكية تخدم مواقع الأدوار وتحصن بما يسمى مصلحة التلميذ ومصلحة المؤسسة.

- الواقع الميداني في قطاع التربية يظهر تحالفات بين مختلف الفئات فئة تكون مع السياسة المعمول بها وأخرى تكون معارضة لما هو معمول به أي أنها تسير ضد التيار.

- الوسط التربوي تتجسد فيه صور التهميش لبعض أستاذات المواد حيث قدرت نسبتهم ب(41.42 بالمئة) حسب معطيات الجدول رقم 35 (أ).

- ما يظهره الجانب الخارجي لسير المؤسسات التربوية مخالف تماما لما هو ممارس وما تشهده أسوار المؤسسات. من خلال ما تم عرضه نستطيع القول أن بالإضافة إلى المحددات السياسية للصراع والاجتماعية هناك أيضا المحددات النفسية للصراع التي لها تأثير على سلوك العمالة النسائية لأستاذات الطور الثانوي. كما لا يمكن فصل محدد عن الآخر فهناك تكامل وعلاقة تأثير وتأثر بين مختلف هذه المحددات، وبالتالي تحقق الفرضية الثالثة بنسبة متوسطة.

وعليه فإن نسبة تحقق الفرضيات الثلاث المدرجة في الدراسة الحالية قد تحققت بنسبة فوق المتوسط قدرت ب(65 بالمئة). فمحددات الصراع لها تأثير على سلوك العمالة النسائية لأستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية.

ثالثا- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

شكلت الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتي سبق عرضها في الفصل الأول المتعلق بالإطار النظري (المفاهيمي) حجر الزاوية الذي انطلقت منه الباحثة حيث سمحت هذه الدراسات إعطاء

تصور عام للدراسة ورؤية عامة للبناء النظري، من خلال اهتمام هذه الدراسات ببعض القضايا والمتغيرات والمفاهيم التي شكلت نقاط تقاطع مثل المحددات، العمالة، النسائية واختلفت معها في سياق البحث ومن زاوية النظر، من حيث الإشكالية وفي ميدان الدراسة وكذا الإطار الزمني والمكاني. وعليه تأتي مرحلة مناقشة النتائج في ظل الدراسات السابقة كضرورة منهجية ومعرفية تقتضي مقارنة الظاهرة المدروسة ضمن السياقات المتعددة، ومن خلال ما تم الوصول إليه في الدراسة الراهنة الذي يظهر وجود تقاطع في بعض النتائج المرتبطة بالدراسات السابقة ولو كان هذا الأخير محدودا، كما تظهر الدراسة التباين والاختلاف في النتائج من جهة أخرى.

ومن بين النقاط الهامة التي استخلصت في دراستنا هو وجود متغيرات تحكم العمالة النسائية مثل المركز الوظيفي، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، إذ يشكلون أرضية البحث للدراسة الحالية من خلال تحليل المؤشرات التي أظهرت أن المركز الوظيفي يسمح بتحقيق مكانة في المجتمع ويسمح بتشكيل ما يسمى بالتدرج الوظيفي الاجتماعي القائم بين مختلف الفئات والأصناف كما أن المؤهل العلمي هو الآخر له تأثير في تشكيل هذا التدرج الاجتماعي بين الفئات النسائية. وهذه المتغيرات شكلت نقاط تقاطع بينها وبين الدراسة الخاصة للدكتور حيدر خضر سليمان المعنونة بـ "دوافع المرأة العاملة" فقد جاءت نتائجها مركزة على مجموعة المتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (مدة الخدمة، المركز الوظيفي، حجم الأسرة، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي). وبالتالي هناك توافق بين بعض المتغيرات واختلاف في بعضها الآخر.

بينت الدراسة تحليل المتغيرات الاجتماعية التي تشتمل على الجوانب الثقافية للعمالة النسائية أين تشكل فيها الثقافة أحد الأبعاد الرئيسية للعمالة النسائية. حيث تعتبر مجموعة السلوكيات والتفاعلات والعادات الخاصة بالعنصر النسائي مرتكزات أساسية تصب في الإطار الثقافي للعمل النسائي. وهو ما توصلت إليه دراسة سوسن المجالي في دراستها "محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها" حيث اهتمت هذه الدراسة باختبار أثر المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على المرأة من حيث خصوبتها. من خلال تحليل وتفسير مختلف العوامل المسببة في تدني نسب مساهمة المرأة في سوق العمل وذلك بتسليط الضوء على الجانب الاجتماعي والاقتصادي أين يشكل هذا الأخير نقطة اختلاف بين الدراستين، وذلك من خلال ربطها بمتغير الخصوبة وتأثيره على سوق العمل.

كما توصلت دراستنا الحالية أن عمل المرأة اليوم له رؤية مستقبلية من حيث بناء علاقات جديدة قائمة على تحقيق المصلحة بالدرجة الأولى، كما توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات الثقافية تشكل دورا هاما في توجيه العمالة النسائية بحيث أصبحت على وعي تام لمواجهة مختلف الصعوبات والتحديات التي تقف في طريقها من خلال اكتساحها لمختلف القطاعات التي كانت حكرًا على الرجال. وهو ما شكل نقطة تقاطع بين هذه الدراسة ودراسة

عاجب بومدين الموسومة بعنوان "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" فقد توصلت إلى أن خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها.

باعتبار الثقافة لها دور مهم في مشاركة المرأة للقوى العاملة سواء كان ذلك في القطاع الرسمي أو الغير رسمي، وهو ما يتماشى مع الدراسة الحالية حيث لوحظ من جميع الدراسات السابقة التي اهتمت بالمتغير الثقافي أن له تأثير واضح على العمالة النسائية وهو ما توصلت دراسة تاغريد خوري تبهتحت عنوان "محددات عمل المرأة" التي أظهرت أن الحاجة الاقتصادية تمثل احد أهم المحددات المرتبطة بالمشاركة في القوى العاملة. حيث تم التركيز على البعد الاقتصادي وهو بذلك يختلف عن زاوية الدراسة الحالية فقد تم الاهتمام والتركيز على المحددات السياسية والاجتماعية وكذا المحددات النفسية التي لها تأثير على العمالة النسائية.

العمالة النسائية في تغير مستمر يتماشى مع التركيبة والخصوصية الثقافية للمجتمع، وهو ما يحقق بذلك التغير الاجتماعي على مختلف الأصعدة. كما خلصت الدراسة إلى أن عمل المرأة مرهون بعدة متغيرات التي تسمح بتغير اتجاهاتها في سوق العمل، وهذا الأخير استنتجناه في دراستنا من خلال أن تجاوز المرأة لنظرتها للعمل، حيث أنها أصبحت أكثر وعيا وإيمانا بقدراتها وإمكانياتها التي تؤهلها لتحقيق غاياتها وتطلعاتها المستقبلية. لتتوافق مع ما خلصت له دراسات المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية لجامعة بيتسبرغ التي تحمل عنوان "تغيير أساليب العمل - دور توظيف النساء" بمجموعة نتائج من بينها معرفة تطورات العمل النسائي والتعرف على مختلف المتغيرات التي تحكمه وكذا معرفة مختلف الصعوبات والتحديات التي تقف أمام المرأة العاملة رغم المستويات الحضارية التي وصلت إليها.

رابعا- مناقشة النتائج في ضوء التأسيس النظري:

من خلال تناولنا للتراث النظري وبالتحديد توظيف المقاربة النظرية للدراسة وهي "نظرية الصراع المعاصرة" لدى كل من رالف داهندروف ولويس كوزر ورنالد كولينز، وفي ظل تبني التساؤل الرئيسي حول المحددات الأساسية التي لها تأثير على سلوكيات العمالة النسائية لأستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية، ومن خلال الأدوات المستخدمة في جمع البيانات للأستاذات لمختلف الرتب، تمت الإجابة على التساؤل الرئيسي في ثلاث فرضياتجزئية لكل فرضية مؤشرا مرتبطان بمفاهيم المقاربة المتبينة في هذه الدراسة، وحاولنا توضيحها وقياسها من خلال العمل الميداني قصد إثباتها أو نفيها.

وقد أظهر لنا الواقع الميداني أن العمالة النسائية تحمل العديد من المفاهيم التي ترتبط كل الأساس بالمقاربة النظرية وتتجسد هذه الأخيرة في مختلف العلاقات والممارسات المهنية، كما تتمظهر هذه المفاهيم في قوالب مختلفة.

وبما أن نظرية الصراع المعاصرة تنطلق من أن المجتمع يعيش حالة مستمرة من الصراع بين مختلف الجماعات والطبقات وهو الذي يقود إلى التغيير ، فيلفت بذلك داهندروف إلى أن الأصل البنيوي للصراعات الاجتماعية ينبغي البحث عنها في منظومة الأدوار الاجتماعية التي تكشف عن مواقع الهيمنة ومواقع الخضوع، ولكي نفهم بنية سلطة مهيمنة ومهيمن عليها يجب أن نبحث عن طبيعة الأدوار الاجتماعية التي يضطلع بها كلا الفريقين.

وبالتالي السلطة الممنوحة إلى المواقع الاجتماعية هي عنصر رئيسي في المنظور الاجتماعي عنده، وهؤلاء الأشخاص الذين يتمتعون بمواقع سلطوية ينتظر منهم التحكم بأولئك الذين لا يملكونها.

ففي إطار علاقات العمل ينتج تفاعل بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين بما فيهن العنصر النسائي داخل المؤسسة التربوية فتجمعهن أهداف تكون معلنة في شكلها العام وخفية في شكلها الخاص، وتحت مبدأ صراع المصالح. فغالبا ما تتسم التنظيمات بمختلف أشكالها وأنواعها بالصراع ويعد هذا الأخير أساس التغيير الاجتماعي الذي يرجع إلى عدة عوامل متفاعلة، غير أن هذا التفاعل ينتج مواقف معينة قد تكون متفقة في شكلها العام وقد تكون متعارضة في الكثير من الأحيان الأخرى، هذا التعارض يؤدي إلى حدوث التوترات التي تعد ظاهرة سلوكية تنتج لاختلاف وجهات نظر وصراع المواقع الوظيفية والاختلاف في الحاجات أو بغية تحقيق مكاسب مادية أو معنوية تؤدي في الأخير إلى حدوث تغيرات في العلاقات ومن ثمة تحقيق مصالح شخصية. ويمثل بذلك عمل المرأة الحلقة الجوهرية في المؤسسات خصوصا في المؤسسات التعليمية التي غلب عليها الطابع النسائي بنسب كبيرة تفوق سبعون بالمئة.

وعليه نصل إلى حتمية مطلقة وهي كل تنظيم لا يخرج عن الإطار النظري (المقاربة النظرية) التي تغذيه وتعطيه إطارا نسقي خاصا به، له ميزاته وخصائص محددة، بحيث يقوم الباحث بالتحليل والتفسير وفق ما يتماشى مع المقاربة النظرية المتبنية في الدراسة التي قام بها.

ومما سبق يتضح جليا أن نظرية الصراع المعاصرة تركز على مبدأ الصراع المتعدد الجوانب، منه ما يرتبط بالجانب الشخصي للفرد، والجانب الثقافي الاجتماعي، وكذا الجانب السياسي المعرفي بالإضافة إلى وجود قوة الدعم. كل هذه الجوانب تصب فيما جاءت به المقاربة المتبنية في الدراسة الحالية. وبالتالي توصلنا إلى أن هذه النظرية صالحة ومناسبة في تفسير وتحليل مثل هذه المواضيع خصوصا وأن هذا الصراع يسمح بالتغيير الاجتماعي.

خامسا- الاستنتاج الخاص بالفرصية العامة:

- في ضوء ما تم عرضه من النتائج المتحصل عليها في دراستنا بما تحمله من جانب نظري وميداني، والتي تهدف بالأساس إلى الكشف عن مجموعة المحددات التي لها تأثير على سلوك العمالة النسائية لأستاذات الطور الثانوي في المناطق الحضرية. وفي ظل فرضيات الدراسة التي تم التطرق إليها سابقا تأكد لنا أن المحددات السياسية والاجتماعية والنفسية لها تأثير على العمالة النسائية لقطاع التربية. وهذا من خلال الكشف عن مؤشرات الدراسة المستخلصة من مفاهيم المقاربة النظرية ومن ثمة العمل على قياسها بإسقاطها على الواقع الميداني بالاستناد على إجابات المبحوثات من الأستاذات لمختلف الرتب الوظيفية، توصلنا إلى النتائج التالية:
- يعد توزيع القوة في التنظيمات محددًا حاسمًا للبناء الاجتماعي، إذ يتمثل جوهر القوة في السيطرة على الجزاءات التي تمكن أولئك الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر، ويحصلون على ما يريدون ممن يفتقرون إلى القوة.
 - الموقع الوظيفي في الوسط المدرسي مرتبط بالمكانة الاجتماعية مستخلصة من الاعتبار الاجتماعي له، وهي على نوعين، الأولى مكانة مكتسبة والتي يحصل عليها الأستاذات بواسطة خبرتهن العملية وكفاءة اختصاصهن، ومستواه الدراسي وتحصيلهن العلمي، والثانية مكانة منسوبة تتحدد من قبل المجتمع وتتصف بمعان ثقافية اجتماعية تعطي للأستاذات مكانتهن البراقة في الأسرة وجماعة العمل وعضوية التنظيم الرسمي.
 - الوحدة الاجتماعية تمثل الصراع الذي هو أساس التفاعل الاجتماعي والذي يكمن في: القوة، القهر، الإكراه، وأساس الصراع هو وجود جماعات المصلحة المتنافسة لكل منها أهدافها الخاصة .
 - اعتبار الوسط التنظيمي عملية نضال حول مختلف الموارد النادرة كالقوة والسلطة والمكانة الاجتماعية.
 - يشمل الوسط التنظيمي للمؤسسات التربوية على مفاهيم المقاومة، العنف، العدائية داخل الجماعة التربوية يسعى فيها كل من أطراف العملية إلى تهييد منافسيه، أو الإضرار بهم، أو التخلص منهم.
 - وجود توترات وخلافات تحمل مبدأ تحقيق مصالح خفية سواء كانت شخصية أو جماعية.
 - ويرتبط درجة العنف في عمليات الصراع بوجود مصالح حقيقية ويشمل بذلك كل العناصر التي لها صفة التناقض، وسواء تجلت العلاقات التناقضية، في حالة عنف أو سلم وهدوء.
 - التباين في مختلف المواقف والميكانيزمات الدفاعية لمختلف أستاذات المواد.
 - الرغبة الشديدة للوصول إلى مواقع تحقيق السيطرة وفرض الذات في أماكن العمل.
 - استخدام الأساليب الشرعية والشبه القانونية لفرض الإرادة والحصول على الحماية الداخلية والخارجية. فالسلطة ليست بعلاقة قوة أو تفاعلات فردية، بل هي تمتد للعلاقات الاجتماعية الخارجة عن الفضاءات الرسمية.

-العنف في الوسط المدرسي يعد مظهرا من المظاهر السلبية الذي يمارس بأبشع الطرق من قبل أساتذة المواد. من خلال احتكار المعرفة، مقاومة الآخرين والحفاظ على المكانة في المؤسسة وحتى خارجها، استغلال برنامج العمل على حسب ما يساعد أساتذة المادة وعلى حساب الآخرين، كاستغلال جدول الحراسة في الامتحانات، عدم خصم الغيابات... الخ. كل هذه الأشكال تعد من مظاهر العنف السائدة في المؤسسات التربوية.

كم توصلنا في دراستنا الحالية أن هناك تعدد واختلاف لزوايا الرؤية القائمة على الأساس الرتبى الذي تنتمي إليه كل أساتذة. وترجع هذه الاختلافات إلى القناعات الشخصية وإلى الممارسات المهنية بحكم الخبرة والتجربة الميدانية وإلى الجوانب الثقافية الخاصة بكل أساتذة. ويمكن التدقيق في النقاط التالية حسب ما تراه الرتب الوظيفية:

● **بالنسبة لمؤشرين القوة والسلطة:** بينت الدراسة مجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

-تظهر السلطة في رتبة أساتذات التعليم الثانوي وتتجلى أكثر في الرتبة الأعلى الخاصة بالأساتذات المكونات.
-تتفاوت السلطة بين الرتب الوظيفية وتكون بالاتجاه السفلي من الأعلى للأسفل.
-تحقيق الطموحات السياسية يتجلى عند رتبة أساتذات التعليم الثانوي وتقل بشكل تصاعدي لظروف وأسباب متنوعة.

-تشكل النظرة الدونية للأساتذات حيث يظهر صراع الأجيال خصوصا عند رتبة الأساتذات المكونات.
-قوة الشخصية تؤثر على بيئة العمل من حيث الأخذ برأيها واتخاذ القرارات في المؤسسة (لها صلاحيات).
-عدم الانصياع لتعليمات السلطة ينجر عنه عقوبات قانونية متفاوتة فحسب وجهة نظر رتبة الأساتذات التعليم الثانوي يكون بالضغط في الإسناد وفي التوزيع الأسبوعي أما بالنسبة لرتبة الرئيسيين والمكونين يكون بتسليط الرقابة عليهن.

-مظاهر الحماية والتحيز تكون وفق شروط محددة أبرزها قوة الشخصية، الكفاءة، والتصنيف الرتبى حيث أن الأحقية حسب ما تراه الأساتذات المكونات تكون لهن.

● **بالنسبة لمؤشرين المقاومة والتدرج الاجتماعي:** بينت الدراسة مجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

-المقاومة تظهر في رتبة أساتذات التعليم الثانوي لتتناقص بالتدرج عند رتبة أساتذات مكونات باعتبارهن أهل للخبرة والتجربة.

-التوترات في الوسط المدرسي وفق ما يراه أساتذات التعليم الثانوي يكون من أجل الحرية الشخصية وحب السيطرة والخضوع بينما عند الأساتذات الرئيسيين والمكونين يكون ناتج عن التنشأة الاجتماعية وحب السيطرة والخضوع أما عند الأساتذة المكونين فيرون أنه ناتج عن المحيط الثقافي وحب السيطرة لبعض الأساتذات، وبالتالي أغلبية التوترات القائمة ناتجة عن فرض سيطرة لبعض الأفراد.

-المحيط المدرسي يجمع بين أساتذات المواد فيشكل بذلك تكتلات بين مختلف الرتب الوظيفية كما يؤثر على العملية التعليمية من حيث المردود الدراسي للتلاميذ.

-وجود تفاوت بين الرتب لأساتذات المواد من حيث تولي المسؤولية الوظيفية، حيث أن رتبة الأساتذات المكونات أكثرهن تحملا للمسؤولية مقارنة بالرتبتين (أساتذات التعليم الثانوي وأساتذات رئيسيين).

-علاقات المصلحة تمتد لنطاق واسع في قطاع التربية حيث لا تظهر بين أستاذات المواد بل تمتد النظرة للسلطة العليا الفوقية. وبالتالي تحقيق المصالح لا يكون مبني فقط في الوسط المدرسي بل يمتد خارج أسوار المؤسسة ومن ثمة خلق حماية تدعم وتعزز بها الأستاذات أنفسهن، كما تفرض مقاومة لمنافسيها بأشكال مختلفة.

● **بالنسبة لمؤشرين العنف والتنافس:** بينت الدراسة مجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

-وجود المظاهر العنيفة أو التصدي لها حسب وجهة نظر رتبة الأستاذات التعليم الثانوي عن طريق الإستشارة بمختلف أنواعها أما بالنسبة لرتبة أستاذات رئيسيين أو مكونين تكون عن طريق الأقدمية في العمل.

-مظاهر الصراعات تظهر بشكل كبير عند رتبة الأستاذات التعليم الثانوي وتقل كلما اتجهنا إلى أعلى رتبة، كون الصراع يرتبط بعامل السن، الخبرة، الحالة العائلية، والأحوال الشخصية والوظيفية.

-مظاهر الصعوبات وبدايات التوترات تكون بين أستاذات نفس المادة لتبدأ بالتطور بشكل تدريجي بين مختلف أستاذات المواد وتندعم كلياً عند رتبة الأستاذات المكونات.

-المؤسسات التربوية تحمل بين ثناياها مظاهر التهميش لبعض الأستاذات حيث يتجلى بشكل واضح عند رتبة أستاذات التعليم الثانوي مقارنة بالأستاذات الرئيسيين والمكونين.

-أسباب التهميش في الوسط المدرسي يكون لضعف الشخصية حسب نظرة أستاذات التعليم الثانوي وتختلف النظرة عند رتبتي الرئيسيين والمكونين إذ يرجعون سببها للمظاهر الخارجية المتمثلة في اللباس المحترم (الهندام).

-أسباب العنف وفق نظرة أستاذات التعليم الثانوي يرجعونها للشخصية التي تتميز بها كل أستاذة وتختلف الرؤية عند الأستاذات الرئيسيين والمكونين حيث يرجعونها لعدم التحكم في المادة.

-يظهر التنافس عن طريق الكفاءة التي تتمتع بها كل أستاذة.

-النجاح الوظيفي له تأثير على أستاذات التعليم الثانوي على عكس نظرة الرتبتي (أستاذات رئيسيين وأستاذات مكونين).

-التوترات والخلافات القائمة في المحيط المدرسي لا تتأثر بالمستوى التعليمي بل تتأثر بالأقدمية والخبرة والكفاءة بالإضافة إلى أسباب خفية مرتبطة بخصوصية كل مؤسسة.

خاتمة

تعتبر المرأة ركن أساسي من الأركان التي يستند عليها النظام الاجتماعي، فهي تمارس أدوارا اجتماعية ووظيفية متعددة الأبعاد والأهداف، إذ يعتبر موضوع العمالة النسائية من المواضيع المركزية في البحث السوسولوجي كونه موضوع متجدد، يضم مختلف التفاعلات الاجتماعية التي تحدث بين الفاعلين في التنظيمات خصوصا في المؤسسات التربوية أين شهدت في الآونة الأخيرة توترات على مستوى البناء التنظيمي من جهة وعلى مستوى العملية التعليمية من جهة أخرى. ومثل فيها الصراع وجها للتغيير.

وتعد المؤسسات التعليمية وفقاً للاتجاهات الحديثة في الإدارة منظمات اجتماعية يشكل فيها العنصر النسائي موردا رئيسيا من خلال الإحصائيات المقدمة للعديد من المصادر حيث تثبت أن قطاع التعليم تمثل فيه نسبة العنصر النسائي (70 بالمئة) وهذا ما يعطي لنا دلالات ميدانية تعبر عن حيوية العنصر النسائي وتفاعله داخل المؤسسات التربوية. فالفرد لم يعد ذلك الكائن الحي الجامد كما صورته النظريات الكلاسيكية، وإنما يؤثر و يتأثر، بل نظرة المرأة للعمل تغيرت بتطور مختلف التطورات الحاصلة على مختلف النظم، فتجاوزت بذلك النظرة الكلاسيكية وأصبحت تنظر للعمل من جميع الزوايا باعتباره إثبات وجود وتحقيق مكانة في الوسط المجتمعي، أين يسمح لها بكسب علاقات جديدة تسمح لها بتحقيق أهدافها.

وباعتبار المؤسسات التعليمية جزءاً من المجتمع فهي في حالة تغير مستمر، هذا الأخير يشمل على عدة أوجه بما فيها ظاهرة الصراع، إذ من البديهي أن أفراد المؤسسة التربوية الذين تربطهم شبكة من العلاقات المتبادلة، اختلاف في الآراء والأفكار، واختلاف في الخلفيات الاجتماعية ينتج عنها في بعض الأحيان العديد من التصادمات بين مختلف أطراف العملية التعليمية والتي تكون نتيجة لاختلاف القيم والأهداف والتصرفات، مما يجعل الوسط المدرسي بيئة حيوية قابل للتغيير المستمر. وعليه فسوسولوجيا الصراعات التنظيمية باتت في المجالات الهامة عند تناول العمليات الاجتماعية داخل المؤسسات المختلفة. فهو عملية ديناميكية داخل كل المؤسسات ينمو و يتطور بفعل ظروف محددة.

ومن خلال ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة توصلنا إلى أن العمالة النسائية تحكمها مجموعة محددات منها ما يرتبط بالبعد السياسي، وأيضا البعد الاجتماعي، والبعد النفسي ويمكن ايجازها فيما يلي:

بالنسبة للمحدد الأول وهو المحدد السياسي فيتمثل في محاولة الفئات النسائية لامتلاك سلطة وقوة تفرض بها نفسها في الوسط التربوي، فالفاعلين الاجتماعيين النسويين في المنظمات يحاولن توسيع القوة الاجتماعية وممارسة السلطة عن طريق استخدام القوة المركزية أو خلق مراكز جديدة مستقلة تتنافس معها ومن ثمة تخلق وعي يعمل على حماية موقعهن الوظيفي. وبالتالي هذا الوضع يسمح بالتأثير في سلوكيات الغير سواء كان على المستوى

الداخلي وحتى أنه يمتد إلى المستوى الخارجي للمؤسسة. فتتحدد من خلال القوة قدرا من الشرعية المنسوبة أو المكتسبة، وتفرض بذلك نوع من السلطة التي تمنح لها مجموعة صلاحيات تسمح بإدارة وتسيير العمل وفق ما يتمشى مع أهدافها. ولعلنا هنا نركز على أهمية التعرف على طبيعة علاقات القوة والتعرف على الاختلالات والتباينات في المصالح والاهتمامات خصوصا لدى العنصر النسائي وطبيعة هذا الاختلال يترجم في النهاية لصراع أو نقاط توتر وغايته بلوغ مصالح وتحقيق أهداف خفية.

وبالنسبة للمحدد الثاني وهو المحدد الاجتماعي فإنه يتوقف هذا البعد بحسب طبيعة الصراع الاجتماعي المؤسس على تحقيق المصالح والذي يتجسد من خلال السيطرة للمواقع المستغلة والتأثير في سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين بمختلف القوالب الثقافية التي تدعم مكانتها واستمرارها وكذا مقاومتها للغير. ويتخذ الصراع أشكال التحالفات المبنية على أساس التدرج الاجتماعي، وتكون نتائجه الاجتماعية عاملا من عوامل التغيير الاجتماعي. إذ أن السيطرة تعتبر أداة تحليلية مفيدة يتم بموجبها التعرف على القوة الداخلية التي تدعم آليات سير العمل، ويتم فيها استغلال الفرص المتاحة. ومن ثمة تكمن الاستفادة منها في فهم وتحليل واقع المؤسسات التربوية. وبالتالي تحليل مؤشرات السيطرة والتدرج الاجتماعي يعتبران إحدى المفاهيم الهامة الضاربة في التنظيمات باختلاف أنواعها، إذ أنهما يجسدان طبيعة سير الأنظمة في المجتمعات، هذا بالإضافة إلى أن تحليل المفهومين يمدان المهتمين بشؤون التعليم وغيرهم بالأبعاد الحقيقية وراء كل تغيير.

أما فيما يخص المحدد النفسي فيرتبط ويتولد كل من التنافس والعنف من خلال عملية التنظيم الاجتماعي للمؤسسات التربوية ويتميزان بخصائص ثقافية. ويعتبر كلا من المؤشران عاملان مهمين في بناء التنظيم وقد يستخدم هذا التنظيم في بعض الأحيان لصياغة نماذج مستقبلية للنظام القائم لتدعيمه أو تكوين نظام جديد يتفق مع اهتمامات وميول أصحاب القوة.

ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن التنافس ما هو إلا وجه من أوجه الصراعات من أجل تحقيق الأهداف والغايات، شأنه ذلك شأن العنف الممارس في الوسط المدرسي، والذي يعتبر هو الآخر شكلا من أشكال الممارسة في الواقع الميداني يكون بطرق مختلفة وبقوالب متجددة غايته إشباع حاجات معينة.

وعليه فإن النظام التعليمي ما هو إلا مرآة مصغرة عاكسة لما يدور في المجتمع المحيط به من مشكلات وصراعات غير منتهية بغرض كسب سلطة والقوة وخلق ثروة ومكانة اجتماعية، وعلى هذا الأساس ما جاءت به نظرية الصراع المعاصرة وما تحمله من مفاهيم ومؤشرات تصب في الواقع الميداني للعمل النسائي والدليل على ذلك ما بينته نتائج الدراسة.

الاقتراحات والتوصيات

الاقتراحات والتوصيات

تبعاً لمجريات الدراسة استطعنا الوقوف على عدة جوانب مهمة باستطاعتها أن تكون منطلق يرتكز عليه في الدراسات التنظيمية باختلاف أنواعها، وتماشياً مع خطوات البحث العلمي، الذي يفترض أن يكون له انعكاسات واقعية ميدانية وليس مجرد أبحاث تحفظ في المكتبات، وقد توصلنا إلى طرح بعض الاقتراحات والتوصيات التي نوجزها في النقاط التالية:

1- الاقتراحات:

- مشكلة فهم توزيع القوة تكمل وتمحور في ثلاث أبعاد: العلاقات الرسمي، العلاقات الغير رسمية، العلاقات المحتملة الجديدة.

- الوسط المدرسي يحمل الكثير من الغموضات والإشكالات التي تتبلور في الصراعات التي تستوجب تسليط الرؤية والتدقيق في مختلف الظواهر التي تقع داخل الهيكل التنظيمي.

- توجد مجالات متعددة للقوة بين الأطراف الداخلية للجماعة التربوية فقد يكون لكل طرف مجالاً يمارس فيه السيطرة على غيره في نفس الوقت يكون للطرف الخاضع مجالاً من خلاله يسيطر على الطرف الأقوى، أي أن القوة لا تتركز في مجال واحد، بل في مجالات متعددة داخل العلاقات الداخلية، وهذا يعني وجود بنوع من التوازن في علاقات السلطة داخل المؤسسات.

- القوة الاجتماعية لا تنشأ في المجتمع المدرسي إلا في وجود أطراف لممارستها، وأن التماثل في الأطراف الداخلية للعلاقات يعني وجود توترات والاعتماد المتبادل ما هو إلا تحقيق غايات ومصالح تسمح بتحقيق الأهداف سواء كانت فردية أو جماعية.

- التغيير الاجتماعي التربوي داخل المؤسسات بلغة الصراع يتم من خلال الكيفية التي تمارس فيها كل من السلطة، القوة، التدرج الاجتماعي، التنافس، العنف القائم في هذا النظام.

- الصراع واجهة صورية تخفي ورائها أشكالاً مختلفة للاستغلال والاحتكار والسيطرة لتحقيق المصلحة الذاتية من خلال التعارض في المصالح والقوة والهيبة والثروة.

- يمثل الصراع الاجتماعي إحدى العمليات الاجتماعية المساهمة في التغيير والتطور ويعكس بذلك التعارض في المصالح وتضارب الأهداف والاستثمار بالأشياء والخدمات والمراكز ومختلف الامتيازات ويكون بتطبيق أساليب ووسائل سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة.

2- التوصيات:

الاقتراحات والتوصيات

- موضوع العمالة النسائية ومختلف المفاهيم المرتبطة بالدراسة موضوع متشعب، إذ لا يستطيع الباحث أن يرى هذه التأثيرات إلا عن طريق الرؤية الدقيقة السوسولوجية، وتشخيص أدوات تمكنه في البحث عن مصادر التغيير في المجتمع ككل، والتي تتمثل في الأساس مصادر القوة والسلطة بالإضافة إلى مصادر أخرى تدعم هذا التغيير.
- محددات العمالة النسائية في الوسط التربوي تعتمد على المنهج الخفي ومن الصعوبة تحديد آليات سيرها بدقة خاصة أنها في صراع وتغير دائم بين الثقافة المجتمعية ووسائل التربية وبين خصوصيات المؤسسات التربوية المختلفة.
- المؤشرات المتبناة في الدراسة الحالية لها دلالات قوية ضاربة في جميع التنظيمات باختلاف أنواعها وبذلك تعتبر نقطة بداية لإجراء بحوث ودراسات تهتم بهذه المفاهيم المعقدة والمتشابكة والمتداخلة ذات الأبعاد المتعددة، بحيث يصعب الفصل بينها.
- تتمين الأبحاث العلمية التي تساهم في دراسة وتحليل الواقع الميداني للمؤسسات التربوية.
- إشراك العنصر النسائي في قيادة وتسيير المؤسسات التربوية كون هذا القطاع تمثله أكثر من (70 بالمئة) نساء.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-المعاجم والقواميس:

- 1- إبراهيم مذكور، ونخبة من الأساتذة المصريين، معجم العلوم، ج 1-مراجعة و تصدير -، الهيئة العامة، مصر.
- 2- ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثاني، دار الحديث، القاهرة، 2003.
- 3- ابن منظور، لسان العرب، نشر دار بيروت ودار صادر، بيروت 1388 هـ..
- 4- أحمد بدوي، د. محمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، نشر مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 1984.
- 5- الصالح مصلح، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1999.
- 6- جبران مسعود، الرائد، معجم ألفبائي في اللغة و الإعلام، ط 1، دار العلم للملايين، لبنان، 2003.
- 7- جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة أحمد عبد الله السيد، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة، مصر، دس.
- 8- جوزيف الياس، معجم المجاني المصور، دار المجاني، لبنان، بيروت ط 7 أوت 2011.
- 9- جيل فيريول، ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011.
- 10- سعدي أبو حبيب، القاموس الفقهي، نشر دار الفكر، دمشق، 2007.
- 11- صبحي حمودي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط 2 ، لبنان، 2001.
- 12- صبحي حمودي، أنطوان نعمه وآخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط 4، بيروت، 2013.
- 13- عبد المجيد لبصير ، موسوعة علم الاجتماع و مفاهيم السياسة و الاتصال و الثقافة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر ، 2010.
- 14- عبدالرؤوف الضبع، موسوعة علم الاجتماع، علم اجتماع السياسي والإعلامي المعرفي، الأدبي، الطبعة الأولى، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2019.
- 15- فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003.
- 16- فريديريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، دار النشر أكاديمية، لبنان، 2001.
- 17- قاموس البدر قاموس عربي عربي، ط 2، دار البدر الساطع للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2005.

المصادر والمراجع

- 18- م م، المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 45، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2012.
 - 19- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1989.
 - 20- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دون طبعة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.
 - 21- نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، د ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دس.
 - 22- رعوند وليامز، ترجمة نعيمان عثمان، الكلمات المفتاح، معجم ثقافي ومجتمعي، العدد 980 الطبعة الأولى، دار النشر الجزيرة، القاهرة، 2005.
 - 23- عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع و مفاهيم السياسة و الاتصال و الثقافة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
 - 24- نخبة الأساتذة المصريين والعرب، معجم العلوم الاجتماعية (كلمة التحضر)، الهيئة المصرية العامة للكتابة القاهرة، 1975.
- ثانياً- الكتب:**
- 1- سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1984، ص 87.
 - 2- سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2009.
 - 3- مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015.
 - 4- واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي و إدارة الصراع في المؤسسات التربوية، الطبعة الثانية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
 - 5- ابتسام القزام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1984.
 - 6- إبراهيم ابن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض، دس.
 - 7- إبراهيم براش، علم الاجتماع السياسي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
 - 8- ابراهيم عيسى عثمان، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
 - 9- ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2008.

- 10- ابراهيم, محمد عباس، التنمية والعشوائيات الحضارية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 11- أبو بكر متولي، مبادئ النظرية الاقتصادية، نشر جامعة عين شمس، القاهرة، 1978.
- 12- أبو زيد احمد سليمان، نظرية علم الاجتماع رؤية نقدية راديكالية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2006.
- 13- إحسان الحسب، فاضل الحسب، الموارد البشرية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1402 هـ.
- 14- إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة-، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.
- 15- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، دط، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
- 16- أحمد الشرباصي، المعجم الاقتصادي الإسلامي، نشر دار الجليل، بيروت، 2006.
- 17- أحمد بوذراع، التطوير الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن، (دراسة نظرية في علم الاجتماع الحضري)، منشورات جامعة باتنة الجزائر، د س.
- 18- احمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، د ط، دار المعارف، القاهرة 2005.
- 19- أحمد عبد الفتاح ناجي، القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008.
- 20- ارفنج زابلن، ترجمة محمود عودة وإبراهيم عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع- دراسة نقدية- منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1989.
- 21- ارفنج زابلن، ترجمة محمود عودة وإبراهيم عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1993.
- 22- السيد الحسيني، المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة، 1981.
- 23- السيد حنفي عوض، سكان المدينة بين المكان و الزمان، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997.
- 24- بركات حلیم، المجتمع العربي المعاصر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1984.
- 25- جراهام كيتلوتش، ترجمه محمد السعيد فرج، تمهيد في النظرية الاجتماعية تطورها ونماذجها الكبرى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1990.
- 26- جراهام كيتلوتش، ترجمه محمد السعيد فرج، تمهيد في النظرية الاجتماعية (تطورها ونماذجها الكبرى)، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1990.

- 27- جون مينارد كينز، النظرية العامة في الاقتصاد، نشر دار مكتبة الحياة، بيروت. 1962.
- 28- جوناثان تيرنر ، ترجمة محمد السعيد فرج، بناء النظرية في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 29- جوهر إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل و خارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995.
- 30- حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة -دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار فرحة للنشر والتوزيع، شارع عدنان المالكي، مصر ، 2005.
- 31- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرأة والمجتمع - دراسة في علم اجتماع المرأة- الطبعة الثانية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2011.
- 32- حنفاوي بعلي، مدخل في نظرية النقد النسوي وما بعد النسوية، الطبعة الأولى، دار العربية للعلوم ناشرون، منشورات الاختلاف، بيروت لبنان، 2009.
- 33- خديجة العريزي، الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى، بيسان للنشر والتوزيع والإعلام، بيروت، 2005.
- 34- خليل فاضل، الصحة النفسية للأسرة، دار السعودية للنشر والتوزيع ، السعودية، دس .
- 35- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2000.
- 36- رث والاس السون وولف، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد أفاق النظرية الكلاسيكي، الطبعة الأولى، دار النشر مجد لاوي، الأردن، 2011-2012.
- 37- زهير بوجمعة شلابي، الصراع التنظيمي و إدارة المنظمة ، الطبعة الأولى، دار اليازوردي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 38- سامي ابراهيم الخزندار، إدارة الصراعات وفض المنازعات اطار نظري، الطبعة الأولى، مركز الجزيرة للدراسات، الدوحة، قطر، 2014.
- 39- سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
- 40- سعيد درويش، مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر. الطبعة الأولى، الناشر بي ا للطباعة، قسنطينة الجزائر، 2014.

المصادر والمراجع

- 41- سلوى عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الأولى، مكتبات مؤسسة الأهرام مطبعة النيل، القاهرة، 2001.
- 42- صالح جرادات، حقوق المرأة في الإسلام، دراسة مقارنة مع الواقع، مطبعة الروزانا، 2000.
- 43- صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1982.
- 44- صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 45- طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 46- طلعت ابراهيم لطفى، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 1999.
- 47- طلعت إبراهيم لطفى، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2009.
- 48- طه عبد العظيم حسين، سلامه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007.
- 49- عاطف محمد غيث، علم الاجتماع الحضري - مدخل نظري - دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ت.ط.د، بيروت.
- 50- عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.
- 51- عبد الرحمان عبد الله، النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 52- عبد العزيز عبد الرؤوف الجرداوين، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، هالي للطباعة والنشر، الكويت، 1984.
- 53- عبد العزيز وطبان، الاقتصاد الجزائري (ماضيه وحاضره من 1930- 1985)، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 54- عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، بيروت، 2005.
- 55- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 56- عبد المنعم شوقي، مجتمع المدينة الاجتماع الحضري، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1981

المصادر والمراجع

- 57- عبد الله الطاهر، مقدمة في اقتصاديات المالية العامة، نشر مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1404 هـ.
- 58- عدي زهور حذام، قضايا المرأة المعاصرة، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 1، بيروت 2002.
- 59- علي الحوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات شركة الجا، 1988.
- 60- علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.
- 61- علي عبد الرزاق جلي، تصميم البحث الاجتماعي، مصر، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الثانية، 2003.
- 62- فريد لميني، صراع الحداثة والتقليد، معيقات التحول الليبرالي بالمغرب، دفا تر وجهة نظر، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2006.
- 63- فضيل ديليو، تقنيات تحليل البيانات في العلوم الاجتماعية والإعلامية، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010.
- 64- فيليب جونز، ترجمة محمد ياسر الخواجة، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، الطبعة الأولى، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2015.
- 65- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دون طبعة، دار النهضة العرب للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 66- محمد حسن العمارة، مبادئ الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الاردن، 1999.
- 67- محمد داودي و محمد بوفاتح، منهجية البحوث في العلوم الاجتماعية، دار المعار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 68- محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002.
- 69- محمد سيد فهمي، مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، د ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2012.
- 70- محمد شفيق. البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001.
- 71- محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، الطبعة الأولى، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، جامعة اليرموك، الاردن، 2008.

- 72- محمد عقلة، نظام الأسرة في الإسلام، الطبعة الثانية ، مؤسسة الرسالة الحديثة، عمان الأردن، 2000.
- 73- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعارف الجامعية، ط1، القاهرة، 1980.
- 74- محمد عوض العائدي، إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية مع دراسة من مناهج البحث، مركز الكتاب لنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2015.
- 75- محمد ياسر الخواجة، علم الاجتماع الحضري بين الرؤية النظرية والتحليل الواقعي، الطبعة 1، مصر العربية للنشر والتوزيع 2010.
- 76- محمود سعيد الخولي، العنف المدرسي- الأسباب وسبل المواجهة-، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، 2008.
- 77- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة 2، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 78- مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006.
- 79- مريم سليم، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
- 80- مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015.
- 81- معن خليل عمر وآخرون ،المدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006.
- 82- معن محمود عياصرة، مروان محمد نبي أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير ، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008.
- 83- موريس انجرس، ترجمة يزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية تدريبات عملية، الطبعة الثانية، دار القصبية، الجزائر، 2004.
- 84- ميلود سفاري وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 85- نادية عيشور، الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة، ط1، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2008.
- 86- نوال السعداوي، المرأة والصراع النفسي، دط، دار ومطابع المستقبل، الإسكندرية، دس.
- 87- نورة بنت عبد الله الهزاني، المرأة بين الماضي والحاضر، الطبعة الأولى، دار أسامة، الأردن، 2001.

المصادر والمراجع

- 88- هشام شرابي. النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي. الطبعة الرابعة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000.
- 89- أحمد عبد اللطيف، سامي محسن الختاتنة، سيكولوجية المشكلات الأسرية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2014.
- 90- زهير بوجمعة شلابي، الصراع التنظيمي و إدارة المنظمة ، الطبعة الأولى، دار اليازوردي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 91- طلعت ابراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2009.
- 92- عبد الرؤوف الصبغ، علم الاجتماع الحضري، قضايا وإشكالات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2003.
- 93- فهد بن عبد الرحمان الخريف، النظريات الاجتماعية، جامعة الملك فيصل، عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، 1975.
- 94- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط 2، دار المحمدية، الجزائر . 1998.

ثالثاً-المقالات:

- 1- احمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن: مقارنة من منظور الصراع الاجتماعي التحليلي، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، م جامعة السلطان قابوس، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة اليرموك.
- 2- أحمد محمد السعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 15، العدد1، 2000، الأردن.
- 3- الأخضر ضرباني، المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد16، 1983.
- 4- الأزهر ضيف، نقد نظرية الصراع و إسقاطها على الواقع العربي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لحض-الوادي العدد، 02ديسمبر2016.
- 5- السيد احمد المخزنجي، الأثر السيكولوجي التربوي لعمل المرأة على شخصية الطفل العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية المجلد 10، العدد 19.90، 34.
- 6- أميمة محمد الحسن علي النقي، حقوق المرأة بين الإسلام وأهواء الغرب، مجلة العلوم والبحوث الإسلامية، العدد3، 2011، السودان.

- 7- أنور مقراني، حسان حامي، سوق العمل في الجزائر ووهم المهيمنة النسوية الجندر في محك المخيال الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط- المجلد 7، عدد، 29 مارس 2018.
- 8- إيمان أحمد ونوس، سيكولوجية المرأة العاملة، مجلة الحوار المتمدن، العدد: 10، 19، يوم 2018.12.2
- 9- بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية و التغيير، دراسة حول دور و أداء السياسات العمومية، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 57-58 جويلية -ديسمبر 2012.
- 10- بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية و التغيير، دراسة حول دور و أداء السياسات العمومية، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 57-58 جويلية -ديسمبر 2012
- 11- خنونة مسعودة، مقارنة سوسولوجية لمحددات دور المرأة، مجلة العلوم الانسانية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، المجلد أ، العدد - 31 جوان 2009.
- 12- زيات فيصل، مخطار ديدوش محمد، نظرية الصراع الاجتماعي من منطق كارل ماركس إلى منطق
- 13- داهرنوف، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع - جامعة جيجل، مجلد 02، العدد 01 مارس 2019.
- 14- سلطاني فضيلة، تناول الصحافة المكتوبة لظاهرة العنف المدرسي، المجلة الدولية المحكمة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف العدد 12 جوان 2014.
- 15- شاوش نزيهة، المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 07، العدد 04، 2018.
- 16- فاطمة عبد الله محمد عطية، عوامل زيادة الإنتاجية ورفع مستوى العمالة في الاقتصاد الإسلامي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 13، يناير 2015.
- 17- 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، المجلد 3، العدد 4، 1994.
- 18- محمد سعد محمد، العنف ضد المرأة في أماكن العمل، دراسة وصفية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مصر، المجلد 11، العدد 2، افريل 2012.
- 19- محمد عبد الكريم الحوراني، ديناميكيات المواجهة بين الحراك الشعبي والدولة في الأردن: مقارنة من منظور الصراع الاجتماعي التحليلي، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة اليرموك. 2015.

- 20- مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي العدد 11، جوان 2015.
- 21- مناد لطيفة، صغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 29 جوان 2017.
- 22- مها زحلوق، علي وطفة الشواخص الاجتماعية لوضعية المرأة الاغترابية بالوطن العربي، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 55، 1997، دمشق.
- 23- هادي سمية، سوسيولوجيا المدينة وأنماط التنظيم الاجتماعي الحضري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية سكيكدة الجزائر، العدد 17 ديسمبر 2014.
- 24- هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، دولة الإمارات العربية المتحدة أبوظبي سبتمبر 2018.
- 25- هيثم ضياء العبيدي، احمد عبد الزهرة سالم العكيلي، التعصب الموجه ضد المرأة العاملة وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية، مجلة كلية التربية، العراق، المجلد 51، العدد 40، 2011.
- 26- نزيهة شاوش، المعوقات الثقافية و الاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، 18 / 8 / 2017.
- 27- هالة صقر، عبدالله شحاتة، التمكين الاقتصادي للمرأة : المعوقات والحلول المقترحة، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مصر، نوفمبر 2009.
- 28-LeWerneke(D):ralentissement économique et les possibilités d'emploi des femmes, Revue internationale du travail, Vol 117 N°:1, 1978.
- 29-Omayma Abdellatif, Marina Ottaway, Women in Islamist Movement: Toward an Islamist Model of Women's Activism, Carnegie Middle East Center, No 2, June 2007.
- 30-Quillen, Carol, Feminist Theory: Theory, Justice and the Lure of the Human, Journal of Women in Culture and Society, Signs, Vol.27, No.1, Autumn, 2001.

رابعاً-الملتقيات والمؤتمرات:

- 1- نادية سعيد عيشور، المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية دراسات و أبحاث، الطبعة الأولى، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة الجزائر، الندوة العلمية الوطنية، منشورات مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، يوم 15 مارس 2016، ص 194 و 190.
- 2- فريدة صادق زوزو، أم المؤمنین عائشة، قضايا النسوية، العلمانية، الفكر الليبرالي في 13.07.2016.
- 3- هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي . أبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة. العدد 48 ، سبتمبر 2018.
- 4- سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي، المرأة الجزائرية انموذجا، جامعة محمد خيضر بسكرة، المؤتمر الدولي السابع، طرابلس 21، المرأة والسلم الأهلي، 19 مارس 2015.
- 5- سارة العتبي، الدليل المرجعي المصطلحات والمفاهيم الأساسية وتمارين تدريبية حول الجندر، مجلس البحوث والتبادلات الدولية. عمان الأردن، 2020.
- 6- سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي، المرأة الجزائرية انموذجا، جامعة محمد خيضر بسكرة، المؤتمر الدولي السابع :طرابلس 21، المرأة والسلم الأهلي، 19 مارس 2015.
- 7- دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة . رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، 2011.

خامساً-القوانين:

- 1-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 مارس 2006، العدد 15، المادة 03.
- 2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

سادساً-الكتب الأجنبية:

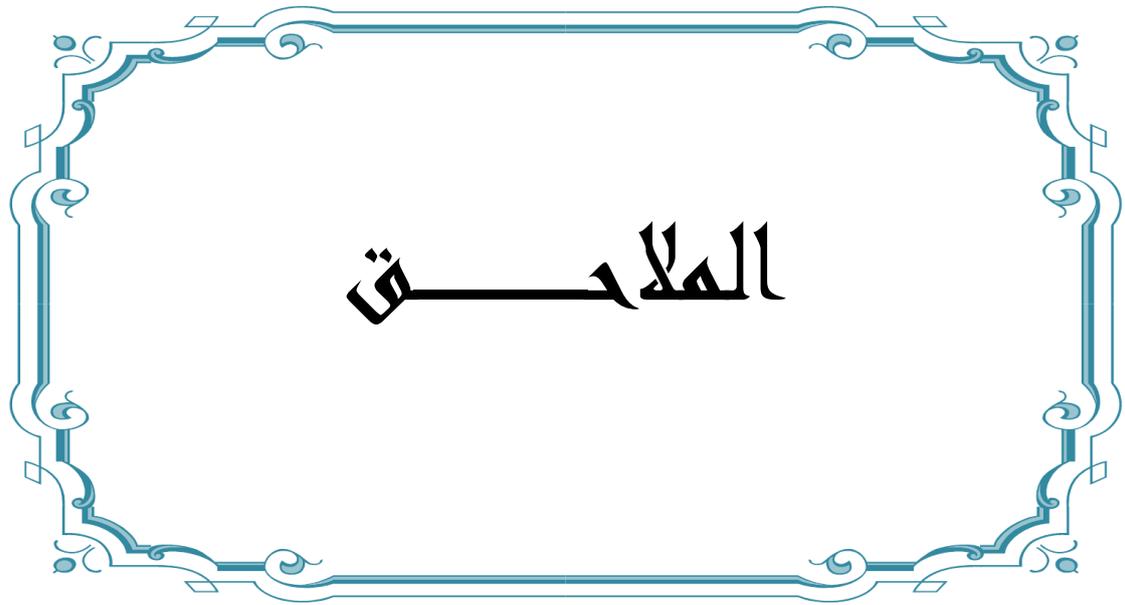
- 1- Arneil, Barbara, Politics and Feminism: An Introduction, Oxford, UK Malden Mass, Blackwell, 1999.
- 2- Johan Galtung.Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-.Columbia University, University of Oslo, 1969-1971.

- 3- Marjorie Mayo, Community-based Learning and Social Movements (Power and Power Analysis) , Bristol University Press, 10 March 2021.
- 4- Walter Korpi, Conflict, Power and Relative Deprivation, Published online by Cambridge University Press, University of Stockholm, 02 September 2013.
- 5-ADDI, Les mutations de la société algérienne, Ed: La Découverte, Paris, 1999.
- 6-Bensadon N: Les Droits de la femme des origines à nos jours, Casbah, Alger, 1999.
- 7-Burhan Nurgiyantoro. Teori Pengkajian Fiksi. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. 2010.
- 8 -castells,M.Vers une théorie de la planification urbaine Maspro, paris,1997.
- 9-Collection dirigée par Lucien Sfez. Presses Universitaires de France. édition: mars 1983.
- 10-cozer , les fonction du conflit social , traduit par matigman , paris , edition p.u.f , 1992.
- 11-Davdow, Ellen Messer, Disciplining Feminism: From Social Activism to Academic Discourse Duke University, 2002.
- 12-Jacques le plat : Regard sur l'activité humaine. Ed PUF, France, 1997.
- 13-Johan Galtung.Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-.Columbia University, University of Oslo, University of Hawai'i , Universit'at Zurich , 1958-1973.
- 14-Judith Glover and Gill Kirton. Women, Employment and Organizations. Library of Congress Cataloging in Publication Data. British 2006.
- 15-Livia Sz. Oláh Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe. Stockholm University, Sweden. Respective authors 2013.
- 16-Niels Spierings. Women's Employment in Muslim Countries. Patterns of Diversity. Radboud University, The Netherlands. Cornelis Hubertus Bernardus Maria Spierings the Copyright Licensing AgencySaffron House, 6-10 Kirby Street, London, 2015.
- 17-Roger Muccheilli, Etudes de post de travail Ed ESF, France,1979.

Wenqing, A propose du travail des femmes, intercontinental, press china, 1995.

سابعاً-المواقع الالكترونية:

- 1- محمد عمار، فلاسفة العصر- نظرية القوة في المفهوم السياسي، يوم: 2019/11/13 على الساعة: 14:43 متوفر على الموقع الالكتروني: <http://eraphilosophers.blogspot.com/2011/03/blog-post.html>
- 2- زيد بن محمد الرماني، العمالة من منظور الاقتصاد الإسلامي، السعودية، 2019 يوم 2021.02.10 على الساعة: 15:28 الموقع الالكتروني: <https://ketabonline.com/ar/books/96761/read?part=1&page=38&index=1771479/1771481>
- 3- مارثا تشين وحيننا هارني، العمالة غير المهيكلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يوم 2020.02.23، على الساعة: 12:55
- 4- سويداني بوجمعة، المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الجزائر، يوم: 2020.11.15 على الساعة: 22:30 متوفر على الموقع الالكتروني: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>
- 5- خ/د، المصدر الجزائر، النساء يسيطرن على سوق العمل في الجزائر، يوم: 2019.08.28 الموقع الالكتروني: <https://www.elkhabar.com/press/article/136276/6>
- 6- الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2007 من يتخذ القرار، يوم: 2021.08.06 متوفر على الموقع الالكتروني: http://tthanyan.blogspot.com/2013/07/blog-post_3841.html?m=0
- 7- أسامة حمدي، العمالة في الاقتصاد الوضعي، يوم: 2019.11.18 على الساعة: 20:30 الموقع الالكتروني: <http://www.lahaonline.com/articles/view/>
- 8- دم، نظريات الصراع الكلاسيكية، يوم: 2020.11.18 على الساعة: 22:45 www.kau.edu.sa
- 9- مركز البحث في الانثروبولوجيا والثقافية، يوم: 2021.09.10، على الساعة: 16:30 الموقع الالكتروني: www.CRASC.dz
- 10- المديرية الجهوية سطيف، تقديم ولاية سطيف لسنة 2013، يوم: 2022.08.22 على الساعة: 19.00 متوفر على الموقع الالكتروني: <https://www.dcwsetif.dz/index.php/wilaya>



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين

- سطيف 02 -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة بحث بعنوان:

محددات العمالة النسائية في المناطق الحضرية في الجزائر

-دراسة على عينة من أستاذات الطور الثانوي لمدينة سطيف-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- السعيد رشيد

إعداد الطالبة:

- نادية عطوي

السنة الجامعية: 2021/2020

في إطار انجاز دراسة علمية حول الموضوع نرجو من سيادتكم المحترمة الإجابة على الاستمارة بكل صدق وموضوعية، بوضع علامة (x) في المكان المناسب. ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي.

-البيانات الشخصية:

-السن:

-الحالة العائلية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة

-المستوى التعليمي: ليسانس ماستر دكتوراه

أخرى تذكر.....

-الخبرة في العمل:.....

-التخصص:

- مادة التدريس:.....

-الرتبة:.....

1-هل مسؤولي المواد يستعملن سلطة إلقاء الأوامر والتعليمات؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) هل يكون من أجل:

(أ)-تسهيل الأعمال البيداغوجية (ب)- فرض توجيهات مفتش المادة

(ج)-حب السيطرة على الأستاذات

أخرى.....

2- حسب رأيك ما هي الجوانب التي تفسرين بها الخلافات في مكان العمل؟

(أ)-من أجل الترقية (ب)-تحقيق غايات سلطوية (ج)-الحفاظ على المكانة الوظيفية

(د)-تحسين الأداء الوظيفي (هـ)-العلاوات والمكافئات (و)-إثبات وجود

3- هل مكنتك وظيفتك من تحقيق الوصول لطموحاتك السياسية؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟:

(أ)-الترشح للانتخابات (ب)- الانتماء لأحزاب سياسية

(ج)-تكوين نقابات (د)- الانتماء لجمعيات.

أخرى.....

4-هل ترين أن استبدادية السلطة في الواقع الميداني تقتل الضمير المهني في قطاع التربية؟ نعم لا

الملاحق

كيف ذلك؟.....

5- هل تعتقد أن قوة الشخصية الشخصية تؤثر في المسار المهني؟ نعم لا

كيف ذلك؟.....

6- هل ترين أن دروس الدعم مكسب حماية للعلاقات الوظيفية بين أستاذات المواد داخل المؤسسة التربوية؟.

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟.....

7- هل ترين أن هناك مقاومة للإطاحة بين أستاذات المواد وتشويه سمعتهم الوظيفية؟.

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) فيما تظهر؟:

أ)-تحقيق أهداف وظيفية ب)-تحقيق مكانة في المؤسسة ج)-تحقيق غايات سلطوية

أخرى.....

8- هل تلاحظين وجود حماية وتحييز من قبل المدير لبعض أستاذات المواد؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك:

أ)-عقد جلسات معهن ب)-عدم مراقبتهم ج)-التوزيع الأسبوعي

د)-عدم إدراجهم في الحراسة ه)-تخفيف ساعات العمل(الإسناد)

أخرى.....

9- هل ترين أن غياب أساليب الردع في المؤسسة يمثل مركز قوة لبعض أستاذات المواد؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟

أ)-كثرة الغيابات ب)-عدم الاهتمام واللامبالاة

ج)-المقاومة لبعض الأستاذات د)-السيطرة والتحكم

أخرى.....

10- هل تلاحظين أن عدم الانصياع لتعليمات مدير المؤسسة غالبا ما يجر زميلاتك للوقوع في توترات معه؟.

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) ما هي مظاهرها؟

أ)-تقديم ملاحظات لمفتش المادة ب)-تسليط الرقابة ج)-الإنذار

د)-الضغط في الإسناد والتوزيع الأسبوعي ه)-الخصم

أخرى.....

11- حسب وجهة نظرك هل وجود التوترات بين أستاذات المواد في المؤسسة يرجع إلى:

الملاحق

- أ)-التنشأة الاجتماعية
ب)-المحيط الثقافي
ج)-الحرية الشخصية
د)-حب السيطرة وعدم الخضوع
أخرى.....
- 12- هل تلاحظين في مكان عملك وجود تكتلات تجمع بين أستاذات المادة من حيث الرتبة، الصنف، المادة المدرسة؟. نعم لا
- لماذا في رأيك.....
- 13- هل ترين أن الرتب الوظيفية في مكان العمل تؤثر على العملية التعليمية (أستاذة التعليم الثانوي، رئيسي، مكون)؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟.....
- 14- هل تعتقدين أن التفاوت في المسؤولية لبعض الأستاذات يسمح لهن فرض رأيهن في التنسيق البيداغوجي للمؤسسة التربوية؟ نعم لا
- لماذا في رأيك؟.....
- 15- هل تربطك علاقات عمل مصلحية من نفس الرتبة مع بقية زميلاتك في العمل؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب(نعم) كيف؟.....
- 16- هل خبرتك في ميدان العمل منحتك كاريزما دفاعية في جميع المواقف التي تتعرضين فيها للعنف؟ نعم لا
- كيف ذلك؟ أ)- الأقدمية في العمل
ب)- الاطلاع على النصوص القانونية
ج)- الاستشارة
د)- الاحتكاك بأهل الخبرة
- 17- هل تواجهين أثناء عملك صعوبات من قبل أستاذات المواد؟ نعم لا
- هل من نفس المادة المدرسة؟ أم مع الآخرين؟
- في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟
- أ)-التنسيق في التدريس
ب)-التنسيق في الامتحانات
ج)- طريقة اختيار الأسئلة
- 18- هل أساليب العنف تظهر عندما يتم تهميش بعض الأستاذات في مواقف عملية؟ نعم لا
- كيف ذلك؟.....
- 19- حسب رأيك لماذا تظهر بقوة أساليب العنف ما بين أستاذات المواد في مجالس الأقسام؟
- أ)-تمرير رسالات مشفرة
ب)- الحفاظ على المكانة
ج)-التحكم في المادة
د)- فرض الشخصية
أخرى.....
- 20- هل تلاحظين تهميش لبعض زميلاتك في المؤسسة التربوية التي تعملين بها؟ نعم لا

الملاحق

في حالة الإجابة ب(نعم) يكون بسبب :

- أ- عدم التحكم في المادة
ب) -ضعف التواصل الاجتماعي
ج)-ضعف الشخصية
د)- الهدام (اللباس المحترم).

أخرى.....

21- هل ترين أن كفاءتك في مكان العمل له انعكاس ايجابي بالنسبة لمديرك؟ نعم لا

لماذا؟.....

22-هل ترين أن النجاح في وظيفتك يعد سببا جوهري في نشوب التوترات بينك وبين زميلاتك؟.

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) لماذا؟.....

23- هل ترين أن المستوى التعليمي له دور في تشكيل بؤر الخلافات بين أستاذات المواد داخل المؤسسة؟.

نعم لا

كيف ذلك؟.....

نشكركم على تحسن تعاونكم، لكم منا جزيل الشكر والامتنان.

هاتف/فاكس: 036.84.64.20

مديرية التربية لولاية سطيف
مركز التوجيه المدرسي والمهني

مخطط التعليم
الثانوي العام والتكنولوجي

التعليم العالي

بكالوريا التعليم

تقني
مهني
تقني سامي
مهني



السنة الثالثة ثانوي



السنة الثانية ثانوي



السنة الاولى ثانوي

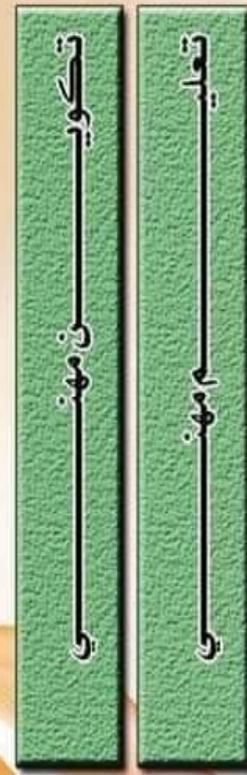
التعليم الثانوي

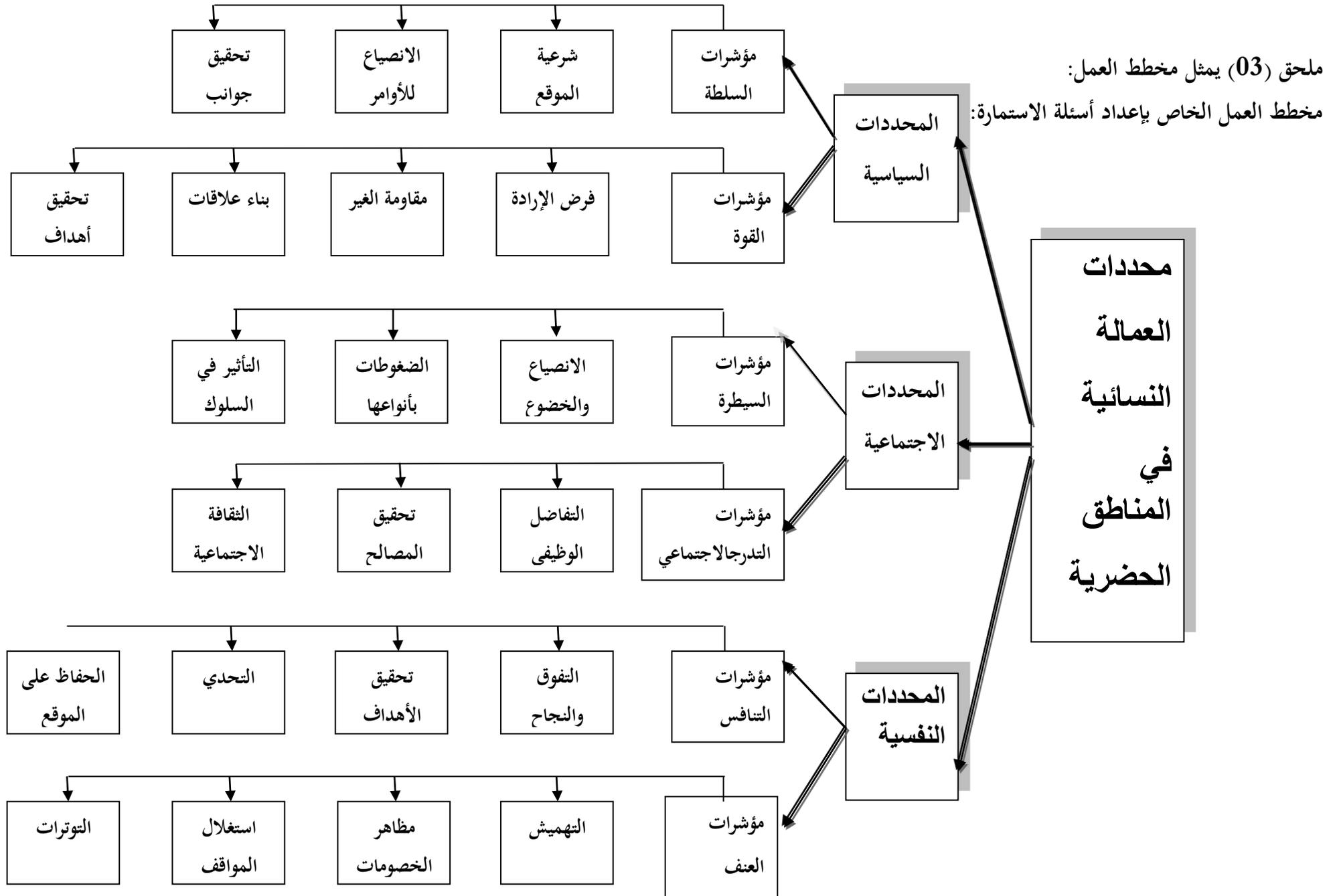
مسلك مهني

السنة الرابعة متوسطة

إعادة هيكلة مرحلة ما بعد الإلزامي

- GP - هندسة الطرائق
- GM - هندسة ميكانيكية
- GE - هندسة كهربائية
- GC - هندسة مدنية





ملحق (04) يمثل الخريطة التربوية لكل ثانوية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

2021/ 2020	السنة الدراسية	مديرية التربية لولاية سطيف
------------	----------------	----------------------------

الخريطة التربوية

سطين		الدائرة	سطين	البلدية	ثا/ مالك بن نبي الهضاب	المؤسسة																																																																	
المناصب المالية المفتوحة																																																																							
			المجموع		علوم وتكنولوجيا	آداب																																																																	
			الأفواج	التلاميذ	الأفواج	التلاميذ																																																																	
			8	324	6	252																																																																	
			2	72	الجدعان المشتركان																																																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">المستويات</th> <th>السنة الثانية</th> <th>السنة الثالثة</th> <th>المجموع</th> </tr> <tr> <th colspan="2">المشعب</th> <th>التلاميذ</th> <th>الأفواج</th> <th>التلاميذ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">اداب / فلسفة</td> <td>1</td> <td>24</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">لغات أجنبية</td> <td>2</td> <td>35</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="2">علوم تجريبية</td> <td>4</td> <td>172</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">رياضيات</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">تسيير و اقتصاد</td> <td>1</td> <td>20</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">هرميكانيقية</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">هرميكانيقية</td> <td>1</td> <td>13</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">هرمدينية</td> <td>1</td> <td>16</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">هندسة الطرائق</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">الأفواج الموحدة</td> <td>1</td> <td>29</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">المجموع</td> <td>10</td> <td>280</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>							المستويات		السنة الثانية	السنة الثالثة	المجموع	المشعب		التلاميذ	الأفواج	التلاميذ	اداب / فلسفة		1	24	1	لغات أجنبية		2	35	2	علوم تجريبية		4	172	4	رياضيات		0	0	0	تسيير و اقتصاد		1	20	1	هرميكانيقية		0	0	0	هرميكانيقية		1	13	1	هرمدينية		1	16	1	هندسة الطرائق		0	0	0	الأفواج الموحدة		1	29	1	المجموع		10	280	11
المستويات		السنة الثانية	السنة الثالثة	المجموع																																																																			
المشعب		التلاميذ	الأفواج	التلاميذ																																																																			
اداب / فلسفة		1	24	1																																																																			
لغات أجنبية		2	35	2																																																																			
علوم تجريبية		4	172	4																																																																			
رياضيات		0	0	0																																																																			
تسيير و اقتصاد		1	20	1																																																																			
هرميكانيقية		0	0	0																																																																			
هرميكانيقية		1	13	1																																																																			
هرمدينية		1	16	1																																																																			
هندسة الطرائق		0	0	0																																																																			
الأفواج الموحدة		1	29	1																																																																			
المجموع		10	280	11																																																																			
أدب عربي		7	0	0	7	0																																																																	
لغة أمازيغية		0	0	0	0	0																																																																	
علوم اسلامية		3	0	0	3	0																																																																	
فلسفة		3	0	0	3	0																																																																	
تاريخ و جغرافيا		5	0	0	5	0																																																																	
رياضيات		7	0	0	7	0																																																																	
علوم فيزيائية		7	0	0	7	0																																																																	
علوم طبيعية		7	0	0	7	0																																																																	
لغة فرنسية		6	0	0	6	0																																																																	
لغة انجليزية		6	0	0	6	0																																																																	
لغة ألمانية		0	0	0	0	0																																																																	
لغة ايطالية		1	0	0	1	0																																																																	
مجموع المناصب المالية المفتوحة		64																																																																					

مدير التربية

المستوى	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	المجموع العام
التلاميذ	324	280	340	944
الأفواج	8	10	11	29

2020/12/06

التاريخ:

2020/2.7/703

الرقم:

هذه الخريطة تلغى سابقتها

2020/07/09

التاريخ

2020/2.7/400

الرقم

التكنولوجيا تؤثر حسب الجدول المرفق

تسند 5 ساعات الألمانية لأستاذ نا/بووحلة حسين - و تسند 5 ساعات الألمانية لأستاذ نا/أحمد زهراوي

يكمل أحد أساتذة الاعلام الآلي نصابه بتانويةملكية قايد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

2021/2020 السنة الدراسية مديرية التربية لولاية سطيف

الخريطة التربوية

2020/2021

المؤسسة		ث/ الشهرية احمد زهراري		البلدية		سطيف		الدايرة		سطيف			
المناصب المالية المفتوحة													
المجموع						علوم وتكنولوجيا		آداب		المجموع			
اللائحة		اللائحة		اللائحة		اللائحة		اللائحة		اللائحة			
2		2		4		187		2		78			
6		265		4		187		2		78			
المستويات		المئة الثانية		المئة الثالثة		المجموع							
الشعب		اللائحة		اللائحة		اللائحة		اللائحة		اللائحة			
اداب / فلسفة		26		1		32		1		58			
لغات اجنبية		27		1		27		1		54			
علوم تجريبية		42		2		45		2		87			
رياضيات		0		0		0		0		0			
تسيير و اقتصاد		26		1		26		1		52			
هرميكيتية		6		1		8		1		14			
هرميكيتية		7		1		6		1		13			
هرمكيتية		25		1		10		1		35			
هندسة الطرائق		0		0		0		0		0			
الانواع المرحلة		38		2		24		1		62			
المجموع		159		8		155		8		314			
مجموع المناصب المالية المفتوحة		48											

مدارس التربية

المستوى	السنة الاولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	المجموع العام
اللائحة	265	159	155	579
الافواج	6	8	8	22

الرقم: 2020/2.7/912 التاريخ: 2020/07/07

هذه الخريطة تفسى مابقتها

الرقم: 2020/2.7/398 التاريخ: 2020/07/09

التكنولوجيا توظف حسب الجدول المرفق
بكميل استاذ الاعمالية نصابه 5 سا - ر تا مالك بن نبي الهضاب
يكمل استاذ تسيير و اقتصاد نصابه ثانوية تا/مايكة قايد
يكمل احد استاذة الترخ و الجغرافيا نصابه ثانوية بورحلة حسين - البار

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

2021/2020

السنة الدراسية

مديرية التربية لولاية سطيف

2020
17
35e
8.4

الخريطة التربوية

سطيف		الدائرة		سطيف		البلدية		ثا/ مليكة قايد		المؤسسة	
المناصب المالية المفتوحة											
المجموع		علوم وتكنولوجيا		آداب		الجدعان المشتركين					
الأفواج		التلاميذ		الأفواج		التلاميذ		الأفواج		التلاميذ	
9		364		6		237		3		127	
المجموع		السنة الثالثة		السنة الثانية		المستويات					
الأفواج		التلاميذ		الأفواج		التلاميذ		الأفواج		التلاميذ	
2		75		1		40		1		35	
2		67		1		32		1		35	
10		416		5		210		5		206	
0		0		0		0		0		0	
2		55		1		34		1		21	
0		0		0		0		0		0	
2		33		1		22		1		11	
0		0		0		0		0		0	
0		0		0		0		0		0	
2		33		1		22		1		11	
18		646		9		338		9		308	
61		مجموع المناصب المالية المفتوحة									

مدير التربية
مدير التربية و التكنولوجيا
مديرية التربية الوطنية لولاية سطيف

الحصيلة	المستوى	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	المجموع العام
التلاميذ	364	308	338	1010	
الأفواج	9	9	9	27	

2020/11/15

التاريخ:

2020/2.7/570

الرقم:

هذه الخريطة تلغى سابقتها

2020/07/09

التاريخ

2020/2.7/388

الرقم

التكنولوجيا تظفر حسب الجدول المرفق

تسند بعض ساعات تسيير و اقتصاد لاساذ ثا/احمد زهراوي

تسند بعض ساعات الاعلام الألي لأحد أساتذة ثانوية مالك بن نبي الهضاب

يكمل اساذ الالمانية نصابه 5سا - ثا عمر حرايق

تسند بعض حصص الفلسفة - 8 حصص - لاساذ ثا/ محمد الصديق بن يحي

دليل ثانويات ولاية سطيف

دائرة: سطيف					
رمز المؤسسة	المؤسسة	الهاتف	الفاكس	البريد الإلكتروني	البلدية
190160	مليكة قايد	036.84.65.20	036.84.65.20	malikagaid@gmail.com	سطيف
190161	فاطمة الزهراء	036.91.66.57		LyceeFatimazahra@yahoo.fr	سطيف
190162	محمد قيرواني	036.84.35.73	036.84.38.81	LycemdKeroualbertini@yahoo.fr	سطيف
190163	المعز لدين الله الفاطمي	036.84.19.25	036.84.19.25	Lycee_elmouiz@hotmail.fr	سطيف
190164	ابن زنيق	036.83.37.21	036.83.37.10	ibnrachikstif@yahoo.fr	سطيف
190165	صالح بن عليوي	036.66.95.76	036.66.95.77	Benaliouisalah@yahoo.fr	سطيف
190166	ابن خلمن	036.83.37.36	036.83.40.55	IBK19@hotmail.com	سطيف
190167	عمر حرايق حي ولد براهيم	036.52.60.37	036.52.63.40	omarharaigue@yahoo.fr	سطيف
190168	ابوبكر فراوي	036.93.67.47		Karawicom@Yahoo.fr	سطيف
190169	احمد الزهراوي	036.84.19.77	036.84.19.77	Lyceezahraoui@Hotmail.fr	سطيف
190170	ثانوية الباز 1000 مقعد				سطيف
190172	كانتياسين	036.83.93.17		Lyceeyacinekateb@yahoo.fr	سطيف
190173	مالك بن نبي	036.63.22.77	036.63.22.53	Malekbenabi19000@yahoo.com	سطيف
190174	عين الطريق	036.62.41.17			سطيف
190175	شوف لكداد الجديدة	036.62.91.97		lyc.ch.lekdad@hotmail.fr	سطيف
190176	ثانوية قارة الجديدة	036.69.61.44			سطيف
190191	عمار مرناش حبيحيواوي	036.51.77.58		lycee.citeyahaoui@gmail.com	سطيف

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف عن مجموعة المحددات التي لها تأثير على العمالة النسائية خصوصا في المناطق الحضرية. وذلك بالوقوف على مجموعة المحددات السياسية، والاجتماعية وكذا النفسية، في ضوء نظرية الصراع المعاصرة عند كل من (رالف داهندروف، لويس كوزر، راندال كولينز).

وعلى ضوء ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة (140) أستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، كما تم تصميم استمارة بحث لتحقيق أغراض الدراسة. لتخلص الدراسة في الأخير إلى أن الصراع النسائي ظاهرة حتمية في التنظيمات وهو ما يسمح لها بالتغيير المستمر. يتجلى هذا الأخير فيما يلي: السلطة والقوة في الوسط التربوي تمتد جذورها خارج الفضاءات الرسمية الشرعية، وتحقيقها داخل المؤسسات التربوية يرتبط بمختلف المحددات والميكانيزمات التي تمتلكها الفئات النسائية.

الوسط التنظيمي التربوي يشمل على مفاهيم: التنافس، التدرج الاجتماعي، المقاومة، العنف داخل الجماعات التربوية. تتشكل هذه المفاهيم بقوالب مختلفة ناتجة رغبة الفاعلين الاجتماعيين النسويين في الوصول إلى مواقع تسمح بالسيطرة وتحقيق الأهداف.

مظاهر العنف في التنظيمات مرتبطة بمبدأ تحقيق الأهداف الشخصية كانت أو الجماعية. وتحقيق المكانة الاجتماعية في الوسط التربوي يسمح بتحقيق خفايا مصلحة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين النسويين.

وعلى هذا الأساس تمثل الوحدة الاجتماعية الصراع الذي هو جوهر وأساس التفاعل الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: محددات، العمالة النسائية، المناطق الحضرية.

Summary:

The study aimed to identify a set of determinants that have an impact on women's employment, especially in urban areas that are experiencing continuous change in various aspects. By standing on the set of political, social and psychological blocks, and linking them to the contemporary conflict theory of (Ralph Dahndorf, Louis Koser, Randall Collins).

In light of this, the descriptive approach was used, and the study sample included (140) female professors of secondary school subjects who were chosen randomly, and a research form was designed to achieve the purposes of the study. Finally, the study concludes that women's conflict is an inevitable phenomenon in organizations, which allows them to constantly change. The latter is manifested in the following:

Authority and power in the educational milieu extend their roots outside the legitimate official spaces, and achieving them within educational institutions is linked to the various determinants and mechanisms possessed by women groups.

The educational organizational milieu includes the concepts of: competition, social hierarchy, resistance, and violence within educational groups. These concepts are formed in different molds as a result of the desire of feminist social actors to reach positions that allow for control and the achievement of goals.

Manifestations of violence in organizations are linked to the principle of achieving personal or collective goals. Achieving social standing in the educational milieu allows realizing secrets of interest between the various feminist social actors.

On this basis, social unity represents the struggle that is the essence and basis of social interaction.

Key words: determinants, female employment, urban areas.