

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم الاجتماع والديمقرافيا



الهيمنة الذكورية وتأثيرها على المرأة العاملة

دراسة ميدانية على مجموعة من العاملات في ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. بوغالي حاجي

إعداد الطالبة:

مونة زهيرة

لجنة المناقشة:

المهمة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ ولقبه
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي	د. عبد لعزیز خواجه
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	د. حاجي بوغالي
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذة محاضرة أ	د. آمال حواطي

الموسم الجامعي: 1440-1441 هـ / 2022-2023م

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم الاجتماع والديمقرافيا



الهيمنة الذكورية وتأثيرها على المرأة العاملة

دراسة ميدانية على مجموعة من العاملات في ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

اشراف الأستاذ:
د. بوغالي حاجي

إعداد الطالبة:
مونة زهيرة

لجنة المناقشة:

المهمة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ ولقبه
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي	د. عبد لعزیز خواجه
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	د. حاجي بوغالي
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذة محاضر أ	د. آمال حواطي

الموسم الجامعي: 1440-1441هـ / 2022-2023م

الإهداء

إلى أمي التي أبت إلا أن تحمل عني ثقل البحث وأمدتني بالدعاء والعون
إلى أبي الذي علمني الصبر والإصرار
إلى جميع أفراد عائلتي ممن شجعني وأنتظر هذه الثمرة
إلى من حملن معي حب العلم والتحدي رفيفات المشوار من قاسموني لحظاته بحب وإخلاص
إلى أساتذتي اللذين قدموا لي زبدة علمهم بكل إخلاص وتفاني
إلى كل باحث عن الحقيقة العلمية وساع نحوها
أهدي ثمرة جهدي

شكر وعرفان

بعد تمام هذا البحث بفضل الله وعونه لا بد وأن نتقدم بكلمة شكر واعتراف بالجميل إلى كل من كان لي معينا وسندا في مشواري العلمي والبحثي:

على رأسهم أستاذي المشرف "بوغالي حاجي" الذي لم يدخر جهدا في سبيل إرشادي، وما قدمه من توجيهات ومعلومات ساهمت في إثراء موضوع دراستنا.

كما أشكر جميع أفراد عينة البحث اللواتي كانوا ركيزة البحث فبهن تم سير العمل ونجاحه. وأتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي في قسم علم اجتماع بجميل نصحتهم وتوجيههم الذين وقفوا معي منذ أن كان البحث فكرة إلى أن أصبح عملا كاملا

كما لا أنسى كل زميلاتي اللواتي وقفن معي في كامل مشواري حيث قدمن لي خلاصة تجربتهن البحثية.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن وجود الهيمنة الذكورية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، ولقد اخترنا توظيف المنهج الكيفي باستخدام تقنية المقابلات التي تم التحاور فيها مع عينة تحتوي على 17 مفردة، تحصلنا عليها عن طريق عينة كرة الثلج. وبعد استجوابهن في الميدان توصلنا إلى أن الهيمنة الذكورية في استغلال المرأة العاملة من خلال الأجرة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات والتحرش الجنسي مما يخلق لها ضغوطا مهنية، وكما أن الضغوطات الاجتماعية مثل الأسرة والمجتمع يعمل على خلق ضغوط مهنية للمرأة العاملة.

Abstract :

The study aims to reveal the presence of male dominance and its relationship to occupational pressure among working women. We have chosen to employ the qualitative approach using the technique of interviews in which a sample containing 17 items was interviewed, which we obtained through the snowball sample.

After questioning them in the field, we concluded that male domination exploits women workers through wages, non-participation in decision-making, and sexual harassment, which results in occupational pressures for them. Moreover, social pressure including family and society contributes in creating occupational pressure for working women.

الفهارس

فهرس المحتويات

.....	شكر وعرفان
.....	ملخص الدراسة
Abstract	
.....	الفهارس
.....	فهرس المحتويات
.....	فهرس الجداول
أ.....	مقدمة ..

الفصل الأول: المحددات المنهجية للدراسة

13	I. أسباب اختيار الموضوع:
16	II. أهمية الدراسة وأهدافها:
14	III. الدراسات السابقة
19	IV. الإشكالية:
20	V. الفرضيات:
21	VI. التحليل البعدي
22	VII. تحديد المفاهيم الإجرائية
22	VIII. الاقتراب النظري
24	IX. منهج الدراسة
24	X. صعوبات البحث:

الفصل الثاني: الهيمنة الذكورية

27	I. مفهوم الهيمنة الذكورية:
28	II. مظاهر الهيمنة الذكورية:
28	1- صورة المرأة في المخيال الذكوري:
29	2- العادات والتقاليد:
30	III. التقارب المفاهيمي لمفهوم الهيمنة الذكورية:
30	1- النظام الأبوي:
31	2- الجنوسة (Gender):
32	3- الجنسانية:

32	4- الجندر (النوع الاجتماعي):
33	IV. تجليات الهيمنة الذكورية ومضامينها في المجتمع:
33	1- الجسد باعتباره موضعاً لفرض الهيمنة:
34	2- صورة الهيمنة الذكورية في العنف الرمزي (الناعم):
36	3- إعادة إنتاج الهيمنة والمؤسسات المسؤولة على ذلك:
38	4_ التنبهات الصامتة لنظام الهيمنة الذكورية:
39	خلاصة الفصل الثاني:

الفصل الثالث: الضغوط المهنية والمرأة العاملة

41	أولاً: الضغوط المهنية
41	I مفهوم الضغوط المهنية وأنواعها
41	1 مفهوم الضغوط
42	2 أنواع الضغوط المهنية
44	II. مصادر الضغوط المهنية وأبعادها
44	1 مصادر الضغوط المهنية
45	2. أبعاد الضغوط المهنية:
47	III مراحل الضغوط المهنية وآثارها:
47	1 مراحل الضغوط المهنية:
48	2. آثار الضغوط المهنية:
48	ثانياً: المرأة العاملة
49	I مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل ومعوقاتها:
49	1 مفهوم المرأة العاملة
49	2 دوافع خروج المرأة إلى العمل
50	3. المعوقات التي تتعرض لها المرأة العاملة
53	II. التقسيم الجنسي للعمل
53	1_ مفهوم تقسيم العمل
53	2_ أشكال التقسيم الجنسي للعمل
55	III. تكريس مبدأ المساوات بين الرجل والمرأة في العمل:
55	1- التشريعات الدولية:
55	2- التشريعات الجزائرية:
57	IV. الاتجاهات والنظريات حول عمل المرأة:

57	1- الاتجاهات:
59	2_ نظريات خروج المرأة للعمل:
61	خلاصة الفصل الثالث:
62	التحقيق الميداني للدراسة:

الفصل الرابع: المدخل الميداني لدراسة وتحليل الفرضية الأولى

64	I. محددات الدراسة الميدانية
64	1_ موجز عن الدراسة الاستطلاعية:
63	2_ تقنيات البحث:
65	3_ مجالات الدراسة
65	أ_ المجال البشري:
65	ب_ المجال المكاني:
65	ج_ المجال الزمني:
65	4_ عرض خصائص العينة:
65	أ_ العينة وطريقة اختيارها:
66	II. الخصائص السوسيوغرافية للعينة وتحليل الفرضية الأولى:
66	1_ الخصائص السوسيوغرافية للعينة:
68	2_ تحليل الفرضية الأولى:
68	1_ استغلال العامل من خلال التمييز في الأجرة:
72	2_ إقصاء المرأة العاملة في المشاركة في القرارات:
79	3_ التحرش الجنسي الممارس على المرأة العاملة:
86	استنتاج الفرضية الأولى:

الفصل الخامس: تحليل الفرضية الثانية: المؤثرات الخارجية والضغوط المهنية

89	1- النمط الأسري الذكوري (الأسرة كمؤسسة لإعادة إنتاج الهيمنة الذكورية)
98	2- النظرة الدونية للمجتمع للمرأة العاملة:
102	استنتاج الفرضية الثانية:
103	الاستنتاج العام
105	خاتمة
106	قائمة المراجع:
111	الملاحق
112	الملحق رقم 1: دليل المقابلة

فهرس الجداول

- جدول رقم (1): يبين توزيع المبحوثات بين العمل الحكومي والخاص.....65
- جدول رقم (2): يبين توزيع المبحوثات حسب نوع العمل.....65
- جدول رقم (3): يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية.....66
- جدول رقم (4): يبين توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية.....66

مقدمة:

يمكن القول أن رسوخ الهيمنة الذكورية في التاريخ قد طغت وتغلغلت داخل الأجسام والعقول عبر الأجيال المتعاقبة وأدى ذلك إلى شيوع العنف والتعصب والاستبعاد في جميع مجالات الحياة العامة والخاصة وهو ما أدى إلى صقل شخصية الرجل والمرأة.

فما تعيشه المرأة العاملة في ظل النظام الذكوري من التمييز بين الجنسين في نظام الأجور، واتخاذ القرارات، والعنف الرمزي وغيره من الصور، ما هو إلا صورة لاستمرار تلك الأنظمة الاجتماعية والتقليدية التي تتعدى على بيئة العمل وتحل محل النظام العقلاني التنظيمي، حيث تسبب ضغوطا مهنية والتي تعد من الموضوعات الأساسية التي يركز عليها الباحثون في مجال العمل من حيث المسببات والآثار باعتبار أن الضغوط المهنية أحد التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة في تحقيق أهدافها الخاصة والعامة، حيث هذه الضغوطات تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي، وتوجد نوعا من عدم الاستقرار المهني وغيرها من الظواهر التنظيمية.

وللتطرق إلى هذه الظاهرة قمنا بتقسيم هذا العمل إلى سبعة فصول: الفصل الأول كان خصص للمحددات الميدانية الذي كان الدليل العام لدراستنا حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة، والفرضيات، والمنهج المتبع، والدراسات السابقة والمقاربة النظرية المتبعة، زيادة على أهم الصعوبات واهداف البحث وأهميته.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه لمفهوم الهيمنة الذكورية لغويا وسوسولوجيا، ومظاهر الهيمنة الذكورية، كما تطرقنا إلى التقارب المفاهيمي للهيمنة الذكورية، وتجليات الهيمنة الذكورية ومضامينها في المجتمع. أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه المتغير التابع وهو الضغوطات المهنية، حيث عرضنا فيه مفهوم الضغوطات المهنية، وأنواع الضغوط المهنية، وأبعاده ومراحلها، ومستويات الضغوط المهنية، وإلى نماذج الضغوط المهنية.

وفي الفصل الرابع تطرقنا إلى المرأة العاملة حيث تجمع بين المتغيرين المستقل والتابع وقد تناولنا فيه، مفهوم المرأة العاملة، ودوافع المرأة العاملة للخروج للعمل، والمعوقات التي تعترضها، زيادة إلى التقسيم الجنسي للعمل وفي الأخير مبدأ تكريس المساوات بين الرجل والمرأة.

وفي الجانب الثاني من الدراسة فقد كان مخصصا للتحقيق الميداني حيث ضم ثلاث فصول، الأول خصصناه للمحددات الدراسة الميدانية وتقنياته، زيادة لعرض الخصائص السوسيوغرافية للعينة، أما الفصل الثاني والثالث تم تخصيصهما لمعالجة وتحليل فرضيتي البحث عن طريق البيانات التي تحصلنا عليها من خلال استجواب المبحوثات.

الفصل الأول: المحددات المنهجية للدراسة

أسباب اختيار الموضوع

أهمية الدراسة وأهدافها

الدراسات السابقة

الإشكالية

الفرضيات

التحليل البعدي

تحديد المفاهيم الإجرائية

المقاربة النظرية

منهج الدراسة

صعوبات البحث

I. أسباب اختيار الموضوع:**1_ الأسباب الموضوعية:**

__ دراسة الموضوع بربطه بالجانب النظري وتناوله بشكل موضوعي بغية الخروج بنتائج علمية وموضوعية.

__ قلة الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة وذلك في المجتمع الغرداوي بالخصوص.

__ التغيير في البيئة التنظيمية داخل المؤسسات لضمان أريحية المرأة في عملها

__ امداد الجهات المعنية من مسيرين ومسؤولين مراكز شغل بالواقع المعاش وتفادي الوقوع في مثل هذه الأخطاء

2_ الأسباب الذاتية:

__ معايشتنا لهذه الظاهرة لكوني عاملة، وبروز المتغير الأكثر ضغطا في العمل ألا وهو الهيمنة الذكورية.

__ النقاشات والشكاوى المتعددة من طرف العاملات في الوسط النسوي، من استغلال الرجل لهن بطرق تعسفية وسكوتهن على ذلك في أغلب الأحيان.

__ كشف بعض الممارسات المسكوت عنها ضد العاملات فيما يخص الهيمنة الذكورية.

__ لفت النظر إلى هذه الظاهرة، ومساعدة النساء العاملات في معرفة أبعادها وكيف التعامل معها.

II. أهمية الدراسة وأهدافها:

__ إبراز الواقع الذي تعيشه العاملات من العنف الرمزي الممارس عليهن.

__ الكشف عن أساليب الهيمنة الذكورية الضمنية التي تخضع لها المرأة العاملة بشكل لا واعي

__ كيفية الحد من الضغوطات التي تكون جراء الهيمنة الذكورية

__ اكتشاف أهم الفئات من العاملات الأكثر عرضة للهيمنة الذكورية، وسبب رضوخهن وقبولهن.

__ الإحاطة بالموضوع من ناحية العلاقة التي بين الجانب الثقافي والاجتماعي للهيمنة الذكورية والبيئة

التنظيمية

__ الوقوف على أهم أشكال الهيمنة الذكورية التي تسبب ضغوطا مهنية.

__ دراسة الواقع الاجتماعي في هذه الظاهرة من خلال ربطه بالمقاربات النظرية.

III. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: بداش وردة: الفضاء العام والفضاء الخاص بين القطيعة والاستمرارية _ المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بسوناطراك¹ _

سعت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين العمل والعائلة والأدوار التي تؤديها المرأة بين الاثنين، وعلاقة المرأة بالرجل، حيث تتوجه الدراسة نحو الفضاء العام من خلال تواجد المرأة فيه كعامله مع الرجل تزامم ميدانه.

وبهذا طرحت الباحثة هذه الاشكالية:

_ مدى إمكانية المرأة في إحداث القطيعة مع الفضاء الخاص، أم أن الفضاء الخاص يذهب معها إلى ميدان العمل، حيث تبقى مرتبطة بمنزلها وعائلتها فكرا، وفي بعض الأحيان حتى جسديا، فهل المجال المنزلي العائلي هو مرتبط بضرورة بالمجال المهني؟

وبنت دراستها بفرضيتين هما:

1_ تواجد المرأة في الفضاء العام بالخصوص في ميدان العمل سوف يحدث اختلالا في تقسيم الأدوار الناتجة عن البناء الاجتماعي بين الجنسين، ويعزز إمكانية إحداث القطيعة بين الفضاء الخاص (المنزل) والفضاء العام (المهني)

2_ طريقة أو كيفية استثمار المرأة للفضاء العام في العمل يساهم في الحفاظ على النظام المؤسس في الفضاء الخاص والمتمثل في ترسيخ الوظائف المنزلية وتأكيد الوصول بين المجالين الخاص والعام.

وفي تناولها للبحث الميداني اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي، معتمدة على تقنيتين الملاحظة بالمشاركة، والملاحظة المباشرة وتقنية المقابلات التي أجرتها مع 30 عاملة والتركيز على 10 منهن واستخدامها في التحليل والكتابة.

وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

_ لقد حققت المرأة كل هذه التحولات المهمة على الصعيد المهني على الرغم من أنها بقيت تواجه كل التناقضات لهيمنة الدور الدوماستيكي على حياة المرأة نظرا لطبيعتها الأنثوية وأمومتها التي تجعل منها مرتبطة بهذا الفضاء مهما حققت من تغيرات ومهما اعتلت من المناصب.

¹ بداش وردة: الفضاء العام والفضاء الخاص بين القطيعة والاستمرارية- المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بسوناطراك-ماجستير المدينة والمؤسسة الصناعية، تخصص: علم الاجتماع، جامعة وهران السانيا،

— إن المرأة تبحث عن سبل وطرق من أجل تحقيق التوازن بين الخاص والعام ولكن المنطق الدوماستيكي وأدواره وانشغاله تلحق بالمرأة إلى ميدان العمل هذا ما يعني أنه لا توجد هناك قطيعة بين المجال الخاص والمجال العام بل هناك استمرارية وتواصل لسلوك والأفكار والمنطق للفضاء الخاص في الفضاء العام الذي ينتقل من خلال المرأة العاملة كما أن هذا يدل على عدم المساوات في تقسيم الأدوار سواء في الداخل أو الخارج بين المرأة والرجل هذا يعبر عن طبيعة العلاقات الاجتماعية التي يعاد إنتاجها من طرف المرأة في حد ذاتها عن طريق التنشئة الاجتماعية وتربية الأطفال الذي يخلق نموذج اجتماعي يصعب اختراقه ما يعمل على تثبيت وتقوية النظام الاجتماعي ما يفرض على المرأة المساييرة من أجل الاستمرارية في أداء أدوارها في كلا المجالين.

ولقد كانت استفادتنا من الدراسة في أن الباحثة درست عدّة جوانب درسناها في بحثنا مثل التقسيم الجنسي للعمل، من حيث الشواهد التحليلية والميدانية للمرأة العاملة خاصة فيما يخص إعادة إنتاج أدوارها داخل بيئة العمل في وسط عقلائي وهو التنظيم داخل المؤسسة التنشئة، والدراسة لم تسلط الضوء للهيمنة الرجل على المرأة العاملة كما فعلنا في دراستنا، زيادة على تناولها لعينة متشابهة وهي التي تعمل في القطاع الخاص وكلها ذات مستوى علمي عالي.

الدراسة الثانية: نهي محمد أحمد السيد: آليات بناء الهيمنة الذكورية وعوامل استبعادها: دراسة

مقارنة بين الريف والحضر في ضوء رؤية كونيل¹

هدفت الدراسة إلى الكشف عن آليات بناء الهيمنة الذكورية وعوامل استبعادها وفقا لرؤية كونيل من خلال دراسة ميدانية مقارنة بين ريف وحضر محافظة الفيوم، تناولت الباحثة قضية الاختلاف بين الذكر والأنثى الذي يرجع إلى الموروث الثقافي وأساليب التنشئة الاجتماعية والآليات التي تدعم وترسخ ذلك، والآليات التي تعمل على استبعاد الهيمنة من طرف النساء.

ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتحديد التساؤلات الآتية:

1_ ما الآليات التي قد ترسخ للهيمنة الذكورية في كل من حضر وريف مجتمع الدراسة؟

2_ ما عوامل استبعاد الهيمنة الذكورية في كل من الحضر والريف مجتمع الدراسة؟

¹ نهي محمد: آليات بناء الهيمنة الذكورية وعوامل استبعادها: دراسة مقارنة بين الريف والحضر في ضوء رؤية كونيل، مجلة

البحث العلمي في الآداب - العلوم الإنسانية والاجتماعية - ع: 12، ج: 8

استعملت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي والمنهج المقارن. وقد اختارت لدراستها تقنية الاستمارة وزعتها على عينة طبقية عشوائية من الاناث في محافظة الفيوم¹ على 200 مفردة موزعة بالتساوي على المجتمعين الحضر والريف.

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

— إن المرأة تشعر بأن المجتمع يتفاعل معها بعدالة وإنصاف يساوي بينها وبين الرجل في الحياة اليومية سواء في الريف أو الحضر. ولعل ذلك ما يدحض ما أثاره كونيل من أن الهيمنة الذكورية تبدو على المستوى المجتمعي، وهو ما يرسخها في مخيلة المجتمع، فكلما اتصف المجتمع بالإنصاف والمساوات بين الرجل والمرأة كلما قلص ذلك من الهيمنة الذكورية.

— إن طبيعة العلاقة البيولوجية بين الرجل والمرأة تتشكل وفقا للبناء الثقافي للمجتمع والتي من شأنها أن ترسخ من وطأة الهيمنة الذكورية على المرأة، بحيث السياق الثقافي ينظر للمرأة نظرة بيولوجية.

— إن الفهم الخاطئ في التعامل مع المرأة فضلا عن التنشئة الاجتماعية غير المنصفة للمرأة من شأنهما ترسيخ الهيمنة الذكورية. فقوالب الفكر الاجتماعي والحس العام المشترك للمجتمع نحو مكانة كلا من الرجل والمرأة يبدو جليا في الفهم الخاطئ للدين والتنشئة الاجتماعية غير العادلة بين الرجل والمرأة سواء في الريف أو الحضر.

— كلما كان تقسيم عادل للعمل بين المرأة والرجل كلما تقلصت الهيمنة الذكورية ولكن ما أوضحته نتائج الدراسة جاءت عكس ذلك، إذ تبين أن المرأة لا يقتصر عملها على أعمال المنزل فقط، كما ذكر كونيل بل أنها أيضا تعمل خارج المنزل في حين أن الرجل يقتصر عمله على العمل خارج المنزل فقط، ويمثل ذلك عدم عدالة في تقسيم العمل بين الرجل والمرأة، الأمر الذي يرسخ للهيمنة الذكورية.

— رغم تعدد آليات دعم وترسيخ الهيمنة الذكورية إلا أنه بالمقابل أوضحت نتائج الدراسة أن هناك العديد من عوامل استبعاد الهيمنة الذكورية مثل فقدان الرجل لوظيفته، هجرة أو سفر الزوج، تعليم وعمل المرأة، صورة الرجل السلبية في الاعلام، المساندة والدعم الأسري للمرأة خاصة المتزوجة، وجود ممتلكات لدى المرأة، ومصدر الدخل الذي قد يمكنها في بعض الحالات إلى إمكانية الاستغناء عن الرجل فضلا عن قدرتها على الاعتماد على النفس في تصريف أمورها بمعزل عن الرجل، وعلى الرغم من تعدد هذه الآليات التي تقلص من هيمنة الرجل على المرأة، إلا أن الإطار القانوني والتشريعي المتعلق

¹ الفيوم: "محافظة الفيوم واحة تقع في الصحراء الغربية في الجنوب الغربي من محافظة القاهرة وعلى بعد 90 كم منها، وهي إحدى محافظات شمال الصعيد" نهي آليات استبعاد الهيمنة الذكورية ص: 330.

بشؤون المرأة لا يزال في طور عدم الفاعلية، فمازالت المرأة لا تشعر بدور تلك التشريعات في تمكينها من حقوقها المسلوبة من جانب الرجل، بل الأبعد من ذلك ترى أن هذه القوانين قد أثرت سلباً على وحدة وتماسك الأسرة المصرية سواء في الريف أو الحضر.

مدى استفادتنا من هذه الدراسة أتمّ تناولت جوانب متشابهة من دراستنا وهي المرأة العاملة ورؤية الرجل للمرأة ذات البعد الاجتماعي المتعلق بالتنشئة الكلية للمجتمع مما يجعل المرأة في تلك الصور الدونية هذا الذي يفرضي إلى استغلالها كأمراة عاملة خاصة في التقسيم الجنسي للعمل.

الدراسة الثالثة: منى عزت: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل¹

تعالج الدراسة الاستغلال الذي تتعرض لها العاملات من خلال جرائم التحرش الجنسي التي تحدث في أماكن العمل والتي ماتزال من الانتهاكات المسكوت، عنها وتعتبر من أبشع صور استغلال النساء واستخدام السلطة الذكورية، والقائمة على علاقات العمل غير المتوازنة. نتيجة مكاتهن المتدنية ولاحتياجهن المادي.

وتضم الدراسة عينة عشوائية تضم 40 عاملة في القطاع الصناعي الاستثماري بمحافظة الإسكندرية والاسماعيلية والسويس، وبورسعيد بواقع عشر حالات في كل منطقة. والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي باستعمال تقنية دراسة حالة. النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تعرضت معظم عينة الرصد للتحرش الجنسي عدا عددا قليلا لم يتعرضن بشكل مباشر لكن يعرفن زميلات لهن تعرضن للتحرش في أماكن العمل.
- كشفت الدراسة عن أن تعرض العاملات لتحرش الجنسي في العمل ليس مرتبطا بالحالة العمرية أو الاجتماعية أو التعليمية أو بالزبي الذي يرتدينه فهناك محجبات تعرضن للتحرش.
- تبين من دراسات الحالة أن هذا النوع من التحرش الجنسي ليس مرتبطا بالأساس بالرغبة الجنسية بقدر ارتباطه بعلاقات السيطرة، وعلاقات العمل غير العادلة داخل المصانع.
- غياب الحماية القانونية والأشكال التنظيمية للعاملات يضاعف من قدرتهن على المقاومة والدفاع عن أنفسهن.

¹ منى عزت: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مؤسسة المرأة، 1 دانفي 2009.

القضاء على التحرش الجنسي في أماكن العمل لا يقتصر على مجرد إصدار قانون، ولكن بالإضافة إلى ذلك يحتاج إلى تدخلات تساهم في تغيير نظرة المجتمع الدونية للنساء، وتؤدي إلى التعامل معهن باعتبارهن مواطنات لهن حقوق وواجبات مثل باقي البشر.

المردود الإيجابي المنعكس على الباحثة والمبحوثات لإدراكهن أهمية كسر جدار الصمت حول بعض القضايا المسكوت عنها اجتماعياً وإدراكهن أن التعرض للتحرش ليس ناتجاً عن خطأ ترتكبه المرأة.

إن هذه الدراسة حصرت مفهوم الهيمنة الذكورية على التحرش الجنسي الذي تتعرض لها العاملة وتعمقت فيه عكس دراستنا التي اعتبرت التحرش الجنسي بعداً من أبعاد الهيمنة الذكورية، واستفدنا من هذه الدراسة من كيفية تناول وطرح الموضوع مع المبحوثات حيث شكل لنا صعوبة في طرحه مع بعض من عيناتنا.

الدراسة الرابعة: عبد الرزاق فارح وحلمي دريدش: اقتصاد المعرفة وعلاقته بدور المرأة في ظل التحولات المعرفية بين الحرية في العمل وعراقيل الهيمنة الذكورية داخل الأسرة¹. عملت الدراسة على تسليط الضوء على ظاهرة خروج المرأة للعمل. لتفسير تأثير الاقتصاد المعرفي للمرأة على عملها بين الهيمنة والحرية وصولاً إلى الاستقلال الاقتصادي. ولتحليل الموضوع طرحت التساؤلات الآتية:

ما مدى تأثير التحولات المعرفية على دور المرأة وفعاليتها داخل المجتمع والدولة؟ وكيف كانت الهيمنة الذكورية الممارسة على المرأة داخل الأسرة عائقاً على تطوير مفهوم الاقتصاد المعرفي لديها؟ وللإجابة على هذين التساؤلين لقد تم التطرق إلى عدّة أبعاد بتحليلها والاستعانة بمجموعة احصائيات تدعم ما قيل في الطرح.

وتوصلت الدراسة إلى خلاصة تقول:

بناءً على التحليل السوسيو-اقتصادي والسوسيو-تاريخي لوضعية المرأة بين الحاضر والماضي، فإن التحولات المعرفية التي أفرزها التغيير الاجتماعي بصورة حتمية فرضت على المرأة اكتساب المعرفة بمختلف أشكالها وفي مختلف المجالات الأمر الذي أنتج استقلالية مادية ومعنوية بعيداً عن غطاء الهيمنة الذكورية.

¹ عبد الرزاق فارح وحلمي دريدش: اقتصاد المعرفة وعلاقته بدور المرأة في ظل التحولات المعرفية بين الحرية في العمل وعراقيل الهيمنة الذكورية داخل الأسرة، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، جوان 2021، المجلد: 11، العدد: 1

— الإنتاج المعرفي عند المرأة لا هو اتجاه بنائي ولا هو اتجاه للهدم ولكن يمكن القول أنها تعمل على إنتاج تلك المعارف على حسب الظروف الراهنة للأسرة ومتطلباتها بعيدا عن الهيمنة الذكورية الأمر الذي قد ينجر عنه تبعات الممارسات العنيفة من طرف الرجل.

— إن استقلالية المرأة في بناء رصيدها المعرفي الذي دفعها للخروج للعمل أو البقاء في المنزل لن يكون كفيلا في ظل بقاء نظام الهيمنة الذكورية داخل المنزل أو حتى خارجه، واعتباره ديناميكية للتفكير السائد في مجتمعها.

قد ناقشت الدراسة مدى تخلص المرأة من الهيمنة الذكورية من خلال بناء معرفي خاص بها، ومن خلال الاستقلالية المادية الذي تصل إليه وهذا ما ناقشناه في دراستنا من خلال التصريحات التي وجدناها في مبحوثاتنا، وتم الكشف عنه، هذا الذي اقتصر عليه هذه الدراسة حيث أضفنا نحن أبعادا أخرى للهيمنة الذكورية وعلاقتها بالمرأة العاملة.

IV. الإشكالية

شكل الرجل على مر تاريخ الثقافات الإنسانية محورا للجدل والاختلاف في وضعه بالنسبة للمرأة، فالذكر قد يكون مفضل عن الأنثى في كثير من المجتمعات الريفية والحضرية، حيث يرجع ذلك إلى الموروث الثقافي وأساليب التنشئة الاجتماعية أو الفهم الخاطئ للدين... إلخ، ولذا فنحن أمام صورة ذو معالم غير عادلة.

هذا الذي يسمى بالهيمنة الذكورية التي اتخذت على المرأة في المجتمع الحديث أشكالا عديدة تظهر جليا من خلال القوانين العرفية والعادات والتقاليد المحففة في حقها، حيث وقفت أنوثتها حائلا بينها وبين حقوقها في المجتمع الذكوري الذي فرض عليها البقاء في الظل، أو تركها تمارس بعضا من حقوقها لكن تحت عين المراقبة أو العرقلة بممارسات ذكورية تسلطية، حيث أوجد المبررات التي بموجبها أعطى لنفسه الشرعية والوصايا على قراراتها وتحركاتها، فالصورة الذهنية النمطية المرسومة حول المرأة بأنها كائن غير قادر على تحمل مسؤولية صنع القرار، ينفي عليها الرشاد على اعتبارها أنها ناقصة وهو ما سلبها حقوقها وجعلها آلة يتحكم فيها الرجل.

ولكن الحدائة والتطور الحاصل في القوانين الدولية والوطنية، وتعلم المرأة الذي ساهم في تغير كبير في المجتمع الشيء الذي مس المرأة بمختلف قضاياها من بينها عمل المرأة بعدما كان ممنوعا لأسباب اجتماعية سببها نمطية ذهنية داخل المجتمع. لكن المرأة قد تحدت ذلك بدخولها مجالات عدّة مثل الإدارة والقيادة في عدّة مؤسسات، وبذلك رفعت المرأة رمز التحدي، وكسرت شيئا فشيئا تلك Abstract

الصورة التقليدية وأصبحت تنافس الرجل إلى حد افتكاك مناصب عليا كانت حكرًا عليه، ورغم ما حققته من إنجازات إلا أنها لا تزال تواجه ضغوطات مهنية داخل بيئة عملها ومن خارجها ناتجة عن أفراد يحملون قناعات واتجاهات ذكورية نحو عملها.

إذا فالمرأة تعاني من ضغوطات مهنية حالها حال الرجل في أي عمل، لكن المرأة العاملة يزيد عليها ما يسمى بسلطة الرجل وهيمنته عليها مستغلا وضعها البيولوجي كأنتى، بما تحمل من الضعف والخضوع والتبعية الشيء الذي يجعلها مركز استغلال وعنف رمزي من طرف الرجل.

فما تعيشه المرأة العاملة في ظل النظام الذكوري ما هو إلا صورة لاستمرار تلك الأنظمة الاجتماعية والتقليدية في بيئة العمل التي من المفروض أن يحل فيها التنظيم العقلاني وهذا الخلل الذي يحدث ويسبب ما يسمى بالضغوط المهنية. والتي تعد من الموضوعات الأساسية التي يركز عليها الباحثون في مجال العمل من حيث المسببات والآثار باعتبار أن الضغوط أحد التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة في تحقيق أهدافها الخاصة والعامة، لماذا لأن هذه الضغوطات تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي، والجو المهني للعامل ككل. فتالي اعتبار الهيمنة الذكورية سبب من أسباب الضغوطات المهنية.

هذا الذي أدى بنا إلى طرح عدّة تساؤلات: هل توجد الهيمنة الذكورية داخل بيئة العمل؟ هل تسبب الهيمنة الذكورية ضغوطا مهنية؟ هل التمييز بين الجنسين داخل بيئة العمل يسبب ضغوطا مهنية؟ هل يمكن أن يمارس الرجل والمرأة عملهما دون اعتبار للفروقات الجنسية التي تؤول إلى هيمنة الرجل ورضوخ المرأة؟ هل هناك ضغوطا اجتماعية جراء الهيمنة الذكورية تسبب ضغوطا مهنية للمرأة العاملة؟ وفي جملة هذه الأسئلة نخلص إلى سؤال عام يربط العلاقة بين الهيمنة الذكورية وضغوطات العمل للمرأة العاملة فنقول:

كيف تسبب الهيمنة الذكورية ضغوطا مهنية للمرأة العاملة؟

وانطلاقا من هذه الإشكالية تتفرع هذه التساؤلات:

- 1_ كيف تعمل الهيمنة الذكورية من خلال استغلال المرأة العاملة (التمييز في الأجرة، التمييز في اتخاذ القرارات، الاستغلال في التحرش الجنسي) بخلق ضغوط مهنية في العمل؟
- 2_ هل تسبب المؤثرات الاجتماعية الخارجية ضغوطا مهنية للمرأة العاملة؟

V. الفرضيات:

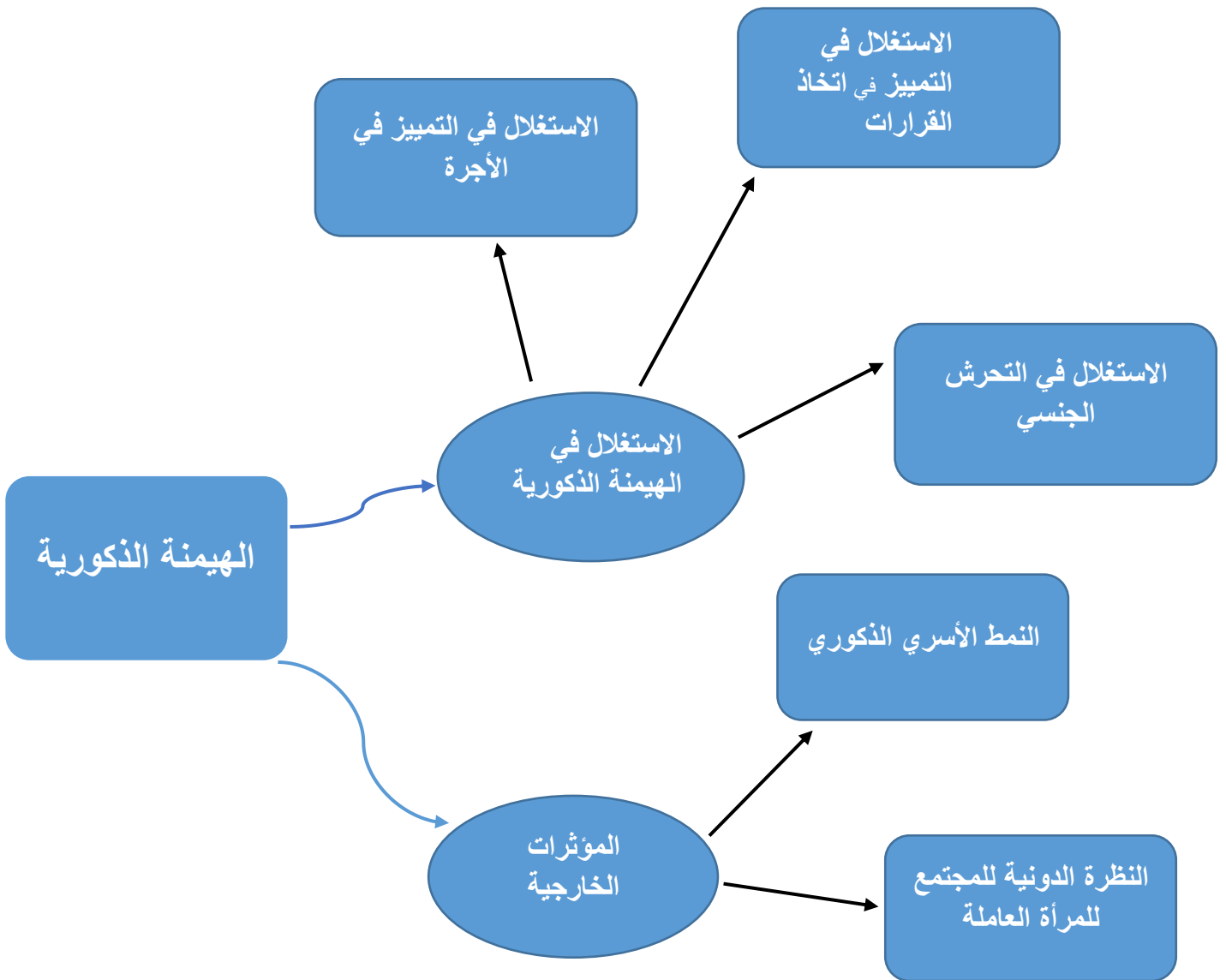
1_ الفرضية العامة:

تعمل الهيمنة الذكورية على خلق ضغوط مهنية للمرأة العاملة

2_ الفرضيات الجزئية:

- أ_ تعمل الهيمنة الذكورية من خلال استغلال المرأة العاملة (التمييز في الأجرة، التمييز في اتخاذ القرارات، الاستغلال في التحرش الجنسي) على خلق ضغوط مهنية في العمل
- ب_ تسبب المؤثرات الاجتماعية الخارجية ضغوطا مهنية للمرأة العاملة.

VI. التحليل البعدي:



VII . تحديد المفاهيم الإجرائية:

1_ الهيمنة الذكورية:

هي تشكيلة من الممارسات التي تقوم على الهيمنة والسلطة من طرف الرجل إزاء المرأة العاملة، داخل بيئة العمل وخارجها، والتي تكون ذات أبعاد اجتماعية وثقافية. وتكون هذه الممارسات بشكل رمزي غير محسوس حيث يتم ذلك بتواطؤ مؤسسات اجتماعية مثل الأسرة والمدرسة، والمسجد، ومن خلالها يتم أنتاج الهيمنة الذكورية وإعادة إنتاجها.

2_ الضغوطات المهنية:

هي عبارة عن حالة انفعالية بين الأفراد، تنتج ردود أفعال لدى العاملة، ناجمة عن تفاعل تنظيمي داخل بيئة العمل نتيجة مؤثرات نابعة من هيمنة سلطوية ممارسة من قبل الذكور على هذه العاملة، مما ينتج تأثيرا على مستوى أدائها.

3_ المرأة العاملة:

هي المرأة العاملة خارج المنزل، وسط نسق مختلط، تعمل عملا ذو طابع رسمي أو غير رسمي، مقابل أجر مادي تتقاضاه.

VIII . الاقتراب النظري:

الهيمنة الذكورية نظرية جاء بها بيير بورديو ونشر أفكاره في كتاب بنفس الاسم، وكان المجتمع القبائلي في الجزائر نموذجا لدراسته، وأنجزه في ستينات القرن الواحد والعشرين¹. وفي هذا السياق إعتد المؤلف أداتين منهجيتين أساسيتين هما:

أولا: الملاحظة بالمشاركة (observation participative) باعتبار معاشته للمجتمع القبائلي بالجزائر من خلال دراسة إثنوغرافية له في السنوات 1958 و1964.

ثانيا: تحليل المحتوى (analyse du contenu) بالاعتماد على مضمون رواية فرجينيا وولف Virginia Woolf (1882_1941) الموسومة ب: *la promenade au phare*² وقد سعى في توضيحه إلى أن الاختلافات الجسدية البيولوجية بين الذكور والإناث لا تشغل إلا تأكيد بل

¹ فطيمة الأسود وإيمان سمسار: المنهج الكيفي في العلوم الاجتماعية الفهم والتأويل ص: 4، (نقلا عن الهراس، 2022، ص9)

² أمال علاوشيش: المرأة في المخيال الذكوري - قراءة في الهيمنة الذكورية لبيير بورديو- مجلة دراسات فلسفية، قسم الفلسفة بكلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، العدد: 15، 2018، ص: 2

تبرير للاختلاف الطبيعي بين النوعين، بعدها يأتي دور الآليات التاريخية لتؤبد بنيات التقسيم الجنسي الذي رسخه النظام المجتمعي.

ذهب بيير بورديو في كتابه إلى حفر وتفكيك ظاهرة الهيمنة والخضوع التي تقوم بين الرجال والنساء كجدل قائم بين الطرفين.

إن القوة الرمزية شكل من أشكال السلطة التي تمارس على الأجساد بشكل مباشر دون أن تكون بالإكراه الجسدي، إنها قوة متحجبة ومتقنعة وما يجعلها كذلك هو تواطؤ البنيات الثقافية ممثلة في التصورات والقيم وإضافة إلى الجهل، ومن جهة أخرى تعززها كل الهيئات والمؤسسات¹. يقول بورديو في كتابه: "إن العالم الاجتماعي يبني الجسد واقعا مجنسا ومؤتمنا على مبادئ رؤية مجنسة، وينطبق هذا البرنامج الاجتماعي المستدمج للإدراك على كل الأشياء في العالم وفي المقام الأول على الجسد نفسه في حقيقته البيولوجية. إن البرنامج نفسه هو الذي يبني الاختلاف بين الجنسين البيولوجيين وفق مبادئ رؤية أسطورية للعالم متجدرة في العلاقة الاعتبارية لهيمنة الرجال على النساء، وهي ذاتها متأصلة مع تقسيم العمل في حقيقة النظام الاجتماعي².

العنف الرمزي أو العنف الناعم اللامحسوس: هذه القوة الرمزية هي أولا شكل للسلطة تمارس على الأجساد مباشرة خارج كل إكراه جسدي فتعمل على إثارة الاستعدادات التي أودعها عمل التلقين والإستدماج في الذي أو اللواتي بفعل ذلك منحوه قوة، والاستعدادات هنا تقوم بعمل المحركات وبالتالي فإن النظام الاجتماعي يستهدف ضبط الرجال والنساء على حد سواء مع مراعات التفاوت في مستوى الضبط بينهما³.

مما سبق، يلخص بيير بورديو إلى أن المجتمع ينتج رجالا ونساء، ويرسم لكل جنس مساره ويضع له داخل هذا المسار قواعد لكل واحد منهما حسب جنسه. كما أنه ينتظر منهم ومنهن مجموعة من السلوكيات والاتجاهات، والقناعات.

¹ الطاهر لقوس علي: السلطة الرمزية عند بيير بورديو (Pierre Bourdieu) الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية،

جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2016، العدد: 16، ص: 42

² بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، ص: 28.

³ المرأة في المخيال الذكوري ص: 5

IX. منهج الدراسة:

إنّ مسألة المناهج مختلف فيها بين الباحثين في علم الاجتماع بشكل واضح خاصة على مستوى التسميات والانتماءات، وفي دراستنا هذه اخترنا المنهج الكيفي الذي يتعلق أكثر بعملية تقديم البيانات خارج الرقم والبيانات المكتممة، وقلما يتواجد فيها هذا الأخير¹ وإنّ المناهج الكيفية تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها، وهذا الذي اعتمدنا عليه في دراستنا من خلال استعمال المقابلات، وعليه، فإنه لا يمكن إخضاع الظواهر الإنسانية دائما للتكميم، لدى فهي ملزمة أيضا باستخدام المناهج الكيفية التي تستعين أكثر بالأحكام وبدقة ومرونة الملاحظة أو بفهم التجارب التي يعيشها الأفراد²

كما أن المنهج الكيفي يتسم بالمرونة في البحث واختيار الأدوات المناسبة في الفهم والتفسير والتأويل، ولما كانت دراستنا التي تحمل بعض المؤشرات التي ترى بأنها طابو مثل التحرش الجنسي، أو تشكل خطرا في نظر عينتنا مثل الاستغلال في بيئة العمل من طرف المسؤولين اخترنا المنهج الكيفي الذي يؤدي إلى تحقيق فهم أعمق للظواهر المدروسة، وهذا الذي أردناه في دراستنا بحيث أدى بنا إلى التقرب من الظاهرة أكثر وإلى فهم أعمق، زيادة إلى الوصول إلى مجمل التمثلات والاتجاهات التي يتعذر الكشف عنها اعتمادا فقط على لغة الأرقام، وهو الأكثر تأثيرا في الجهاز المفاهيمي والنظري للعلوم الاجتماعية

X. صعوبات البحث:

وفي غمار البحث ومساره قد واجهتنا عدّة صعوبات نذكر أهمها:
_ اعتمادنا تقنية المقابلات هذا الذي جعل الكثير من المبحوثات يتخوفن من التصريحات المباشرة، مما أدى ذلك إلى انسحاب الكثير منهن بعد أن وافقن في الوهلة الأولى، هذا الذي جعلنا نطيل البحث عن عينات، وبالتالي التأخر في إنهاء العدد الكافي الذي يصل إلى تشبع الدراسة.

¹ عبد العزيز خواجه: الدليل العلمي لكتابة المذكرات الجامعية في علم الاجتماع، ط 2، جامعة غرداية، قسم علم الاجتماع، غرداية، 2019، ص: 23_24.

² موريس انجرس: تر: بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية، 2004، ص: 101_100.

_ كما أدّى الموضوع إلى تخوف الكثير منهم من بعض التصريحات حيث رأت بأن ذلك سوف يشكل لها تهديدا على منصبها، أو ردة فعل سيئة من مسؤولها، خاصة الفئة الهشة من المبحوثات ذوات المستوى العلمي المنخفض اللاتي يعملن في أعمال بسيطة مثل المصانع، وعاملات النظافة، هذا الذي جعلنا لا نصرح بالعنوان المباشر لدراسة، في أغلب الحالات، زيادة على أخذ الوقت في كسب ثقة المبحوثة.

_ التماسنا عدم وجود العمق الكافي في خطاب بعض المبحوثات عند الكلام عن استغلال المسؤول لهن أو في مؤشر التحرش الجنسي.

الفصل الثاني: الهيمنة الذكورية

- I. مفهوم الهيمنة الذكورية
- II. مظاهر الهيمنة الذكورية
- III. التقارب المفاهيمي للهيمنة الذكورية
- IV. تجليات الهيمنة الذكورية ومضامينها في المجتمع

I. مفهوم الهيمنة الذكورية:

1_ لغة:

هَيْمَنَ: يقال: هَيْمَنُ يُهَيِّمُنُ هَيْمَنَةً: إذا كان رقيبا على الشيء، وقال أبو معشر ومُهَيِّمِنًا عَلَيْهِ. ذكر: الذي ينتمي إلى جنس الرجال أو الجنس المشابه له في الحيوان والنبات¹.

2_ اصطلاحا:

الهيمنة الذكورية هي خاصية كونية متجدرة في لاوعي الأفراد، سواء كانوا ذكورا أو إناثا. ورغم أنها تعلن عن نفسها كمعطى طبيعي فهي تبقى في الأصل بناء اجتماعي-تاريخي - ثقافي، تنتج وتعيد إنتاجه مجموعة من المؤسسات الاجتماعية، وهذا ما جاء به العالم بيير بورديو. إن في الهيمنة الذكورية والطريقة التي تفرض وتحتل بها وتتجشم المثال الأكثر تعبيرا لذلك الخضوع المفارق، بما هي أثر لما يسميه العنف الناعم واللامحسوس واللامرئي من ضحاياهم، والذي يمارس في جوهره بالطرق الرمزية الصرفة للاتصال والمعرفة أو أكثر تحديدا، بالجهل والاعتراف أو بالعاطفة كحد أدنى.

هذه العلاقة الاجتماعية، تمنح غدا مناسبة مميزة لالتقاط منطق الهيمنة الممارسة باسم مبدأ رمزي معروف ومعتزف به، من قبل المهيمن على المهيمن عليه، أو باسم لغة أو لفظ، أو نمط حياة أو أسلوب في التفكير، أو القول، أو الفعل، وبشكل أعم باسم خاصية مميزة، شعارا كانت أو وصمة، ولعل أكثرها فعالية رمزية تلك الخاصية الجسدية الاعتباطية بالكامل واللامتوقعة².

فبورديو إذا يتناول مفهوم الهيمنة الذكورية في إطار مفهومي الهاييتوس Habitus والعنف الرمزي Symbolic Violence فيرى الهيمنة الذكورية، هي عملية اجتماعية ذات بعد تاريخي فهي تعلن عن نفسها من خلال الهاييتوس الممارس يوميا بين الرجل والمرأة، متمثلا في التقسيم الجنوسي للعمل، والتوزيع الصارم للأنشطة الممنوحة لكل من المرأة الرجل فضلا عن التناقض في المنزل بين المرأة والرجل، والممارسات التي تشكل عنفا رمزيا شرعيا بمرور الزمن³.

وبعد هذه المفاهيم العامة والأساسية للهيمنة الذ

¹ <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-a> آخر زيارة: 14.05.2023.

² بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، ص: 16.

³ نهي محمد: آليات بناء الهيمنة الذكورية وعوامل استبعادها: دراسة مقارنة بين الريف والحضر في ضوء رؤية كونيل، مجلة البحث العلمي في الآداب-العلوم الإنسانية والاجتماعية - ع: 12، ج: 8، ص: 325.

كورية من مصدرها أي كما ناقشها وحللها بيير بورديو، نضيف هذه التعاريف من مصادر أخرى وكيف عرفوها.

— مفهوم الهيمنة الذكورية وفقا لقاموس مارشال نجده يومئذ إليه في مقامين، فالهيمنة يجب أن تستوعب في سياق المادية التاريخية لماركس وهو يشير إلى الاستيعاب المثالي لمصالح الطبقة السائدة على أنها مصالح عامة، أما الذكورة (الرجولة) فيرى مارشال أنها مجموعة من الصفات المميزة والملائمة لجنس الذكور.

— ويعرف كونيل Connel الهيمنة الذكورية بتعريفات مختلفة: فهي تشكيلة الممارسات الجنسانية تجسد الأصالة المقبولة حاليا لشرعية البطريكية، والتي تضمن المركز المهيمن للرجال وتبعية النساء. كما يعرفها بأنها مجموعة من الممارسات التي تتبع من خلال هياكل العلاقات البنوية في المجتمع والتي قد تتبع مسارات تاريخية مختلفة¹.

نلاحظ من خلال التعريفين أن الأول رآها بالمنظور الكلي العام الذي له علاقة بالمادية التاريخية لكارل ماركس ذو الطابع المصلحي العام، والذكورة بمفهوم الرجولة بما تحمله من صفات القوة والسلطة.

لكن الملاحظ في تعريف كونيل ليس ببعيد عن منظور بيير بورديو في مختلف تفاصيلها للهيمنة الذكورية.

II. مظاهر الهيمنة الذكورية:

1- صورة المرأة في المخيال الذكوري:

ينظر الرجل للمرأة نظرة دونية. ولطالما دلت تصرفاته معها على الاحتقار، وهذا في نظره الطريقة السليمة للتعامل مع هذا الكائن الناقص والمليء بالمكر والخداع حسبهم.

لذلك فإن القيم الذكورية وما أفرزته من قواعد لا شعورية تحكم تصورات الأفراد والجماعات فيما يتصل بهيمنة الفضاء الذكوري على الفضاء الأنثوي، قد ترسخت وانطبعت في نفسية هؤلاء الأفراد والجماعات باعتبارها أمرا فطريا لا نقاش فيه، ووفق هذا المنحى فإن كثير من الدراسات تبنت فكرة ترسخ القيم الذكورية في اللاشعور الجمعي².

1 نهي محمد: المرجع السابق، ص: 325.

2 نورالدين كوسة: دور القيم الذكورية في تحديد مكانة المرأة في المجتمع الجزائري مقارنة نظرية استنادا إلى المدخل الثقافي، مجلة التدوين، المجلد: 6، العدد، 1، ص: 255

إنها المرأة كما يضيف أرسطو من الرجل كالسيد من العبد؛ بل وأقل فهي ناقصة وتقف في أدنى المراتب حيث تقترب من الطفل أو الغلام وكذلك الحيوان، وأفضل مكان لها هو الحياة البيئية الهادئة التي تملك من خلالها السيادة المنزلية، بينما يتحكم الرجل في الشؤون الخارجية وكذلك في شؤونها، والمعنى زيادة الفوارق بينها وبين الرجل.

وشجاعته تكمن في مجرد الانقياد أي الطاعة لقيادة رجل أي الذكر، فالرجل يتمتع بنسبة ذكاء أعلى وعلاقته بأنثاه هي علاقة تبعية¹.

2- العادات والتقاليد:

للعادات والتقاليد تأثير بالغ الأهمية على المرأة حيث تمارس نوعا من القيود والضغط على قراراتها المهنية فقد يتم تقديم الموافقة على ممارسة مهنة معينة لأنها مؤطرة وفقا لهذه العادات والتقاليد وترفض أحيانا لأنها تتعارض معها فكما تقول الباحثة الجزائرية نادية سعيد عيشور "أن المرأة تجد نفسها أمام منظومة من العادات والتقاليد التي تحدد دورها وتمارس عليها ضغطا يضاهي القوانين والتشريعات ما يعني أنه بإمكان هذه العادات والتقاليد أن تعطل صلاحية هذه القوانين وتجعلها غير سارية المفعول فتظل فكرة اللامساوات قائمة" ويبقى التمييز الحاصل بين المرأة والرجل أساسه ثقافي واجتماعي لا بيولوجيا.

فثقافة "عيب" سيطرت بشكل كبير على قرارات المرأة العملية حيث ظلت لفترة من الزمن أسيرة أو حبيسة لهذه العادات والتقاليد التي ظلت فعاليتها ضاربة في أعماق المجتمع². فالرجل يرى أن المرأة يشتغل عقلها في المكر والخداع³.

1 آمال علاوشيش: المرأة في المخيال الذكوري - قراءة في الهيمنة الذكورية لبيير بورديو - مجلة دراسات فلسفية، قسم الفلسفة بكلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، العدد: 15، 2018، ص: 3

2 جروان خديجة ومالك شليح توفيق: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، وهران-الجزائر، 2021، مج: 7، العدد: 2، ص: 98-99.

3 شهرزاد واضح ونورالدين كوسة: مظاهر الهيمنة الكدورية في المجتمع الجزائري الحديث في ضوء الكتابات الكولونيالية - بداية الاحتلال - مجلة عصور الجديدة، مج: 10، العدد: 1، 2020م، ص: 379.

III. التقارب المفاهيمي لمفهوم الهيمنة الذكورية:

إن مفهوم الهيمنة الذكورية تتجاذب معه عدّة مفاهيم تصب في زاوية من أحد زواياه. ولعل المشترك في كل هذه المفاهيم هو الثنائية: ذكر وأنثى والباقي كل واحد ونظرته وخلفيته اتجاه هذه الثنائية.

1- النظام الأبوي:

تتمثل الذهنية الأبوية أول ما تتمثل في نزعتها السلطوية الشاملة التي ترفض النقد ولا تقبل بالحوار إلا أسلوباً لفرض سيطرتها، إنّها ذهنية امتلاك الحقيقة الواحدة التي لا تعرف الشك ولا تقرب بإمكانية إعادة النظر¹.

فالنظام الأبوي عرفته كنظام اجتماعي كثير من مجتمعات البحر الأبيض المتوسط، لن خصوصيات هذا النوع من المجتمعات هو سلطة الأب في العائلة، فالأب هو المحور الذي تنظم حوله العائلة، إذ أن العلاقة بين الأب وأبنائه وبين الحاكم والمحكوم علاقة هرمية، فإرادة الأب في كل من الإطارين، هي الإرادة المطلقة، ويتم التعبير عنها في العائلة والمجتمع، بنوع من الإجماع القسري الصامت المبني على الطاعة والقمع.

فبما أن النظام الأبوي هو نظام اجتماعي شامل فهو الذي ميز البناء العائلي فكان بطرياقيا فالأب أو العائل، هو الوحيد الحائز على السلطة والمرأة من جهتها كانت خاضعة له تماماً والأبنية كانت عصبوية، لأن النسب يعود لنسل الأب والزواج فيها لحمي، والثروة لا تتصف بالانقسام تنحدر من الأب إلى الابن، بينما تترك البنات البيت العائلي بمجرد زواجهن.

ويعمل هذا النظام على إبعاد المرأة من مركز إدارة شؤون العائلة كنظام اجتماعي.

وترجع السلطة للرجل في هذا النوع من المجتمعات لأنه مصدر جلب الخيرات فهو يبقى في عرشه ليقويه كيد عاملة، وكمحارب أو قائد، في حين يكون مآل المرأة تقوية نسل عائلة أخرى أو عرش آخر تلحق به حين تزويجها.

فالعائلة ببلاد المغرب العربي حسب ما تراه كلودين شولي (C. Chaulet) تتميز بإقصاء النساء من الشؤون الخارجية².

1 هشام شرابي: النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، بيروت-لبنان، 1992م. ص: 12.

2 شارب مطاير دليّة: الفضاء المنزلي والعمل - الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنسية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، وهران-الجزائر، 2009-2010م، ص: 23.

ولقد ارتبطت الهيمنة الذكورية بالنظام الأبوي القائم على هيمنة الذكر على الأنثى واستبعاد المرأة واضطهادها ونفي وجودها الاجتماعي، وذلك لأنه مجتمع أبوي يسيطر الرجل على المرأة لأنها أقل درجة منه، ويكون ذهنية ذكورية ذات نزعة تسلطية ترفض النقد والحوار وتعاقب كل من تخرج على هذا النظام الأبوي البطريكي، ومن بعد البطريكية يأتي مفهوم الأكناتية، أي: أن قرار العائلة بعد الأب يكون للابن ثم الحفيد الذكر والمرأة مرتبطة دائما بالذكر، ولكن الأكناتية لم تبقى على حالها فالحرك الاجتماعي الجزائري أعطى للمرأة حرية أكبر وأصبحت تفرض مكانتها داخل الأسرة، وقد مثل عمل المرأة واقتحامها لميدان الشغل أحد العوامل الهامة التي أفضت إلى تطور دور المرأة داخل البيت، وهو ما أدى إلى تغير الأدوار نتيجة تفاعل هذه الظاهرة مع العوامل الاجتماعية والثقافية وغيرها¹.

2- الجنوسة: (Gendr):

تعمل الجنوسة كمفهوم تحليل في ميدان واسع من الدراسة تدل عليه مفاهيم مترابطة مثل الرجال والنساء، والذكور والإناث.

والتذكير والتأنيث، والجنس والجنسية، وهي تدل في العادة على التمييزات، الاجتماعية والثقافية، والتاريخية بين الرجال والنساء، وأحيانا توصف بأنها دراسة التذكير والتأنيث.

يرى روبرت ستولرس (Stoller 1968م) أنه في حين يتحدد الجنس بيولوجيا فإن هوية الجنوسة هي نتاج تأثيرات نفسية واجتماعية.

وعند النسويات لم تكن الجنوسة بناء اجتماعيا وحسب، بل هي أيضا منظمة في جميع المجتمعات بطريقة غير متساوية نسقيا.

فجميع المجتمعات كانت تقيم وتعامل الجنسين على نحو مختلف لتخلق، على حد تعبير غايل روبن (Rubin 1975م) منظومة جنس/ جنوسة².

1 مختار رحاب وهارون نورة: جودة الحياة الأسرية: بين جدلية الأصالة ومسيرة المعاصرة وأثرها على تربية الأبناء، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، العدد: 6، ص: 96.

2 طوني بينيت وآخرون، تر: سعيد الغانمي: مفاتيح اصطلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2010، ص: 262-263.

ولأن الفروق بين الذكر والأنثى مازالت تنطوي على معان عميقة في المجتمعات حول العالم، وتشغل في العائلة وفي الحياة الجنسية والعاطفية والسياسية والدين، ولأن الجنوسة أثبتت أنها متينة ومرنة في تشخيص هذه الفروق وتحليلها، فإنها تبقى مصطلحا مفتاحا في النقاش العام اليوم¹.

3- الجنسانية:

دشن كونيل نظريته عن العلاقات الجنسانية موضحا أنّ هناك ثلاث آليات تقف وراء العلاقات الجنسانية غير العادلة بين الرجل والمرأة وهي:

التقسيم الجنوسى للعمل وطبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة، من خلال البناء الفكري الثقافي للمجتمع، ومن خلال التقسيم الجنوسى للقوة، ولقد جرى العرف في العديد من المجتمعات أن يتم تقسيم العمل بالاعتماد على الجنس، فالرجل منوط بالعمل خارج المنزل أما المرأة فعملها ينحصر في العمل بالمنزل ورعاية الصغار؛ وحتى إن خرجت المرأة للعمل فهي تعتبر الأقل أجرا من الرجال، وهناك وظائف وموارد اقتصادية تحرم المرأة منها في حين أنها متاحة للرجال، ومن زاوية أخرى يفضل أرباب العمل عمالة الرجال عن النساء كنتيجة لما يستوجب على المرأة في فترات الرعاية والأسرة والحمل والولادة، وتبدو علاقات صنوف القوة ما بين الذكورة والأنوثة الشائعة في المجتمع في السيطرة والعنف والإيديولوجية الغالبة في المؤسسات، وهي في الدولة أيضا في الحياة المشتركة، ويعتبر كونيل أنّ الصلابة التي يمتلكها في المجتمع هي الأساس في وجود وديمومة وعدم وجود المساوات الجندرية.

وإن الثلاث آليات المذكورة تعمل على مستويين: المستوى المجتمعي، والمستوى المؤسسي، وأنّ المجتمع هو أعلى مستوى يتم فيه دمج الثلاث آليات السابقة لتكوين هيمنة الرجل، وهذه الآليات تكون متجددة في المجتمع من خلال العمليات التاريخية والاجتماعية التي تصوغ أدوار كل من الرجال والنساء لتصبح قاعدة يلتزم بها المجتمع؛ أما على المستوى المؤسسي فيقصد به مؤسسات المجتمع كالأسرة ووسائل الإعلام، والمؤسسات الدينية والطبية والاقتصادية².

4- الجندر (النوع الاجتماعي):

في اللغة الإنجليزية يعد التمييز بين النوع الاجتماعي والجنس طريقة شائعة لتعريف النوع الاجتماعي ففي حين يفهم الجنس في إطار بيولوجي، يبنى النوع الاجتماعي على أساس اجتماعي

1 المرجع نفسه، ص: 266.

2 نحي محمد: المرجع السابق، 329-328/8.

وعموماً يعد التفريق بين الجنس البيولوجي والنوع الاجتماعي المبني إشكالياً، وقد حاجت البحوث التي أجريت مؤخراً بأن ما يسمى بالجنس البيولوجي قائم هو أيضاً على أساس النوع الاجتماعي¹. ويعتبر الجندر أيضاً: عبارة عن الفروقات الاجتماعية والعلاقات بين النساء والرجال والأدوار المكتسبة التي تتطور بالوقت وتختلف من ثقافة إلى أخرى، وهذه العلاقة مبنية اجتماعياً ومكتسبة في سيرورة المجتمع، هي خاصة في محتواها وقابلة للتغيير².

IV. تجليات الهيمنة الذكورية ومضامينها في المجتمع:

1- الجسد باعتباره موضعاً لفرض الهيمنة:

يتناول بورديو الجسد كمقاربة تعكس الهيمنة ذاتها من خلال الاختلافات الفيزيولوجية الملاحظة بين الجنسين لتوضع بعدها تصنيفات تعسفية مجحفة توسع الفوارق بين الذكور والإناث وتتجلى في نوع من الهرمية والتراتبية التي تعتمد الإقرار بدونية الأنثى وتفوق الذكر عليها، وذلك من خلال ارتباطها الجسدي أي الحسي بكل ما هو سلمي على عكسه هو.

ويخضع الجسد بذلك إلى نوع من الترويض ليكتسب هوية جنسية باعتباره المنطقة الأبرز للفروقات الجنسية وهو أيضاً ما يظهر بجلاء من خلال الثنائيات: (أعلى - أسفل)، (أمام - وراء)، (يمين - شمال)، (مستقيم - مقوس)، (جاف - رطب)، (صلب - رخو)، (صعود - نزول)، (خارج - داخل)، ... وغيرها وعلى هذا الأساس يتم تقسيم النشاط أي العمل، والمكان والزمن والأدوات السوق لرجال والمنزل لنساء، الموقد والزربية، فترة الحمل الطويلة والسنة الزراعية...³.

هكذا بإمكان الاختلاف البيولوجي بين الجنسين أي بين الأجساد الذكورية والأنثوية، وبشكل خاص الاختلاف التشريحي بين الأعضاء التناسلية أن يبدو إذا وكأنه التبرير الطبيعي للاختلاف المبني اجتماعياً بين النوعين، وبشكل خاص للتقسيم الجنسي للعمل.

والنظام الاجتماعي يشتغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها.

إنها التقسيم الجنسي للعمل، والتوزيع الصارم جداً لنشاطات الممنوحة لكل من الجنسين⁴.

1 أدرينا قببعة، داليا متري، تر: جورج فريجي، **Gender Dictionare** قاموس الجندر عربي إنجليزي، مركز دعم، لبنان، 2016م، ص: 26.

2 جروان خديجة وآخرون: المرجع السابق، ص: 96.

3 آمال عالوشيش: المرجع السابق، ص: 2-3.

4 بيير بورديو، المرجع السابق، ص: 27-28.

ومن خلال ذلك تعتبر الاختلافات الظاهرة بين الأعضاء الجنسية الذكورية والأنثوية، وخلافاً لكونها تلعب دوراً مؤسساً نعزوه إليها، هي بناء اجتماعي يجد مبدأه في مبادئ التقسيم لفكر تمركز الذكورة هو نفسه مشيد في تقسيم الأمكنة الاجتماعية المخصصة إلى الرجل والمرأة¹. يتضح أن الجسد حسب بورديو يخضع لنوع من الترويض حتى يكتسب في نهاية المطاف هوية جنسية، فيكون الجسد بذلك بناء اجتماعياً مهيكلًا ناشئاً عن نشأة اجتماعية تنعكس بدورها على الحياة الجنسية لرجل والمرأة لتكون الأهمية والهيمنة للأول. بل إن الجسد يعبر عن حقيقة بيولوجية، وبشكل خاص الاختلاف التشريحي للأعضاء التناسلية يبدو وكأنه التبرير الطبيعي للاختلاف المبني اجتماعياً بين النوعين². ويعتقد بيير بورديو أن الاثنولوجيا مقارنة تؤسس للتحليل السوسيولوجي العميق للهيمنة الذكورية موضحاً أن الجسد وأعضائه الجنسية تحديداً، نتاج لبناء اجتماعي تم تطبيعها بالاقصصار فقط على الاختلافات السطحية الظاهرة لذكر والأنثى جسدياً.

2- صورة الهيمنة الذكورية في العنف الرمزي (الناعم):

تبدو الهيمنة الذكورية في بعض المجتمعات طبيعية، وأمرًا ثابتاً يكرسه تحديد أدوار المرأة وحصرها في مواقع منزلية ورعوية، وهو ما يجعل من هذه الهيمنة والعنف الذي ينجز عنها أشياء غير مرئية وغير ملحوظة، لدرجة أن المرأة المضطهدة قد لا تشعر أنها وضعت في مرتبة دنيا، وأن نوع السلوك الذي تتعلمه والقيم التي تنشأ عليها تركز بشكل خفي في ظل الهيمنة الذكورية، وتزيد من تبعيتها ودونيتها³.

إن الهيمنة الذكورية مازالت قائمة على العنف الرمزي، ذلك العنف الناعم واللامحسوس واللامرئي من ضحاياه أنفسهم والذي يمارس بالطرق الرمزية⁴. وبالتالي فإن أي عنف رمزي وراءه سلطة رمزية هي التي تكون أساساً في عمله، وهذه السلطة شرط وفرض اعتباطي، ومن علاقات القوة تلك تنتج علاقات الهيمنة والسيطرة.

1 المرجع نفسه، ص: 35

2 آمال عالوشيش: المرجع السابق، ص: 3

3 حلمي دريدش: إقتصاد المعرفة وعلاقته بدور المرأة في ظل التحولات المعرفية بين الحرية في العمل وعراقيل الهيمنة الذكورية داخل الأسرة، مجلد: 11، ع: 1، 2021م، ص: 227.

4 الطاهر لقوس: السلطة الرمزية عند بيير بورديو، ص: 43.

فالسطة الرمزية هي شكل من أشكال العنف الذي يكون كامناً ومستترًا وخفيًا وناعماً في الوقت نفسه، ولكن نتائجه وخيمة وخاصة فيما يتعلق بتوجيه الحياة الاجتماعية بمساراتها المختلفة¹. إن المهيمن عليهم يساهمون من دون علمهم غالباً وضد مشيئتهم أحياناً في تمرير الهيمنة عليهم عبر قبولهم الضمني بالحدود المفروضة، وتأخذ غالباً هذه الأفعال شكل أحاسيس جسدية مثل: عيب، إهانة خجل، قلق، تأثم. أو شكل أهواء وعواطف: حب، إعجاب، احترام وهي مشاعر أكثر إيلاماً أحياناً لأنها تفضح بتمظهراتها المرئية كالأحمرار أو التلعثم أو الارتجاف، والغضب ... وهي في حقيقة الأمر أساليب للخضوع للحكم تصدر عن المهيمن عليه رغماً عنه. وتبرز بجلاء ذلك الانشطار الداخلي الذي يصيب الأنا في صراعها بين توجيهات الوعي والإرادة وما تفرضه الرقابة الاجتماعية.

إذا نلاحظ أن العنف الرمزي يتأصل في الأجساد على شكل استعدادات. هذا الوضع الذي كرسه هذا الأسلوب غير المباشر في فرض الهيمنة بحيث يتحول المهيمن عليه ذاته إلى أداة لتكريسها، يجعل المرأة تلجأ إلى ممارسة الاقصاء الذاتي بدلا عن الاقصاء الصريح في حال منحت بعض الحريات كالتعليم وغيرها، وهو ما يتجلى لديها في رهاب الأمكنة، أو الفضاءات المفتوحة أو العمومية التي هي في الأصل حكراً على الرجال وهو ما يدعوه بورديو "رهاب الأمكنة"². يقول بورديو إنَّ أثر الهيمنة الرمزية سواء كانت إثنية، أو نوعاً، أو ثقافة، أو لساناً، لا يمارس في المنطق الخالص للضمائر العارفة بل يمارس من خلال ترسيمات الإدراك الحسي والتقييم والفعل، المشكّلة للهابيتوس والتي تؤسس إلى جانب قرارات الوعي والرقابات والإدارة لعلاقة غامضة للغاية من المعرفة مع نفسها، وهكذا فإن المنطق المفارق للهيمنة الذكورية، والخضوع الأنثوي الذي نستطيع أن نقول عنه في الوقت نفسه، ومن دون تناقض: إنَّه عفوي ومسلوب، وإنَّه ليس بالمستطاع فهمه إلا إذا علمنا الآثار الدائمة التي يمارسها النظام الاجتماعي على النساء و(على الرجال) أي الاستعدادات العفوية الممنوحة لهذا النظام الذي يفرض عليهم المنطق³.

1 المرجع نفسه، ص: 44.

2 آمال عالوشيش، المرجع السابق، ص: 5.

3 بيير بورديو، المرجع السابق ص: 66.

3- إعادة إنتاج الهيمنة والمؤسسات المسؤولة على ذلك:

أ_ إعادة إنتاج الهيمنة:

إنّ الهيمنة الذكورية تجد كل الظروف مجتمعة لممارستها، فالحضور المعترف به كونيا لرجال يتأكد في موضوعية البنى الاجتماعية ونشاطات الإنتاج وإعادة الإنتاج، فهي قائمة على تقسيم جنسي لعمل الإنتاج وإعادة الإنتاج البيولوجي والاجتماعي، وبذلك يمنح لرجل النصيب الأوفر وكذلك في الترسيمات الملازمة لكل الهايتوسات.

وعلى عكس ما هو شائع أنّ بنى الهيمنة هي بنى لا تاريخية، فإنّ بورديو أوضح أنّ عنفها الرمزي نتاج لعمل تاريخي لا يتوقف فإني سأحاول أن أقيم الحجة على أنّ تلك البنى هي نتاج عمل لا يتوقف (إذا تاريخي) لإعادة الإنتاج التي يساهم فيها أعوان فرادى (منهم الرجال مع أسلحة مثل: العنف الجسدي، أو العنف الرمزي) ومؤسسات وعائلات وكنيسة ومدرسة ودولة.

فمن الواضح فإن تاريخ البنات الموضوعية والذاتية للهيمنة الذكورية يتم إنتاجه وإعادة إنتاجه جيلا بعد جيل بشكل يبدو فيه تاريخ النساء ثابتا وتابعا على الدوام للذكور وفقا لتقسيم الجنسي للعمل¹

ب_ مؤسسات إعادة إنتاج الهيمنة

- الأسرة:

وفي سياق إعادة الإنتاج للهيمنة الذكورية، نرى أن مؤسسة الأسرة بوصفها "حارسة الرأس مال الرمزي" تلعب دورا مهما وأساسيا وحاسما في إعادة إنتاج القوانين والأعراف المنظمة للالتزام الزواجي على نحو شرعي، وعلى حسب الدراسة التي قام بها بورديو في منطقة القبائل بينت أنّ دورها قويا في إعادة إنتاج الهيمنة، وتأييد الاختلافات بين الذكور والإناث داخل عالم الاقتصاد المنزلي، وإدامة الحصار المضروب عليهم في الأعمال البيتية والنشاطات التي يحتفل بها في شكل طقوسي يرسخ التأييد ويجذره بما يناسب مصالح الرجال.

على هذا النحو نفهم كيف يحرص أطراف العلاقة الزوجية على تجسيد احترام الزوج أمام أنظار الآخرين على الأقل، والنساء يمارسن هذه اللعبة بإتقان فلا يستطعن ابتغاء رجل إلا إذا كانت كرامته مؤكدة بوضوح ومثبتة في واقعه.

1 الطاهر لقوس: السلطة الرمزية عند بيير بورديو، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع:16، 2016، ص: 43-

وتتبدى الملامح العميقة لإعادة إنتاج الهيمنة الذكورية حينما نلمس أنّ المهيمن عليهن يتبنين وجهة نظر المهيمين ومقولاتهم، لينتهي الأمر إلى نوع من تبخيس الذات وتحقيرها بشكل ممنهج تعكسه تمثلات نساء منطقة القبائل، التي أقام فيها بيير بورديو دراسته لذواتهن وجنسهن كشيء منقوص وبشع، وحتى في فرنسا كما أكد بورديو عندما تُصرح نسب عديدة برفضهن لزوج أصغر منهن سناً، فهو اعتراف منهن وإقرار بقبول الهيمنة، وهذا وفاء لمنطق الارتباط بشريك أكبر سناً هو الوسيلة الأكيدة للحصول على وضعية اجتماعية قارة، بينما يميل الرجال بشكل تفضيلي عادي للارتباط بشريك أصغر سناً¹.

- المدرسة:

تتورط المدرسة إذن إلى جانب الأسرة في المسلسل التنشوي للهيمنة، بترسيخ الهشاشة وعدم التشجيع المفضي إلى تثبيط العزائم، وتبني وجهة نظر المهيمين بدفع الإناث إلى خيارات محددة وصرْفهن بالمقابل عن خيارات محدّدة، وصرْفهن بالمقابل عن خيارات ومسارات مهنية اشتهرت بأنّها ذكورية وفاء للمصير الذي خصّصه لهن مبدأ التقسيم التقليدي، عندما نستجوب المراهقات عن تجربتهن المدرسية فإنّنا لا نستطيع إلا أن نصدم بوزن التحريضات والايغازات الإيجابية أو السلبية للوالدين والأساتذة، (وبشكل خاص لمستشاري التوجيه) ولرفاق الدراسة المسارعين دائماً إلى تذكهن بطريقة ضمنية أو علنية، بالمصير الذي خصّصه لهن مبدأ التقسيم التقليدي.

وبالرغم مما ذكر سابقاً نجد أنّ الفتيات صرن أكثر تفوقاً في الدراسة وإتمام الدراسات العليا، لكن ما زال حظهن أضعف في الاستفادة من دراستهن أمام استمرار التمثل ذاته الذي يدفع لاختيارات أدبية أو أنثوية.

وفي الحالات الإيجابية التي يبلغن فيها مواقع مهنية واجتماعية مهمة، يكون لذلك كلفة كبيرة كالعزوبة أو التأخر في الزواج أو الفشل في الحياة الزوجية بإهمال الأبناء وإضاعة الشريك. بشهادة النساء أنفسهن، تعيش المرأة وضعا ثنائياً عسيراً، إما النجاح في الحياة الزوجية، والعمل العائلي المنزلي، أو النجاح المهني على حساب الأول².

1 كلثوم بن ع الرحمن: السلطة والآليات الرمزية، عند بيير بورديو، أطروحة دكتوراه، فلسفة معاصرة مذاهب ومناهج، جامعة

باتنة، 2019، 2020، ص: 222-223

2 المرجع نفسه، ص: 227 - 228.

4_ التنبهات الصامتة لنظام الهيمنة الذكورية:

ومن بين السلسلة الطويلة من التنبهات الصامتة للالتزام بالنظام الهيمني الذكوري، يحتل طقوس التأسيس مكانا على حدة بسبب سمتها الاحتفالية الخارقة، وتهدف تلك الطقوس باسم كل تلك الجماعة المعبأة وبحضورها إلى إقامة فصل مقدس، ليس فقط بين أولئك اللذين سبق أن تلقوا العلامة المميزة، وبين أولئك اللذين لم يتلقوها بعد، لأنهم صغار كما يوحي بذلك مفهوم طقوس العبور، بل أيضا بين من هم اجتماعيا أهلا لتلقيها بخاصة وبين اللاتي استبعدن للأبد أي النساء، كما في حال الختان كونه طقسا تأسيسيا بامتياز بين أولئك اللذين يكرس الختان رجولتهم، ويُعدّهم رمزيا في الوقت ذاته لممارستها.

ويكشف التقصي الأنثروبولوجي في الواقع أن العمل النفسي بحسب بعض تقاليد التحليل النفسي الذي على الصبغة أن يتمموه بغية انتزاعهم عن شبه التوحد الأصل مع الأم، أي المرحلة الأولى التي يتعلق الطفل بأمه، وتأكيد هويتهم الجنسية الخاصة بهم_ الذكورية_ إنما يصحبه عمدا وعلنا، وحتى أنه ينظم من قبل المجموعة التي تشجع في كل السلسلة من طقوس التنصيب الموجه نحو الترجيل (virilisation) وبشكل أعم ضمن كل الممارسات المتغايرة والمغايرة للوجود العادي (رياضات، ألعاب رجالية، صيد،... إلخ) على القطيعة مع العالم الأمومي حيث الفتيات منها معفيات (ولتعاستهن مثل "أبناء الأرملة" _ حيث يعتبرون أقل ذكورة لأنهم يتربون على يد أمهم_) الأمر الذي يسمح لهم بالعيش في ضرب من الاستمرارية مع أمهاتهم¹ أي العالم الأنثوي اللاذكوري.

1 بيير بورديو: المرجع السابق، ص: 49.

خلاصة الفصل الثاني:

الهيمنة الذكورية

أخذت الهيمنة الذكورية على المرأة في المجتمع الحديث أشكالا وصورا كثيرة تظهر جليا من خلال القوانين والأعراف الاجتماعية، ومختلف العادات والتقاليد التي تعمل على تجسيدها واستمرارها، حيث كان للهيمنة الذكورية مبررات ومعطى بيولوجي كما أتى بها بيير بورديو الذي استقى جميع حيثيات الهيمنة الذكورية من خلال دراسته السوسيوأنثروبولوجية للمجتمع القبائلي في الجزائر، زيادة على تحليل محتوى لرواية فرجينيا وولف Virginia Woolf (1882_1941) الموسومة بـ: la promenade au phare. والمجتمع عمل على المحافظة عليها، وكرس مختلف مؤسساته مثل الأسرة والمدرسة والكنيسة للحفاظ عليها وإعادة إنتاجها.

الفصل الثالث: الضغوط المهنية والمرأة العاملة

أولاً: الضغوط المهنية

.I مفهوم الضغوط المهنية وأنواعها

.II مصادر الضغوط المهنية وأبعادها

.III مراحل الضغوط المهنية وآثارها

ثانياً: مفهوم المرأة العاملة

.I مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل ومعوقاتها

.II التقسيم الجنسي للعمل

.III مبدأ تكريس المساوات بين الرجل والمرأة

.IV الاتجاهات والنظريات حول عمل المرأة

أولاً: الضغوط المهنية

I. مفهوم الضغوط المهنية وأنواعها

1_ مفهوم الضغوط المهنية:

قبل التطرق إلى مفهوم الضغوط المهنية لا بأس بتبيان مفهوم الضغوط على حدا لتوضيح المفهوم أكثر
أ_ الضغوط:

الضغط stress مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي Eteindre بمعنى: طرق ذراعيه وجسمه، مؤدياً إلى القلق والاختناق الذي يسبب القلق. وهو تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه؛ أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، ويشار إلى أن كلمة ضغوط العمل تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهةها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق، من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج¹.

ب _ الضغوط المهنية:

هي عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين، وتنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية، مما يدفعهم إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم².
ويعرفها منصوري مصطفى بأنه: عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته، بسبب مصادر المحيط المهني في تفاعلها مع العوامل الشخصية؛ بحيث يترتب عن ذلك مجموع من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية³.

1 مهداوي نصرالدين: الضغوطات المهنية والاجتماعية والاقتصادية للصحفيين الجزائريين -دراسة استطلاعية على عينة من صحفيي جريدة الفجر اليومية-، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، ع: 04، 2018م، ص: 145.

2 عريب فتح وبن زيادة محمد عبد الهادي: واقع الضغوطات المهنية والاجتماعية التي يعيشها أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي -دراسة ميدانية على بعض ثانويات مديرية التربية للجزائر غرب- المجلد: 09، العدد: 03، 2022م، ص: 554.

3 علياء قاسمي الحسني و عبد الرحمن التلي: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي -دراسة ميدانية- ص: 755.

وفي تعريف آخر: الضغوط هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للصفات العامة، التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً¹.

ويعرف الغدانية الضغوط المهنية بأنها: استجابة الفرد لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، والتي لها تأثيرات جسمية ونفسية وسلوكية؛ بحيث تدفع الشخص الذي يقع تحت وطأة الضغط إلى الانحراف عن أدائه الطبيعي².

ويعرفها حمدي القرماوي: بأنها حالة من عدم التوازن النفسي، ينتج عن عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة والمقدرة على القيام بها، ويترتب على ذلك شعور الموظف بعدم إمكانية إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية³.

تتفق التعاريف على عدم توفر الاستقرار المهني للفرد العامل داخل بيئة العمل، نتيجة التفاعلات الحاصلة داخل العمل مع بقية الأعضاء، ونتيجة لمجموع العوامل التي يتعرض لها أثناء تفاعله مع بقية الأفراد الذين يعملون معه، وما ينجر عن ذلك من آثار على مختلف المستويات النفسية والجسمية والاجتماعية، لكن الملاحظ في مجموع هذه التعريفات أنها أغفلت العوامل الخارجية التي لها علاقة بضغط العمل.

2_ أنواع الضغوط المهنية:

إن الضغوط المهنية ليست شكلاً واحداً بل تعد مجموع أنواع بتصنيفات متعددة منها ما يأتي:

أ_ من حيث السلب والإيجاب:

_ الضغوط السلبية:

هي عبارة عن الضغوطات التي يوجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلباً على الحالة الجسدية والنفسية، وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي، كالصداع وآلام المعدة...

1 <https://kenanaonline.com/users/verjenia/posts> 19:29 آخر زيارة: 27.02.2023.

2 آسيا سعيد سالم الغافري: التوافق الزواجي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في الدوائر الحكومية في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد: 02، العدد: 09، 2018م، ص: 43.

3 دراوات وحيد: المرأة العاملة بين الضغوط الوظيفية ومتطلبات الحياة الأسرية، مجلة آفاق العلوم، العدد: 11، 2018م، ص:

_ الضغوط الإيجابية:

هي الضغوط المفيدة والنافعة للفرد والمنظمة وتتسم أنها معتدلة تثير الدافع والحافز للنجاح، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة؛ كما أنها تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية، كما تساهم في اتخاذ القرارات الرشيدة¹.

ب_ من حيث موضوع الضغط:

- ضغوط مادية: وهي المزايا التي تود الحصول عليها قوى الضغط: الأجر، المكافآت...
- ضغوط معنوية: المناخ العاطفي والنفسي العام لمتخذ القرار؛ التي قد تؤثر على أفكاره وتحد من قدرته في اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب.
- ضغوط سلوكية: تتعلق بالقيود المفروضة على العامل (القوانين، اللوائح، النظام...).
- ضغوط وظيفية: وهي تلك الضغوط الناتجة عن الهيكل التنظيمي والاتصال، والمسؤوليات ونوع الوظيفة².

ج_ من حيث المصدر:

- ضغوط ناتجة عن البيئة المادية: يسبب مستوى استخدام التكنولوجيا في المنظمة والتي لا يستطيع العامل مواكبتها والتكيف معها، وكذا الواجبات وممارسة المسؤوليات المتنوعة.
- ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية: تعبر عن المراحل التي يتفاعل فيها العامل مع زملائه في العمل.
- ضغوط ناتجة عن الخصائص الشخصية: وهي عبارة عن الخصائص الشخصية المتوارثة كالقلق والأساليب الإدراكية³.

1 ابراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي، 2014م-2015م، ص: 66

2 زديرة خمار: الرقابة التنظيمية وعلاقتها بضغط العمل لدى العامل في المؤسسة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد: 35، 2018م، ص: 1072.

3 زديرة خمار: المرجع السابق، ص: 1072.

II. مصادر الضغوط المهنية وأبعادها:

1_ مصادر الضغوط:

إن مصادر الضغوط المهنية كثيرة ومتنوعة، وقد تنشأ من أسباب عديدة حتى أنه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد إدراك الفرد لهذه الأسباب على أبعاد العمل والبيئة المحيطة به، لذلك لجأ أغلب الباحثين إلى تصنيفها إلى أهم هذه التصنيفات:

أ_ تنظيمية:

تترك الضغوط المهنية التي تسببها المنظمة آثار سلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم، سواء اتجاه أعمالهم أو منشأتهم، وكشفت معظم الدراسات عن وجود عدد من متغيرات المنظمة، يكون لها تأثير مباشر على شعور الفرد بضغط العمل، ولكن مدى تأثير هذه المتغيرات تختلف من منطقة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر، وأشارت بعض الدراسات إلى هذه المتغيرات الأساسية من صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور، تقسيم أوقات العمل، العلاقات البيئية.

ب_ فيزيقية:

تساهم ظروف العمل غير المريحة والخطيرة على الصحة زيادة الشعور بضغط العمل، كالحرارة الشديدة والضوضاء والإضاءة الخافتة وسوء تصميم مكان العمل، وكذلك مخاطر العمل كاحتمال التعرض للإصابات والحوادث والأمراض المهنية.

ج_ شخصية:

تختلف استجابة الأفراد للضغوط حسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد، فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحداً، ولذلك سوف يتعرض إلى مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد مثل: مفهوم الذات ونمط الشخصية¹.

إضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في السن والمؤهل الدراسي والجنس وسنوات الخبرة².

1 فريخ نبيلة: علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية -دراسة ميدانية في مؤسسة أرسيلور ميتال الحجار عنابة- أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، 2019م- 2020م، ص: 75- 76.

2 علياء قاسمي الحسني وآخرون: المرجع السابق، ص: 757.

د_ علاقات بينية:

تعتبر جماعة العمل مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، حيث كل ما حقق تفاعلا بينه وبين جماعة العمل تحقق من ذلك تبادل المنافع، ومنه تكون تلك الجماعة مصدر رضا الفرد عن عمله كلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في جماعة عمله، يخلق توتر لديه أو يعوق إشباعه وتفاعلا لحاجاته، وبالتالي الوصول إلى أهدافه، فالعلاقات البيئية من الأسباب الأساسية لحدوث الضغط، والفرد يمثل نظام اجتماعي معقد يقوم أساسا على التواجد في معظم أوقاته داخل تنظيم مهني بكل متغيراته، وباعتباره التفاعل بين الأفراد، الذي قد يكون إيجابي ويخدم التنظيم أو عكس ذلك، فينشأ منه صراعات مختلفة تعتبر كمسببات الضغط¹.

إلى جانب ذلك العلاقات الشخصية التي يربطها الفرد بأفراد المؤسسة، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال أو اغتراب من قبل الفرد. وقد تكون الحالة النفسية أو البدنية أحد مصادر الضغوط، وكذا نوع الجنس ونوع المهمة المكلف بها داخل المنظمة².

هـ _ نقص الدعم الاجتماعي:

الفرد يشعر بالأمان حين يجد بجواره صديق أو قريب يستطيع اللجوء إليه، حينما يواجه صعوبة أو مشكلة أو يحتاج إلى مشورة، ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين المدير ومرؤوسيه، وجو الصداقة بين الزملاء في العمل، أي أن العلاقات التي يتمتع بها الفرد في بيئة العمل من شأنها التخفيف من مثيرات ضغوط العمل³، فبالتالي انعدام هذا العنصر داخل بيئة العمل يعتبر مصدر من مصادر ضغوط العمل.

2_ أبعاد الضغوط المهنية:**أ_ صراع الدور:**

يرى هيجان أن صراع الدور يعني التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات، والتي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، ويمكن تصنيفه كالآتي:

_ تعارض أولويات مطالب العمل:

1 فريخ نبيلة: المرجع السابق، ص: 78-79.

2 مرينز عفيف وبن الحاج جلول عبد القادر: الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني-دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية غليزان ومستغانم-، مجلة التنمية البشرية، العدد: 06، 2016م، ص: 124.

3 المرجع نفسه.

حيث أن في كثير من الأحيان يجد بعض الموظفين أنفسهم، وخاصة مديري الإدارة الوسطى في مأزق نتيجة لحاجتهم إلى إنجاز الأعمال التي تملها عليهم أدوارهم اليومية، والأعمال التي يكلفهم بها الرؤساء ويتوقعون لها الإنجاز الفوري، وكذلك فإن المديرين قد يجدون أنفسهم في موضع حرج، وذلك نتيجة لتعارض مطالب الإدارة العليا، مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية¹.

ـ تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

ذلك حينما يكون الفرد يسعى لتحقيق الذات والاستقلال، في الوقت الذي ترى فيه المنظمة أنه ينبغي على الأفراد الاعتماد عليها، من خلال التخصص في وحدات التحكم والسيطرة، وتطبيق الصيغ والإجراءات الرسمية بدقة.

ـ تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها:

وتتمثل القيم عادة في الأشياء التي تبين الصحيح من الخطأ، وتوجد المشكلة عند وجود تعارض بين قيم الفرد مع قيم المنظمة، تحول دون انسجام الأفراد مع أهداف منظماتهم.

بـ عبء العمل:

إن زيادة المهام الموكلة إلى الفرد أو نقصانها عن المعدل المطلوب، قد تتسبب في إحداث مستويات عالية من الضغوط، ويمكن أن تكون الزيادة في عبء الدور إما كمية أو نوعية. ويحدث عبء الدور الكمي عندما تكون المهام والعمال المطلوب من الفرد إنجازها أكبر من الوقت المخصص للأداء، أما عبء الدور النوعي فيحدث عندما يكلف الفرد بأداء أعمال تتطلب مهارات عالية تفوق قدراته ومهاراته، فعندئذ يشعر الفرد بصعوبة العمل ويدرك عدم معرفته بكيفية أدائه لتلك المهام، ومن ثم قد يعاني من توتر وقلق².

وتشير الأدبيات والدراسات ذات العلاقة إلى أنها: البعد من أبرز مصادر الضغوط وذلك عند تزايد الأعباء التي يكلف بها الموظف من مهام كثيرة، إذا تمت مقارنتها بالوقت المحدد للعمل سيكون غير كاف لإنجازها، ومن ثم تكون مصدر من مصادر الضغوط الإدارية، عندما تقترن مع كثرة المهام والمسؤوليات وقلة الوقت المخصص لها، يتم بها³.

1 عبد الله بن زويد المطيري: الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة

المهد، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ص: 75

2 محمد سعيد إبراهيم محمد وآخرون: القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوي الضغوط المهنية للعاملين بالفنادق، المجلة العلمية للسياحة والضيافة والتراث جامعة مطروح، 2021م، ص: 75.

3 عبد الله بن زويد: المرجع السابق، ص: 75-76.

III. مراحل الضغوط المهنية وآثارها:

1_ مراحل الضغوط المهنية:

إن معرفة مراحل الضغوط المهنية شيء مهم لأي عامل، فحينما يدركها العامل قد يتفادى الكثير من الآثار، مثال: إذا اكتشفها في المرحلة الأولى أو الثانية أحسن له من بلوغ الثالثة.

أ _ مرحلة الإنذار (التنبيه للخطر) The Alarm Reaction:

يطلق عليها البعض مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض العامل لمثير معين، سواء كان داخليا أو خارجيا، ينشد نظام الضغط الداخلي ويستثير وسائل الدفاع لدى العامل، مثل: زيادة ضربات القلب، زيادة نسبة السكر في الدم، وتوتر العضلات والأعصاب، القلق، الأرق، الضحك الهستيري...

ب _ مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف The Stage Of Resistance:

يبدأ عرض هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، وفيما يشعر العامل بالقلق والتوتر والتعب، نتيجة محاولة الجسم إصلاح أضرار أو أذى ينتج عن الصدمة الأولى، وإن فشل في ذلك فقد يترتب عليه وقوع العامل في بعض الأخطاء واتخاذ بعض القرارات الخاطئة أو التعرض للأمراض، بسبب فقدان السيطرة على جميع المواقف المختلفة معا.

ج _ مرحلة التعب والانهك The Stage Of Exhaustion:

ينتقل العامل إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار، ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

- الاستياء من جو العمل.
- انخفاض معدلات الإنجاز
- التفكير في ترك الوظيفة
- الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة والاكتئاب
- الإصابة بالأمراض العضوية مثل: (قرحة المعدة، السكري وضغط الدم)¹.

1 زديرة خمار: المرجع السابق، ص: 1073.

2_ آثار الضغوط المهنية:

إن تواجد العامل داخل بيئة عمل وتعرضه إلى ضغوطات مهنية بمختلف مصادرها وأنواعها يسبب له العديد من الآثار على المستوى الشخصي، والعديد من المستويات وبذلك يؤدي ارتفاع ضغط العمل إلى انسحاب الفرد من وظيفته، ويأخذ هذا الانسحاب عدة أشكال وهي:

ترك العمل، الغياب والتأخير، وتشير الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين ارتفاع مستوى ضغط العمل وهذه الأشكال الثلاثة، وهي أقل الآثار غير المرغوب فيها إذا ما قورنت بانتشار الأخرى، مثل: العدوانية والتخريب، وانخفاض على مستوى الأداء، كما أن زيادة حدة ضغط العمل يؤدي إلى تزايد الرغبة في ترك العمل، ما يمثل سببا حيويا لتزايد معدلات الدورات والغياب.

وفي دراسة شملت 800000 موظف في أكثر من 300 شركة، كان عدد الموظفين الذين مرضوا بسبب الضغط قد تضاعف من 1996م إلى 2000م، ويتغيب كل يوم ما يقارب مليون موظف بسبب الضغوط، كما أظهرت دراسة في عام 1989م استمرت لثلاث سنوات في إحدى الشركات الكبيرة أن 60% من الموظفين المتغيبين كان غيابهم بسبب مشكلات صحية مرتبطة بضغط العمل¹.

1 فريخ نبيلة: المرجع السابق، ص: 84-85.

I. مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل ومعوقاتها:

1_ مفهوم المرأة العاملة

المرأة هي كيان اقتصادي مستقل تتمتع بكامل الحقوق والقيمة الإنسانية مثلها مثل الرجل دون استثناء، والمرأة العاملة هي تلك التي خرجت لتعمل خارج المنزل من أجل إعالة نفسها أو إعالة أسرتها وفي إطار تحديد مفهوم المرأة العاملة يؤيد محمود سلامة آدم تعريف كاميليا عبد الفتاح لهذه الأخيرة فهو يرى أنها "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة، وكأم إلى جانب دورها كعاملة".

وتعرف المرأة العاملة أيضا على أنها: تلك التي تمارس عملا مأجورا، أي التي تتقاضى أجرا عن جهد عقلي أو عضلي تقوم به في مؤسسة ما.¹

-أما فاروق عطية فيقول "المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت".²

وفي تعريف آخر: هي تلك المرأة التي تمارس عملا مأجورا، وتتقاضى أجرا عن الجهد الذي تقوم به سواء كان عقلي أو عضلي والتي تقوم به في مؤسسة معينة³

تتفق التعاريف في تعريف المرأة العاملة إلا أن هناك اختلاف فيمن لم يفصل في نوعية العمل سواء كان عقليا أو عضليا، وفيمن تعيل أسرتها من عدم ذلك، واقتصر بالعمل خارج البيت، وأخذ أجر مقابل ذلك.

2_ دوافع خروج المرأة إلى العمل

إن خروج المرأة للعمل ليس بالأمر الحتمي لذلك فإن خروجها ورائه دوافع تختلف من امرأة إلى أخرى كل حسب ظروفها الاجتماعية.

¹ مكاك ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري -دراسة ميدانية ببلدية الشمره ولاية باتنة-،

أطروحة دكتوراه، تخصص: علم اجتماع العائلة، جامعة باتنة، 2016-2017، ص21

² الصادق عثمان: عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية

أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع التنظيم، 2013-2014 ص:15

³ محمد صالي وبن ثاية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين

التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، 15-16 جانفي 2013م، ص:1

أ_ الدافع الإقتصادي:

يعتبر الدافع الاقتصادي من أقوى وأهم الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل بسبب حاجاتها الملحة لكسب قوتها، أو بالأحرى حاجة الأسرة لدخلها حيث إن خروجها للعمل لم يكن وليد الثورة الصناعية والحريين العالميتين فحسب، كما أنه لم يكن هروبا من الأدوار التقليدية في الأسرة كما يتصوره البعض؛ بل جاء نتيجة اتجاه هذه الأخيرة نحو الاستهلاك بصورة عالية أي حاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة أصبحت أكثر من ضرورة، والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة أي يمكننا ربط الدافع الاقتصادي بالوضع الاجتماعي للمرأة، فقد جاء في بحث دولي عن ظروف المرأة العاملة وواجباتها الأسرية قام به مكتب العمل الدولي "إنه في مقدمة العوامل التي تدفع المرأة للعمل عاملين هما: الضرورة الاقتصادية والضرورة القومية لزيادة الانتاج¹.

ب_ التغير الأيديولوجي في الأفكار الخاصة بالدور والعلاقات الأسرية:

تشير نتائج الدراسات والبحوث السوسيولوجية إلى ارتباط ظاهرة خروج المرأة للعمل بالتطبيع، فهناك بعض المتغيرات النابعة من التطور الصناعي تمارس تأثيرا هاما في انتشار هذه الظاهرة، ومن بين هذه المتغيرات التغير الأيديولوجي، وهو من أبرز الأسباب التي كان لها دور في مساعدة المرأة على الخروج من دائرة العزلة والتهميش، وخاصة في الدول العربية التي كانت في السابق تقيد من حرية المرأة وتنظر إليها نظرة انتقاص، ذلك بأن مهمتها الوحيدة التي وجدت من أجلها هي الإنجاب فقط. لذلك فظاهرة خروج المرأة للعمل تعكس تغيرا في القيم والاتجاهات الخاصة بدور المرأة في الأسرة، ويظهر هذا بشكل خاص في الأسر الريفية فبعد أن كانت هذه الأسر ترفض التحاق البنات بالتعليم، أصبحت الآن تسعى للبحث عن فرص العمل لهن².

ج_ الدافع التعليمي والسياسي:

إنّ خروج المرأة للعمل وسّع من دائرة واجباتها، بحيث أدّى رفع مستواها التعليمي ونمو وعيها الثقافي إلى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية، فكان لذلك أثر بارز في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنبا إلى جنب مع الرجل.

1 مكاك ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري -دراسة ميدانية ببلدية الشمرة ولاية باتنة-،

أطروحة دكتوراه، تخصص: علم اجتماع العائلة، جامعة باتنة، 2016م-2017م، ص: 95.

2 مصطفى عوفي وحديدان وفاء: سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة دراسات، 2017م، ص: 168.

وقد أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعه في سيرورة حياتها التعليمية، ويبدو أن التعليم ساهم في توفير فرص التوظيف، لأن مساهمتها في النشاط المهني ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي لديها، تقول الباحثة سيمون دي بوفوار: "أنه بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج البيت، حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها وبحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية"¹.

يقابل بالرفض والاحتجاج إلا أن الوضع قد تغير وبهذا أصبح خروج المرأة للتعليم أو خروجها للعمل شيئاً مألوفاً خاصة مع ارتفاع القدرة الشرائية حيث أصبح الزوج أو الأب يحتاج إلى راتب المرأة لمساعدته على أعباء الحياة، وقد تقبل الكثير عمل المرأة وتعلمها وذلك لمواكبة العصر وتطوراته، خاصة في الجانب الاقتصادي الحرج الذي يعيشه المجتمع حالياً، وقد كاد هذا الوضع أن يقضي على نظرة الاحتقار التي كانت تلازم المرأة التي تغادر بيتها، وتخرج إلى عالم الرجال كما يخلو للبعض أن يسميه ولكن بالرغم من تبني الكثير من الرجال لمفهوم العمل حديثاً؛ إلا أن الكثيرون لا زالوا يتصرفون وفق منظومة القيم التقليدية، ويرفضون عمل المرأة خاصة المتزوجة، والبعض منهم يعلن رغبته في ممارستها لبعض الأعمال ورفضه لقطاعات أخرى، فيحصرون عمل المرأة في قطاع التعليم أو الطب أو التمريض زعماً منهم أن هذه القطاعات الوحيدة التي تناسب أنوثتها².

ومن هنا نلاحظ نوعاً من التبعية والتحكم الدائمين في عمل المرأة من طرف الرجل، وذلك بفرض رأيه بمنعها من العمل أو التدخل في اختياراتها في التوظيف.

3_ المعوقات التي تتعرض لها المرأة العاملة:

خلال مسيرة المرأة في عملها تتعرض لبعض الأمور التي تعيق عملها وذلك من خلال ظروف تعيشها قد تحيل بينها وبين عملها ومن بين هذه المعوقات ما يلي:

أ_ ضعف تقديرات الذات:

بتأثير أنماط التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي حيث لم تطرح قضيتها الأساسية ضمن رؤيتها لنفسها، على أساس أنها مورد إنساني تتوزع طاقاته وقدراته في مختلف المجالات والفروع؛ بل استغرقت

1 مكاك ليلي: المرجع السابق، ص: 98.

2 نافع نورة: السلطة الرجالية الأسرية وأثرها على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية -دراسة ميدانية لعينة من مقاطعة جسر قسنطينة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الثقافي، 2008م-2009م، ص: 158.

في نضالها المطلي وانسقت وراء جزئيات تحررها من اضطهاد الرجل أو المساوات به في جميع الميادين أو تعديل بعض التشريعات والنصوص أو الخروج للعمل بصرف النظر عن نوعه ومردوده.

هذا الشيء الذي يؤدي إلى انعكاس في طبيعة العلاقة بين الجنسين، فالرجال ينقلون نظرهم الخاصة عن المرأة إلى ميادين العمل، ويعاملون النساء العاملات داخل المؤسسة في ضوء هذه المنطلقات، مثال: أن النساء غير مؤهلات لتحمل مسؤوليات كبرى وعملهن غير ضروري¹.

وهذا ما تؤكد به بعض التصريحات في الجانب الميداني - فالمرأة حينما لا تؤمن بنفسها وبقدراتها تكون معرضة لهذه الأشكال من الإقصاء الاجتماعي

ب _ التحرش الجنسي:

يرى البعض أنه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع لكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه أو محرّكاته فالذين يمارسون التحرش الجنسي غالبا لديهم سلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون معها التحرش ويسعون استعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة وإرغامها على القبول.

فقد يمارسه البعض على النساء اللاتي يدخلن مهن مخصصة للرجال وذلك قصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه دون النساء فيكون التحرش ضربا من ضروب طرد المرأة من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونه نشاطا جنسيا لذاته².

ج ظاهرة السقف الزجاجي:

هذه المعوقات بمجملها تبين مظاهر التمييز الجنسي وسيطرة العادات والتقاليد التي يغلبها النهج الذكوري في مجتمعنا حيث نرى تنامي هذه المعوقات وتجددها رغم ما وصلت إليه المرأة من تحدي الواقع وبلوغها أعلى المراتب إلا أن الملاحظ هو وجود تلك المعوقات إن لم تكن بشكل ظاهري فهي بشكل رمزي.

1 لحول فايذة: المعوقات الثقافية لمساهمة المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، ص: 06.

2 محمد صالي وبن ثاية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، 2013، ص: 197

II. التقسيم الجنسي للعمل

إن هذا الموضوع لم يكن وليد هذا العصر بمختلف تغيراته؛ بل كان التقسيم الجنسي للعمل قبل دخول الحداثة أي ما يسمى بالمجتمعات التقليدية. لكن قد برز بقوة في الآونة الأخيرة، خاصة مع تنوع واختلاف النشاطات خاصة الاقتصادية منها، والدخول الكبير والمكثف للمرأة في ميدان العمل.

1_ مفهوم تقسيم العمل:

هو تخصيص وتوزيع المؤهلات والقدرات الفردية للمرأة أو الرجل وفق العمليات الفنية والاقتصادية والأخلاقية والاجتماعية في بيئة العمل لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف. يرى إميل دوركايم في قضية تقسيم العمل في إطار الجنوسة بأن تقسيم العمل الجنسي عملية قابلة لزيادة والنقصان، فهو لا يركز على الوظائف الجنسية بل على العكس يركز على الوظائف العضوية والاجتماعية في نفس اتجاه تطور التعاون الزوجي¹.

2_ أشكال التقسيم الجنسي للعمل:

إن للتقسيم الجنسي للعمل ثلاث أشكال وهي: الشكل الأفقي والشكل العمودي أو ما يسمى الانفصال الرأسي، والثالث يدعى الشكل الأجرى.

أ_ الشكل الأول: يخص التميز في الصناعة حيث أن أغلبية الرجال يتمركزون في الصناعات الضخمة والمهمة التي تتميز عادة بمكانة أعلى في سوق العمل، مثل: الصناعات النفطية والكهربائية، فيكون متوسط تواجدهم في هذه الصناعات أكبر من متوسط تواجد النساء، أما النساء يتواجدن في الخدمات الاجتماعية، أي: الصناعات ذات مكانة أدنى في سوق العمل عادة، حيث تكون نسب مشاركتهن العالية جدا على المتوسط العام للمشاركة النسوية، وبهذا التمرکز الكبير تصبح تسمى بالمهن النسوية.

ويتشكل التمييز عندما تقل اختيارات المرأة المهنية وتضيق وتحاصر ببعض المهن التحتية، فالمهن غير الزراعية تحت هيمنة الذكور أكثر بسبع أضعاف من التي تحت هيمنة الإناث، وبالتالي حصر المرأة في بعض الصناعات سيؤدي إلى وجود يد عاملة كبيرة، ينتج عنه خفض الأجور منه تدني المستوى المعيشي للمرأة.

1 شتوح أميرة: الجنوسة وتقسيم العمل في بيئة العمل الاقتصادية-دراسة للأبعاد السوسيوثقافية ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة-، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد: 10، العدد: 02، 2022م، ص: 85.

ب_ الشكل الثاني: فهو التفرقة بين الوظائف ويعتبر الشكل العمودي للتقسيم الجنسي للعمل فيتم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية ودرجة المهارة العالية والترقية الوظيفية، فالرجال يتمركزون في مجال الإشراف أما المرأة فتتمركز في مجال الإنتاج، وبالتالي تكون السلطة في يد الرجال فيكونون القوة المهيمنة في المؤسسة، وفوارق الأجر تظهر باختلاف المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعامل الإداري يكون أكثر أجرا من الذي يعمل في المجال الإنتاجي¹.

ونلاحظ أن هذا امتدادا لما كان في المجتمعات التقليدية وما قبل دخول العمل المؤسساتي حيث كان التقسيم الجنسي للعمل حسب وزن وقيمة العمل ومكانته في إيديولوجية الأدوار التي وضعها النظام الاجتماعي نجد أن المرأة تقوم بالأعمال المنزلية التسييرية والتدبيرية داخل المنزل، إلى جانب أعمال القطف، والاتقاط وتقنية الأرض، وجمع العلف، وحفظ البذور والفواكه الجافة، إلا أن دورها في النشاط الفلاحي يعتبر عاملا مساعدا وثانويا بإقصائها من الأعمال الأساسية، أو من الأعمال التي تعتبر أكثر سموا كالحرث والبدر خلافا للرجل الذي يتعهد بمزاولة الأعمال الفلاحية والحرفية والتجارية².

ج_ الشكل الثالث: وهو التمييز على مستوى الأجرة والتفاوت في مستوى الكسب بين الجنسين، حيث تحصل الأنثى في المتوسط على مستوى أقل من الذكر بشكل ملحوظ، رغم أنه يتساوى الرجل والمرأة في الإنتاجية والتأهيل، فهما يشغلان نفس المنصب ويملكان نفس الكفاءة ويبدلان نفس الجهد، لكن الأجر الذي يحصلان عليه مختلف فقط بسبب الجنس³.

في هذا الشكل الذي يبنى على التفرقة في الأجر من خلال الجنس نلاحظ وجود هذا النوع في الوظائف غير الرسمية وغير الحكومية عادة، (في المجال الخاص) ففي الوظائف الحكومية الرسمية القانون يعمل على المساوات في الأجر بين الجنسين في الوظيفة الواحدة وهذا ما بيناه في التشريعات القانونية للعمل.

1 عدمان رقية: المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي- دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات- رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم و عمل، 2007م-2008م، ص: 21.

2 وهيبة عيساوي: إطار تفسيري لإشكالية تقسيم العمل والأدوار بين الجنسين، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، مجلد: 17، العدد: 01، 2021م، ص: 54.

3 عدمان رقية: المرجع السابق، ص: 20-21.

III. تكريس مبدأ المساوات بين الرجل والمرأة في العمل:

1- التشريعات الدولية:

بات حق المرأة في العمل ومساواتها بالرجل من حقوق الإنسان التي يجب أن تتمتع بها النساء في كل أنحاء العالم حيث عملت هيئة الأمم المتحدة في تعزيز مبدأ المساواة وحق المرأة في العمل. ولأجل ذلك عقدت عدة موثائق دولية التي تضمنت حق المرأة في المساواة مع الرجل ابتداء بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948م، والذي تضمن كافة حقوق لإنسان المدنية، والسياسية، والإقتصادية، والإجتماعية، والثقافية التي يتمتع بها كل فرد سواء كان رجل أو امرأة. ولقد نصت المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس دون أي تفرق بين الرجال والنساء".

ومن بين الجهود الدولية الفاعلة لتكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، جاءت اتفاقية سيداو عام 1979م، وهي الاتفاقية الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة هذه الاتفاقية التي تعد أهم ما توصلت إليه الأمم المتحدة بعد جهود حثيثة لتحقيق حقوق المرأة، وضمان مساواتها مع الرجل على المستوى الدولي والتي صادقت عليها الجزائر بتحفظ عام 1996م¹.

2- التشريعات الجزائرية:

يسعى المشرع الجزائري إلى ترقية مكانة المرأة في مجال العمل إلى جانب الرجل وهذا ما يؤكدته التعديل الدستوري لسنة 2016م، أين نصت المادة 36 منه على "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، وكما تشجع الدولة على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات"².

كما نص قانون العمل بدوره على عدة قواعد تضمن لها ما يأتي:

أ_ الحق في المساواة سواء عند التشغيل أو خلال مشوارها المهني:

اهتم المشرع بضرورة ترقية المرأة العاملة، فكرس لها الحق في التكوين كغيرها من العمال، وذلك من أجل تدعيم قدراتها وتفعيل دورها في مجال العمل، وتزويدها بالمعلومات اللازمة حول التقنيات

1 محمودي سماح وبوحيدة عبد الكريم: حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، مجلد: 07، العدد: 02، 2020م، ص: 186-187.

2 الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية رقم: 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1969م.

الجديدة مثلها مثل الرجل، لتشجيع المرأة على العمل والعطاء قرر المشرع لها الحق في الترقية والانتقال من درجة أدنى إلى درجة أعلى، ويترجم ذلك بحصولها على رتبة وأجر أعلى تطبيقاً للمساواة أيضاً بضمنان المساواة في الأجور بين العمال على عمل مساوي القيمة، فيتحصل الذين أدوا نفس التوقيت على نفس الأجر¹. وذلك في المادة: 84 في قانون العمل "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز"².

ب_ الحق في السلامة الجسدية:

تتميز المرأة ببنية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل، لذلك حاول المشرع حمايتها عن طريق تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل، إضافة إلى منع استخدامها بصورة آلية في الأعمال التي تتسم بالخطورة، والتي تنعدم فيها النظافة وإلزام المستخدم بإجراء فحوص دورية، وتحديد أوقات عملها، وكذا منع تشغيلها ليلاً³.

بتسعة عشر سنة وهو ما تبينه المادة: 28 من قانون العمل "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي"⁴.

وكما تشير المادة: 29 من نفس القانون بتخصيص العاملات دون العمال في نص المادة فيما يخص العمل الليلي: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل"⁵.

ج_ الحق في التغطية الاجتماعية عند تحقق خطر من المخاطر الاجتماعية سواء خلال مسارها المهني أو بعد نهايته.

ينشأ حق العاملة في الحماية الاجتماعية بنشوء علاقة العمل إذ يلتزم المستخدم بالتصريح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ودفع نسبة الاشتراكات المستحقة والمقدرة ب 5.34 % من أجر المنصب ليتم التكفل خلالها بمختلف المخاطر الاجتماعية التي قد تتعرض لها أثناء مشوارها المهني، المتمثلة في المرض والولادة وحادث العمل والمرض المهني والعجز إلى غاية شفاءها متى استوفت الشروط

1 بوعزيز ليندة: المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات المجلد: 06، العدد: خاص، 2021، ص: 273-274.

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، العدد: 17، 25 أفريل 1990م، ص: 569.

3 بوعزيز ليندة: المرجع السابق، ص: 274.

4 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، العدد: 17، 25 أفريل 1990م، ص: 565.

5 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، العدد: 17، 25 أفريل 1990م، ص: 565.

اللازمة، كما وسع من نطاق التكفل إلى ما بعد أية علاقة العمل فتتحصل على دخل بديل عند إحالتها إلى التقاعد أو عند فقدانها لعملها لأسباب لا إرادية¹.

مثلما نلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري قد حرص أشد الحرص بالمرأة وقد عمل على ذلك، هذا الذي نلاحظه في التشريعات القانونية وإصلاحاتها. لكن السائل قد يتساءل هل قد جُسد ذلك على أرض الواقع؟ فهذا الذي يجاب عنه في الجانب الميداني من الدراسة.

IV. الاتجاهات والنظريات حول عمل المرأة:

1- الاتجاهات:

أ_ الاتجاه الأول: المحافظ التقليدي.

وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى أنصاره أنّ عمل المرأة الأساسي ووظيفتها الحقيقية تتلخص في تفرغها لبيتها، فعمل المرأة في البيت لإدارة شؤونه الداخلية وتربية الأطفال والقيام على شؤون الزوج من أساسيات الحياة التي ينبغي عدم التغافل عنها. حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه داعمين لرأيهم أن عمل المرأة يهدد سلامة العائلة وقيم المرأة. وربما كان هذا الاتجاه ينطلق عند البعض من نظرة أنانية ذكورية².

ب_ الاتجاه الثاني: المؤيدين.

من أبرز مؤيدي هذا الاتجاه الزعيم الماركسي "لينين" الذي يرى أن توزيع امتيازات النساء هو المبدأ العام لكل تقدم اجتماعي واقتصادي للمجتمع ككل، وينادي بوجود المساوات المطلقة في الحقوق والواجبات والوظائف العامة، والمركز الاجتماعية بين الرجال والنساء، وقد ذهب هذا الاتجاه أبعد من ذلك ليجعل من تحرر المرأة من قيود الضغوطات الأسرية وخروجها لممارسة وظيفة ما، أحد الشروط الأساسية في تطور المجتمع، فالمرأة حسب مثلها مثل الرجل كإنسان باستطاعتها القيام بجميع

1 بوعزيز ليندة: المرجع السابق، ص: 278.

2 إبراهيمي أسماء: المرجع السابق، ص: 103.

الوظائف مهما كان نوعها دون إعطاء أي اعتبار للاختلافات البيولوجية والجسمانية بين الرجل والمرأة¹.

ويلاحظ هنا أن ليلين كان شديد التحرر دون مراعات الجانب البيولوجي للمرأة في استطاعتها، وتحملها لخوض بعض الوظائف دون الأخرى نتيجة قدرتها الجسمية.

وقد أعطى هذا الاتجاه المرأة الحق في العمل في أي مجال ترغبه، وبأي طريقة تريدها دون أي شرط أو قيد، وكما يرى هذا الاتجاه أن المرأة التي تعمل خارج بيتها أكثر إطمئنانا وأعمق ثقة بنفسها بالنسبة للمرأة الماكثة في بيتها، بالنظر لما يتيح لها عملها من الاختلاط بالآخرين مما يكسبها مهارات وخبرات يمكنها من تحمل الأعباء ومواجهتها².

وإن أنصار هذا الاتجاه يقللون من أهمية حصر دور المرأة في الخدمات النسائية كالتعليم والطب، تمشياً مع العادات والتقاليد وعدم اختلاط الجنسين، ويقتدي أصحاب هذا الاتجاه بما وصلت إليه المرأة الغربية من المساوات ومن أوائل من تزعم هذا الاتجاه في الوطن العربي "قاسم أمين" في كتابه تحرير المرأة 1989م، وكتابه الثاني المرأة الجديدة³.

ج- الاتجاه الثالث: المؤيد لعمل المرأة بشروط:

يقر أصحاب هذا الاتجاه بعمل المرأة لكن بشروط معينة، مستدلين بأن هذه المرونة تستوعب الاستثناءات التي قد تصنعها ظروف الفرد أو تفرضها مصلحة الجماعة، فيمكن للمرأة انطلاقاً من ظرف خاص أو تلبية مصلحة عامة أن تخرج لممارسة بعض الوظائف التي تمكنها أو تمكن المجتمع من التغلب على هذه الطوارئ⁴.

1 السيد بالقاسم الحاج: دور خروج المرأة إلى ميدان العمل المأجور في الحد من ظاهرة النظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة الجزائرية، ص: 128.

2 دراوات وحيد: المرجع السابق، ص: 87.

3 سميع مصطفى حسين: القيم الاجتماعية وتأثيرها على عمل المرأة في محافظة أربيل، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد: 55، 2020م، ص: 162.

4 محمد صالي وبن ثانية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، يوم: 15-16-جانفي 2013م، ص: 198.

2_ نظريات خروج المرأة للعمل:

أ_ الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من ماركس وإنجلز ويبر اهتماماً خاصاً بقضية اضطهاد المرأة، وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة لتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر إنجلز تفسيراً شاملاً على العوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماد فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة.

وفي هذا السياق لقد أعلن ماركس وإنجلز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري، ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، وأوضح إنجلز أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية، فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر وبأقل أجر، وهو ما أكده ماركس وإنجلز في البيان الشيوعي¹.

ب_ نظرية المساوات بين الجنسين:

ترى هذه النظرية أن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى بالرجل إلى السيطرة على زمام الأمور نظراً لما أسمته بعض البحوث بـ: التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبياً في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم. انطلاقاً من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز وتمتد جدورها عبر مراحل التطور الإنساني².

ج_ الوظيفية المطلقة:

أهم من يمثل هذه النظرية هو كل من "برانسل" و"مالينوفسكي" و"رادكليف براون" ورغم اختلافهما في بعض القضايا خاصة ما يتعلق بالحاجة فقد درسا الظواهر بخاصة الثقافية منها تبعا لوظيفتهما.

1 عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت-دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط- أطروحة دكتوراه في علم النفس جامعة وهران، 2016م-2017م، ص: 137-138.

2 عاجب بومدين: المرجع نفسه، ص: 46.

فبالنسبة لمالينوفيسكي كل نشاط يشغل وظيفة تشبع حاجة محددة، فالحاجة والوظيفة مفهومان غير قابلان للفضل بينهما، فهما يشكلان وحدة متجانسة ولا يمكننا فصل الواحدة عن الأخرى، ولا وجود لعنصر غير نافع أو عشوائي فإن وجد فهذا يعني أنه يستجيب لحاجة محددة، وبالتالي وظيفة ما تضمن حسن سير الوظيفة العامة، فهو يرى أن المجتمع عبارة عن مؤسسات وكل مؤسسة تقوم بوظيفة خاصة بها، ولا تستطيع أي مؤسسة أخرى القيام بها بدلا منها، فوظيفة المرأة العاملة مثلا داخل النسق الأسري خاصة بها وتمثل بالاهتمام بكامل شؤون الأسرة وهذا يعني أن وظيفتها مطلقة كما يقول مالينوفيسكي لا يستطيع أحد غيرها حتى الأب القيام بنفس الدقة الذي تقوم به لأنها مهينة بالفطرة لأداء هذا الدور، فهي الفرد الوحيد داخل الأسرة الذي يقوم بكامل الواجبات من طبخ غسيل رعاية الأبناء...، وبخروجها إلى الميدان العمل تصبح أمامها مسؤوليات خارج المنزل عليها التوفيق بينها وبين وظيفتها الأساسية، كأم وزوجة وهذا الذي يؤدي إلى إحداث خلل وظيفي على كافة أفراد الأسرة يجب العمل على تجاوزه من خلال خلق من التكامل الوظيفي بينهم¹.

د_ الوظيفة النسبية:

يعد روبرت ميرتون صاحب هذه النظرية، وهو يرى أنه لا ينبغي أن نفترض أو نجزم أو نحكم بحكم مطلق على أن مؤسسة أو بناء واحد فقط، هو الذي بإمكانه أن يؤدي وظيفة معينة دون الأخرى، بل على علماء الاجتماع أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى أن البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا أن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة.

وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن يمكن ان تؤدي من خلال عديدة وبديلة، وهنا نلمس ميرتون أنه يشير إلى تعدد الأدوار لدى نفس الفرد فالمرأة العاملة يمكن أن نقول أنها الفرد الوحيد داخل الأسرة الذي يؤدي نفس عدة وظائف².

1 مكاك ليلي: المرجع السابق، ص: 143.

2 المرجع نفسه، ص: 144

خلاصة الفصل الثالث:

حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى قضية الضغوط المهنية حيث أنها بكل أنواعها قد لا تخلو في كل بيئة عمل حيث تعتبر نتاج التفاعل الحاصل بين الأفراد داخل المؤسسة، وإن الضغوط المهنية تختلف أنواعها ومصادرها على حسب التصنيفات.

وقد لا تأتي الضغوطات المهنية بشكل مفاجئ بل تتعرض لمراحل تمر على من يتعرضون لها، حيث يستجيب الأفراد لتلك الضغوط بأساليب مختلفة فمنهم من تدفعهم الضغوط إلى حالة من الإيجابية والتحدي ومنهم من تدفعهم إلى ما هو سلبي مثل ضعف الأداء وانخفاض الإنتاج.

المرأة العاملة تعتبر فاعلا في ظل الضغوط المهنية حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى ما يخص المرأة العاملة فيما يتعلق بالتقسيم الجنسي للعمل والمساوات بينها وبين الرجل في عالم الشغل، هذا الذي جعلها لفترة طويلة محط الدراسة لما تحمله المرأة من خصوصية، وتحملها لعدة أدوار قبل خروجها للعمل حيث ميزت هذه القضية عدة تحولات وتغيرات على الصعيد القانوني والاقتصادي والاجتماعي، وصاحبها عدة اتجاهات ودراسات نظرية تنظر في دوافع خروجها للعمل، وانقسام المجتمع لعدة اتجاهات بين مؤيد ومعارض، والمؤيد بشروط وضوابط، هكذا ويضل عمل المرأة محل الدراسات لتجاذباته الكثيرة بين التصورات الثقافية والمتطلبات الاقتصادية وتغيراته.

التحقيق الميداني للدراسة

الفصل الرابع: المدخل الميداني للدراسة وتحليل الفرضية الأولى

I. محددات الدراسة الميدانية

II. الخصائص السوسيوغرافية للعينة وتحليل الفرضية الأولى

I. محددات الدراسة الميدانية:

1_موجز عن الدراسة الاستطلاعية:

انطلقت الدراسة بإشكالية قائمة حول بعض المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة داخل بيئة عملها خاصة ماله علاقة بالثقافة الخارجية. من جراء الملاحظة العامة والملاحظة بالمشاركة في أغلب الأحيان. التي قد اعتمدنا عليها بشكل كبير في الدراسة الاستطلاعية.

فأينما أن ضعف المرأة واستغلال الرجل لها من أهم المشاكل التي تعترض المرأة في عملها فسلطنا الضوء على الهيمنة الذكورية من الناحية النظرية بالقراءة في الموروث النظري والدراسات السابقة في مفهوم الهيمنة الذكورية. ثم بعدها قررنا تحديد دراستنا لفئة المطلقات العاملات فقط. لكن وجدنا عدم تقبل هذه الفئة لتعامل معنا في الموضوع نظرا لحساسية الحالة الاجتماعية وتخوفهن من عدّة جوانب في الموضوع فالبتالي، نقص العينات التي لا ترتقي إلى إجراء دراسة بالعدد القليل.

وبذلك وزعنا العينة بتنوع الحالة الاجتماعية للعاملات، حيث قمنا بثلاث مقابلات مع عاملات، زيادة على بعض من المقابلات الحرة مع بعض الفئة الذكورية من مسؤولي الأعمال للتعلم في الموضوع أكثر وجمع أهم المؤشرات المتكررة في الموضوع. حيث بما تم بناء متغيرات الدراسة وأبعادها.

2_ تقنيات البحث:

اعتمدنا في بحثنا تقنية المقابلة بغية التقرب لظاهرة أكثر، كما تستعمل المقابلة لمعرفة تمثلات وآراء وحتى الممارسات الاجتماعية عن طريق الكلام الذي يصدر من المبحوث. ومما يدفع إلى تقنية المقابلة هو السياق الذي تجري فيه، أي ماذا نريد من المبحوث من معلومات وبيانات، ويتم اللجوء إلى تقنية المقابلة باعتبارين أساسيان هما:

أ_ الباحث ليس لديه معلومات عن آراء المبحوث وتمثلاته ولا يريد أن يلجأ إلى أي تخمين في هذا السؤال بتوجيهه لإجابات المبحوث في اتجاه معين، أي أنه لا يحدد أي مرجعية مسبقة للإجابات المتوقعة.

ب_ طبيعة العينة وحجمها يحددان أيضا التوجه نحو المقابلة واختيارها من طرف الباحث.¹ وهذا الذي أردناه من بحثنا وهو تقصي حيثيات الظاهرة وكيف تؤثر فيها الهيمنة الذكورية بمختلف أشكالها وممارساتها.

3_ مجالات الدراسة

أ_ المجال البشري:

الفئة المعنية في دراستنا هن مجموعة من النساء العاملات في ولاية غرداية اللواتي يعملن في مختلف المهن في وسط نسق ذكوري، حيث قدرت عينتنا ب 17 مفردة.

ب_ المجال المكاني:

أجريت الدراسة بولاية غرداية وقد استدعى الأمر الانتقال إلى بعض القصور حيث تواجد بعض العينات مثل قصر بن يزقن، بنورة، بريان، مليكة، لكن الأغلب كانت في قصر غرداية، وقد تمت المقابلات كلها تقريبا خارج إطار بيئة العمل الخاصة بهن، لخوف البعض منهن من مسؤولهن، كذلك لضمان أريحية المبحوثة أثناء الحوار.

ج_ المجال الزمني:

امتدت مدة الدراسة الميدانية من بداية شهر مارس 2023 إلى منتصف شهر أبريل 2023.

4_ عرض خصائص العينة:

أ_ العينة وطريقة اختيارها:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة كرة الثلج حيث يتم الحصول عليها عندما يطلب الباحث من شخص أو عدة أشخاص أن يدلوه أو يرشدوه نحو أشخاص من معارفهم ويملكون نفس المميزات والخصائص التي عندهم والتي على أساسها اختارهم الباحث لينتموا إلى العينة، ويتم اللجوء إلى هذا الصنف خاصة عندما لا تكون عند الباحث معرفة كافية بالوسط الذي يريد دراسته أي أن هذا الوسط لا يقدم وضوحا اجتماعيا ما²

¹ سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط:2، دار القصة، الجزائر، 2012، ص175_176.

² سعيد سبعون: مرجع سابق، ص: 148_149.

.II الخصائص السوسيوغرافية للعينة وتحليل الفرضية الأولى:

1_ الخصائص السوسيوغرافية للعينة:

جدول رقم (1): يبين توزيع المبحوثات بين العمل الحكومي والخاص

النسبة	العدد	طبيعة العمل
24 %	4	حكومي
76 %	13	خاص
100 %	17	المجموع

نلاحظ من خلال توزيع المبحوثات فيما يخص طبيعة العمل لدراستنا هذه. أن النسبة الأكبر في مناصب العاملات هن اللواتي يعملن في الخاص، حيث يشكلن 76 %، بالمقابل أن العمل في القطاع العمومي يظهر بنسبة أقل حيث شكلت العاملات اللواتي يعملن في القطاع الحكومي 24 %.

جدول رقم (2): يبين توزيع المبحوثات حسب نوع العمل

نوع العمل	رقم المبحوثة
تعمل في الشبه طبي	1
إعلامية	2
شرفة تربوية/عضو في المجلس الشعبي	3
مساعدة تمرير	4
سكرتيرة	5
مسؤولة مخبر	6
تعمل في مصنع	7
أستاذة	8
إدارية	9
ممرضة	10
أستاذة ومشرفة روضة	11
أخصائية نفسية	12
تحقيق أبحاث	13
ممرضة	14
تعمل في الشبه طبي	15
أستاذة جامعية	16
سكرتيرة	17

نلاحظ أن أغلب المهن التي تمتهنها العاملات في العينة التي تحصلنا عليها هي امتداد لدورها البيولوجي كأنتى من رعاية وتوجيه وحماية، حيث تعيد إنتاج أدوارها داخل بيئة العمل، مما يدل على توجيه إجتماعي نمطي لاختيار مهنة المرأة في المجتمع.

جدول رقم: (3) يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
عزباء	8	47 %
مطلقة	6	35 %
متزوجة	3	17 %
المجموع	17	100 %

نلاحظ في توزيع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية أن نسبة العاملات من العازبات والمطلقات يشكلن أعلى نسبة من العاملات حيث 47 % منهن يشكلن العازبات، تليها نسبة 35 % التي تمثل المطلقات، تليها نسبة أقل وهن فئة المتزوجات التي يشكلن نسبة 17 %.

جدول رقم(4): يبين توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية

الفئات	التكرارات	النسبة
أقل من 30	2	12 %
30 _ 40	12	71 %
50 _ 40	3	18 %
المجموع	17	100 %

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة من الفئة العمرية في عينة البحث تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة بنسبة 71 %، تليها نسبة 18 % من الفئة العمرية ما بين 40 و 50 سنة، ثم تليها وبعدها ضئيل نسبة 12 % من اللواتي تتراوح اعمارهن من 30 سنة فما أقل.

2_ تحليل الفرضية الأولى:

تمهيد:

تعمل الهيمنة الذكورية من خلال استغلال المرأة العاملة بما يخلق لها ضغوطاً مهنية في العمل

في هذه الفرضية سوف نحاول فهم استغلال المرأة العاملة من طرف الرجل، داخل بيئة العمل وكيف يؤدي إلى ضغوطات مهنية من خلال هذه التي استخرجناها من خلال دراستنا الاستطلاعية لهذا البعد والتي تتمثل في ثلاث مؤشرات هي:

الاستغلال من خلال التمييز في الأجرة وذلك بإعطاء الرجل أكثر، أو إعطائها أقل من جهدها بشكل تعسفي، ونفس الشيء من خلال استغلال العاملة في عدم الاستشارة في القرارات أو التمييز بينها وبين الذكر في ذلك، وكذلك استغلال السلطة في علاقات العمل بالتحرش الجنسي بالعاملة، هذه المؤشرات التي رأينا بأنها صور من الهيمنة الذكورية داخل بيئة العمل، والتي بدورها سببت في ضغوط مهنية للمرأة العاملة. وسوف نقوم بتحليل هذه المؤشرات واستخراج العلاقة بين متغيري الفرضية وفق التصريحات التي قدمتها المبحوثات

1_ استغلال العاملة من خلال التمييز في الأجرة:

يعتبر الأجر المحدد الرئيسي لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي فبه يشبع حاجاته ويشعر بالأمن الاقتصادي، وإن المرأة والرجل على حد سواء يشتركان في نفس الحقوق داخل بيئة العمل ومن بين هذه الحقوق الأجرة. لكن الواقع في بعض المؤسسات يثبت عكس ذلك، كإعطاء المرأة وإنّ الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كل من الرجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور¹، من الشروط اللازمة للمساواة بين الجنسين. والقضاء على الاستغلال الذي يكون ضد المرأة من طرف رب العمل ومع ذلك، لا تزال مشكلة عدم المساواة في الأجور مستمرة فالامساواة في الأجور، أو إنحاس المرأة حقها في الأجرة تعد من المشكلات التي تطرح على الصعيد

1 : المادة: (11) من اتفاقية سيداو "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل

لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل". <https://saudiwomenrights.wordpress.com/> آخر زيارة:

الاجتماعي والتنظيمي في المؤسسات وفي القطاع الخاص بالخصوص إذ يعتبر حرا في تسييره وأنظمتها ونظام الأجور من بين ذلك. إذ في غالب الأحيان ما يوضع سلم للأجور وفق التقسيم الجنسي. ومن خلال المقابلات التي أجريناها قد صرحت العديد من المبحوثات على التقسيم الجنسي في المكانة وتقدير الجهد الذي يعبر عن استغلال المسؤولين لهن فيما يخص الأجرة كما صرحت المبحوثة رقم (5) : (30 سنة، عزباء، سكرتيرة في مركز تربوي، في القطاع الخاص) "إن أجرتي لا توازي أجرة زملائي، ولو كان أقل مني جهدا ومرتبة علمية... اعلمي أن الرجل دائما ما يقدم له أكثر" لما؟" لأن مسؤولياته ونفقاته أكبر من المرأة خاصة إذا كان متزوج وعنده عائلة، لكن أراه من غير العدل لأنه يجب أن يقارن الجهد وليس الحالة الاجتماعية ولو مستواه العلمي أقل مني لكن جهده أكبر من جهدي هنا يستحق أن يأخذ أكثر".

يشير بيير بورديو في هذه المسألة إلى أن الهيمنة تجدد كل الظروف مجتمعة لملء ممارستها، والحضور المعترف به كونيا للرجال يتأكد في موضوعية البنى الاجتماعية ونشاطات الإنتاج وإعادة الإنتاج، والقائمة على تقسيم جنسي لعمل الإنتاج وإعادة الإنتاج، البيولوجي والاجتماعي، ويمنح للرجل النصيب الأوفر، وكذلك في الترسيقات الملزمة لكل الهايتوسات¹ هذا الذي نلاحظه في تصريح المبحوثة في قولها ".... اعلمي أن الرجل دائما ما يقدم له أكثر" هذا الذي يدل على إعادة إنتاج للهيمنة من طرف المرأة نفسها، لحملها هايتوس ثقافي واجتماعي أن الرجل يأخذ أكثر ولو لم تكن غير راضية بذلك، لكن أخذته كمعطي اجتماعي نشأت عليه على فوقية الرجل.

ونفس الشيء عند المبحوثة رقم (11): (32 سنة، متزوجة، مشرفة روضة وأستاذة في مؤسسة تربوية، في القطاع الخاص) "أعمل كأستاذة يدفع لي تقريبا ربع ما يدفع للأستاذ وأحيانا تكون ساعات تدريسه أقل بالرغم من أن الجهد أكثر من طرفنا فيدفع مليون والذكور 4 ملايين... فوقع حراك وتجمع للمطالبة بهذا الحق انا ومجموعة من المعلمات الذي سبقته مطالبات فردية قبل ذلك، فأجيب أنتن غير متزوجات عندكن أولياء يصرفون عليكم حتى المطلقات هناك مصادر تدفع لها ليس عندكم ماتفعلون به، مهما كان لن تصل مصارفكن مثل الرجل واحمدي الله لستن قابعات في المنزل بحكم حالتكن الاجتماعية كعانس أو مطلقة أين تذهبن؟ فقلت: نحن نطالب بتقدير الجهد وقياسه وليس التفريق في الجنس في قضية الأجرة. وحصلت وعود كثيرة لكن دون جدوى هذا الذي جعلني أفكر مليا في الخروج من العمل" لقد كان معيار الأجرة في كلا الحالتين هو تقسيما جنسيا، حيث تبين من خلال التصريحات أن الرجل يأخذ أكثر من المرأة أي يقدم ربع ما يقدم لرجل فهنا استغلال واضح، ولو على حساب الجهد المبذول،

¹ بيير بورديو: الهيمنة الذكورية ص: 6

زيادة على حمل تصور إجتماعي من خلال جواب المسؤول أن المعيل للمرأة هو أحد أقرانها الذكور أبا أو زوجا، فهذا يكفيها. و كونها خرجت من فضائها الخاص وهو المنزل إلى العمل فتبقى دائما تحت هيمنة وكفالة الرجل، حيث أدى هذا التصور إلى غبن حقها في الأجرة، حيث نشأ بذلك صراع وحراك للمطالبة بالحقوق، هذا الذي يشير إلى وجود ضغوط مهنية داخل بيئة العمل، مما أدى بها إلى التفكير في الاستقالة من العمل زيادة على التفاوض على حالتها الاجتماعية، بشكل من الدونية في الخطاب، والتقليل من قيمتها كأنتى كونها مطلقة أو عانس، وأن توظيفهن بحد ذاته عبارة عن خدمة كبيرة أسديت لهن، مما يدل على استغلال عبر ألفاظ تخاطب عواطفهن مثل "وحمدي الله لستن قابعات في المنزل بحكم حالتكن الاجتماعية كعانس أو مطلقة أين تذهبن؟"

هذا الذي سبب للمبحوثة عدم الاستقرار في العمل بحيث فكرت في ترك العمل تكرارا وفي تصريح المبحوثة رقم (5): (30 سنة، عزباء، سكرتيرة، تعمل في الخاص) "حينما أراد مسؤولو العمل تأمين الموظفين وأنا من بينهم أعطوا لي قيمة للأجرة قائلين: وسوف تؤمنين بنصف يوم لأنك امرأة بصريح العبارة ويصرح في التأمين أننا ندفع أكثر من هذه القيمة لأنه إجرائيا في التأمين لا تقبل هذه الأجرة ونجيبو المشاكل لرواحنا..... بعدها حصل اجتماع للعاملات دون الذكور لتلقين ما لقن لي قبل هذا الاجتماع، فطقت إحدى العاملات أنا اعمل مثلي مثل أي موظف نفس العمل نفس الجهد لما هو قرابة 5 ملايين وأنا مليون وشيء فقط. فأجاب المسؤول: الرجل الموظف عنده أبناء وعائلة و مسؤوليات أما أنت ماذا تفعلين بمبلغ كبير" نلاحظ أن فعل المسؤول يتعدى إلى استغلال العاملات في التلاعب في التأمين، وحرمانهن من حقهن الكامل فيه، كي لا يدفع حق العاملات الكامل، بتسجيلهن إلى نصف الدوام وفي الحقيقة يعملن، بدوام كامل فهنا استعمل التفاوض في حق التأمين بدوام كامل، ونلاحظ تكرار نفس الملاحظة في الاستغلال في الراتب و بروز الهيمنة عليهن بكل ثقة من المسؤولين، وذلك في إلزامهم بالخضوع والسماح من حقهن كونهن إناث، هذا الذي أعطى شرعية لاستغلالهن وكما عند المبحوثة رقم (1): (19 سنة، عزباء، عاملة في الشبه طبي) يفرض علينا تنظيف عميق برفع الآلات من مكانها وتنظيفها "تسابق العيادة بالصابون وصب الماء" كلها بعد نهاية العمل نهاية كل أسبوع، وهذا في آخر الدوام، بعد تعب كبير، خاصة أن نهاية الأسبوع يكون فيه عمل جد شاق، وهذا ليس بمهمتنا وليس ضمن ماتفقنا عليه في بنود العمل، عند دخولي في هذا العمل في الوقت الذي يكون فيه زميل معنا لا يقوم بذلك فتجده جالس ونحن نقوم بهذا العمل الإضافي الشاق بعد تعب اليوم، وما يثير غضبي دون حسابه في الأجر، و أراه استغلال كبير جدا أي يستطيع الجعي بامرأة خاصة لهذه المهمة وهي التنظيف" ونفس الملاحظة تكررت أيضا مع المبحوثة رقم (15): (45 سنة، مطلقة تعمل في مركز الشبه طبي، في القطاع

الخاص) "إن أجرتي جد جد ضئيلة، بحيث حق نصف أسبوع أنا أتقاضاه مقابل شهر، زيادة كوني في كثير من الأحيان ما أعمل في الاستقبال وتنظيف المحل على عاتقي والذي من المفروض سعره وحده بمعنى يحتسب لوحده ويعتبر زيادة في الجهد لكن يستغلني في ذلك وكأن هذا هو المعمول به" إن الواقع المتماشى به في بيئة العمل هذه من الاستغلال الواضح والتقسيم الجنسي للعمل، الذي هو أشبه بالتقسيم الطبيعي للمرأة في فضاءها الخاص من تنظيف، واستقبال الزبائن الذي يقتضي تعاملًا انثويًا، من خفض الصوت والصبر على مختلف الطباع، والتفاني في ذلك... هذا الذي أراد مسؤول العمل أن يكون، وتجسيده في بيئة عمله، لكن في الحقيقة ما هو إلا امتداد للتنشئة الذكورية، التي تلقاها المسؤول في مجتمعه كما يشير إلى ذلك بيير بورديو في قوله: إن النظام الاجتماعي يشتغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها. إنها التقسيم الجنسي للعمل والتوزيع الصارم للنشاطات الممنوحة لكل واحد من الجنسين لمكانه وزمانه وأدواته¹

وكما نلاحظ غياب التباين في المنصب، والأكثر من ذلك الجهد الذي يتساوى فيه الذكر والأنثى أو يفوق، يفترض أن يكون فيه الأجر متساويا كذلك. لكن ما صرحت به العاملات هو العكس، مما سبب لهن ضغطًا مهنيًا من عدم الاستقرار في العمل أدى إلى التدمر، والشكوى عن المسؤول، والتفكير في الاستقالة وتكرار التغيب والتأخر عن العمل وذلك ما صرحت به المبحوثة رقم (3) : (45 سنة، عزباء، مشرفة في مركز تربوي، في القطاع الخاص "سبب لي التمييز والتفريق لمهامي ضغوطًا كثيرة، والضغط الذي تعرضت له أكثر هو دائما نطالب بسلم أجور واضح فمادام الواجبات واضحة جدا فبودنا حتى الحقوق تكون واضحة في لائحة، حيث كان فيه غموض كبير مما سبب عدم ارتياح كبير في الطاقم الأنثوي من العاملات، وطيلة مدة عملي 17 عاما ونفس المطالب فلولا رؤيتي الإنسانية إلى الفئدة الخاصة التي يتم رعايتها والتكفل بها، وعملي الموازي في المجلس الشعبي لحصل لي انخيار، ولربما استقلت منذ سنوات، من الظروف الاستغلالية والتمييز الذي يعم المركز في جو ذكوري محض". إن الظروف الاستغلالية والتمييز، الذي تعيشه المبحوثة هي وزميلاتها يبين تشكيل ضغوط كبيرة من عدم الراحة والتفكير في الاستقالة عن العمل، لكن نلاحظ بإيجاد المبحوثة استراتيجيات موازية، تخفف من وطأة هذا الضغط مثل اتخاذ عمل موازي يكون متنفسًا وتغييرًا لجو العمل المشحون بالاستغلال والهيمنة، زيادة على الجانب الإنساني الذي يحمل مشاعر التضحية والصبر على بعض الحقوق المهضومة حيالها.

ونظرا لهذا الاستغلال المفرط الذي تعرضت له المرأة الجزائرية فقد لاحظ الكثير ذلك، وهذا ما تطرق له المؤرخ benjamin gastineau بنجامان قاستينو الذي اعتبرها كائنا مسلوبا إرادته

¹ بيير بورديو: الهيمنة الذكورية ص: 6

ومنتهكا حقوقه في ظل المجتمع الذكوري الذي تترعرع فيه الفتاة منذ نعومة أظافرها على الانقياد والخضوع لإرادة الرجل¹

وتشير الباحثة رقم (1): (19 سنة، عزباء، تعمل في الشبه طبي، في القطاع الخاص) في قولها: ".....حينما أتعامل معه أو أناقشه في الأجرة، أكره كل شيء أندم على اليوم الذي دخلت فيه لذلك لعمل" بينت الباحثة مدى تأثرها بتصرفات مسؤولها بتعبيرها لكره عملها، هذا الشيء الذي حتما سوف يؤثر في أدائها واستقرارها المهني كما صرحت الباحثة رقم (9): (31 سنة عزباء، إدارية في مؤسسة تربية، في القطاع الخاص) "..... تأخرت وذلك لا لسبب، فقط لأني صرت أكره بيئة العمل، بسبب غطرسة المسؤول، وأيضا تعرضت لموقف إهانة من المسؤول في تلك الأيام فاتصلت بالمسؤول وأخبرته أنني سوف أتأخر إلى نصف اليوم بدعوى عندي انشغال طارئ لكن في الحقيقة ما عندي حتى شغل فقط كرهت "

نلاحظ من خلال كلام الباحثة أن الهيمنة الذكورية التي تظهر في تسيير المسؤول أثرت على الجانب التنظيمي للمؤسسة بحيث سبب ضغطا للعاملة، جعلها تتذمر وتتقاعس عن عملها، بغياها لنصف يوم، هذا الذي سوف يحدث خلافا في سير الأعمال لغيابها عن عملها

2 _ إقصاء المرأة العاملة في المشاركة في القرارات:

إنّ اتخاذ القرار يعتبر روح العملية الإدارية بكل أبعادها ومؤشراتها فهو عملية ضرورية في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها ونشاطاتها، بإشراك العمال في عمليات اتخاذ القرار، تضمن تقبلهم للقرارات وتخلق جوا من الثقة المتبادلة والتعاون بينهم وبين مرؤوسيهـم.

وتعتبر عملية تنظيمية تساهم في إنجاح المؤسسة والوصول إلى الهدف العام للمؤسسة وتحقيقه. لكن أحيانا نجد بعض الأنساق التنظيمية ذات نسق ذكوري أنثوي (مختلط) فهنا يتدخل فيه ما يسمى بالذهنية المجتمعية الذكورية ذات الفوقية في التعامل مع عنصر الاناث حينما يتعلق الأمر باستشارة المسؤولين للعنصر الأنثوي وإشراكهم في القرارات. فوفق ما سردته الباحثة في هذا الصدد نستنتج هذه الفوقية والهيمنة التي تطفو إلى السطح باختلاف حدّتها وبهذا فقد صرحت الباحثة رقم(5): (30 سنة، عزباء سكرتيرة في مركز تربيوي، قطاع خاص) " فيه سلسلة من المسؤولين يتشاورون في كل الأمور مثل ما يرون هم، وحسب نظرهم، وعلى حسابك أحيانا، ثم تصدر أوامر تنفيذي

¹ شهرزاد واضح: المرجع السابق، ص378

وطبقي دون جدال أيضا، هنا الطامة الكبرى وما يثيرني أكثر بعد إصدار القرار في أمر يخصني مثال تغيير في البرنامج أو إدراج شيء دون مشاورتي فيقول حينما يصدر القرار تعرفين،.... "

نلاحظ أن رغم منصب المبحوثة الذي من المفروض أن تكون على اطلاع على برجة البرامج وتسطيرها والأولى في الاستشارة لكن تمت ممارسة عليها نوع من الإقصاء والسلطة الذكورية، مع ما تحمله من استعدادات مسبقة أنشأت عليها إجتماعيا مفادها الهيمنة الذكورة ودونية المرأة وتشير المبحوثة رقم (8) : (34 سنة، مطلقة، مربية روضة، في القطاع الخاص)

" يتم استشارة من هم على مستوى الإدارة فقط ولو كان الأمر يخصنا، والهيئة الاستشارية للمؤسسة أصلا ليس فيها العنصر النسوي فقط الرجال. فاللواتي لديهن مستوى علمي مرتفع شهادات عليا في حال ما تم وطالبن بذلك أي اخبارهن بالقرارات المتخذة أو طالبن، خاصة فيما يخصهن، فيلبي ذلك وبشيء محتشم يعني فيما يخص القرارات البسيطة فقط، وليست المصرية منها والهامة، فكل شيء على مستوى الإدارة حين يجهن نسمعه ونطبعه، وفي الغالب نجد القرارات جاهزة ولا يجب النقاش فيها ودائما ما نشكل مجموعات ونقاشات جانبية تندمر بهذا المشكل". بداية نلاحظ نوعا من الإقصاء في عدم إدراج العنصر النسوي في الهيئة الاستشارية من خلال ما صرحت به المبحوثة في قولها بعدم وجود عنصر نسوي رغم أن العمل فيه إناث ذات مستوى علمي يؤهلن لذلك هنا نفسر أن القيم الذكورية وما أفرزته من قواعد لا شعورية تحكم تصورات الأفراد والجماعات فيما يتصل بهيمنة الفضاء الذكوري على الفضاء الأنثوي، قد ترسخت وانطبعت في نفسية هؤلاء الأفراد والجماعات باعتبارها أمرا طبيعيا لا نقاش فيه، ووفق هذا المنحى فإن كثير من الدراسات التي تبنت فكرة ترسخ القيم الذكورية في الشعور الجمعي قد ذهبت إلى تفسير ذلك معتبرة أنه من غير شك أن البعد النفسي الذي يكتنف هذه النظرة هو بعد انثروبولوجي، كوني تقريبا، إذ ان التطور الذي خضعت له الانسانية قد رسخ التمايزات بين الذكر والانثى على أساس جسدي¹ فنفس الشيء عند المبحوثة: رقم: (13) (34 سنة، عزباء، تعمل في مركز لتحقيق الأبحاث، في القطاع الخاص ليس فيه استشارة مباشرة أمر طبق وفي كثير من الأحيان أعمل بها مرغمة وغير موافقة بها لكن ماذا أفعل ألفت ذلك"

وتصرح المبحوثة رقم (3): (45 سنة عزباء، مشرفة في مركز بيداغوجي، في القطاع الخاص " حينما أقترح عمل أو فكرة، أو أصحح شيء وأرى أنني أهل لذلك كوني متخصصة في ذلك خاصة فيما يخص الجانب البيداغوجي، والمسؤول مجرد مكانة رئيس قد لا يفقه مصلحة ما قدمته من جانب العمل بصفة علمية

¹ نورالدين كوسة: مرجع سابق ص 255

وهو تخصصي فيقال لي بصريح العبارة صلاحياتك تنتهي هنا وغالبا لو تم الموافقة وأخذ بفكرتي مثلا في اجتماع حصل، تجده يغير القرار حين نشره وتطبيقه في الواقع"

وهنا نفسر هذا الموقف إلى ما ذهب إليه بيير بورديو في تأصل الهيمنة الذكورية في الأفراد والمخيال الجمعي إلى درجة أُكسبت نوع من الشرعية الاجتماعية في قوله: إنَّ قوة النظام الذكوري تترائى فيه أمرا يستغني عن التبرير، ذلك أن الرؤية المركزية الذكورية تفرض نفسها كأنها محايدة، وإثما ليست بحاجة إلى أن تعلن عن نفسها في خطب تهدف إلى شرعتها¹.

لكن في المقابل وجدنا فئة من المبحوثات لديهن مشاركة في اتخاذ القرارات في العمل هذا الذي ولد نوعا من المرونة في التعامل وخلق أريحية في العمل مثل ما صرحت به المبحوثة: رقم (12): (34 سنة، عزباء، اخصائية نفسانية، في القطاع الخاص) "هناك استشارة في القرارات التي تخصنا طبعا بحيث نقوم باجتماع كل ما اقتضت الضرورة، زيادة المسؤول يطلب مني دائما إذا عندك إقتراح أو ملاحظة قدميها، وفي مرات عديدة قدمت ملاحظات واقتراحات وتم العمل بها"

نفس الشيء مع المبحوثة رقم (16): (36 سنة عزباء، أستاذة جامعية، في القطاع الحكومي " في عملي القوانين واضحة ليس فيه غموض بحيث توجد اجتماعات دورية ويتم إعطائي الكلمة والأخذ برأيي، ولا تفرض عليا أية أوامر، كما أن هناك اجتماعات مختلفة وعلى عدة مستويات مثال مدرسو المادة وعلى مستوى أعضاء القسم"

والمبحوثة رقم (17): (36 سنة، مطلقة، سكرتيرة، قطاع حكومي) "حسب طبيعة عملي فالمسؤول لا يقصيني من ناحية الاستشارة والمشاركة في القرارات خاصة فيما يخصني كبرنامج أو توقيت، فالعلاقة التي بيننا علاقة عمل بكل تفاصيلها، ولا أذكر يوما أنه كلفني على تطبيق قرار دون استشارتي أو رغما عني فطبيعة عملي تتطلب التوافق بيننا وحتى بين الزملاء" والمبحوثة رقم (3): (45 سنة، عزباء، تعمل في المجلس الشعبي البلدي " في المجلس الشعبي أحثك بالرجال أكثر وأمثلة سلطة هناك لأنني أمثلة الشعب رغم وجود رئيس المجلس و رئيس اللجنة لكن يمثلان تنظيم فقط لأن القرارات نتشارك فيها جميعا وتتم الاستشارة في كل الأمور" نلاحظ توافق وعدم تمييز فيما يخص الاستشارة في القرارات من طرف المسؤول حيث يظهر من خلال تصريح المبحوثات رقم: (12)، (15)، (17)، (3) وجود التوافق والتقدير من طرف المسؤول وعدم ظهور السيطرة في الرأي والفوقية في التعامل وعدم الاستغلال وهذا ما يوضح أن للمكانة العلمية والمستوى العلمي دور في تقدير المسؤول لذلك، عكس ما كان التصريح به أعلاه من طرف العينات اللواتي يحملن مستوى علمي منخفض، والملاحظة الأكثر بروزا بين العمل

¹ بيير بورديو: مرجع سابق، ص 32

الحكومي والخاص، فنجد أنه لا يوجد تمييز بين الرجال والنساء في المشاركة في القرارات، هذا الذي لم يشكل علاقة صراع بين المسؤول والمبحوثات عكس ما وجدناه من المبحوثات اللاتي يعملن في الخاص ومن خلال ما صرحت به المبحوثات نلاحظ ما يسمى بالثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل من خلال بعض السلوكيات وتجسيد بعد المعتقدات والتمثيلات الاجتماعية خاصة من طرف المسؤول كما يتبين من تصريح المبحوثة: رقم(1): (19 سنة ، عزباء، تعمل في الشبه طبي، في القطاع الخاص) "يقوم بتصرفات استفزازية مثل الصراخ اللامبالاة المقارنة بالأخريات"

وتقول المبحوثة رقم (14) (32 سنة متزوجة، ممرضة، في القطاع الخاص) " في أحد المرات وجدت حجابي مقطع فأخذت حجاب آخر ليس لي فكان ماشي ستيل الي موالفة نلبسو فقد اضطررت للبسه وبما أني سوف البس عليه المارز أكون مرتاحة بالعمل به فبمجرد أن دخلت للعيادة نداني المسؤول بصوت مرتفع فبدأ في توبيخي والصراخ علي كيف تأتين بهذا اللباس وتدخلين به لعيادتي من يراك يقول أنك داخله في ملهى فأجبتة وشرحت له فأمسك في يده تحفة زجاجية كانت في المكتب قاتلا أضربك بهذه عادي أتكلم معك تسكتين..... حقيقة في ذلك اليوم تأثرت كثيرا وأحسست بإهانة كبيرة جدا مما انعكس على أدائي في العمل فكنت أشرد كثيرا أتذكر الموقف "نلاحظ من كلام المبحوثة انها تعرضت لإهانة من مسؤولها جراء تغييرها لطريقة لباسها من خلال الأسلوب الذي تحدث به معها الشيء الذي أثر في أدائها المهني ما أدى بها لشروود وسط أدائها المهني، بحيث يعتبر التمريض أمرا حساسا فأني خطأ قد يؤدي إلى نتائج لا تحمد عقباه، ومن ناحية أخرى نلاحظ الثقافة الاجتماعية والذهنية الذكورية الأبوية قد نقلها المسؤول إلى داخل التنظيم بحيث نقل دور الرجل (الأب)، (الأخ) (الزوج)..... من الفضاء الخاص وقام بممارسته في فضاء العمل بحيث امتدت الثقافة التقليدية للمسؤول التي لا تمت بصلة للثقافة المؤسسية العقلانية التي وفقها يتمشى النظام. إلى بيئة العمل، وفي سياق هذا تذكر المبحوثة رقم (6): (34 سنة، عزباء، مشرفة على مخبر طبي، في القطاع الخاص) "حصل لي موقف أن أحد العاملين ترك مجال عمله موسخ، ولم ينظفه، وأنا بطبيعتي أحرص كثيرا على نظافة مكان العمل. فأتيت ونظفته لكن قدّمت له ملاحظة وهي: أكملت عملك عليك بتنظيف المكان فأجاب لواش جنبناك، على أساس مزحة. هناك أجبتة أنا أعمل مثلي مثلك وأنا أتيت ونظفت ما تركته أنت، المفروض أنت من تنظفه" ففي نفس الصدد لنقل المخيال الذكوري وسط بيئة العمل تشير الباحثة: (بدش وردة) في دراستها، حينما قامت بملاحظة سلوك العامل الذي قام بتغيير وجهة المكاتب بحيث جعل مكاتب النساء في

جهة ومكاتب الرجال في جهة أخرى بغض النظر عن الترتيب والتنظيم العقلاني للخبراء الذين يأخذون بعين الاعتبار أموراً تتعلق فقط بالمنصب والعمل¹

قد صدر من العامل هذا الفعل الذي يشير ضمناً إلى تمثلات تقليدية تجسدت في تقسيمه لبيئة العمل وفق الجنس.

وكما تظهر هذه التمثلات على شكل خطابات يقولها المهيمن خلال احتكاكه وفي تعاملاته مع العاملات مثل ما حدث مع المبحوثتين:

المبحوثة رقم (3): (45 سنة، عزباء، تعمل في مركز بيداغوجي في القطاع الخاص) " يقال لي بصريح العبارة صلاحياتك تنتهي هنا". فبرغم الأقدمية والخبرة لدى المبحوثة التي عندها 20 سنة خبرة زيادة على مستواها العلمي نلاحظ هذا الخطاب الذي يمارس في داخل الأسرة ذات النظام الأبوي والذكوري أعيد إنتاجه داخل بيئة العمل، ونفس الشيء وبجدّة أكبر حصل مع المبحوثة رقم(5): (30 سنة، عزباء سكرتيرة في مركز تربوي، في القطاع الخاص) " ... تتعالين على الرجل..... الأخريات ساكنات وأنت ترفعين صوتك، نحن مجتمعنا المرأة لا ترفع عينيها أمام رجل أصلاً، من المفروض دراستك في الجامعة أمر غير مقبول.... أنت مشي متربية مشي متأدبة، حقيقة غاضتني بزاف، رغم أنني طلبت بحقي فقط وتحدثت بسم الجماعة بحكم يخفن من الكلام، هنا وضعت استقالتي فخرجت تحدثت مع الباقي كي يستقلن فرفضن"

إن المحيط الخارجي يؤثر على ديناميكية التنظيم داخل المؤسسة فإن هذا التأثير يتوقف بالضرورة على ما يحمله أفراد المؤسسة من القيم والمبادئ الثقافية متنقلاً بها من المحيط الخارجي إلى المحيط الداخلي للمؤسسة التي هي وليدة لمسار التنشئة الذي مر عليه الفرد في إطار الأسرة والمدرسة² والفاعلين داخل المؤسسة هم أفراد أو جماعات قبل أن يكونوا أعضاء تنظيم معين فهم أعضاء داخل وحدات اجتماعية أخرى متميزة بثقافة معينة هذه الأخيرة تؤثر بشكل عميق على الأفراد، ويظهر هذا التأثير في شكل سلوكيات وتصرفات قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة³

¹ بداش وردة: المرجع السابق، ص:7

² لطيفة طبال وأسماء رتيمي: محددات الثقافة التنظيمية داخل المنظمة قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،

العدد: 31، 2017، ص: 308

³ سبخاوي حنان: ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الاجتماعية وثقافة المؤسسة، مجلة أفكار وآفاق، جامعة لمدينة،

المجلد:9، العدد: 1، 2021، ص: 101

وفي هذا الصدد نلاحظ ما يسمى بالخضوع والقبول الاجتماعي على المهيمن عليهن، نتاج التنشئة الاجتماعية التي نشأت عليها المبحوثات من خلال تصريحاتهن الضمنية التي تحمل مخيالا وتصورا إجتماعيا تقول المبحوثة رقم: رقم(6): (34 سنة، عزباء، مشرفة على مخبر طبي، في القطاع الخاص)

"اعلمي أن الرجل دائما ما يقدم له أكثر، لما لأن مسؤولياته ونفقاته أكبر من المرأة خاصة إذا كان متزوج وعنده عائلة، لكن أراه من غير العدل، لأنه يجب أن يقارن الجهد وليس الحالة الاجتماعية ولو مستواه العلمي أقل مني لكن جهده أكبر من جهدي هنا يستحق أن يأخذ أكثر"

ولا تستطيعين أن تطالبي لأنك دخلتي في الخصوصيات.....دائما هي غصة عندي وتشكل لي قلق"

وتقول المبحوثة رقم (1): (19 سنة، عزباء، تعمل في الشبه طبي، في القطاع الخاص) فيما يخص المطالبة بزيادة الأجرة " أتخيل يستطيع يقدم لي حقي على أكمل وجه، لأنه هو أيضا يحتاج لمصروفه ومصروف عائلته، والآلات التي يعمل بها غالبية كي يرجع ما صرفه عليها... أمممم فيه حقرة نعم لكن لا بأس"

وتقول في موضع آخر: فيما يخص تشغيل مسؤولها فقط لعنصر الاناث: "ببساطة الرجل سوف يفاوض معه في الأجرة مثال الرجل ثلاث ملايين ممكن لا يقبلها يريد أكثر، لكن الأنثى مليون أو مليون ونصف تقبلها عادي".

وتصرح المبحوثة رقم(5): (30 سنة، عزباء، سكرتيرة في مركز تربوي، في القطاع الخاص) "المهم دائما المرأة هي الجنس اللاحق لا تعرف القرارات إلا بعد صدورها، أو إلا إذا سألت"

فهنا برغم من معانات المبحوثات عن الوضع واستنكارهن للسلوكات الصادرة من مسؤوليهن إلا انهن يحملن قناعات تفهم في سياقاتها الخطائية والسلوكية وكأن هذا هو المعهود ويعتبر الأمر طبيعيا، وذلك حينما تصرح بنفسها عن مكانة الرجل الفوقية ودونية المرأة، وأيضا بقائها دون ردة فعل كالمفاوضة مع الرئيس أو طلب الاستقالة. هذا الذي أشار إليه بيير بورديو في كتابه عندما يطبق المهيمن عليهم لمن يهيمن عليهم ترسيمات هي نتاج للهيمنة ذاتها المفروضة عليهم، فإن افعالهم من امر المعرفة المتعلقة بهم، هي حتما أفعال اعتراف وخضوع¹ بحيث نستنتج أن المجتمع ينتج الرجل والمرأة على حد سواء ويضع لكل واحد منهما الحدود التي يسير بداخلها ولا يتعدّها، من خلال الامتثال لجملة من الأفعال والسلوكيات فالرجل عليه ان يتميز بالفحولة. فهي تتحول إلى شريك في المحافظة

¹ بيير بورديو: المرجع السابق، ص: 32

على هذه الهيمنة وإعادة إنتاجها، إنها تستدمج بطريقة غير واعية من خلال التنشئة الاجتماعية التي تعمل على ترويض جسدها وانفعالاتها، حيث يعمل النظام الاجتماعي على فرض وترسيخ الاستعدادات لديها، ولعل هذا ما يبدو وبجلاء في التقسيم الجنسي للعمل إن هذا الترويض للجسد يخلق مهيمنا عليه هو المرأة ويكون لديها انتقاصا ذاتيا أي "هوية منتقصة"¹ ولا تخلو بيئة عمل من قواعد غير رسمية يتماشى بها أعضاء التنظيم وفق استراتيجيات تعمل على تحقيق أهدافهم يتفاوضون بها مع مراكز السلطة والعكس، بما يضمنون بقائهم وقوتهم. مما لاحظنا هذه الاستراتيجية عند المبحوثات

تصرح المبحوثة رقم (6): (34 سنة، عزباء، مسؤولة مخبر للتحاليل الطبية، في القطاع الخاص) "... حدث وأن قام المسؤول باتخاذ قرار يخص العمل دون استشارتي، فغضبت واستفسرت وقلت ما دمت مسؤولة هنا فيجب أن لا تأخذوا قرار دون استشارتي فتم الاعتذار من المسؤول. ومن حينها لم يُعد هذا التصرف. هنا تعرفين أنه مادام الواحدة لم تطالب بحقوقها وتعارض وتقول لا في بعض المواقف التي ترى فيها يجب قول كلمة لا خاصة مع المسؤولين ماراح ادرولك بلاصة، ولا قيمة، والعكس سوف يكون لديك اعتبار مثل ما ذكرت في هذه الحادثة. وكل هذا كي أفرض وجودي. على العموم فيه احترام وتشاور مع المسؤول ويقدرني لكن أرى دائما لأجل مصلحته بحكم عملي الجدي، واتقاني، بل وحتى المنصب يعرف جيدا أنه لن يجل أحد مكاني، بحيث إذا لم يلي لي طلب او لم يوفر لي الجو المناسب أنسحب وأطلب استقالتي وهذا ليس من مصلحته كما حدث في احد المرات احدى الموظفين التي انا مشرفة عليها، كانت تخلق لي مشاكل في العمل وكانت تنقل بعض الوشايات للمسؤول عني فتغاضيت كثيرا وصبرت، حتى أخذت موقف أن أجعل حدا لهذه الموظفه فبعد نقاش عن هذه القضية الحمد لله جاء لصفني... كما قلت في البدايه يعرف أن مصلحته أن أكون في المنصب الذي أنا فيه لأني إذا انسحبت سوف يكون هو الخاسر"

رغم أن المبحوثة تشكل لها ظروف العمل ضغوطا في مواقف أخرى، إلا أنها تملك استراتيجية المتفاوضة مع المسؤول بحكم الكفاءة والخبرة والشهادة التي تملكها، هذا الذي تناوله ميشال كروزي في نظريته الفعل الاستراتيجي، حيث تظهر علاقات السلطة عندما يمتلك طرفان أو أكثر الموارد بشكل متباين، معتمدين على حتمية التبادل لتسيير هذه الموارد التي تعطي القدرة على عدم توقع أو تنبؤ سلوكهم أو مواقفهم، وعلى التحكم في الحالات التي تخلفها هذه السلوكات والمواقف، ولهذا فإن

¹ أمال علاوشيش: المرجع السابق، ص: 4

علاقات السلطة في تفاوض دائم يسعى كل طرف إلى زيادة مجال عدم توقع سلوكه من طرف الفاعلين الآخرين¹

ومثل ذلك عند المبحوثة رقم: رقم(5): (30 سنة، عزباء، سكرتيرة في مركز تربوي) "... حضر المسؤول الأعلى وجمعنا ثم بدأ كلامه بهذه الصيغة الاستهزائية ماذا ماذا تتردن؟ لقد أخبرني المدير أنك تطالبن برفع الأجرة بسخرية، حتى طريقة جلوسه كان فيه ترفع. مكسل فالفوتاي رجل فوق رجل، فأجبت أنا، لأن باقي الموظفين خائفات لأنهن لا يملكن مستوى علمي، فأنا أرى المستوى العلمي يلعب دور كبير في مسألة التفاوض والمطالبة بالحقوق، والجامعية تتعلم في مسارها الجامعي المطالبة بالحقوق، هذا ما تعلمته خلال مساري الجامعي المهم نظر إلي فقال عاوديلي نتي واش تخدمي، وهو يعرف فأجبت سكرتيرة فقال للأخريات لما تطالبن بهذا الطلب إعملن لوجه الله، فأجبت لا تعلمني أين أعمل لوجه الله فقط إعطي لي حقي. في نفس الوقت الجميع سكتن ولم ينطقن بحرف خوفا منه رغم الكلام الجارح والمقنم لمن المهم دون رد أو نتيجة خرج غاضب....". يعتبر المستوى العلمي والمسار الجامعي لدى العاملة أمرا مهما، وأداة للمفاوضة والمطالبة بحقوقها مثل ما سردت المبحوثة في موقفها مع المسؤول الذي استغل الجانب الديني في طمس حق العاملات

3 _ التحرش الجنسي الممارس على المرأة العاملة:

تعرض الطبقة العاملة من النساء لأشكال مختلفة من العنف والاستغلال داخل أماكن العمل ومن بين هذه الأشكال التحرش الجنسي حيث تعد بيئة العمل مكانا خصبا لهذه الممارسات، والتي لاتزال من الانتهاكات المسكوت عنها خاصة في البيئة البسيطة التي تسودها علاقات عمل غير متوازنة وتتسم بالتدني في مستوى الأجور والمكانة.

وسوف نبين هذه التجاوزات حول هذا العنف الرمزي لما له من خصوصية لدى فئة العاملات كونه طابو تحبذ النساء عامة، والعاملات بالخصوص السكوت عنه، في نفس الوقت يعتبر تجسيد لصور الاستغلال والتعدي واستخدام السلطة تحت مسمى الذكورية، وسط علاقات غير متوازنة داخل بيئة العمل وهذا ما سوف يتم تحليله وفق ما صرحت به المبحوثات

تشير المبحوثة رقم(4): (33 سنة، مطلقة، تعمل في الشبه طبي، في القطاع الخاص)

"كان مسؤولي في العمل في بداية عملي معه، يسدي لي خدمات فيما يخص ظروف، كونه إنسان ذو سمعة ومكانة علمية واجتماعية، وكنت أحكي له عن بعض ظروف حقيقة ندمت لأنه استغل ذلك في بعض

¹عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي (Michel Crozier) مجلة جامعة دمشق، المجلد:27،

الأمر، استغل ضعفي كوني أعيش ظروف سيئة في المنزل وحديثة طلاق. كانت علاقتي معه بحسن نية لكن حينما رأيت بعض التصرفات أصبحت اتجنبه قدر المستطاع لكن لا أستطيع أن أقول له لم يعجبني تصرفك" ماهي هذه التصرفات؟" خليبها مغطية... نطلق شوية روحي معاه أصبح في أشياء لا تحمد عقباه". يشاركني أسفاره، لأنه يسافر كثيرا، يبعث صور أكل، عمله هناك، يلبس شيء، أو يخلق شعره أو لحيته يقول لي ما رأيك حقيقة كرهت ذلك وأتعامل معه بقرف"

نلاحظ أن المسؤول يمارس سلطته الذكورية من خلال هيمنته على العاملة بتشبيئها، واعتبارها ملكية له، وهي تحت تصرفه، والنظر إليها كونها موضوعا جنسيا داخل بيئة العمل. وليست كيانا اجتماعيا يمارس دورا تنظيميا داخل عملية تنظيمية. وتضيف الباحثة في قولها:

يتماشى بالحيلة و بالطف، وحسن كلام مبالغ فيه، لكن نيته شيء آخر حقيقة أخاف منه كثيرا ولا أشعر معه بالأمان لأنه يدخل في مواضيع معي جد مفرقة وصل إلى حد أن يسألني عن علاقتي الجنسية كيف كانت مع طليقي، يقول لي كلمات غير لائقة في الجنس، لا يناديني باسمي بل حنونتي، الزينة ووو لكن فالمسنجر فقط ليس بوجودي معه واتحاشى التواجد معه في المكتب كثيرا.

نلاحظ من تصريح الباحثة أن التحرش كان تفاوضيا كون أن المسؤول له فضل عليها من خلال الخدمات التي قدمها لها، مستغلا ذلك في تعديه عليها بهذه الممارسات، هذا الشيء الذي ترك الباحثة في صراع بين الرفض والرضوخ وكما صرحت بمكانة مسؤولها الاجتماعية والعلمية التي يضعها في موقف بين الكشف عنه من عدمه، إذ أن الصورة الاجتماعية جعلت المسؤول في حماية اجتماعية يصعب تصديق حقيقته فبدل أن تتخذ الباحثة إجراءات لإيقاف هذا التحرش مثل الاستقالة، أو الشكوى منه، اتخذت إجراءات أخرى مثل تفادي الاحتكاك به وإنقاص التعامل معه هذا الذي يعود سلبا على علاقات العمل في قولها: "حقيقة لا يهمني أي شيء في العمل قلت لك أبتعد قدر المستطاع عن جو العمل، وعن الاحتكاك، بل حتى من الزميلات اللاتي لهن ولاء للمسؤول، بمعنى أتفادي أن أصرح لهن عن شيء يخصه، او يفعله معي، فينقلنه للمسؤول ويشكل لي مشكل فيما بعد، آتي أعمل عملي وأنصرف أتمنى متى ينتهي الوقت كي أذهب للمنزل"

هذا الذي أظهر عدم استقرار علاقات العمل بين الزملاء بسبب هذا الفعل، وشكل لديها الاستياء من عملها، وعدم الأمن الوظيفي، وسط عملها، ليس من ناحية منصبها أو أجرتها، بل جراء العنف الرمزي الممارس عليها جراء علاقة العمل بينها وبين مسؤولها التي خرجت عن إطارها التنظيمي العقلاني

تشير الباحثة رقم(8): (34 سنة، مطلقة، أستاذة في مؤسسة تربوية، في القطاع الخاص)

"...ومن المسؤول كان يقول لي إذا احتجت شيء فأنا في الخدمة كونه ثري، وذو سمعة ومكانة كبيرة في وسط المجتمع، كوني مطلقة حقيقة لم أشعر بالارتياح له، من طلبه المتكرر ذلك، كونه أمر خارجي عن العمل، زيادة على كوني لا أصرح عن أي شيء من حياتي الخاصة أو من معاناتي كمطلقة. وحقيقة ظهر ذلك فيما بعد أي نيته غير صافية اتجاهي".

نلاحظ أن الفئة الاجتماعية وهن المطلقات يتم استغلال حالتهن الاجتماعية واستغلال المسؤول لمركز سلطته زيادة على المكانة الاجتماعية التي قد تبعد عنه الشكوك عن ممارساته، التي تعتبر سببا من أسباب الموافقة وعدم اتخاذ اجراء ضد هذا السلوك، ونظرا لطبيعة المجتمع الذي يرى أن المرأة هي سبب التحرش بها، وهنا تحذر المتحرش بهن من وصمة المجتمع، تزيد المبحوثة كلامها في حادثة تعرضت لها وهي: "أنا ومجموعة من الزميلات قدمنا شكوى، من زميل أخذ أرقام هواتف بعض من الزميلات من خلال مجموعة واتساب، وبدأ يبعث رسائل على الخاص يتحرش بهن، وتكلمت باسمهن فكان الرد من المدير بالسلب، حيث بعد أيام أتى بعذر أن منصبك يستدعي شهادة جامعية، نتأسف لفصلك وهذا الفصل فهمت حقيقته بعد مدة، معناه تشكيلين خطر مادام تجرباتي وقدمتي الشكوى من هذا الزميل الذي كانت له مكانة وأقدمية في المؤسسة، فالذي اشتكيننا منه بقي مزاولا لعمله دون اتخاذ أي إجراء معه"

ما ذكرته المبحوثة يعبر عن إقصاء واضح وكأن الفضاء العام أمر ممنوع للمرأة، وما إن اخترقته فقد تنازلت عن حق من حقوقها، وعن كرامتها إن صح التعبير، فالفضاء كان ولا زال وسيبقى فضاء رجوليا بامتياز وذلك مثل هذه السلوكات الرمزية التي تعتبر عنفا رمزيا يساهم في إقصاء المرأة، ومنح نوع من الأحقية في الممارسات الممارسة عليها، تضيف نفس المبحوثة: "... لكن تفاجأت بعد فصلي من العمل، بابتزاز نفس المسؤول لي، وبعث رسائل لا أخلاقية، خاصة أنه عرض علي الزواج ولم أقبل فأصبح يبتزني إلى يومنا هذا والمشكل كون إبني مازال يدرس في تلك المؤسسة، لذلك كنت لا أستطيع فعل أي موقف معه سوى أتجاهل رسائله أو أغير الموضوع قدر المستطاع معه، وأنا صابرة وحذرة حتى في العمل الحالي الذي أتعرض به لمضايقات من بعضهم مادام لم يصل أحد لجسدي فأنا صامدة مهم دراهم"

إن التحرش عادة ما يكون في لحظة ضعف واحتياج المتحرش عليها، حيث تستغل الظروف الاجتماعية التي تكون فيها المرأة من احتياج مادي، أو كونها في حالة اجتماعية ضعيفة مثل الطلاق أو تأخر الزواج، هنا يسهل على المتحرش المساومة والتفاوض على مدى احتياجها أو كونها في موقف ضعف، كما تضيف المبحوثة: "... أتذكر عندما كنت متزوجة كنت أعمل في المنزل، صاحب العمل الذي كان يأتي لي بالعمل للمنزل، أخذ رقم هاتفي وبدأ بجماعستي، حتى أصبح يهددني ويستفزني بإخبار زوجي أنني معه في علاقة وووو، إلى بعد طلاقي عانيت من مضايقاته حقيقة الاحتياج يجعلك ترضخين لسلطة الرجل خاصة إن كان عندك مصلحة عنده"

تشير محتوت سعادة في دراستها: أن المرأة تتعرض إلى المساومات في عملها من أجل حصولها على مكافأة أو ترقية إلى مناصب أعلى، وتحمل هذه المساومات طبيعة جنسية، بالتالي لا ينظر المسؤولون إلى المرأة العاملة اعتماداً على كفاءتها المهنية، إنما على أساس هوية جنسية قابلة للاستغلال، وعندما ترفض المرأة هذه الطلبات والممارسات تتعرض للتهميش والتهديدات من طرف المتحرشين جنسيا خاصة من أرباب المؤسسات الذين يعتبرون المرأة العاملة ملكيتهم، مما أدى إلى الإفراط في السلطة الجنسية الذكورية التي ظهرت بفعل السلطة الأبوية وانتشرت في أماكن العمل وترجمت بفعل التحرش الجنسي¹.

تقول المبحوثة رقم (13): (34 سنة، عزباء، تعمل في مركز لتحقيق الأبحاث، في القطاع الخاص)

"كثيرا ما يتقرب إلي ويبيدي اهتمامه أكثر من الأخريات، دائما ما يقول ويردد هل تحتاجين شيء، ويقول لي أحب التواصل والتعامل معك لوحده، بمعنى دون حضور زميلاتك وإذا احتجن لشيء فأنت تنقلين انشغالاتهن، يبعث رسائل لماذا لا تسألين عني، يسألني إذا تحتاجين شحن الهاتف، أو خدمات خاصة بي خارج إطار العمل، حينما نكون وسط عمل يحكي لي عن يومياته فيتطرق إلى أموره الشخصية فيقول: أحتاج امرأة مثلك، جسمك جميل، أحيانا يحكي لي عيوب زوجته... لكن كل هذا أفهم منه، كي أضعف أمامه، ويستغلني بأعمال أكثر، وفوق طاقتي مثل ما يفعل عادة. فحينما رفضت هذه التصرفات، غير طريقة تعامله، فأصبح يتعامل معي بصراخ وينعتني بتهم"

نلاحظ غالبا ما يبدأ المتحرش بالتودد، والتقرب أكثر، وإسداء الخدمات للمتحرش عليها وهذا الذي تكرر في تصريحات المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش، والمتحرش يستخدم استراتيجيات إغرائية من خلال الاعجاب بأدائها، أو نشاطها في العمل، أو وصف كمغازلة جسمها، فمثلا التعليق على الهيئة الجسدية. واستعمال بعض أساليب الإغراء يجعلها تتفاعل في المحيط المهني وتشعر بالرضا عن الذات، نتيجة الخطة الاستراتيجية من رب العمل خاصة ما يجعلها تغض الطرف عن أعمال إضافية تلقى عليها، أو الأخذ من حقها مالم يصل إلى مرحلة الاعتداء والمضايقات الجسدية. خاصة الفئة التي تأخرت عن الزواج، مثل ما نلاحظ سن المبحوثة بحيث يثير مشاعرها من خلال هذه الممارسات، لأجل استغلالها في إضافة عمل إضافي، أو جعلها ساكنة أمام حق مسلوب كالأجرة أو عدم الراحة الكافية..... نفس الشيء من قبل المبحوثة رقم (11): (32 سنة، متزوجة، أستاذة، في القطاع

¹ محتوت سعادة: دراسة سوسولوجية للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد: 3،

الخاص) " لا أتعرض للتحرش بشكل مباشر، لكن نوع من الاعجاب وخلق مكانة خاصة، ايعيشوك تحت أمل، بتلميحات أنه يريد الارتباط بي، مثل أنت امرأة قافزة ناشطة مكاش وحدة كما نتي، كأنتي تميلين لهذه المعاملة وتضعفين، بالتبع تجدين نفسك تضحين بوقتك و بجهدك الذي يستغلهم هذا المسؤول أو الزميل لكن بعد فوات الأوان، وهذا ما حصل معي قبل زواجي، لكن انتبهت لذلك بعد سنوات " هذا الذي أشار إليه بيير بورديو فيما يخص الرمزية للهيمنة الذكورية في كتابه، إنَّ السلطة الرمزية التي يساهم من خلالها المهيمن عليهم، من دون علمهم غالباً، وضد مشيئتهم أحياناً، في تمرير الهيمنة عليهم عبر قبولهم الضمني بالحدود المفروضة، وتأخذ غالباً هذه الأفعال شكل أحاسيس جسدية، عيب، خجل، قلق، تأثم، أو على شكل أهواء وعواطف: حب، إعجاب، إحترام، وهي مشاعر أكثر إيلاماً أحياناً، لأنها تفضح بتمظهراتها المرئية، كالأحمرار، والحرج الكلامي، وسوء التصرف، والارتجاف، والغضب أو الغيظ العاجز، وكلها أساليب للخضوع للحكم المهيمن، حتى لو كانت رغماً عنه وعن جسده المدافع¹

وتضيف الباحثة رقم (11): (32 سنة، متزوجة، أستاذة، في القطاع الخاص)

"حصل لي في عمل آخر أستاذ طلب مني رقم الهاتف للتنسيق في مادة ندرسها معا وهو مسؤول هذه المادة فبدأ التواصل معي في الواتساب في الليل، بداية حول المادة وموضوع الاختبار، ثم بدأ يخرج عن الموضوع بقوله خيلنا من الخدمة ماذا طبختي اليوم استغربت عن خروجه عن الموضوع بهذا الشكل... سايرته كي أرى هدفه وراء ذلك فبدأ بكلام في غير محله ومقامه، مثل أنا وحدي الآن في السفر وووو، وطلب مني بعث تسجيل صوتي فرفضت فقال علاه رنا قصارين وارحت لك.....، فرفضت وتجاهلته، فأعاد بعث الرسائل، في الغد من ذلك، فتجاهلته ثم قلت له كلمة أخيرة عندك كلام عمل مقبول، شيء آخر فلا. حقيقة كوني انسانية محافظة ووضعت حدودي في التعامل فكثيراً ما أتعرض للتجريب هل أنا متاحة أم

لا

نلاحظ ممارسة التحرش غير المباشر، وذلك عبر وسائل التواصل الاجتماعي دليل على عدم الجراءة المباشرة، وصورة من صور لتمضية الوقت واستغلال علاقة العمل في التحرش.

تشير الباحثة: رقم (3): (45 سنة، عزباء، عضو في المجلس الشعبي)

"في المجلس الشعبي فيه حالات نادرة فقط أتعرض بما للتحرش اللفظي، مثل أنت حلوة جميلة، لأن المتحرش يخاف من منصبه ومكانته خاصة داخل العمل ويكون كتجريب في البداية، كوني متاحة أم لا، ومن ناحية كوني خرجت للعمل وسط رجال، وفي ميدان السياسة، وأقوم بتنقلات وأسفار، إذا هي سهلة ومتاحة

¹ بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، ص: 67

فالنحرب لعله تأتي بنتيجة إذا لم يجد استجابة فيعود إلى أسلوب الاحترام" نلاحظ أن التحرش يكون حسب سهولة انسياق المتحرش عليها في التعامل، مع الرجال، فحينما تترك مجالاً لرجل لأشياء تؤدي للتحرش، فهي تسهل عليه عملية التحرش، إذ لا تقع عملية التحرش مباشرة بل يتم التجريب إذا كان هناك قبول وخضوع.

وحسب تصريح الباحثة رقم (3) إن حرّيتها وإمكانيتها في تصدي منصب سياسي الذي يستدعي تنقلات واحتكاك مع العنصر الذكوري، أخذت تصورا لدى زملائها برسم صورة رمزية، أنها متاحة لأي تصرف يصدر من الرجل، فكما تخلت عن طبيعتها البيولوجية، والصورة الرمزية والاجتماعية التي صنعها المجتمع عن أدوارها، من التحجب عن الرجال وتخلصها من مهمتها وأصلها الطبيعي وقبوعها في الفضاء الخاص. فتباعا سوف تتساهل وتنساب وراء عواطفها تاركة مبادئها ورائها.

تقول الباحثة رقم 16: (36 سنة، عزباء، أستاذة جامعية، في القطاع الحكومي) "أنا أضع حدود لنفسي ولم يسبق وحدث، فإذا حدث راح تسقاملو غالية، فأنا أميز بين من نيته التحرش ومن شخصيته عفوية في أسلوب معاملته، ولو كان فيه قجمة وكلام جميل، فأنا أميز حسب تنشئة الشخص، فمن نشأ في اختلاط في العمل في الدراسة فقصده ونيته واضحة.

وأیضا لا يمكن ان يكون فيه تحرش خاصة في طاقم الأساتذة مع الإداريين لأن الموظفة تستطيع أن تقدم شكوى¹ في ذلك والمتحرش هو الخاسر في القضية"

إن قوة شخصية الباحثة واستعداداتها للمواجهة، مع حنكها في التعامل ترك لها نوع من الحصانة اتجاه التحرش، زيادة على المنصب الحكومي الواضح قوانينه، مما يساعد على عدم التعرض للتحرش.

تقول الباحثة رقم (3): (45 سنة عزباء، تعمل في المجلس الشعبي البلدي، القطاع الحكومي):

¹ المادة 341 مكرر (القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004) يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. في حالة العود تضاعف العقوبة. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة العدل: قانون العقوبات، الجزء: 2.

"فيما يخص التسليم أسلم على البعض، اثنان منهم أعرفهم جيدا ذوو تفكير وتنشئة راقية غربية وأصحاب علاقات واسعة داخل الوطن وخارجه بمعنى يتعامل معك كزميلة موظفة، وليس كأنثى وكل الأمان معهم لكن البعض نيتهم غير ذلك كونهم يتصيدون الفرص لأي تقرب مني، والملاحظ لا يقوم بالتسليم حينما أكون وسط الناس بل فقط حينما أكون وحدي في المكتب فأنا مباشرة هذا النوع أتمتع التسليم معهم بالذات لأني أعرف نواياهم"

تفسر بعض السلوكيات حسب التنشئة الاجتماعية للمتحرش فالذي كان في بيئة متفتحة تكون أفعاله واضحة دون أن تؤوّل إلى سوء النوايا، مالم يكن فيه فعل واضح وصريح للتحرش لكن الذي نشأ في بيئة تقليدية تكون له صورة اتجاه المرأة، أن المرأة تعتبر جسدا قبل كونها إنسان.

من خلال ما صرحت به المبحوثات عما يخص التحرش نلاحظ أن الأمر لم يتعدى إلى التحرش الجسدي إلا في عينة واحدة حسب ما صرحت في قولها: المبحوثة رقم (10): (عزباء، ممرضة، في القطاع الحكومي) "...نعم تحرش جسدي من طرف أحد الممرضين حيث كان وهو يتحدث معي يضع يده على كتفي بشكل خفيف وعابر، ظنا مني أنه لا يقصد شيء بمعنى حركي في تصرفاته، لكن في إحدى المرات بدأ يتعدى أكثر بعدما وضع يده في فخذي بقصد هنا غيرت مكان عملي بسببه دون أن أبدي له أية ملاحظة أو أن أواجهه"

ويمكن أن يأتي التحرش من أفراد خارج المهنة ما يشكلون ضغوطا مهنية للمرأة مثل ما حدث للمبحوثة رقم (8) (34 سنة، مطلقة، مربية روضة، في القطاع الخاص) "كما أتعرض للتحرش من أولياء البراعم حينما يأتون للزيارة، وأنا أحتاج أم البرعم، وقد طلبت ذلك تكرر زيارة الأم، حتى أحيانا يتحججون أن الأم لا تستطيع المجيء لأسباب، حقيقة أزعجني الأمر، حتى تطرقت إلى قرار وهو الطلب من الإدارة بعدم استقبال الأولياء الذكور، فإذا استدعى الأمر الام والأب معا"

المبحوثة رقم (12): (34 سنة، عزباء، مختصة نفسانية، في القطاع الخاص) "لم أتعرض لمضايقات جنسية من طرف الزملاء ولا المسؤول، بل من بعض الطلبة الذكور، فكثيرا ما يتلفظون بكلمات جنسية أو كما حدث في إحدى المرات قام أحد الطلبة بلمسي قائلا يديك رطبتين وكلمات بديئة جنسية هذا الذي يجعلني دائما في حذر"

يوجد من يرى المرأة في كل أحوالها رؤية جسدية ومكبسا جنسيا، بمجرد أنها لا تقربه بصلة سواء مهنية أو قرابية، فيتخذ من النساء العاملات اللاتي تقدمن خدمات له، عنصرا جنسيا للمتعة والتعدي، هذا الذي يشكل ضغطا مهنيا من عدم الأمن داخل العمل.

استنتاج الفرضية الأولى:

بعد تحليل تصريحات المبحوثات وفق المؤشرات التي تم وإن اخترناها من خلال الدراسة الاستطلاعية توصلنا إلى نتائج الفرضية التي صغناها كآتي: تعمل الهيمنة الذكورية من خلال

استغلال المرأة العاملة بما يخلق لها ضغوطا مهنية في العمل

— إن المرأة العاملة التي تتفاوض مع الرجل في المطالبة بحقوقها يكسبها نوعا من القوة عكس التي تكون راضية وقابلة لأي تصرف من زميلها أو مسؤولها، هذا الذي يظهر في ذات المستوى العلمي العالي، بحيث تجعل من شهادتها العلمية ومعرفتها للقوانين ورقة تفاوض فتجدها تحصل على حقوقها، أو تختار الخروج من بيئة عمل استغلالية من طرف الرجل، هذا على عكس ذات المستوى العلمي المنخفض حيث يسهل للرجل داخل بيئة العمل فرض هيمنته واستغلالها، بحيث يسهل التحكم والسيطرة على هذه الفئة الهشة التي عادة ما تدفعها الحاجة المادية، أو أسباب أخرى للعمل، قد لا تجد بديلا لذلك العمل وبالتالي الرضوخ وقبول هذه الاستغلالات، التي تشكل لها ضغوطا مهنية، نتيجة لذلك.

— من خلال النتائج المتوصل إليها أن العمل الحكومي يقل فيه الإستغلال والتمييز خاصة في هذه الأبعاد: الأجرة والاستشارة والمشاركة في القرارات والتحرش الجنسي، وهذا راجع إلى وجود القوانين بلوائحها مع وضوح الحقوق والواجبات وبذلك فالرجل يحتاط لسلوكاته ضد المرأة خوفا من القانون أو لضبطية القانون ذلك الذي يؤدي إلى الاستقرار المهني وإن كانت فيه ضغوطات فتكون من مصدر آخر وليس مفادها الرجل.

— إن العمل في القطاع الخاص يعطي الحرية والاستقلالية لرجل في استغلال العاملات خاصة من ناحية الأجرة وعدم التأمين زيادة على إضافة الأعمال التي تأخذ جهدا ووقتا إضافيا. وقد تبين أن أغلب المبحوثات رغم ما يشكلهن الاستغلال والتمييز الجنسي في العمل من ضغوطات مهنية، وعدم رضى إلا أنهن يبقين في العمل، وحتى أنهن لا يتفاوضن على حقهن وذلك لعدة عوامل منها أن ذلك العمل تعتبره متنفسا وهروبا من البيت، أو استحضار الجانب الإنساني في عملها كما ذكر في التحليل، أو عدم وجود بدائل لوظائف تتناسب وفق معاييرها مثل قرب العمل من مسكنها أو لسمعة ذلك العمل أو أن مستواها العلمي أدنى وعدم امتلاكها لشهادات عليا مالا يوفر لها اختيارات لفرص عمل أخرى، هذا ظاهريا لكن ضمريا يظهر فيه نوعا من القبول خاصة أن الأغلب خلال تصريحاتهن يقلن أن هذا الأمر طبيعي الرجل دائما هو الأول وهو الذي يكون من فوق.

— تبين أنّ التحرش الجنسي ليس مرتبطاً بالأساس بالرغبة الجنسية لدى المتحرش، بقدر ما كان مرتبطاً باستغلال علاقات العمل ذات مركز السلطة، لدى أرباب العمل، ولدى الزملاء قصد تمضية الوقت. وأن التحرش الجنسي يعدّ أمراً حساساً وطابو في المجتمع هذا الذي يجعل الضحية تتخذ اجراء السكوت والتستر، ولا يتم التبليغ عنه كون الضحية تخاف من إلقاء اللوم عليها كونها السبب الأول، خاصة إذا كان المتحرش ذو سمعة ومكانة حسنة وعالية في المجتمع، ومن جهة أخرى أنه صعب التبرير كونه غير ظاهر للعيان فإثبات حدوثه من أصعب الأمور. وقد كان التحرش الجنسي الجسدي، ناقصاً في عينتنا، هذا الذي يشير إلى أن المبحوثات كن جدا حذرات بوضع حدود لتعاملاتهن مع العنصر الذكوري. بالرغم من التصريحات القليلة من البعض بتعرض زميلاتهن إلى تحرش جنسي جسدي بالاكراه لكن تم التستر منه.

— وفي الأخير نلاحظ مخيالاً مجتمعياً ذكورياً في أوساط بعض المسؤولين تحددت على ضوئها بعض السلوكات، ورسمت تراتبية بين الرجل والمرأة، لأن قضية التمييز في الأجرة بين الرجل والمرأة في العمل أو إعطاء المرأة راتباً لا يساوي الجهد الذي قدمته وتبخيس حقها أو عدم استشارتها في قرارات سواء كانت تخصها أو تخص سيرورة العمل، والعنف الرمزي من خلال التحرش الجنسي يفسر ممارسة الرجل لسلطته وهيمنته للمرأة هذا الذي أثر في عملها من خلال الضغوطات المهنية التي تعرضت إليها جراء هذه الهيمنة الذكورية وسط بيئة العمل.

الفصل الخامس:

تحليل الفرضية الثانية: المؤثرات الخارجية والضغط المهنية

تمهيد

في هذا الفصل سنحاول مناقشة الفرضية الثانية التي تربط بين المؤثرات الاجتماعية الخارجية والضغوطات المهنية للمرأة العاملة، بحيث صيغت الفرضية بـ: **للمؤثرات الاجتماعية الخارجية علاقة في الضغوطات المهنية للمرأة العاملة.** فبعد الدراسة الاستطلاعية التي برزت منها هذه المؤشرات: النمط الأسري الذكوري، المبني على تصورات اجتماعية والذي يساهم في إعادة إنتاج الهيمنة، بشكل لا واعي، والنظرة الدونية للمجتمع للمرأة العاملة خارج المنزل، وسط نسق ذكوري، ورفض ذلك من خلال بعض التلميحات الضمنية، أو الخطاب الديني، الذي يعطي شرعية للهيمنة الذكورية. فمن أجل فهم تلك الممارسات قمنا ببناء حوار في إطار المقابلات، مع المبحوثات، وعلى منوال أجوبتهن قمنا بتحليل الفرضية، وبما يناسبها من الدراسات النظرية.

1- النمط الأسري الذكوري (الأسرة كمؤسسة لإعادة إنتاج الهيمنة الذكورية)

يعمل النّظام الاجتماعي باعتباره آلة رمزية تسعى إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها، وذلك أنّ هناك مؤسّسات وإن كانت لا تعلن عن نفسها بشكل صريح، هي التي تعمل على تكريس العنف الرمزي والاستغلال والهيمنة كما يشير بيير بورديو إلى العائلة والمدرسة والكنيسة والدولة والصحافة، كآلة رمزية تساهم في إعادة إنتاج الهيمنة الذكورية، وفي دراستنا هذه ناقشنا ذلك من الجانب الأسري الذي برز كمؤشر قوي في الهيمنة الذكورية اتجاه المرأة العاملة. تقول المبحوثة رقم: (10) (29 سنة، عزباء، ممرضة، في القطاع الحكومي) "إخوتي غير راضين بخروجي للعمل خاصة كوني أعمل مع الرجال... في إحدى المرات اتصل بي في الليل ممرض زميل، وأنا في المنزل، لحالة مستعجلة تم التناوب في التكفل بها أنا في الصباح وهو في الفترة الليلية. وبخني أحد إخوتي، ووبخ أمي كيف تجرأ وتعطي رقم هاتفها للرجل...."

تشير المبحوثة إلى ضغط إخوتها عليها كونها تعمل في بيئة مختلطة، مما يدل على نمطية مجتمعية بطريكية، زيادة على ثقافة "عيب" التي تجدرت في الأسر الجزائرية، خاصة المحافظة منها، والمجتمع الغرداوي من ضمن المجتمعات المغلقة المحافظة، على بعض الأفعال التي صنفتها المجتمع أنها تخرق وتمس القيم، حيث ترجم ذلك بتقديمها لرقم هاتفها لزميلها في العمل. فبالرغم من شهادتها العلمية، ومنصبها المهني لكن مازالت تلك النظرة التقليدية الذكورية لها.

ولقد مارست الأسرة سلطتها فيما يخص مسألة الحجاب فمبدئياً فإنه بضوابطه الدينية لا يمكن تفسيره على أنه تقليل من شأن المرأة في المجتمع، فهناك آيات صريحة وواضحة في موضوع الحجاب، لكن المجتمع دعم هذه الآيات بغطاء ذكوري يمر عبرها آليات تجسيدها.

تقول الباحثة رقم(4): (33 سنة، مطلقة، تعمل في الشبه طبي، في الخاص) "... الأسرة قبلو لي العمل لكن بضوابط تزعجني كثيرا أراها عدم ثقة مثل لبس لعجار، وبودهم لو ألبس نمط معين من الحجاب، لا يظهر شيء من جسمي كما أن إخوتي وأمي يسخرون مني ويعايرونني أنني خارجة طريق، وكانوا لا يعجبهم حينما ألبس بعض أنواع من الحجاب رغم أنني أراعي عدم لبس المثير أو غير الساتر كثيرا. كما ينعون عني بعض الألوان خاصة الأحمر، والوردي، في الحجاب. وحينما أتأخر في الرجوع الأم توبخني بشدة خاصة إذا أدن علي المغرب خارجا. فلولا الجانب المادي الذي خفت لهم عن مصاريفي، بعلمي لما تركوني أصلاً أعمل".

من خلال تصريح الباحثة نلاحظ تجسيد للهيمنة الذكورية بضوابط تمليها الأسرة للمبحوثة حال خروجها للعمل، وذلك باستعمال رمزية اللباس وكيفية اختياره هذا الفعل الذي يؤدي إلى فهم أعمق من ذلك، من خلال القدسية التي يحملها جسدها، والمبالغة في التستر هذا الذي يفهم وكأن لسان حالهم يقول إن الخاص الذي اخترق من خلال خروجها إلى فضاء يتواجد فيه رجل غريب، يجب ولا بد أن يحمل معه رمزية إخفاء المرأة وإبعادها عن العالم الخارجي ولو عن طريق لباسها، بتغطيتها بالكامل أو المبالغة في ذلك.

يقول بيير بورديو في هذا الصدد: هنا نلاحظ نوع من التطبيع الأنثوي الذي يتلخص في فرض حدود عليها وبخاصة على جسدها وحركاتها، وتتعلق كل هذه الحدود بالجسد المعرف إذا على أنه مقدس ومحرم، والذي يجب تأصيله في الاستعدادات الجسدية، وهكذا كانت المرأة القبائلية الشابة تستدخل المبادئ الجوهرية لفن العيش أنثويا، وللهيئة الحسنة، جسديا وأخلاقيا، غير منفصلين، وأن تعلم اللبس واختيار مختلف الألبسة المناسبة لمختلف حالاتها المتعاقبة: طفلة صغيرة، وعذراء بالغة، وزوجة، وربة عائلة، وأن تكتسب شيئا فشيئا، بالمحاكات اللاوعية بقدر الطاعة العلنية، على الطريقة الأفضل لربط حزامها، أو شعرها، وتحريكه، و تثبيت هذا الجزء أو ذاك من جسدها في السير أو عرض الوجه، أو تصويب النظر¹.

وفي الرفض الضمني للأسرة لعمل المرأة صرحت الباحثة رقم: (10) "أعرض للمعايرة حينما آتي متعبة للمنزل فيقولون لي مادمتي متعبة قعدي فدار" نلاحظ تعرض الباحثة إلى العنف رمزي من خلال

¹ بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، ص: 51

المعايرة التي تدل على عدم قبول أهلها لعملها. زيادة على ممارسة السلطة بعنف في التوجيه الذي تعدى إلى التحذير والتخويف، وذلك ما صرحت به نفس الباحثة بقولها: "... من ناحية الأب أعطى لي الحرية التامة، لكن يتعامل معي بلغة العنف. يقول إذا صدر منك عيب سوف تقتلين وعادة هذه شخصيته في التعامل معنا أنا واختي "

وكما نلاحظ امتدادا اجتماعيا في اعتقاد لا معنى له فيما يخص اختيار نوع معين من الألوان وهذا معناه

وحسب تصريح الباحثة يظهر أن ارتفاع تكاليف المعيشة في مختلف المجالات الحياتية، قلص من سلطة الرجل في رفضه لخروج المرأة للعمل الذي قد يساهم ذلك في تخفيف الأعباء والأزمات التي تواجهها الأسرة. هذا الذي يدفع رب الأسرة للسماح والتنازل عن خروج المرأة للعمل، لكن هذا لا يعني نفي الهيمنة بل تظهر في ضوابط وقواعد للعبور إلى الفضاء العام.

تقول الباحثة (6): (34 سنة، عزباء، مسؤولة مخبر للتحاليل الطبية، في القطاع الخاص)

"عانيت من تعاليم وتحكم أهلي من البداية. من دخولي الجامعة. فلم تقبل الأسرة بدراستي خارج الولاية خاصة الأب، لكن غصبا عنه ذهبت للجامعة، فحينما بدأت العمل كان الأب متوفي" وتضيف الباحثة: "... لا أبدا فقط يتدخلون عن مجيئي متأخرة للمنزل كوني أعمل بعيدا عن مسكني، ويتدمرون ولا يقبلون العمل في الليل أو أوقات مشبوهة رغم أنه طلب ذلك في عملي، قلت لهم لا يمكنني ذلك وهو ممنوع، ولن أستشير أصلا عائلتي بذلك، لأن هذا من الممنوعات. كما يرفضون الركوب مع سائق تاكسي أو مع المسؤول أو أحد الزملاء، أو العمل خارج الولاية، أو السفر لوحدي أو للعمل، فحينما تأتيني فرصة لتكوين أو عمل أعلم قرار عائلتي وهو الرفض فلا أفكر أصلا في اقناعهم" نلاحظ أن الباحثة استطاعت أن تتصدى للعراقل الاجتماعية التي تقف حائلا بينها وبين طموحاتها، فنجحت في بلوغ ذلك المنصب، لكن رغم ذلك ما زالت تابعة لضوابط من أسرتها والتي هي صنيع الثقافة المحلية والمجتمعية خاصة التأخر في المساء، مما يدل على صورة الضعف الذي ينظر بها إليها أهلها هذا الذي يشكل لها خطر، حال تأخرت أو عملت في الليل، أو ركبت مع رجل غير محرّمها، زيادة على النظرة السيئة للمجتمع في حالة ماخرقت تلك الأعراف المعهودة لدى الجماعة.

نفس الشيء حدث مع الباحثة رقم (1) (19 سنة، عزباء، تعمل في الشبه طي، في القطاع الخاص) "... نعم ممنوع علي العمل في بلدية أخرى أو في ولاية أخرى، إلا إذا كان في تلك الولاية أحد أفراد الأسرة معي" تضيف الباحثة " نعم ممنوع العطر ممنوع وضع المكياج و هذا الامر منذ البلوغ"

نلاحظ أن تحكم الأسرة في المبحوثة بشكل مبالغ فيه بالرغم من أنها في سن الرشد وتستطيع تحمل مسؤوليتها خاصة فيما يخص عملها، إلا أن دور العائلة في حماية ابنتها وفرض قوانين خاصة لعملها مازال قائما نتيجة التأصيل الاجتماعي للسيطرة على المرأة، ومنعها من استقلاليتها بكل أوجه القوانين والقواعد التي يجب عليها تتبعها، وفي المقابل نجد استعدادا من المهيمن عليها بقبولها وموافقتها الضمنية، بل وتأصل نمطية تفكير أهلها في ذهنها وهذا الذي انعكس على قراراتها وأفعالها.

ونلاحظ أيضا تحكم كبير وضغط اتجاه العاملة على شكل هيمنة هذا ما صرحت به المبحوثة رقم (9): (31 سنة، عزباء، إدارية في مؤسسة تربوية، في القطاع الخاص) " ...نعم أن يكون هناك نقل إلى جانب البيت وممنوع الركوب مع شخص غريب ولو من طاقم المؤسسة، كالمدير أو الزميل، أكثر" تضيف المبحوثة رقم (12) (34 سنة، عزباء، أخصائية نفسانية، في القطاع الخاص) " الأم تمنعني من لبس أي زركشة مهما كانت في الحجاب، أحاول اقناعها قدر المستطاع، زائد لا تقبل أن البس حجاب غير فضفاض فبعد كل خروجي تتفحص لباسي"

وقد وضع المجتمع شروط وضوابط عند خروجها إمعانا في التحكم فيها على رأس هذه الشروط اللباس الشرعي الذي غرضه الظاهري هو الحفاظ على عفة المرأة وطهارتها أما غرضه الخفي فهو تمهيشا لتسهيل التحكم فيها وتقييد حريتها لفرض سلطة الرجل الناتجة أساسا من بعد ثقافي وليس طبيعي ينسجم مع النظام الأبوي الذكوري الذي يوهم المرأة أن تمهيشها له مايرره دينيا وهو في مصلحتها¹. هذه الفلسفة في التوجيهات المتعددة حول التستر والتثبت فيها كثيرا ماتعمل عليه الأم بدل الأب.

تضيف المبحوثة رقم (16) (36 سنة، عزباء، أستاذة جامعية، تعمل في القطاع الحكومي) " الأم تفرض علينا نمطا خاصا من الحجاب، أي يكون أكثر تسترا، حينما نكون داخل البلدة، أما خارج البلدة فنسير بحجاب ساتر لكن ليس مبالغا فيه، وممنوع المبيت خارج المنزل أو اقتناء منزل والعيش فيه في حالة ما كان العمل بعيد. فأصلا قمت بمسابقة الدكتوراه في أقرب جامعة كي أوصل الدراسة والعمل فيها، لأن المسموح به في العائلة التعليم فقط. ماعدا ذلك، لا يوجد أي توجيه بل أعطتنا الحرية الكاملة، لكن شكلت لنا ضغوطا أكثر حينما نكون في البلدة، بحيث كانت تتأثر كثيرا بما يقال لها وكل ماتحضر في عرس، أو تجمع تأتي متأثرة بما يقال لها"

1 مجموعة من الباحثين: المرأة العربية بين فكي الهيمنة والتدين، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص: 84

يلاحظ أن الأم لقتت قواعد، ورسمت حدودا لابتنتها تسير بها في حياتها العملية، بل حتى في اختيار المهنة، وهي مهنة التعليم، التي هي امتداد لطبيعة الأنثوية، في الرعاية والتوجيه وما هذا التصور إلا وليد العادات والتقاليد التي لها تأثير بالغ الأهمية على المرأة، حيث تمارس نوعا من القيود والضغط على قراراتها المهنية فقد يتم الموافقة على ممارسة مهنة معينة لأنها مؤطرة وفقا لهذه العادات والتقاليد، وترفض أخرى أحيانا لأنها تتعارض معها، فكما تقول الباحثة نادية سعيد عيشور: "أن المرأة تجد نفسها أمام منظومة من العادات والتقاليد التي تحدد دورها وتمارس عليها ضغطا يضاهي القوانين والتشريعات"¹ وهذا الذي ظهر بوضوح حيث كانت تتغير التصورات في التوجيه بمجرد تغيير البقعة الجغرافية التي تحمل ثقافة مغايرة فهذا نلاحظ أن في كثير من الأحيان ما تعطى شروطا للحجاب وفقا لما تمليه تلك الثقافة حتى يظهر انعكاسا لثقافة تلك المنطقة.

كما نلاحظ تكرار التحكم في طريقة الحجاب من أهل المبحوثات رغم أنهن في سن يسمح لهن بالاستقلالية في أمور تخصصهن، والمثير للملاحظة أن التحكم في المبالغة في التستر وليس التستر نفسه، ومن خلال تصريح المبحوثات يتبين أن مصدر إعطاء الأوامر ذو بعد اجتماعي وما يسمى بالوصم الاجتماعي، "تحت شعار: "واش يقولو علينا الناس" هذا الذي حدث مع المبحوثة رقم (5): (30) سنة، عزباء، سكرتيرة في القطاع الخاص) "... لكن الأسرة جد جد متفهمه ومتقبلة ولا أواجه أي ضغط. لكن بالرغم من أن الام متفهمه لكن دائما عندها خوف بقولها مادا تقول جدتك وماذا تقول العائلة لأنها من عائلة محافظة جدا.

من خلال ما سبق نلاحظ أن مؤسسة الأسرة بوصفها حارس للرأس المال الرمزي تلعب دورا أساسيا وحاسما في إعادة إنتاج القوانين والأعراف هذا الأمر الذي يساهم في إعادة إنتاج الهيمنة وتقويتها. والعنصر القوي داخل الأسرة في عملية إعادة الإنتاج هو الأم إذ تقوم بحراسة الرأس مال الاجتماعي، مما يدل على خضوعها وقبولها للهيمنة الذكورية إذ هو الشيء نفسه الذي مورس عليها كأنتى. وهذا ما تكرر عند أغلب المبحوثات. تقول المبحوثة رقم (3): (45 سنة، عزباء، مشرفة تربوية، في القطاع الخاص) "حينما أتاني عرض العمل الذي أنا فيه الآن استشرت أبي وافق لكن الأم عرقلت الأمر كثيرا كيف تخرجين وتعملين مع الرجال، هي أصلا كانت رافضة دراستي أنا وأخواتي في الرسمي، وأنا أول فتاة في العائلة تخرج للعمل ومع عنصر الرجال. والشيء الذي ساعد على قبول العائلة هو قربه من المنزل زوج خطوات... زائد أعضاء العمل تعرفهم العائلة جيدا، ومعروفين في المجتمع، ويعتبر مكان آمن لا

¹ جروان خديجة ومالك شليخ توفيق: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد: 7، العدد: 2، 2021، ص: 99.

يشكل لي خطر" من بين شروط القبول للخروج للعمل في بيئة مختلطة هو سمعة الرجل الذي تحتك به ابنتهم في بيئة العمل هذا الذي يشكل لها أمانا، وارتياحا لدى أسرتها على حسب تصورهم وتمثلاتهم. لكن من خلال تصريحات بعض المبحوثات فيما ذكر سابقا عن التحرش أن المسؤول أو الزميل الذي كسب مكانة اجتماعية وسمعة حسنة وسط المجتمع، قد استغل هذا التصور الاجتماعي وغطى به أفعاله الاستغلالية وعنفة الرمزي ضد هؤلاء العاملات. تصرح المبحوثة رقم (14): (32 سنة، متزوجة، ممرضة، في القطاع الخاص) فيما يخص إعادة إنتاج الهيمنة من طرف الأم بقولها: "حينما جاءني عرض العمل كان الأب متوفي، أخبرت والدتي فرفضت رفضا قاطعا بدعوى المكان مختلط مع الزملاء والمسؤول، ومن هب ودب سوف يأتي للتمريض، وماذا سيقول الناس خاصة أننا من عائلة معروفة في المجتمع بانتماء ديني معروف، وجددي وجدتي من ضمنهم، لكن أصريت، قرابة ثلاث شهور وأنا أقنعها، حتى اضطررت إلى الاستعانة بأختي الكبيرة كي تقنعها" إن الانتماء الديني اعتبر سببا في عرقلة مزاوله المبحوثة لمهنتها، إذ اعتبر وجها لقياس المكانة الاجتماعية للأسرة، وأن عمل المبحوثة في بيئة مختلطة يمس ذلك المقدس. نفس الشيء حدث مع المبحوثة رقم (3): (45 سنة، عزباء، مشرفة تربوية، في القطاع الخاص) "إن الأب ربانا بتقدير المرأة فكان يحرص مع اخوتي الذكور باحترام المرأة وعدم التقليل منها، فعائلتي محافظة جدا فقط الأب متفتح وقناعته تربية البنت مثل الرجل وكان يوصي إخوتي باحترام أخواتهم، لكن امي كانت دائما خائفة من كلام الناس ومن المجتمع وكانوا يعايرونها بناتك يعملن خارج المنزل في بيئة مختلطة..." قد بينت المبحوثة أن الأب عمل على المساوات بين الذكر والأنثى، هذا الذي ينفي الهيمنة الذكورية لومن خلال ما صرحت المبحوثة وما تكرر فيما صرحت به المبحوثات. وجد تحكم من طرف الأم اتجاه العاملة إذ أن الأم حملت على عاتقها مهمة تنميط العائلة جنسويا، خاصة الإناث منهن، وفق ثقافة المجتمع البطريركي، الذكوري، و عليها أن تكون خجولة، مطيعة، وأكثر رضوخا و عليها أن تتقبل سيطرة أخيها الذكر و تخدمه حتى لو كان أصغر منها... كما تذكر العينة رقم (12): (34 سنة، عزباء، أخصائية نفسانية، في القطاع الخاص) "عندي أخي الأصغر مني، كثيرا ما يتحكم في طريقة لباسي الذي أخرج به للعمل، ويبيدي ملاحظات عن لباس النساء في الشارع ساخرا منهن، ويقدم لي شروطا للحجاب، رغم أنني لا ابالغ فيه" وما إلى ذلك من صور و أساليب التربية، على أساس التباين جنسويا بين الذكور والانات من حيث الأدوار و القيمة الاجتماعية، بأفضلية الذكر على الأنثى.

والنتيجة هي ديمومة دونية المرأة وتبعيتها للرجل، كل هذا يكون بحراسة الأم للراس مال الثقافي والاجتماعي، والعمل على المحافظة عليه، وذلك في سبيل إعادة إنتاج الهيمنة الذكورية.

وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا كبيرا في صقل الثقافة الاجتماعية، لدى الأنثى المهيمن عليها حتى تصبح أسيرة التعاليم التي صنعها المجتمع كما تشير الباحثة رقم (1): 19 سنة، عزباء، تعمل في الشبه طبي، في الخاص) " نعم ممنوع العطر ممنوع وضع المكياج و هذا الامر منذ البلوغ " نفس الشيء تكرر مع الباحثة رقم (5): (30 سنة، عزباء، سكرتيرة، في الخاص)" في الحقيقة قد نشأت في عائلة رتبني على بعض الضوابط منذ الصغر مثل عدم التعطر وضع المكياج ولبس الضيق عند خروجي من المنزل، حتى أصبحت من مبادئ، فأنا بدوري أتفادى ذلك ولا أنتظر أسرتي تقدم لي توجيهات، بل فقط توصيات مثل لا تزيد الكلام مع مديرك، وزملائك، كوني محترمة في الكلام مع الرجال"

إن هذه القناعة التي حملتها الباحثة وغيرها من الباحثات إذ تتكرر ذلك في عينتنا.

تشير لا محالة إلى أن المهيمن عليهن يساهمن من دون علمهن غالبا، وضد مشيئتهن أحيانا في تمرير الهيمنة عليهن، عبر قبولهن الضمني بالقواعد المفروضة عليهن، وقد تأثرن كثيرا بالتنشئة الاجتماعية.

وتقول الباحثة: رقم (10) (29 سنة، عزباء ، ممرضة في الخاص) "...زيادة لا أحب الاختلاط عندي عقدة من الرجل. فالمكان الذي يتواجد فيه رجال أشعر بالحرج وأهرب رغم أن عملي وسط ذكوري بامتياز، من ممرضين وأطباء في المستشفى... عندنا مطبخ مشترك نتناول الفطور فيه معا يعني رجال ونساء، لكن أنا أتفادى ذلك فأخذ فطوري إلى مكان آخر. دائما أتخيل سوف يتحدث عني الناس لأني أخاف من سمعتي كثيرا بالنسبة لي العرض رقم واحد".

هذا النمط السائد الذي أوجده الثقافة الاجتماعية في فرض الهيمنة الذكورية بشكل غير واع في النفوس بحيث يتحول المهيمن عليه ذاته إلى أدوات لتكريسها، مما يجعل المرأة تلجأ إلى ممارسة الاقصاء الذاتي، بدلا من الاقصاء الصريح في حال منحت بعض الحريات كالتعليم أو غيرها.

وهو ما يتجلى لديها في رهاب الأمكنة أو الفضاءات المفتوحة أو العمومية التي هي في الأصل هي حكرًا على الرجال، وهو ما يدعوه بيير بورديو "رهاب الأمكنة" إذا فالمرأة جزءًا في الهيمنة الذكورية¹.

فهن اللواتي يخترن تبني ممارسات خاضعة -النساء هن أسوء أعداء أنفسهن-، أو حتى يجبن هيمنتهن المختصة بهن، وأنهن يتلذدن بالممارسات التي تنزل بهن².

ومن مظاهر الهيمنة وممارسة السلطة الأسرية اتجاه المرأة العاملة أخذ أجرها، أو تقاسمها فرضًا دون اختيار منها مثل ما صرحت به الباحثة (6): (34 سنة، مطلقة، عاملة في مصنع، في الخاص " كامل أجرتي يأخذها أبي، قائلًا لي مثل ما إخوتك يشاركون في مصروف البيت أنت من باب أولى خاصة ومعك إبنك، وأجرتي لا أستطيع التحكم فيها، فهي تحت تصرف أبي، في مصروف المنزل من تكاليف الكهرباء والغاز والمأكل لأبي في منزل كبير، من إخوة وزوجاتهم وأولادهم، رغم أن هذا يضايقني كثيرا لكن خير ما نريح قاعدة فالدار" ومن بين أشكال الهيمنة الذكورية التي أجحفت من حق المرأة العاملة والذي ظهر في تصريح المبحوثات هو التصرف الكامل أو الجزئي في أجرة المبحوثة من طرف أبيها مثل هذه العينة بدعوى المساوات بينها وبين إخوتها في المشاركة في نفقة البيت، حيث أوجد الأب مبررات التي بموجبها أعطى حقا لنفسه في التعدي على حق ابنته، زيادة على تحميلها مسؤولية طلاقها وهي بابنها، هذا الذي يشير إلى عنف رمزي يؤول إلى رفض المطلقة وكونها موضع عبء، على أسرتها خاصة كونها بينها، لكن نلاحظ من تصريح المبحوثة أنها اتخذت من العمل بما فيه من استغلال وتسلط، متنفسا عن اضطهاد البيت. وتضيف المبحوثة رقم (10) (29 سنة، عزباء، ممرضة، في القطاع الحكومي " كما أن الأم صعبة المعاملة هي تتحكم كثيرا فينا، تتدخل في كل أموري، بقسوة خاصة الأجرة تفرض علينا أن اعطيها جزء كبير من أجرتي لها وحدها لا ادري أين تصرفه، نهيك عما أعطيه للأب، هذا زيادة على ما أصرفه على البيت، لأني إذا لم أعمل لن آكل هذا هو قانون البيت، فأصبر على كل شيء داخل العمل خشية أن أفقد عملي" نفس الاجحاف والتعدي في حق العاملة لكن هنا تميز هذه المبحوثة بالتحكم الأم وسيطرتها بسلب حق ابنتها في فرض مبلغ معين لها وحدها، نهيك عما تصرفه في البيت، حيث نلاحظ أن المبحوثة مسلوبة الحق حيث تعدى ذلك إلى عدم الأمان الوظيفي الذي ترى أنها مهددة بعدم توفر لقمة عيشها إذا لم تعمل ما شكل لها ضغطا مهنيا في عدم الاستقرار في مهنتها بتقبل كل الاستغلال والضغوطات داخل بيئة عملها" وتقول المبحوثة رقم (8) (34 سنة، عزباء، أستاذة،

¹ آمال علاوشيش: المرأة في المخيال الذكوري- قراءة في الهيمنة الذكورية لبيير بورديو-، ص:5.

² بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، ص: 69.

في القطاع الخاص " نعم أنا من تلقائي نفسي أولا أصرف على إبنني وعلى أمي، كونها مريضة، ومؤخرا الأب أصبح يتكلم علي في بعض المصاريف على شكل تلميحات مثل قوله أحيانا: نظن منلحقش هذا الشهر لخلاص تاع تريستيي.....رغم كونه عامل وأجرته محترمة ". تشير الباحثة أنها تنفق على ابنتها، زيادة على تحمل تكاليف مرض والدتها رغم وجود الأب، الذي بدورها فهمت الباحثة تلميحاته الضمنية برغبته في مشاركتها في مصاريف البيت. هذا الذي أشارت إليه دراسة في قولها: تصرح الباحثة: "نعاونهم في الدار normal انت بروحك تفهمي يقولك عايشة معانا خدامة ومتعاونيش **donc je prefre** نعاونهم ويخلوني **tranquille**" تعقب الباحثة: نفهم من هذه المقابلة أن المرأة راتبها دائما ليس لها سواء كانت متوزجة فكما سنراه في مقابلات لاحقة، هي تنفقه على أفراد الأسرة وحتى الزوج، وإن كانت عزباء فهي تجد نفسها مضطرة إلى مساعدة عائلتها حتى لا يتسببوا لها في مشاكل مختلفة¹. نلاحظ في هذه الدراسة تشابه لدراستنا لفئة العاملات فيما يخص التمثلات الذي تحمله العاملات أن المشاركة في النفقة في مصاريف البيت من بين الاستراتيجيات التي تعمل عليها هذه الفئة لنفادي أكثر شيء ممكن من الضغوطات التي قد تأتيها جراء تلميحات أسرتها. وفي نفس السياق تقول الباحثة رقم (12) (34 سنة، عزباء، أخصائية نفسانية، في القطاع الخاص) " من بين شروط الأسرة في العمل وضع جزء من الأجرة، فقبلت ذلك المههم نخدم ألبير " كان قبول الباحثة لشروط أهلها في وضع جزء من أجرتها مقابل أن تعمل بأريحية.

لكن بالمقابل تصرح بعض المبحوثات بعدم وجود هذا النوع من السيطرة وإعطاء الأهل لهن حرية التصرف في أمورهن زيادة على أجرتهن تقول الباحثة رقم (13) (34 سنة، عزباء، تعمل في مركز بحث، في القطاع الخاص) " الأسرة متقبلة تماما عملي لا ضوابط لا أوامر بالعكس كل الأماكن مسموحة للعمل فيها، وكل الاعمال حسب رغبتني، لا تعطي لي أي قيود بدعوى التنشئة العائلية كثير منفتحة الأخ طيب في الخارج والأخت أستاذة جامعية، بالعكس أجد منهم تشجيع كبير ". نلاحظ أن التنشئة الاجتماعية تلعب دورا كبيرا فيما يخص الحالة التي تكون فيه العاملة، من الهيمنة الذكورية من عدمها، وتضيف الباحثة رقم (11): (32 سنة، متزوجة، أستاذة، في القطاع الخاص "عندي كامل الحرية إذا اقتنيت شيء فمن تلقاء نفسي، لا الأب قبل زواجي، ولا الزوج حاليا يطلب مشاركة الأجرة" يتبين من تصريح المبحوثتين الأخيرتين وجود الحرية في التصرف في الأجرة من أسرتها حيث لم يشكل لهن أي ضغط في هذا الجانب.

¹ بداش وردة: الفضاء العام والفضاء الخاص بين القطيعة والاستمرارية _ المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية

2- النظرة الدونية للمجتمع للمرأة العاملة:

قد مرّت المرأة على عدّة تحديات اجتماعية كي تخرج للعمل إلى جانب الرجل واعتلت عدّة مناصب ومهن، رغم الموقف التقليدي الذي يمنع خروجها وأنها خلقت لأدوار طبيعية، لكن بمرور المراحل التاريخية والظروف الاقتصادية التي غيرت كثير من هذه القناعات، لكن مع هذا فلا زالت المرأة العاملة تعاني من النظرة الدونية من المجتمع كونها تمتهن بعض المهن أو كونها تعمل في بيئة مختلطة، هذا الذي يشير إلى وجود آليات

لتكوين هيمنة الرجل، وهذه الآليات تعتبر متجذرة في المجتمع من خلال العمليات التاريخية والاجتماعية التي تصوغ أدوار كل من الرجال والنساء لتصبح قاعدة يلتزم بها المجتمع هذا الذي سبب ضغوطا مهنية لها.

هذا الذي سوف نبينه من خلال مناقشة وتحليل المقابلات التي أجريناها مع المبحوثات تقول المبحوثة: رقم (5): (30 سنة، عزباء، سكرتيرة في القطاع الخاص) "نعم أعاني من ضغوطات كثيرة من المجتمع لأجل طبيعة عملي بقولهم لما تعملين مكانك المنزل، مادام انهيت دراستك لما تضطرين للعمل ومع الرجال خاصة. وكون ظروفك المادية جيدة وأبوك يصرف عليك. وهكذا كنت أنفادي كثيرا الحضور في التجمعات من الأعراس وووو حتى وإن اضطررت للقاء بهم كنت أمارس الصمت أو لا أقدم كامل معطيات عملي وأضطر للكذب" يشكل المجتمع ضغطا كبيرا للمبحوثة حيث يظهر رفضه وعدم قبوله لعمل المرأة بمجرد أنها تعمل مع الرجال، وانعكس ذلك على العاملة من خلال موقف اخفاء تفاصيل عملها خاصة احتكاكها مع الرجال، فحسب النمط الثقافي الذي تنتمي إليه المبحوثة يحملون فكرة "عيب" التي يمشي بها المجتمع الجزائري، هذا الذي سبب لديها الابتعاد عن المجتمع وعدم الاحتكاك بأفراده.

تصرح المبحوثة رقم (11) (32 سنة، متزوجة، أستاذة، في القطاع الخاص) "... من المجتمع أسمع كثيرا كلام جارح كوني أعمل مع الرجال ... وخاصة النساء كثيرا ما أتعرض لمضايقات لفظية تعملين في بيئة ذكورية ليس عندك حياء وبما أنك استسهلت العمل مع الرجال، فستسهل عليك العلاقات غير الشرعية، ولكونك عانس استسغت العمل مع الرجال. خاصة من زوجات الزملاء والمسؤولين كوني أشكل موضع خطر على زوجها وقد لاحظت خفة هذه الضغوطات حينما تزوجت وبهذا كردة فعل أصبحت أنفادي حضور كل التجمعات حتى التطوعية منها مع النساء كون أتلقي منهن ازعاجات وإصدار أحكام سيئة عني"

ونفس الشيء الذي حصل مع المبحوثة رقم (8): (34 سنة، مطلقة، أستاذة، في القطاع الخاص) "... نعم كثيرا ما أسمعها من المجتمع خاصة كوني مطلقة، بمعنى أنت لا تبحتين عن عمل بقدر

ماكانت نيتك شيء آخر، بمعنى الخروج من المنزل و فقط، وإقامة علاقات مع الرجال مادام تعملين معهم " إن العمل وسط نسق ذكوري تدفع ضربيته المرأة العاملة كون المجتمع يحمل نمطية ذهنية سيئة اتجاه هذه الفئة، والحامل لهذه الثقافة النمطية النساء أنفسهن كما أشارت الباحثة، حيث تعدى ذلك إلى عنف رمزي بنعوتهن بألفاظ اتهامية، واستغلال الحالة الاجتماعية وهي الطلاق والتأخر عن الزواج، بأنها ففة تشكل خطرا على مستوى الجانب الأخلاقي في العمل، اتجاه الذكور، هذا الذي كون ردة فعل ضد المجتمع النسوي داخل المجتمع من طرف الباحثة وهي عدم ممارسة أي نشاط اجتماعي او مهني بكل أريحية.

ونلاحظ تكرار هذا العنف الرمزي من النظرة الدونية و رداً فعل اتجاه المجتمع من النساء العاملات حسب ما صرحت به عيناتنا تقول الباحثة رقم: (12) (34 سنة ، عزباء ، أخصائية نفسية، في القطاع الخاص) "... تأتيني ألفاظ استفزازية بهذه الأسئلة: هل حينما يكون فيه اجتماع بينك وبين رجل هل تجلسان لوحدهم؟ هل تغلقين الباب؟ هل عندك التعامل مع رجل شيء عادي؟؟... كردة فعل أتفادى حضور التجمعات أحيانا لا أصرح بطبيعة عملي، وكيف هو، أحيانا أضطر للقول أنني لا التقي مع الرجال في عملي، ولا اتعامل معهم، كي أمتع من نفسي أي شبهة وكلام من المجتمع " ويستمر المجتمع في صنع المكائد للمرأة العاملة في نسق ذكوري، حتى تصاب بالاحباط والفضل.

وقد تشمل هذه المكائد العمل على تشويه سمعتها بنشر الشائعات حولها مما قد يصرفها عن النجاح المهني والابداع فيه، ولقد لعبت الثقافة الاجتماعية دورا كبيرا في تشكيل هذا الوعي، في المخيال المجتمعي الذي بنى أحكامه على أفكار مسبقة، أخذها من بعض الأحداث والتمثلات غير التقليدية، هذا الذي جعل المرأة العاملة في وضعية إهانة وعرقلة لمسارها المهني بالضغط التي تسببها تقول الباحثة رقم (16) (36 سنة، عزباء، أستاذة جامعية، في القطاع الحكومي) " في مجتمعي يوجد عدم تقبل لعملي، بكلمات صريحة مثال لماذا لا تبقيين في المنزل؟ لماذا تدرسين في الجامعة؟ التدريس في الجامعة لرجال فقط منذ ان اخذت شهادة البكلوريا أتذكر حينما كنت طالبة في الجامعة كثيرا ما تأتيني أسئلة استفزازية تجلسين مع الذكور؟ هل عندك أمر عادي؟... "اعتمد المجتمع على التقسيم الجنسي للعمل في خطابه مع الباحثة، حينما اعتبر أن منصب التدريس في الجامعة مخصص لرجال فقط هذا الذي يحد من رفع سقف المرأة في المناصب العليا، وثقافة عيب التي تتجلى في مخالطة الذكور، وفي نفس السياق تذكر الباحثة رقم (7): (34 سنة، مطلقة، عاملة في مصنع، في القطاع الخاص)

"وكان مجموعة من الرجال ينتمون إلى جمعية خاصة بالمطلقات والأرامل منعوا حتى دخول الحافلة الخاصة للعاملات لداخل الحي السكني وهذا كله لعرقلة من تعمل في المصنع، لأنه سبق وأن بعثوا لكل من

ودراستها اللذين كلاهما وسط نسق ذكوري، وهو عدم التأثير ، هذا الذي لم يشكل لها ضغوطا على المستوى المهني.

تقول الباحثة رقم(4) : (33 سنة، مطلقة، تعمل في الشبه طبي، في القطاع الخاص) "نعم كنت منخرطة في جمعيات دينية أمضيت فيها مراهقتي وكنت شديدة الاحتكاك بها بل كنت اتبع تعليماتهم بخلافها من عدم الاختلاط والخلوة مع رجال وكنت البس الحجاب الشرعي جلباب فانفصلت عنهم لسنوات ودخلت عالم الشغل فتغيرت مما كنت فيه من التشديد الذي علموني إياه، لكن الآن لا أريد الاتقاء بهم لأنهم حينما يلتقون بي صدفة ينظرون لي بنظرة سيئة " إن موقف الباحثة يدل على صراع داخلي كونها اخترقت وتعدت القوانين التي نشأت عليها طيلة فترة تكوينها، فكانت تابعة وخاضعة بولاء كبير إلى نسق اجتماعي ديني تلقت فيه جل تعليمات حياتها كامرأة التي مشت عليها وطبقتها، لكن بمجرد خروجها إلى فضاء مفتوح مغاير تخلت عن قناعاتها التي استمدتها من ذلك النسق، هذا الشيء الذي وضعها مركز اتهام وعصيان ضمني من طرف تلك الجمعية، وممارسة ذلك العنف الرمزي بذلك الرفض الاجتماعي لها كونها خرجت من نسق اجتماعي ثقافي ومن سيطرته.

استنتاج الفرضية الثانية

__ إنَّ الأسرة تعيد إنتاج الهيمنة اتجاه المرأة العاملة وذلك في عدّة صور أكثرها بروزا هو عدم قبول الاختلاط، وتواجد ابنتهم وسط نسق ذكوري، زيادة على بروز اعتبار الحجاب شيء مقدس به يتحكم على جسد المرأة الذي شكل هاجسا اجتماعيا، وبه يتم ممارسة الهيمنة الذكورية.

__ إن التغير الحاصل في المجتمع من اعتلاء المرأة لمناصب عليا كالتدريس في الجامعة وتسيير مراكز عمل، كان من تحدي المرأة نفسها، جراء الواقع الذي عاشته من الرفض، حيث جعلها تستبعد الذكورة بشكل ضمني بفرض وجودها في مثل تلك المناصب، لكن بالمقابل أثر على عليها على مستوى حياتها الشخصية بتأخر زواجها، أو استمرارها في عدم تجديد حياة زوجية ثانية بعد طلاقها. وكنتيجة لذلك لرفض ذلك من المجتمع جعل فئة الشباب يرفضون هذه الفئة في الارتباط بهن حيث يهدد ذلك لذكورهم.

__ حدث تغير إجتماعي في تحول الهيمنة الذكورية من سلطة الرجل إلى سلطة المرأة الأم بالخصوص التي تسعى جاهدة للعمل على المحافظة على أساليب الهيمنة الذكورية من خلال توليها لرسم الحدود التي تسيير وفقها المرأة العاملة.

__ نلاحظ أن المؤثرات الاجتماعية لم تؤثر في الجانب المهني للمرأة العاملة إذ رغم الثقافة الاجتماعية التي هي ضد المرأة العاملة من أسرتها ومجتمعها والتي تتعدى إلى الحكم على المرأة بالعييب والوصم الاجتماعي هذا الذي وظفه في نظره وخطابه للمرأة العاملة جراء خروجها للعمل في بيئة مختلطة. لم تخلق لها عدم الاستقرار المهني من استقالة أو تغيب متكرر، أو تغير في أدائها المهني بل بالعكس هذا الذي جعلها تتحدى ما تلاقيه من طرف الأسرة او المجتمع فلم يصدر منها قبولا ورضوخا يؤدي بها إلى آثار سلبية في وظيفتها المهنية.

__ومن الموضوعية في الطرح نقول أن ليس كل التوجيهات أو الضوابط يحكم عليها بأنها ضد المرأة العاملة خاصة ما يدعو للحشمة والتستر، بل أكثر من ذلك مالم يمنعها عن اقتحام عالم الشغل في مختلف المناصب فلا نقع في فخ الدفاع المفرط عن المرأة فنرى كل توجيه أو نمط تنشئة هو ضد المرأة وضد حريتها ونشاطها المهني بل العكس قد تجد في ذلك احتراما وتقديرا وبيئة مهنية مساعدة و آمنة.

الاستنتاج العام

إن الهيمنة الذكورية يضل تواجدها في كل الأنساق التي تحتوي على ذكر وأنثى. وبيئة العمل كغيرها من الأنساق التي لم تسلم من الهيمنة الذكورية حيث اخترنا أن تكون دراستنا. بمدى علاقة الهيمنة الذكورية بالضغوط المهنية، ومن خلال الدراسة الميدانية قد توصلنا إلى جملة من النتائج هي كالآتي:

— إن أهم شيء يخلق ضغوطا مهنية هو استغلال المسؤول للعاملات بمختلف أشكاله فمن خلال دراستنا الميدانية استكشفنا صور للاستغلال، به يتحكم المسؤول في العاملات بشكل مباشر أو غير مباشر، وهي كالآتي:

الأجرة إن الأجرة هي الوسيلة التي تبرز فيها الهيمنة الذكورية داخل بيئة العمل بحيث يكون الاستغلال في شقين من حيث الأجر الزهيد الذي لا يوازي الجهد المبذول للعاملة، وهذا الذي لاحظناه بقوة في دراستنا، أو الدفع لرجل أكثر من المرأة رغم التساوي في الجهد أو حتى أن المرأة تقوم بجهد أكبر وذلك بتصورات يحملها المخيال الاجتماعي مثل أن الرجل على عاتقه مسؤوليات تقتضي أجرة أكبر إلى درجة رضى البعض منهن وقبول ذلك.

إن الرجل المسؤول على عاملات في مختلف المهن مثل المصانع والتعليم غير الحكومي يخول لنفسه السلطة لممارسة العنف الرمزي بصوره المختلفة من الكلام البذيء والمعايرة، والنعوت السلبية، لكن أغلب هذه الحالات كانت في المهن البسيطة وذوات الفئات الهشة في المجتمع ممن يحملن مستوى علمي ضعيف تليها حالات الطلاق والعنوسة، بحيث أن هذه الفئة لا تملك ما تفاوض به للدفاع عن حقوقها، زيادة على الحاجة المادية أو القهر الاجتماعي الأسري الذي دفعها للخروج للعمل.

— يعد التحرش الجنسي من الطابوهات المسكوت عنها داخل بيئة العمل هذا الذي يرجع إلى الوصم الاجتماعي الذي يحمله المجتمع بشكل عكسي ضد المرأة كونها هي المسؤولة الأولى في كل الحالات فتختار الصمت بدل الدفاع عن نفسها، أو السلطة المادية أو الاجتماعية التي يملكها المسؤول فيكسب لنفسه حصانة اجتماعية تغنيه عن تصديق ما تقوله العاملة المتحرش عليها، هذا الذي يؤثر في استقرارها المهني وعلى أدائها، مما يجعلها تعيش حالة اغتراب داخل العمل اتجاه مسؤولها، أو التأخر المتكرر، أو تغيير عملها.

في نفس الوقت المتحرش سواء كان مسؤولا أو زميلا أو عميلا غالبا ما يمارس استراتيجية لفعل التحرش بحيث يقوم بالتجريب، والتودد للعاملة. وما لاحظناه في عينتنا كانت فيه مرونة في التعامل مع

المتحرشين نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تمنع الوقوع في شباك المتحرش، ووضع الحدود في التعامل، مما لاحظناه في عدم وجود التحرش الجسدي إلا في عينة واحدة.

— إن الضغوط الاجتماعية لم تشكل ضغوطاً مهنية بشكل كبير لدى عينة بحثنا سوى فيما يخص عدم الحصول على تكوينات وفرص عمل في أمكنة بعيدة مما يزيد للعاملة من كفاءتها وخبرتها في مجال عملها، رغم ما يوجد من ضوابط جد صارمة فيما يخص هيئة العاملة من لباس وزينة، لكن هذا الذي لم يؤثر في أدائها المهني أو استقرارها من تغيب أو استقالة من العمل.

إن النتيجة التي ظهرت عكس فرضيتنا هي ما يسمى بالهيمنة الأنثوية داخل الأسرة عن طريق الأم وعادة ما يكون بوجود الأب الذي كان متفتحاً اتجاه ابنته مما يدل على تقسيم الأدوار بحيث أخذت الأم على عاتقها حراسة الثقافة التقليدية وإعادة إنتاجها داخل الأسرة وفي الأغلب ما تعمل ذلك الأم مخافة النظرة الاجتماعية فتجد نفسها تابعة وتحت سيطرة اجتماعية تملي عليها ممارساتها اتجاه ابنتها العاملة.

خاتمة

سعيًا في هذا البحث من خلال نزولنا للميدان أن نكشف على الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة من جراء الهيمنة الذكورية بمختلف صورها، وتبيان هذه الصور من استغلال وتمييز وتحرش جنسي، زيادة على المؤثرات الخارجية، ومدى مقاومة المرأة لها وتفاعلها. فالتحولات التي تعيشها المرأة العاملة في المجتمع الجزائري والمجتمع الغرداوي بالخصوص يستدعي ضرورة الغور في القضايا التي تعيشها، ودراستها بشكل علمي، منها الظروف التي تعيشها المرأة العاملة داخل بيئة العمل وخارجها، هكذا يتم الوصول إلى امداد المرأة بمعرفة حقوقها في ظل الهيمنة القائمة اتجاهها.

قائمة المراجع:

● الكتب:

- 1_ هشام شرابي: النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، بيروت-لبنان، 1992م.
 2_ مجموعة من الباحثين: المرأة العربية بين فكي الهيمنة والتدين، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019

● المعاجم:

- 3_ طوني بينيت وآخرون، تر: سعيد الغانمي: مفاتيح اصطلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2010.
 4_ أدرينا قبيلة، داليا متري، تر: جورج فريجي، Gender Dictionare قاموس الجندر عربي إنجليزي، مركز دعم، لبنان، 2016.

● كتب المنهجية:

- 5_ فطيمة الأسود وإيمان سمسار: المنهج الكيفي في العلوم الاجتماعية الفهم والتأويل
 6_ عبد العزيز خواجه: الدليل العلمي لكتابة المذكرات الجامعية في علم الاجتماع، ط 2، جامعة غرداية، قسم علم الاجتماع، غرداية، 2019.
 7_ موريس انجرس: تر: بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة، 2004.

● دراسات ورسائل جامعية:

- 8_ نهي محمد: آليات بناء الهيمنة الذكورية وعوامل استبعادها: دراسة مقارنة بين الريف والحضر في ضوء رؤية كونيل، مجلة البحث العلمي في الآداب-العلوم الإنسانية والاجتماعية - العدد: 12.
 9_ شارب مطاير دليلة: الفضاء المنزلي والعمل - الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنسية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، وهران-الجزائر، 2009-2010م.
 10_ مهداوي نصرالدين: الضغوطات المهنية والاجتماعية والاقتصادية للصحفيين الجزائريين - دراسة استطلاعية على عينة من صحفيي جريدة الفجر اليومية-، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات ع: 04، 2018.

- 11_ عريب فتح وبن زيادة محمد عبد الهادي: واقع الضغوطات المهنية والإجتماعية التي يعيشها أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي -دراسة ميدانية على بعض ثانويات مديرية التربية للجزائر غرب- المجلد: 09، العدد: 03، 2022.
- 12_ علياء قاسمي الحسني و عبد الرحمن التلي: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي-دراسة ميدانية-.
- 13_ آسيا سعيد سالم الغافري: التوافق الزوجي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في الدوائر الحكومية في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد:02، العدد:09، 2018.
- 14_ ابراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة- دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي، 2014-2015.
- 15_ فريح نبيلة: علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية و الأسرية بالأمراض المهنية -دراسة ميدانية في مؤسسة أرسيلور ميتال الحجار عنابة- أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، 2019-2020.
- 16_ مرنيز عفيف وبن الحاج جلول عبد القادر: الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني-دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولايتي غليزان ومستغانم-، مجلة التنمية البشرية، العدد: 06، 2016.
- 17_ عبد الله بن زويد المطيري: الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المهدي، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
- 18_ بداش وردة: الفضاء العام والفضاء الخاص بين القطيعة والاستمرارية-المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بسوناطراك-ماجستير المدينة والمؤسسة الصناعية، تخصص: علم الاجتماع، جامعة وهران السانبا، 2012/2011
- 16_ محمد سعيد إبراهيم محمد وآخرون: القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوي الضغوط المهنية للعاملين بالفنادق، المجلة العلمية للسياحة و الضيافة و التراث جامعة مطروح، 2021.

- 17_ مكاك ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري -دراسة ميدانية ببلدية الشمره ولاية باتنة، أطروحة دكتوراه، تخصص: علم اجتماع العائلة، جامعة باتنة، 2016-2017.
- 18_ عدمان رقية: المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي- دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات- رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم و عمل، 2007-2008.
- 19_ عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت-دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط- أطروحة دكتوراه في علم النفس جامعة وهران، 2016-2017.
- المقالات العلمية:
- 20_ نورالدين كوسة: دور القيم الذكورية في تحديد مكانة المرأة في المجتمع الجزائري مقارنة نظرية استنادا إلى المدخل الثقافي، مجلة التدوين، المجلد: 6، العدد، 1.
- 21_ جروان خديجة ومالك شليح توفيق: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مج 7، العدد، 2، وهران-الجزائر، 2021.
- 22_ شهرزاد واضح ونورالدين كوسة: مظاهر الهيمنة الكدورية في المجتمع الجزائري الحديث في ضوء الكتابات الكولونيالية -بداية الاحتلال- مجلة عصور الجديدة، المجلد: 10، العدد: 1، 2020م.
- 23_ مختار رحاب وهارون نورة: جودة الحياة الأسرية: بين جدلية الأصالة ومسايرة المعاصرة وأثرها على تربية الأبناء، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، العدد: 6.
- 24_ حلمي دريدش: إقتصاد المعرفة وعلاقته بدور المرأة في ظل التحولات المعرفية بين الحرية في العمل وعراقيل الهيمنة الذكورية داخل الأسرة، مج:11، ع: 1، 2021.
- 25_ الطاهر لقوس: السلطة الرمزية عند بيير بورديو، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد: 16، 2016.
- 26_ دراوات وحيد: المرأة العاملة بين الضغوط الوظيفية ومتطلبات الحياة الأسرية، مجلة آفاق العلوم، العدد11، 2018.
- 27_ زديرة خمّار: الرقابة التنظيمية وعلاقتها بضغط العمل لدى العامل في المؤسسة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد: 35، 2018.

- 28_ مصطفى عوفي وحديدان وفاء: سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة دراسات، 2017.
- 29_ لحوّل فايزة: المعوقات الثقافية لمساهمة المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مقال 10:48، 18.02.2023.
- 30_ شتوح أميرة: الجنوسة وتقسيم العمل في بيئة العمل الإقتصادية-دراسة للأبعاد السوسيوثقافية ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة-، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد: 10، العدد: 02، 2022.
- 31_ وهيبة عيساوي: إطار تفسيري لإشكالية تقسيم العمل والأدوار بين الجنسين، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، مجلد: 17، العدد: 01، 2021.
- 32_ محمودي سماح وبوحميده عبد الكريم: حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية وتشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، مجلد: 07، العدد: 02، 2020م.
- 33_ بوعزيز ليندة: المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات المجلد: 06، العدد: خاص، 2021.
- 34_ السيد بالقاسم الحاج: دور خروج المرأة إلى ميدان العمل المأجور في الحد من ظاهرة النظام الأبوي الممارس على المرأة داخل الأسرة الجزائرية.
- 35_ سميع مصطفى حسين: القيم الاجتماعية وتأثيرها على عمل المرأة في محافظة أربيل، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد: 55، 2020م.
- 36_ محمد صالي وبن ثانية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيوولوجي، يوم: 15-16-جانفي 2013م.
- 37_ جروان خديجة ومالك شليح توفيق: العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد: 7، العدد: 2، 2021.
- 38_ محتوت سعادة: دراسة سوسيوولوجية للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل، مجلة دراسات _ علوم الانسان والمجتمع، مجلد: 3، العدد: 2، جامعة جيجل، جوان 2020
- 39_ لطيفة طبال وأسماء رتيمي: محددات الثقافة التنظيمية داخل المنظمة قراءة سوسيوولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد: 31، 2017

- 40_ سبخاوي حنان: ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الاجتماعية وثقافة المؤسسة، مجلة أفكار وآفاق، جامعة لمدينة، المجلد:9، العدد: 1، 2021
- 41_ عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي (Michel Crozier) مجلة جامعة دمشق، المجلد:27، العدد: الأول والثاني، 2011

• المواقع الالكترونية:

<https://kenanaonline.com/users/verjenia/posts-42>،19:29

آخر زيارة: 27.02.2023.

<https://saudiwomenrights.wordpress.com/-43>

آخر زيارة: 16.05.2023.

- 44_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية رقم: 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1969م.

الملاحق

الملحق رقم 1:

دليل المقابلة

البيانات الشخصية:

السن: الوظيفة: مدة التوظيف:
المستوى العلمي: الحالة الاجتماعية: عدد الاخوة الذكور:
طبيعة العمل: حكومي / خاص:

الاستقرار المهني:

هل تشعرين بالاستقرار في العمل؟

فيما تتمثل مخاوفك من مسؤولك؟ الفصل، إنقاص الراتب، تغيير طريقة المعاملة، أخرى..؟

هل فكرتي في تغيير المنصب أو الوظيفة؟

إذا كان نعم هل للمسؤول علاقة في ذلك؟

الاغتراب:

هل لديك شكاوى ضد مسؤولك؟ ماهي؟

هل تشكلون مجموعات ضد المسؤول في العمل؟

هل سبق وتمردت على المسؤول؟

التمييز:

هل هناك افضلية للذكور على الاناث في بيئة العمل؟ ماهي؟

هل هناك تمييز في الحقوق بين الذكور والاناث: الترقية ، الأجر، الاستشارة، إلخ اعط امثلة

ووقائع

هل ترين أن هناك استغلال من طرف المسؤول؟ أذكرني بعض المواقف

كيف يتعامل مسؤولك وزملاءك معك؟

هل يستشيرك المسؤول في قضايا العمل إذا كان نعم هل يؤخذ بقراراتك؟

في الأمور التي تخصك هل تستشارين فيها؟ أم أوامر فقط دون النقاش فيها؟

هل سبق وتمردت على مسؤولك؟

التحرش الجنسي:

هل سبق لك وتعرضت للتحرش؟ من مسؤولك ، زملائك، عملاء؟

في حالة ما تعرضت للتحرش كيف تتعاملين حيال ذلك؟

المؤثرات الخارجية:

هل تعانين من ضغوطات خارجية كونك عاملة داخل نسق ذكوري (الأسرة، المجتمع، الخطاب

الديني)؟

ما هي التعليمات التي تملئها عليك الأسرة حينما تكونين داخل العمل وفي طريقك للعمل؟

في رأيك هل توجد نظرة دونية للمرأة العاملة داخل نسق ذكوري؟