

د. أرزقي عبد نور
قسم علم النفس و التربية
جامعة البويرة

اتجاهات العمال نحو المرأة المسؤولة عليهم

ملخص :

بالرغم من ولوج المرأة عالم الشغل وبقوة إلا أنّ الكثير من أفراد مجتمعات العالم الثالث ينظرون إليها نظرة دونيّة وإلى دورها باحتقار ، نظرة ناتجة عن التخلّف كظاهرة اجتماعية ، اقتصادية وخاصة ثقافية . ولتبوئها مناصب المسؤولية فلا شك أنّ لها دورا تسييريا ، لا يقلّ عن دور الرجل فهل اتجاهات العمال نحو المرأة المسؤولة عنهم إيجابية ؟ أم لا تخلو من كونها احتقارية ونقصيّة ؟

RESUME :

Malgré l'entrée de la femme dans le monde du travail en force , un nombre non négligeable des hommes ont des attitudes négatives vers elle , un regard qui fait partie de sous développement comme phénomène social , économique et surtout culturel . Ce problème a certainement des effets sur le déroulement du travail et sur la rendement des entreprises.

مقدمة :

مهما قيل ويقال عن المرأة فهي نصف المجتمع، بل إذا ما قيس موقعها إحصائيا فهي نصفه الأكبر: هي الأم، الأخت، الزوجة، البنت، الزميلة ... وعلى ذلك دورها فيه كبير، وبالنظر لمهامها التربوية خاصة فهو دور بالغ الأهمية. وتبعاً للنظرة السلبية التي لازالت بعض رواسبها متجذرة في عقول بعض أفراد مجتمعات العالم الثالث الناتجة عن التخلّف كظاهرة اجتماعية، اقتصادية وخاصة ثقافية، فإنّ التحاق المرأة بعالم الشغل يقابل أحيانا بالرفض .. في الوقت الذي من المفروض أن يكون الحكم بالتمكّن والنجاح من خلال الأداء، والتقييم لا يعتمد إطلاقاً على نوع الجنس. قطعت المرأة اليوم شوطاً كبيراً في مجال العمل، وتبوأت أعلى

المناصب، حققت ذلك بفعل نضالها وإدراكها لدورها الفاعل في المجتمع، لكن أيضا بمساعدة شركائها وبقبولهم لها ولدورها، فهل اتجاهات العمال نحو المرأة المسؤولة إيجابية؟

- الاتجاه:

يرجع مفهوم " الاتجاه " تاريخيا إلى أصلين : الأول : الكلمة اللاتينية Aptus التي تعني اللياقة، وقد ظهر هذا الاستخدام لأول مرة عند هربرت سبنسر Herbert Spenser ، وذلك في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، في كتابه " المبادئ الأولى " (1862) بحيث يقول : " إنَّ وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير من الجدل يعتمد إلى حد كبير على اتجاهنا الذهني . " (معتز سيد عبد الله، عبد اللطيف محمد خليفة ، 2001، ص 277) وظل شائعا متخذاً مضامين عديدة كالاستعداد العلمي، الاستعداد النظري والاستعداد التطبيقي . الثاني : يرتبط بكلمة Posture التي تعني الوضعية الجسميّة وبالتحديد وضع الجسم عند التصوير، تطوّر استخدامها لتُصبح تشير إلى وضع الجسم المناسب للقيام بنشاطات وأعمال معيّنة. (محمد عاطف غيث، دون تاريخ النشر، ص 30) ، يُستخدم كترجمة لمصطلح Attitude في اللغة الفرنسية. هو استعداد لاستقبال، إحساس أو التصرف حيال موضوع ما بطريقة معيّنة (R.P.Taneja, 1991, p-15) أو " استعداد للاستجابة بطريقة ثابتة وتقديرية لناس أو أشياء أو أحداث محددة ". (نعمة عبد الكريم أحمد ، بدون تاريخ النشر ، ص 468) أو هو " تركيب عقلي ، نفسي أحدثته الخبرة الجادة المتكررة. " (سعد عبد الرحمان ، 1967، ص 330) ويعرفه بوجاردوس Bogardus بالنزعة نحو أو ضد بعض العوامل البيئية ، تصبح قيمة إيجابية أو سلبية (محمد عبد الرحمان عيسوي ، 1974، ص 144) . كما يعرفه ألبورت G.W.Allport بحالة من الاستعداد العقلي والعصبي التي تكوّنُها وتنظمها الخبرة، تسبب تأثيرا موجهها أو ديناميا على استجابات الفرد لكلّ الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذا الاتجاه (محي الدين مختار، 1982، ص 208) . أو هو " حالة من الاستعداد والتأهب العصبي والنفسي ، تنتظم من خلاله خبرة الشخص ، وتكون ذات أثر توجيهي أو دينامي على استجابته لجميع الموضوعات والمواقف التي تثير هذه الاستجابة ". (أحمد زكي بدوي، 1978، ص 30) أو هو " موقف أو ميل راسخ - نسبيا - سواء كان رأيا أو اهتماما أو عرضا يرتبط بالتأهب للاستجابة المناسبة. " (عبد العزيز السيد، 1984، ص 17) ويعرفه ريشارد Richard بحالة من الاستعداد تثير الدوافع وتصبح عبارة عن استعداد للعمل والإدراك والتفكير والشعور (أحمد عكاشة، 1997، ص 29) أما ميشال إيرجن Michel Hergen فيرى بأنّه الشعور أو السلوك أو التفكير بطريقة محددة إزاء الناس أو المنظمات أو الرموز. (جودة بني جابر، 2004، ص 267) ويرى محمود السيد أبو النيل بأنّه استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسيا، أو حول قيمة من القيم كالقيمة الدينية أو الجمالية أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيرا لفظيا بالموافقة عليه أو المعارضة أو الحياد (أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001، ص 41). يُفهم من هذا كلّهُ بأنّ الاتجاهات هي قابلية واستعداد يجعلان الفرد يستجيب بكيفية متميّزة ونوعية لمنبهات معيّنة . يكتسب الإنسان اتجاهات تتزايد كلّما تقدّم عمره باتساع دائرة نشاطه أو علاقاته أو مجال إدراكه، وتظل تتدّعم حتّى تصبح نمطا يمكن التنبؤ به ، ويتصف بنوع من المنطقية مع اتسامه أيضا بالدينامية أي التغيّر الدائم وإن كان بطيئا ولا يتمّ سوى على المدى الطويل وبفعل مؤثرات عديدة مختلفة ناتجة عن تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية، الثقافية والمادية... وهو أمر يؤكد على دور المجتمع الكبير في تكوينها مثلما له دور في تكوين القيم والميول ونمط العيش ككلّ. تظهر من كلّ ما سبق أهميّة الاتجاه كمحدد لسلوكات ومواقف الأفراد، يقول في هذا الإطار ميرطن R.K.Merton (محمد عبد الرحمان عيسوي، 1982، ص 145) : " تؤثر الاتجاهات السائدة في المجتمع في سلوك الناس حتّى وإن كانوا لا يؤمنون بها إيمانا شخوصيا " .

ونشير إلى أن هناك العديد من المفاهيم القريبة من مفهوم الاتجاه وإن اختلفت في معناها كالرأي L'opinion والسمة Le trait، الميل La tendance والموقف La situation. الأول يعتنقه الفرد لمدة محددة وقابل للتغيير بسهولة وهو نوع من التقسيم للظروف التي يواجهها، يرتبط بالتفضيلات والقيم والأذواق الشخصية، لا يخضع لمعايير الصواب والخطأ " وهو حكم أو فكرة يتبناها فرد أو جماعة وليس ضروريا أن يرافقتها ما يبرر صحتها بصورة قطعية "، (حسن شحاتة، زينب النجار، 2003، ص 189) ، لكن يتأثر الرأي باتجاهات الفرد، كما تؤثر أراؤه - إذا طال وزاد تأكيدها - على اتجاهاته، فالآراء التي تصدر عنه تقوي اتجاهها ما أو تُغيّر آخر. يعتقد الكثير بأن الاتجاهات هي الآراء، وذلك للعلاقة الوطيدة الموجودة بينهما، في كثير من الأحيان تُعبر الآراء عن الاتجاهات لكن يمكن أن لا يحدث ذلك، إذ قد لا تكشف عن حقيقة اتجاه الإنسان فقد يخفي اتجاهه نحو قضية ما وتكون أراؤه مخالفة وقد يبدي رأيا لكن اتجاهه يكون مغايرا كأن يبدي امتعاضا واستنكارا لفعل ما وليكن التدخين رغم فعله له. " يرى ثورستون بأن الرأي هو الوحدة البسيطة، بينما الاتجاه هو الوحدة المعقدة، يشمل على عدد من الآراء تندرج ضمن الموافقة أو المعارضة لموضوع الاتجاه " (محمود فتحي عكاشة، شفيق زكي، 1997، ص 120). الثاني، السمة تتكوّن في السنوات الأولى من حياة الفرد، تقاوم التغيير مقاومة شديدة ذلك كالخجل، العدوان، الشك ... كما تختلف الاتجاهات عن المعتقدات The beliefs التي هي " قبول الفرد لعبارة معينة أو مجموعة من الأحداث " (إبراهيم الغمري، بدون تاريخ النشر، ص 124) فنقول إثرها نعتقد، بمعنى نصدق أو نقبل هذا الكلام أو ذاك. والمعتقدات أكثر قوة وتأثيرا من الآراء، يتمسك الإنسان بمعتقداته أكثر من تمسكه بآرائه التي كثيرا ما تكون حول بعض المواقف الطارئة أو القليلة الأهمية. كما أنّ بين الرضى والاتجاه تشابه كبير لحد اعتباره من طرف بعض الباحثين نوع من الاتجاهات. الثالث وهو الطاقة التي يوظفها الجسم لأداء حركة ما. يعرفه ريبو Theodule Ribot بالشيء الذي يجعل الفرد في حركة (Norbert, Sillamy, 1980, p-1173) ونفس الشيء يؤكد بورلو Albert Burloud حين قال بأنّ كلّ فعل Acte موجه بميل يحمل طاقة. أما برادين Maurice pradines فيعتبره التوجه العشوائي لطاقات نحو أشياء تحقق إرضاء حاجات الفرد. (Ibid, p-1173). يعرفه جيلفورد Gilford بأنّه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجذبه نحو نشاطات معينة. أما جون ديوي John Diwi فيرى بأنّه حالة يشعر فيها الفرد بأنه يحقق ذاته أو يجد نفسه من خلال قيامه بعمل معين. ويمكن أن نعرفه " بأنه نزعة نحو موضوع ما " أو " حب الفرد لنشاط معين، الرضا به والتركيز فيه والاستعداد لبذل أقصى مجهود والبقاء فيه أطول مدّة ممكنة، أو هو اتجاه إيجابي نحو موضوع معين قد يكون شخصا أو شيئا أو فكرة ... كميل الطالب لمادة دراسية وبالتالي حبها والإقبال عليها والاستمتاع بقضاء وقتا في حضور دروسها والمطالعة فيها، أو ميل فرد لرأي، يجذبه ويؤيده ويناصره. ويعتبر من الدوافع النفسية المكتسبة، وبالتالي تختلف ميول كلّ فرد عن الآخر، بل وتعتدل بالخبرات التي يمر بها والظروف التي يصادفها. يستعمل البعض مصطلح الاتجاه للتعبير عن الميل، ويرى البعض الآخر بأنّ هناك فرق بينهما ككون الأول ذو قطبين: إيجابي وسليبي بينما الثاني (الميل) يتضمن الجانب الإيجابي فقط، فقولنا نميل لكذا لا يعني نميل إليه سلبي (؟!) عكس الاتجاه الذي قد يكون سلبيًا. أما الموقف فهو عبارة عن جملة من مثيرات متشابكة تحيط بالفرد في ظرف معين، تحتاج منه القيام بسلوك معين يتوافق مع هذا الموقف (فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 780)، ذلك كموقف الامتحان بالنسبة للتلميذ أو الطالب وموقف المحاكمة بالنسبة للمتهم أو موقف الحصاد بالنسبة للفلاح ... مما يعني أنّ موقف الفرد يتحدّد أكثر ما يتحدّد بعوامل خارجة وإن كان لشخصيته دخل في تشكيله. وهو أمر يؤكد على إمكانية اختلاف المواقف من فرد لآخر ومن وضعيّة لأخرى لدى نفس الفرد. وفي هذا المعنى يحدد الموقف الاجتماعي Social situation بأثر مجموع العوامل الاجتماعية على سلوك الفرد واستجابته لموقف معين، فقد يتفاوت الموقف الاجتماعي بتفاوت العوامل الاجتماعية المؤثرة في الفرد في وقت معين، مع دلالة ردود أفعاله عن صورة ذاته.

- وظائف الاتجاهات :

للاتجاهات دور كبير في تحقيق تطوّر المجتمع في مختلف الميادين: الاجتماعية، الاقتصادية، الصحية والتربوية . وتحتل على وجه الخصوص مكانة بارزة في التربية والتكوين وفي دراسات الشخصية ودينامية الجماعة والتواصل والعلاقات الإنسانية. وتعتبر من المحددات الأساسية للسلوك الإنساني ولها أهمية كبرى في توجيه سلوكه ودورا بارزا في حياته ، بحيث تساعده على التكيف الاجتماعي والبيئي. ولهذا فإنّها تشكّل موضوعا أساسيا في الدّراسات الاجتماعية، فإذا فهمنا اتجاهات الأفراد ، تلامذة كانوا أو عمالا، تمكنا من توجيههم وتسييرهم وحتى من توقع سلوكياتهم وردود أفعالهم . وإذا توصلنا للوقوف عند مكّنات تلك الاتجاهات أدركنا أسبابها ، أو بشكل آخر أدركنا أسباب اتجاه الفرد في كلّ موقف.

تظهر اتجاهات الفرد في تصرّفاته وأقواله أثناء تفاعله مع الغير في المواقف الاجتماعية المختلفة وأثناء تعامله مع الأشياء والموضوعات ، فلذا تساعد في فهم السلوك الحاضر وتوقع الاستجابات أو السلوك المستقبلي . تلعب دورا هاما في تحقيق التوازن النفسي والتعبير عن الذات في كلّ الميادين التي يدخلها الفرد : ميدان الدّراسة ، ميدان العمل أو ميادين أخرى في الحياة ، لذا تؤدي وظائف عديدة يمكن تلخيصها في ما يلي : التنبؤ بالسلوك - التكيف - الدفاع عن الذات - تنظيم السلوك - تحقيق الانتماء - كسب المعرفة . فلها إذن مكانة كبيرة في حياة الإنسان ، تصبغ شخصيته ، تشكّل تفكيره وتوجه سلوكياته . ولاشك أنّ التحكم فيها يؤدي إلى فرض التغيير ، وعلى ذلك فأيا كان الموضوع مركّبا أو بسيطا ، هاما أو قليل الأهمية ، فواءه اتجاهات وعلى ذلك فالتحكم فيه يفرض أولا التحكم في اتجاهات الأفراد نحوه .

القيادة :

يعتبر مفهوم القيادة من المفاهيم التي عنيت باهتمام كبير من قبل الباحثين ، محاولة لفهم أسرارها وتعداد مجالاتها النظرية والتطبيقية، وعلى ذلك تباينت تعاريفها بتعدد مداخل الاهتمام بها واختلاف الخلفيات العلمية. يعرفها **بيجو** (Pejeot) (1935) " بنوع من العلاقة بين شخص وبيئته، تكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التوجيه والسيطرة على الأفراد الآخرين في السعي وراء تحقيق هدف مشترك " (عبد العزيز السيد الشخصي، بدون تاريخ النشر، ص 149). كما عرفها **ستوجيل** (Stogdill) (1950) بعملية التأثير في نشاطات الجماعة لتحديد الهدف ثمّ تحقيقه . (أحمد محمد الزعبي، 1994، ص 221)، أما **بيرجرون** (Bergeron) (1979) فيرى بأنّها مجموع النشاطات، لاسيما الاتصالات بين الأفراد التي من خلالها يؤثر الرئيس في سلوك مرؤوسيه من أجل تحقيق إرادي وفعال لأهداف المؤسسة والجماعة (Claude louche, 2002, p-100) ، بينما يرى **هيمن** بأنّ القيادة هي تمكّن الفرد من التأثير في أشخاص آخرين لدرجة ضبط وتوجيه شعورهم وسلوكهم (خليل عبد الرحمان المعايطة ، 2000، ص 217) . القيادة إذن هي قوّة لدى بعض الأفراد تجعلهم يحتلون مكانة بارزة ضمن جماعة، تنصت لأقوالهم وتنفذ أوامره. وعلى ذلك ليس لكلّ فرد المقدرة في أن يكون قائدا حتى وإن رئيسا (Chef). القيادة الحقّة هي التي تستمد سلطتها الفعلية من شخصية القائد وخبرته وتمكّنه من التعامل مع الغير . من هنا ظهر مفهوم القيادة الإدارية، التي تعني التأثير الذي يحدّثه المدير في مرؤوسيه ويجعلهم يساهمون إسهاما فعالا في تحقيق أهداف المؤسسة . والواقع أنّ نجاح المؤسسة يبقى ناقصا إذا ما اقتصر على العملية الإدارية. ينبغي أن يتميّز المدير بالقدرة على الجمع بين أنشطة الإدارة وأنشطة القيادة، لأنّ إدارة الأفراد لا تعني فقط تنظيم العمليات المهنية إنّما تعني أيضا إيجاد جو التعاون ونسج أواصر العلاقات. فالقائد لجماعة العمل بمثابة رب الأسرة لأفرادها، حامل النبراس وقائد القاطرة ، فمن الناحية النظرية يوجد فرق بين الرئاسة والقيادة، الأولى تمثل أعلى الهيكل التنظيمي أو السلطة الرسمية المستمدة من المركز بينما الثانية تنبع من الجماعة، تؤثر فيها دون امتلاك السلطة الرسمية. فنقول إذن ليس كلّ رئيس قائدا، لذا ينبغي أن نسعى عبر منشآتنا الاجتماعية لصنع القادة بدل الرؤساء، ومن المفروض أيضا في عمليّة التعيين الدمج أو الجمع بين خصائص الرئاسة كالأقدمية، الخبرة، المستوى التعليمي ... وخصائص القيادة كملكة التعامل، قوّة التأثير ، حسن التوجيه ... لكن رغم ذلك لن

يكون لهذه السمة التوجيهية أو القوة التأثيرية أية نتيجة ما لم ترافق بظروف مناسبة من محيط وجماعة ووسائل. نستنتج إذن بأن القيادة تركز على ثلاثة عناصر هي :

- القائد بإمكاناته وخصائصه.
- الموقف بظروفه الملائمة.
- الجماعة بدوافع أفرادها وطموحاتهم والتزامهم .

الإشراف:

يمثل الإشراف بعدا هاما في عملية التنظيم داخل أية مؤسسة، وهو عملية دائمة دوام الحياة المهنية ومرحلة أساسية في مسار التوظيف، فبعد الاستجلاب، الاختيار، التوجيه والتنصيب تأتي مرحلة الإرشاد المهني والتي تتضمن الإشراف. وهو عبارة عن عملية تعليمية أو تدريبية ، تهدف لتنمية وتحسين الموارد البشرية " بتطوير وتحسين مهارات العمال بما يتوافق واحتياجاتهم وقدراتهم بغرض الوصول بالجماعات لأفضل المستويات وبما يتفق مع أهداف المنظمة . (فتوح أبو العزم، فارس خليل وهبة، 1966، ص16)

تعرفه **روينسون Virginia Robinson** (1936) بعملية تعليمية يتحمل فيها شخص مزود بالمعلومات والمهارات المناسبة والمسؤولية تدريب الأقل منه علما ومهارة. (محمد صالح ، سلمى محمود جمعة، 1997، ص168) ويعرف المشرف " بالشخص الذي يشرف على مجموعة من الأفراد أو يقود ويوجه عمل المرؤوسين الذين يتلقون التعليمات والأوامر، وينسق جهودهم ويوجهها ويشرف عليها من أجل الوصول للهدف. كلنا نحتاج إلى إشراف في يوم ما أو في ميدان ما ، و الإشراف قد يكون رسميا، منظما وقد يكون عفويا وبسيطا. لكن كلما كان العمل منظما وفي إطار رسمي كلما ظهرت الضرورة للإشراف الذي به يقتصر الوقت، ويقتصد الجهد ويحقق الأحسن، وهو في بعد من أبعاده نقل لكيفية التعامل مع منصب من مختص أو خبير، هو الأخذ بيد العامل الجديد أو القديم في منصب جديد أو أمام مهمة جديدة ومساعدته على التعامل الجيد معه. يتضمن الهيكل التنظيمي لأية منظمة عدة مستويات إشرافية وفقا لتسلسل السلطة ، والمشرفون هم حلقة الوصل المباشر بين الإدارة والعمال . " ويقوم المشرف نتيجة لما يمتاز به من معرفة وفهم لذاته وللناس وللموقف والوظيفة المنظمة بمساعدة القادة ليؤدوا وظائفهم وليتعاونوا على تحقيق أهداف المنظمة . (فتوح أبو العزم، فارس خليل وهبة، مرجع سبق ذكره، ص18)

خصائص السلوك القيادي :

لكي يؤثر الرئيس في الجماعة ويقودها يجب أن يتسم سلوكه بـ (كارول أركونر، 1997، ص9) :

- المبادرة والابتكار .
- التفاعل الاجتماعي .
- القوة والسلطة.
- قوة التمثيل الخارجي للجماعة .
- التمكن من ضبط العلاقات بين أعضاء الجماعة .
- التخطيط والتنظيم.
- القدرة على اتخاذ القرار .
- القدرة على الاتصال والتواصل .
- تقبل الآراء والاعتراف بمبادرة الآخرين .
- الرزانة وتقبل النقد .

وطبعا توجد أنماط عديدة من القيادة جمعها المهتمون في ثلاثة وهي : - القيادة الاستبدادية - القيادة الديمقراطية - القيادة الفوضوية .

المرأة والشغل :

أدت تعقيدات الحياة المعاصرة وانتشار الصناعة وغلاء المعيشة إلى ولوج المرأة عالم الشغل وبقوة، هذا إلى جانب عوامل نفسية كتحقيق الذات، محاربة الفراغ والملل ... ثم إشباع حاجات اجتماعية كالاحتكاك، التعامل، حرية التعبير عن الذات، تحقيق الأمن (من ظروف الحياة الطارئة) وتحمل المسؤولية ... فضلا عن إحاطة موضوع مساهمتها في النشاط العام للمجتمع بالاعتراف والتقدير والتشجيع من قبل المنظمات الحكومية وغير الحكومية والسياسيين ... وبمنظرة التحليل النفسي في مجال النمو الجنسي البيولوجي لا يمكن إيجاد في أي كائن بشري، لا بالمعنى السيكولوجي ولا بالمعنى البيولوجي، رجولة خالصة أو أنوثة خالصة، ففي كل فرد مزيج من الخصائص البيولوجية لجنسه مع أخرى من الجنس الآخر المقابل (بونابارت ماري، 1962، ص 11) دخلت المرأة إذن كل مجالات العمل . للعوامل الحضارية دخل في تحديد الدور الذي يلعبه كل جنس، وعلى ذلك تحدت المجتمعات للمرأة أدوارا كما تضع لها حدودا لا يجب تعديها. وإذا تفحصنا أو تتبعنا مكانة المرأة عبر التاريخ ، ليست المهنية فحسب إنما حتى الاجتماعية، نجد أنها تتسم دوما بالدونية مقارنة بالرجل، تأتي دوما في المقام الثاني إلى أن بدأت الثورة الصناعية " التي لعبت دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية والتي أدت إلى نهضة المرأة . وكان لظهور الرأسمالية الصناعية أثارا كبيرة عليها في مختلف الطبقات الاقتصادية " (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص 50) ولا أدل عن تحول الفكر الاجتماعي من مقولة كارل ماركس في خطاب وجهه إلى كوجلمان حيث كتب : " التقدم الاجتماعي لا يقاس بدقة سوى بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي

" . (Baber,R.E.,1939,P-357)

محددات النجاح المهني للمرأة :

وإن كان النجاح المهني لدى الفرد، ذكرا كان أو امرأة ، يتطلب شروطا عدة معينة فإنه لدى المرأة يستلزم أخرى إضافية، وذلك لتحملها مسؤوليات اجتماعية أو لأدائها أدورا أخرى لا يطالب بها الرجل نذكرها باختصار :

- الخدمات المنزلية : المرأة مطالبة بالتكفل بالمنزل من تربية الأولاد، تحضير الطعام، غسل الألبسة، المحافظة على نظافة المنزل وما إلى ذلك ... فلتوفير أحد ظروف نجاحها يجب ترسيخ ثقافة التعاون بين أفراد الأسرة وقبول الروح المشاركة في تأدية الخدمات المنزلية، التعود على تناول الطعام الخفيف أو الذي لا يتطلب تحضيره وقتا طويلا وجهدا كبيرا. وعلى الدولة توفير المواصلات وتأمين نقلهن من المنزل للمعمل، الإكثار من دور الحضانه ورياض الأطفال وإعادة النظر في أوقاتها لتكفل تغطية الوقت الذي تكون الأم في العمل، إحداث مؤسسات عامة للغسيل في كل حي وبأسعار منخفضة ...

- رعاية الأطفال : من الناحية النظرية تربية ورعاية الأطفال يقع على عاتق الأم قبل الأب، وذلك لتواجدها - نظريا - بالمنزل أكثر من الأب ولطبيعتها النفسية المساعدة على التربية فهي أكثر حنانا، عطفًا وإحساسا ... فالأم المشتغلة تجد نفسها بين دورين يتناقضان أحيانا والتوفيق بينهما يتطلب جهدا وبذلا كبيرين. " توصلت كليجر إلى أنّ الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا وشعورا بالذنب تجاه أطفالهن " (Siegel et hass, 1963,P-513)، كما أكد فيشر أنّ أغلبية الأمهات المشتغلات يحاولن بشدة الإثبات لأنفسهن ولأقاربهن أنّهن لم يهملن أطفالهن (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص 95) وهي حالة أو سلوك يدل على الشعور بالذنب والنقص ثم دليل على إهمال يدفع لمحاولة تعويضه. وتوصلت بثينة قنديل بعد دراسة مقارنة بين أبناء الأمهات العاملات وأبناء الماكثات في البيوت من حيث بعض نواحي الشخصية إلى (بثينة قنديل، 1964، ص 199) :

- يقل تكيف أبناء العاملات كلما زاد غياب الأم عن خمس ساعات.
- كلما ارتفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة كلما زاد تكيف أبناء العاملات.
- عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي للأم وتكيف الأبناء.
- ليس لنوع الأم البديلة (الأقارب، الخدم، دور الحضانه) أي أثر على تكيف الأبناء.
- أبناء العاملات أكثر طموحا.

- العلاقة الزوجية : الطبيعة البشرية أو التنظيم - التقليدي - جعل من المرأة خادمة للرجل : تخدمه، ترعاه وتسهر على راحته، فأمر بديهي أن تتغير العلاقة الزوجية بفعل خروج المرأة للعمل . أجرى العديد من الدراسات حول التوافق الزوجي في الأسر التي تعمل فيها الزوجة منها دراسة لجامعة كولومبيا التي توصلت إلى أن ثلثي الزوجات العاملات يشعرون بتحسّن علاقتهن بأزواجهن نتيجة خروجهن للعمل و80% يؤكّدن أنّهنّ يعشن التوافق الجنسي مع أزواجهن (Siegel et hass, Op-cit,P-541) ،وبعد دراسة لـ **لوك وماكبرانج** حول التوافق الزوجي كانت النتيجة عدم اختلاف متوسط التوافق بين المتزوجات العاملات وغير العاملات (Locke et Mackeprangm,1949,P-536). وأكّد فيشر بعد دراسة عن طريق التقييم الطبي والطب النفسي عدم وجود فروق بين العاملات وغير العاملات وأزواجهن في ما يخص التوافق الجنسي والعاطفي، أما **كليجر** فقد توصل إلى أنّ للعمل أثر سلبي على علاقات الزوجات بأزواجهن (Siegel et Hass,Op-cit,P-543). و تؤكد بعض الدراسات وجود آثار سلبية والبعض الآخر ينفيها، مما يؤكد وجود عوامل أخرتدخل في تحقيق التوافق الزوجي كثقافة الزوج، المستوى التعليمي للزوجة، الظروف الاقتصادية والظروف الاجتماعية. تجد المرأة نفسها مضطرة للتكفل في نفس الوقت بمهامها المنزلية كأحد أعمدة الأسرة الأساسية وبمهامها بمؤسسة عملها، بل لا يقاس نجاحها المهني - مهما كان مستواه - إلا توافقا مع نجاحها الأسري ، على خلاف الرجل الذي يوجه كلّ قواه لمهنته.

المرأة المسؤولة :

بعد الشوط الكبير الذي قطعته المرأة في العمل وبعد التغيير الكبير الذي حدث في اتجاهات الأفراد نحو خروجها للعمل سيان لدى الرجال، الأبناء وحتى النساء أنفسهن فقد دخلت كلّ مجالات العمل وكلّ المستويات حتّى أصبحت مسؤولة في مصالح، في مديريات، شركات وحتى في أعلى هرم السلطة : والية، وزيرة ورئيسة. على العموم هناك شروط تؤدي إلى الإدارة والقيادة الناجحة لخصها **كارول أركونر** في (كارول أركونر، مرجع سبق ذكره، ص 9) :

- فهم الآخرين .
- امتلاك القوة والسلطة .
- القدرة على الاتصال والتواصل .
- القدرة على صنع القرار الملائم .
- القدرة التصور المستقبلي .
- روح المسؤولية .

تجد المرأة المسؤولة نفسها أمام معادلة ثلاثية الأبعاد : - الواجبات المنزلية - واجبات العمل - أعباء المسؤولية. النجاح فيها يتطلب جهدا كبيرا وعملا مضنيا . لكن حتّى وإن تمكنت من التوفيق بين هذه الأبعاد الثلاثة فإنّ للجماعة التي تتأّسها دور كبير في تحقيق النجاح . وإن كان لقدرة الفرد الدور الكبير في قيادته للجماعة فإنّ للجماعة دور، فالنجاح هو حصيلة الطرفين. ويزداد هذا الشرط أهمية في حالة المرأة، لإمكانية وجود اتجاهات سلبية نحو عملها أولا ونحو تبوئها القمة ثاني، وطبعا لن تتمكن من التسيير والإدارة في حالة رفض الفرد أو الأفراد الإسهام والمشاركة .

أجريت دراسات عديدة حول العلاقة بين الجنس ونمط القيادة، فمثلا وجد **شماجام** أنّ الرجل وهو قائد يهتم بالأداء، بالعمل والإنتاج بينما المرأة القائدة تهتم أكثر بالمشاعر، العواطف والأمور الإنسانية (Shnmugam,1981,p-125) لكن أثبت في ما بعد بأنّ ذلك " يرتبط بالموقف وطبيعته، فكثير من النساء يتقمن الدور الذكري عندما تتطلب طبيعة العمل، وهناك كثير من القادة الرجال الذين يظهرون كثيرا من التعاطف والوجدانية والاهتمام بالأمور الإنسانية " (عبد الرحمان عيسوي 2004، ص 76)، فإذا سرنا مع الطرح الذي يرى أنّ للمرأة ميزات تجعلها متفوقة في بعض المهن التي تتطلب الرقة والإحساس .. كالتدريس، التمريض، الرعاية الاجتماعية .. والرجل في المهن المتطلبة للخشونة والقوة، فإنّ هذه الحدود تزول بفعل المثابرة والاجتهاد. لكن الأمر الهام في قيادة المرأة هو تأثير سلوكها بما يتوقعه المجتمع منها، أي للاتجاهات الاجتماعية دور في تحديد مستوى الأداء. وإذا تحدثنا سابقا عن محددات النجاح المهني للمرأة نشير هنا إلى بعض الأمور الأنثوية المعيقة أو المزعجة لها خاصة في حالة كونها مسئولة :

- **الحيض** : لاشك أنّ للدورة الشهرية أثار كبيرة وكثيرة ليس على الجانب الجسمي فقط، إنّما حتّى الجانب النفس والعقلي. وهي لا تحدث مرة واحدة فحسب ، إنّما كلّ شهر . والأکید أيضا أنّ تكرار التأثير يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على مزاجها وطبيعتها. والمثبت أيضا هو أنّ هذه الحالة النفسية والفسيولوجية تؤثر في علاقاتها بالدائرين بها. من الأعراض الفسيولوجية المصاحبة نذكر: الصداع، أوجاع الظهر، الآم أسفل البطن، تورم وألام اليدين، الشعور بانتفاخ البطن، زيادة الوزن، اضطرابات جلدية ،حساسية شديدة للبرد . أما التغيرات النفسية فهي : الشعور بالقلق، التوتر ، اللارتيح، الاكتئاب .

والأكید أنّ لهذه الأعراض تأثير في عملها لاسيما في حالة كونها مسئولة. ولا يمكن أن تمر كلّ هذه الحالات العضوية والنفسية دون أن تؤثر في سلوكها، وإذا كان عليها أن تسعى إلى تجاوزها والحد من درجة التأثير على سلوكها فعلى المشتغلين معها إدراك الحقيقة وفهم ما يطرأ عليها من حين لآخر.

- **انقطاع الدورة الشهرية وأثارها النفسية** : الدورة الشهرية وظيفة بيولوجية تخص النساء، تؤثر كثيرا على صحة وقوة المرأة، فهي دماء تخرج شهريا من جسدها ناهيك عن تأثيرها على الحالة النفسية لها. أما عن انقطاع الطمث فيؤدي لمشاعر نفسية سلبية كالاتقاد بانتهاء دورها ووظيفتها في الحياة كأنثى الناتج عن عجزها عن الإنجاب Ménopause . سن اليأس مرحلة انتقالية حرجية تصاحبها تغيرات تمس جوانب شخصيتها الجسمية والنفسية . تحدث غالبا في مرحلة وصول المرأة لمناصب المسؤولية، فإذا كانت الآثار الفسيولوجية متمثلة في ضعف عظامها، ميل وزنها للزيادة ... فإنّ الأعراض النفسية المصاحبة هي : الشعور بالتعب، التوتر والصداع، الأرق والاكتئاب ، الغضب السريع ، التهيج، الخوف والشعور بالضعف . في هذا المجال أجرى أحمد عبد الخالق ومايسة أحمد النبال دراسة توصلا من خلالها إلى أنّ السيدات العاملات كن أكثر معاناة من أعراض اليأس عن غير العاملات (أحمد عبد الخالق، مايسة أحمد النبال، 1990، ص 210) ولاشك أنّ لعب العمل دور في ذلك ، وطبعا للمسؤولية أعباء أخرى.

- **سمات شخصيتها** : المرأة تعريفا جنس لطيف، تتميز بالهشاشة، الضعف والإحساس المرهف إلى جانب خصوصية بعض الحاجات. والأكید أنّ لهذه السمات تأثير مباشر في تكوّن شخصيتها واختلاف عن شخصية الجنس الخشن، وقد أجرى العديد من الدراسات في هذا الإطار أثبتت اختلافا بين الرجل والمرأة في الكثير من الأمور كصورة الذات، الانفعالات، الدوافع، الحب، القلق، الغضب ... والأمر الهام في هذا المجال نظرة المجتمع أو ما يلعبه من دور في تقييم هذه السمات. أجرى **علي الطراح** في هذا الموضوع دراسة خلّص بها إلى أنّ قيم الذكورة تؤثر في أساليب التنشئة الاجتماعية وتؤثر الثقافة تأثيرا كبيرا في عملية التنشئة الاجتماعية، والثقافة العربية تمجد الذكورة (علي الطراح، 2000، ص 150).

إنّ إظهار الإباء التمايز بين القيم الذكورية والأنثوية وتفضيل الذكورية يؤدي إلى انخفاض قيم الأنوثة ، مما يؤثر في الدور الذي يلعبه كلّ واحد. فللرجل الدور المسيطر، مما يقلل من دور المرأة ومكانتها، ويخلق نظرة دونية . وطبعا لهذه المكانة التي يضعها المجتمع للمرأة تأثير سلبي على شخصيتها بشكل عام، وتأثير أيضا على اتجاهات الذكور نحوها، فمهما حققت من نجاح ومهما تبوأ من

مناصب تبقى النظرة إليها يشوبها نوع من الدونية، للثقافة السائدة إذن دور في ذلك فالحل يكمن إذن في هذه المساحة الهامة في حياة الأمم. إنّ تحمل المسؤولية كمنصب يتطلب تميّزا من حيث الأداء ينبغي أن يركز على عنصر الكفاءة، وإذا كان من الناحية السيكولوجية يختلف الرجل والمرأة في كثير من الأمور فإنّ الإنسان السوي هو من يقر بطبيعته وفطرته وقواه وسماته وصفاته، فإحساس المرأة المرهف كمثال يجب أن يُنظر إليه كميزة ، فقط يجب استغلاله وتوظيفه في مهن تتطلبه.

المنهجية :

- انطلقنا من فرضية عامة وهي : - اتجاهات العمال نحو المرأة المسؤولة سلبية .
- تتفرع عنها فرضيات جزئية هي : - المرأة المسؤولة غير قادرة على اتخاذ القرارات .
- تنقصها القوّة والسلطة .
- غير قادرة على التفاعل الاجتماعي .
- قليلة الاتصال والتواصل .

المقصود بالقدرة على اتخاذ القرارات هو اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب دون أية عاطفة أو انخياز، والقوّة والسلطة هو قوّة التحكم في جماعة العمل والقدرة على تسييرها. أما التفاعل الاجتماعي فهو المعاملة الحسنة وفن نسج العلاقات بين أعضاء الجماعة وقوّة الحفاظ عليها، هذا إضافة إلى قوّة وفن الاتصال والتواصل. هي خصائص السلوك القيادي، وإن كانت ضرورية في كلّ قائد أو مسئول، أنثى أو ذكرا، فإنّ بعض الاختلافات الطبيعية الموجودة بينهما تجعلها الأكثر من ضرورة عند المرأة، وتطرح كسؤال كلّما كان المسئول امرأة .

أجرينا الدراسة بولاية البويرة، ولقلة وجود المسئولات فقد مست عدّة قطاعات : التربية بمتوسطة حدوش السعيد بمدينة البويرة (31.66 %)، التعليم العالي بمعهد العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة (39.16%) ، مديرية الشباب والرياضة (29.16 %). بعد بناء الاستبيان بطريقة ليكرت طبقناه على عيّنة اختيرت عشوائيا فكان العدد 120. يتكوّن ا من أربعة محاور، يمثل كلّ واحد فرضية جزئية إضافة إلى محور خامس حول الرضى عن العمل تحت مسئولية امرأة، أردنا أن نقيس من خلاله مستوى الرضى ومدى تفضيل المرأة عن الرجل في منصب المسئولية ، هذا المحور أسئلته مفتوحة . وقد تعمدنا طرح الأسئلة بشكل غير مباشر تفاديا للحفاظ وتحقيقا للموضوعية ، فعلى سبيل المثال هناك فرق بين تسبب المرأة المسئولة متاعب لمرووسيتها وتسبب لي رئيسي متاعبا .

عرض النتائج وتحليلها

الجنس :

الجنس	ت	%
ذكر	67	55.83
أنثى	53	44.16
المجموع	120	/

مثلما يبدو في الجدول شملت العيّنة على نسبتين متقاربتين من الذكور والإناث وهو أمر يساعد ويفيد الدّراسة، إذ يقلص إمكانية ارتباط الاتجاه بالجنس.

السن :

السن	ت	%
أقل من 25 سنة	06	05.00
من 25 إلى 35	38	31.66
أكثر من 35	76	63.33
المجموع	120	/

أكبر نسبة تمثلت في فئة أكثر من 35 سنة، بينما أصغر نسبة رجعت لأقل من 25 سنة . وكما يبدو أيضا من الجدول فإن الأغلبية نفوق أعمارهم الـ 25 سنة (95%) .

المستوى التعليمي :

المستوى	ت	%
أمي	00	00
ابتدائي	15	12.50
متوسطي	20	16.66
ثانوي	16	13.33
جامعي	69	57.50
المجموع	120	/

كلّ المستويات حاضرة بدءا بالابتدائي للجامعي، أما أكبر نسبة فقد رجعت للمستوى الجامعي (57.50%) وهو أمر قد يضيفي النتائج مصداقية أكثر .

الأقدمية :

الأقدمية	ت	%
أقل من 10 سنوات	45	37.50
من 10 إلى 20	32	26.66
من 21 إلى 31	33	27.50
أكثر من 31	10	08.33
المجموع	120	/

وإن كانت النسب متقاربة فإن أكبرها رجعت لفئة أقل من 10 سنوات (37.50%) . وعلى ذلك فإن 62.50% تفوق أقدميتهم العشر سنوات ، ولا شك أنّ للأقدمية دور في تشكل الاتجاهات داخل المنظمة .

المحور الأول :

تظهر المقارنة في البند الأول الخاص باتخاذ المرأة المسئولة لقراراتها بحزم عدم دلالة الفروق بين لإجابات ، إذ المؤشر* (0.08) أكبر من قيمة ألفا (0.05) . لكن إذا جمعنا العبارات حسب تقاربها نجد بأن 62 فرد أكدوا معارضتهم لاتخاذها القرارات بحزم مقابل 42 وهو عدد يمثل 51.66% مقابل 35% .

أما بالنسبة لكون قراراتها مبنية على العواطف فإن قيمة المؤشر 0.00 أصغر من مستوى ألفا، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية، أكدت نسبة 40% موافقتها الشديدة و 32.50% موافقتها، أي نسبة الموافقة تفوق الـ 72% . وتبعاً لذلك فإنها غالباً ما تكون غير موضوعية في قراراتها وذلك بنسبة 65%، وقد أكدت المعالجة الإحصائية دلالة الفروق، إذ المؤشر (0.00) أصغر من الدلالة الإحصائية . ونفس الأمر في البند الرابع إذ المؤشر (0.00) أصغر من مستوى ألفا، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية، فهي غير قادرة على اتخاذ القرار لوحدها دون مشاورة الغير.

نتائج تؤكد الفرضية الجزئية الأولى في البند الأول : المرأة المسؤولة غير قادرة على اتخاذ القرارات. مؤشر دلالة الاختبار الفعلي أو المحسوب Sig هو مفهوم حديث، ظهر مع ظهور البرامج التطبيقية الإحصائية SPSS، يهدف إلى الاستغناء عن استخدام الجداول الإحصائية، نفاً عنه بعد حسابه بمستوى الدلالة ألفا المختار (عبد الرحمن الأحمد العبيدي، 2003، ص 72)، ففي حالة اختيار مستوى 0.05 إذا كان المؤشر أكبر أو يساويه فهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة، وإذا كان أصغر فهذا يعني وجود الدلالة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة . ونفس الطريقة نقارن أيضاً في حالة اختيار مستوى ألفا 0.10.

المحور الثاني:

أظهر اختبار كاف تربيع دلالة الفروق بين الإجابات، إذ المؤشر 0.00 أصغر من مستوى ألفا، وهو أمر يدل بأنه لا يمكن الاعتماد كلية على المرأة في تسيير المؤسسة، 51.66% يوافقون على ذلك، هم الذين تحت مسؤوليتها، وهي طبعا - مثل بقية الإجابات - جاءت من شرائح مختلفة من حيث السن، الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية والأهم القطاعات . أمور تنقص من نمطية الاستجابة وخصوصية الوضعية . رغم ذلك ففي البند الموالي أكدت نسبة 76.66% امتلاكها المهارات اللازمة لتحمل المسؤولية مقابل 15%، مع تأكيد الاختبار الإحصائي دلالة الفروق إذ المؤشر 0.00 أصغر من مستوى الدلالة، فالمشكل إذن غير مرتبط بالقدرات والإمكانات كإطار بقدر ما هو مرتبط بالشخصية والطبع كفرد أو كمسير . وعلى ذلك فهي تنقصها القوة والسلطة مثلما أكد البند الثالث من هذا المحور، وبنسبة 60%، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية. أمر يجعلها غير قادرة على حل المشاكل التي تعترضها في العمل، أن تؤكد نسبة 57.50% ذلك معناه معاشتهم لمشاكل لم تستطع مسؤولتهم حلها . وطبعاً عجز المسؤول عن إيجاد الحلول للمشاكل اليومية دليل عن الفشل وعامل أساسي لسوء التسيير . تؤكد النتائج غياب القوة والسلطة لدى المرأة، الأمر الذي يجعلها غير قادرة على التحكم في عملها، مما يدفعنا للاحتفاظ بالفرضية الثانية .

المحور الثالث:

في السؤال الأول جاءت الإجابة عكس ما هو متوقع، إذ نفت النسبة الكبرى (55%) كون المرأة المسؤولة أكثر رافة ولطفاً أثناء تعاملها معهم، مقابل 45%، وقد أكد اختبار كاف تربيع دلالة هذه الفروق إذ المؤشر (0.00) أصغر من مستوى ألفا. وفي السؤال الموالي لم يؤكد المستجوبون عدم قدرتها على نسج العلاقات بين أعضاء جماعة العمل . أما بالنسبة لتعاملها معهم فقد نفت نسبة 60.83% كونه جيداً مقابل 31.66%، مع تأكيد اختبار كاف تربيع دلالة الفروق إحصائياً . هذا كله يؤدي في النهاية للصراعات والتكتلات، جو يدل إذن عن كونها غير قادرة على التفاعل الاجتماعي . والملاحظة التي ينبغي التوقف عندها هي تأكيد قدرتها على نسج العلاقات، فالأمر إذن مرتبط بتعاملها وكأن وراء ذلك رغبة في إثبات الذات لكن عن طريق التسلّط والقيادة الاستبدادية .

المحور الرابع :

وتبعاً لذلك فإنّ العمال يرون بأنّ مسئولتهم نادراً ما تتحقق جواً ملائماً للعمل (51.66% مقابل 30.83 %) ، وهي نتيجة منطقية للتعامل السيء والصراعات والتكتلات ... الأمر الذي يؤدي لغياب جو الاتصال والتواصل بينها والعمال مثلما تؤكد النتائج، إذ تنفي نسبة 60% تواصلها معهم ، مع تأكيد المعالجة الإحصائية لدلالة الفروق ، إذ المؤشر 0.00 أصغر من مستوى ألفا. والأمر الأكثر خطورة تمييزها في اتصالها بهم من حيث الجنس ، وإن كان الفرق بين التأكيد والرفض بسيطاً إلا أنّ المعالجة الإحصائية أكدت دلالة المؤشر 0.003 أصغر من مستوى الدلالة . وتبعاً لذلك تؤكد نسبة 61.66% إيجاد الصعوبة في الاتصال بها رغم أنّ 44.16% من أفراد العينة إناث، و 63.33% تفوق أعمارهم 35 سنة أي هم في سن تجعلهم - نظرياً - قادرين على التواصل ، مما يدل في النهاية بأنّ السبب يرتبط بها كرئيسة وليس بهم كمروّسين ، مع تأكيد الاختبار الإحصائي لدلالة الفروق. نتائج تؤكد الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على كون المرأة المسئولة قليلة الاتصال والتواصل . نسجّل بأنّ المؤشرات في أغلبية الأسئلة المؤكدة لدلالة الفروق أصغر من مستوى ألفا 0.01 ، وإذا كان مستوى ألفا يعني مجال الشك فالأكيد أنّه كلّما كان صغيراً كلّما كبر مجال الصدق ، أمر يضيف على نتائج دراستنا مصداقية أكثر .

تؤكد النتائج في مجملها الفرضيات الجزئية التي اتخذتها الدراسة ، مما يجعلنا نحتفظ بالفرضية العامة ونؤكد على أنّ اتجاهات العمال نحو المرأة المسئولة عليهم سلبية . وما يزيد النتيجة أهمية كون هذا الموقف صادر عن عامل نحو مسئولته، وليس عن العمال بشكل عام أو عن عموم الناس .

أما في ما يخص المحور الخامس المتعلق بالرضا عن العمل تحت مسئولية امرأة فقد أكدت نسبة 52.50% كون المسئول امرأة لا يزيد ولا يقلل من الحماس ، مما يعني بأنهم لا ينظرون إلى المسئول من خلال جنسه، إنّما عبر تمكّنه وقدرته على التسيير، وقد أكد اختبار كاف تربيع دلالة الفروق إذ المؤشر 0.00 أصغر من مستوى الدلالة .

نقدّم النتائج في هذا الجدول :

كون مسئولتي امرأة يؤدي إلى :	ت	%
زيادة حماسي	23	19.16
قلّة حماسي	34	28.33
عادي	63	52.50
المجموع	120	/

وفي السؤال الثاني أكد 65% من أفراد العينة تسبب المرأة المسئولة المتاعب لمروّسيتها مثلما نرى في الجدول الآتي :

كثيراً ما تسبب المتاعب لمروّسيتها	ت	%
نعم	78	65.00
لا	42	35.00
المجموع	120	/

وقد أكدت المعالجة الإحصائية وجود فروق دالة إحصائية، بحيث المؤشر 0.01 أصغر من مستوى الدلالة 0.05 . وللتأكد أكثر من عدم الرضا طرحنا السؤال الأخير المباشر ، الذي يطلب الاختيار أو التفضيل بين المسئول من حيث الجنس فجاءت النتائج مؤكدة اختيار الرجل ونسبة 52.50% مقابل 22.50 % ، بينما 25% لا ترى الفرق بينهما مثلما يبدو في الجدول التالي :

تفضيل جنس المسئول	ت	%
-------------------	---	---

52.50	63	الرجل
22.50	27	المرأة
25.00	30	لا فرق بينهما
/	120	المجموع

وقد أكد الاختبار الإحصائي دلالة الفروق، إذ المؤشر 0.00 أصغر من مستوى ألفا . وعلى ذلك يمكن أن فرضية وهي : **العمال غير راضين بالاشتغال تحت إمرة امرأة** . وهي فرضية مولدة تنتظر دراسات أخرى مع عيّنات كثيرة وبخصائص مختلفة، من أجل تأكيدها .

نتائج إضافية :

للدخول في تفاصيل أخرى حاولنا إجراء مقارنات من حيث السن، الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية وذلك في السؤال المباشر الأخير وهو: لو خيّرت بين الاشتغال مع مسئول أو مسئولة ماذا ستختار ؟ فجاءت النتائج :

1- من حيث السن :

< من 35 سنة		≥ 35 سنة		
%	ت	%	ت	
61.84	47	36.36	16	المسئول (الرجل)
09.21	07	45.45	20	المسئولة (المرأة)
28.94	22	18.18	08	لا فرق بينهما
/	76	/	44	المجموع

مثلما يبدو في الجدول يفضل العمال صغار السن المسئول امرأة (45.45%) بينما الكبار رجلا (61.84%)

1- من حيث الجنس :

الذكور		الإناث		
%	ت	%	ت	
59.70	40	43.39	23	المسئول (الرجل)
20.89	14	24.52	13	المسئولة (المرأة)
19.40	13	32.07	17	لا فرق بينهما
/	67	/	53	المجموع

كما يظهر في الجدول فإن كلا الجنسين يفضلان أن يكون المسئول رجلا ،وهي نتيجة هامة جدا لا سيما في شقها الثاني : تفضيل المرأة للرجل .

3- من حيث المستوى التعليمي :

أقل من ثانوي		ثانوي فأكثر		
ت	%	ت	%	
20	57.14	43	50.58	المسئول (الرجل)
05	14.28	22	25.88	المسئولة (المرأة)
10	28.57	20	23.52	لا فرق بينهما
35	/	85	/	المجموع

قسمنا المستويات لاثنتين، الأولى أقل من الثانوي والثاني الثانوي فأكثر، وظهر بأن كلا الطرفين يفضلان الرجل. وهي نتيجة جديدة أيضا بالدراسة أكثر والتعمق، إذ لم يؤثر المستوى التعليمي في تغيير الاتجاه نحو جنس المسئول، قد يكون هذا الميل ناتج عن خبرات وتجارب يومية أو عن مواقف ولدتها الحياة السابقة للأفراد أو راجع للتربية و الأسباب الثقافية .

4- من حيث الأقدمية :

> من 10 سنوات		≤ 10 سنوات		
ت	%	ت	%	
09	20.00	54	72.00	المسئول (الرجل)
21	46.46	06	08.00	المسئولة (المرأة)
15	33.33	15	20.00	لا فرق بينهما
45	/	75	/	المجموع

نلاحظ في الجدول بأن نسبة 46.46% من قليلي الأقدمية يفضلون المسئول امرأة، بينما نسبة 72% من الأكثر أقدمية يفضلونه رجلا . قد يرجع ذلك لكون ذوي الأقدمية أكثر احتكاكا وعيشا لسلوكات المرأة المسئولة ، أو قد يرجع لكون حديثي العهد بالعمل يفضلون اللاتفاعل الاجتماعي، قلة التواصل، عدم اتخاذ القرارات بحزم... الأمور التي أكدتها الدراسة عند المرأة المسئولة.

نتائج تدفعنا لوضع مجموعة من

تساؤلات، تنتظر الدراسة والتعمق فيها أكثر :

- هل لتفضيل كبار السن للرجل كمسئول علاقة بالنضج والحكمة ؟
- هل تفضيل المرأة للرجل كمسئول ناتج عن ميل نحو الجنس الخشن ؟ أم هو نتيجة لغيرة أو لممارسة المرأة المسئولة ؟
- ألا يمكن للتربية عبر مؤسساتها أن تغير من اتجاهات الأفراد نحو المرأة المسئولة ؟

- ما هي أسباب تفضيل ذوي الأقدمية الرجال في مواقع المسؤولية ؟ وما هي أسباب تفضيل قليلي الأقدمية للنساء ؟

خاتمة :

إذا كان للثقافة دور في تحديد الأدوار الاجتماعية والمهنية، فإنّ للعنصر البشري دور أيضا في تحديدها والإيمان بها. على المرأة المسؤولة تغيير الاتجاه السلبي نحوها بأداء دورها بكلّ حزم ، وبتواصلها وتفاعلها الاجتماعي .
والأكيد أنّه مهما كانت الصورة التي ترسم في أذهاننا منذ الصغر وتتجلى في سلوكياتنا في الكبر فهي قابلة للتغيير .. ينبغي علينا أن نتخطى مرحلة التمييز من حيث الجنس ، وننظر للرئيس كدور وقاطرة والأكيد أيضا أنّ تبوأ المرأة المراكز القيادية ليس وليد الصدفة ، كمالاتا يخفى بأنّ الاختيار المهني للمناصب العليا يتركز على التمكن ليس إلا.
لا يمكن لأيّ مجتمع أن يتقدّم إذا ما همش نصفه الأكبر ولم يُشركه في معركة البناء والتشييد ، ولا يمكن أيضا أن نحقق الأهداف التنظيمية إذا لم يكن أساس الاختيار المهني علميا، والعلم طبعا لا يعترف سوى بالقدرة والتمكن، بعيدا عن التمييز لا من حيث اللون، الطبقة ، الانتماء ولا من حيث الجنس .

المراجع:

- 1- إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة. الاسكندرية : دار الجامعات المصرية، بدون تاريخ النشر.
- 2- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . ط 1 ، بيروت : مكتبة لبنان، 1978.
- 3- أحمد محمد الزعي، أسس علم النفس الاجتماعي. صنعاء (اليمن) : دار الحكمة اليمنية، 1994.
- 4- أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي . ط1، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2001 .
- 5- أحمد عبد الخالق، مایسة أحمد النيل، بناء اختبار لقياس أعراض سن اليأس. في : مجلة الآداب والعلوم الإنسانية ، مصر : جامعة المينا، 1990.
- 6- أحمد عكاشة، محمد شفيق زكي، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 1997.
- 7- بونابارت ماري ، الحياة الجنسية للمرأة. (ترجمة : صلاح مخيمر، عبده ميخائيل رزق) القاهرة : دار الفكر العربي ، 1962 .
- 8- بثينة قنديل، دراسة مقارنة بين أبناء المشتغلات وغير المشتغلات من حيث بعض نواحي شخصيتهم. أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية، دمشق (سوريا) ، 1964.
- 9- جودة بني جابر، علم النفس الاجتماعي. ط1، عمان : مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
- 10- حسن شحاتة، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 2003.
- 11- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة. بيروت : دار النهضة العربية، 1984.

- 12- كارول أركونر، القيادة والإدارة الناجحة . القاهرة : الدار العربية للعلوم، 1977.
- 13- محي الدين مختار، محاضرات في علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982 .
- 14- محمد حسن صالح، سلمى محمود جمعة، التقويم والإشراف في طريقة العمل مع الجماعات. القاهرة : دار المعرفة الجامعية، 1997 .
- 15- محمد عاطف غيث ، دراسات في علم الاجتماع التطبيقي. الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1989.
- 16- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع ، بيروت : دار المعرفة الجامعية، دون تاريخ النشر.
- 17- محمد عبد الرحمان عيسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي. بيروت : دار النهضة العربية للنشر والطباعة ، 1974.
- 18- محمد عبد الرحمان عيسوي، علم النفس الاجتماعي. بيروت : دار النهضة العربية للنشر والطباعة، 1982.
- 19- محمود فتحي عكاشة، شفيق زكي، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 1997.
- 20- معتز سيد عبد الله، عبد اللطيف محمد خليفة ، علم النفس الاجتماعي. القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
- 21- نعمة عبد الكريم أحمد، أسس علم النفس. الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، بدون تاريخ النشر .
- 22- عبد العزيز السيد، معجم علم النفس والتربية، ج 1، القاهرة : الهيئة العامة، 1984.
- 23- عبد العزيز السيد الشخصي، علم النفس الاجتماعي، القاهرة : دار القاهرة للكتاب ، بدون تاريخ النشر.
- 24- عبد الرحمان الأحمد العبيدي ، مبادئ التنبؤ الإداري . الرياض : جامعة الملك سعود ، النشر العلمي والمطابع ، 2003.
- 25- علي الطراح، ((التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي)) ، في : مجلة العلوم الاجتماعية الكويت ، 2000.
- 26- فتوح أبو العزم، فارس خليل وهبة، القيادة وتخطيط مجتمعنا الاشتراكي. ط1 القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة، 1966.
- 27- خليل عبد الرحمان المعاينة، علم النفس الاجتماعي. عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع 2000.
- 28- Baber,R.E.,Marriage and the family. New-york : Mac Graw-Hill,1939.
- 29-Claude louche,Armand coulin, Psychologie sociale des organisations.Paris : édition Dumod.2005.
- 30- Locke,H.J. and Mackeprangm, Matrital adjustment and the employes wife New-york: Amer social,1949.
- 31- Seigel,A.E. and Hass,M.B., The working mother : a review of research. IN : Child developpement,Vol.34,N° 3,1963.
- 32- Shnmugam,T.E., Abnormal psychology.New-York :Tata M^c Graw hall,1981.
- 33- Sillamy, N., Dictionnaire de psychologie. Paris : éditions Bordas,1980.
- 34- Taneja, R.P.Anmol's Dictionnary of education.Delhi : Nav.parbhat writing, 1991.