

## الازدهار المهني للمرأة والمعوقات الاجتماعية والنفسية

**Professional development for women and social and psychological difficulties**

مليكة محمد عرعور-جامعة بسكرة، الجزائر.

لخضر بن ساهل-جامعة باتنة 1، الجزائر.

**ملخص**

لقد مارست المرأة من عصور قديمة وإلى الوقت الراهن المتميز الرقمنة، الكثير من الأعمال والحرف والمهن، وبالتالي فإنها كانت منذ ذلك الحين وإلى الوقت الراهن في شد ومد مع الرجل في تحقيق طموحاتها واثبات جدارتها في ميدان العمل والارتقاء فيه بقوة تضاهي الجهد المبذول والوقت الممنوح من طرفها للعمل، غير أن توازن معادلة الشد والمد مع الطرف الآخر وهو الرجل في ميدان العمل ليست دائماً متكافئة مستقرة ومقبولة أيضاً من الطرفين، بقدر ما هي على حساب المرأة لصالح الرجل خاصة على المستوى العمودي، حيث الارتقاء المهني أو الوظيفي، ويرجع السبب في ذلك إلى أسباب اجتماعية ونفسية متعددة ومتشابهة، مرتبطة بمعطيات اجتماعية تنشأ عليها المرأة والرجل معاً أو وضع اجتماعي تزج فيه المرأة في بيئة العمل دون مراعاة طموحاتها وقدراتها ومهاراتها، وبناء عليه فإن هذه المداخل تصبو إلى البحث عن إذابة ليس عن معوقات عمل المرأة لأن الوقت الراهن تجاوزنا هذه القضية بل نبحت عن المعوقات الاجتماعية والنفسية لازدهار المرأة في العمل لإثبات جدارتها وتحقيق طموحها.

الكلمات المفتاحية : المهنة ، المرأة ، المعوقات الاجتماعية و النفسية

**Abstract**

Women have practiced from ancient times to the present day, a lot of business, trades and professions, and therefore it has been since then and currently in tightening and extending with men in achieving the ambitions and prove their worth in the field of employment and promoting it strongly comparable to the effort and the time given to it from the end of the work, However, the balance of tensile strength and the tide with the other side equation, a guy in the field of employment is not always equal and are also accepted by the parties, as they are at the expense of women in favor of a private on the vertical level the man, where the upgrading of vocational or career, and the reason for this is to the social and psychological reasons multiple similar, linked to social with data created by men and women together or a social situation in which women immerse in the work environment without taking into account their aspirations and their capabilities and skills and, accordingly, this intervention

aspire search engine etiquette is not about obstacles women's work because the moment we passed this issue, but look for social and psychological obstacles for the prosperity of women in the work to prove their worth and achieve its ambition.

**Keywords :** profession, women, socio-psychological obstacles

## مقدمة

تعد المرأة المجتمع كله فهي مصدر المورد البشري ومنشئته وحاضنته وراعيته، فهي التي توفر للمجتمع الأفراد القادرين والمنهزمين، الأقوياء والضعفاء، الناجحين والفاشلين من الرجال الذين يفعلون مؤسسات المجتمع المختلفة فإن تقدم المجتمع وازدهر كانت هي السبب الأول ليس الوحيد وإن تقهقر وتختلف نفس الشيء، لذا فهي تعد الشريك الاجتماعي الأول والحقيقي للرجل في المجتمع، لذا فإن أحقية المرأة في ممارسة العمل خارج البيت في مختلف القطاعات قد تجاوزها الزمن، وانتقل التفكير الإنساني والاجتماعي للبحث في قضية تمكين المرأة الاجتماعي، حيث أن أحد الأبعاد الاجتماعية هي ميدان العمل.

يعد تمكين المرأة من أهم الآليات الحديثة في النهوض بالمجتمع المدني المعاصر وتحقيق التنمية الحقيقية المتوازنة القوى، حيث يشير عموماً إلى إعطاء المرأة في المجتمع وكل مؤسساته الكفاءة اللازمة، توفير الفرص الحقيقية؛ لتحقيق طموحاتها من تقدم علمي ومهني، يخدم دورها الأسري والاجتماعي، ولا يتعارض مع قاعدتها الثقافية والدينية لكل مجتمع في جميع مجالات العمل، هذا الأخير الذي تسعى المرأة أن تفرغ فيه جل طاقاتها وكفاءاتها ومهاراتها وقدراتها لأجل أن تبرع فيه وتحقق فيه كينونتها، غير أن الواقع الحقيقي للمرأة العاملة ليس كما تصبو أن تجده فاتح لها الأبواب لتكثيف عطاءها للمجتمع بأسلوب غير الأسلوب الذي عهده المجتمع وأهم كائن فيه وهو الرجل، مما ترتب عنه تراكم معوقات الاجتماعية والنفسية في بيئة العمل أو البيئة التنظيمية للمؤسسة التي تحيى فيها ثلث نهارها وبالتالي ثلث عمرها لأجل تحقيق ذاتها وإثبات جدارتها ومقدرتها النوعية المستمدة من اختلاف الجوهرى شكلاً وضموناً عن الرجل، ذلك الاختلاف الذي لا يحمل تناقضاً ولم يكن لأجل ذلك بقدر ما يحمل في ثناياه التعزيز والدعم لكليهما في الحياة الاجتماعية عموماً والمهنية على الخصوص.

## إشكالية الدراسة

لقد مارست المرأة من الأعمال والحرف والمهن، المؤسسة والحرّة لأجل تحقيق طموحاتها وإثبات جدارتها في ميدان العمل والارتقاء فيه بقوة تضاهي الجهد المبذول والوقت الممنوح من طرفها لأداء العمل على حساب صحتها المعنوية والبدنية والاجتماعية، ذلك لأجل تحقيق الارتقاء المهني أو الوظيفي، وثم اعتلاء

المناصب المسؤولة المرموقة مهنيًا أو وظيفيًا، وبالتالي إشباع نهمها في تحقيق طموحاتها وأهدافها، لكن في غالب الأحيان لا تتمكن المرأة من تحقيق تلك الأهداف في مجالات العمل مهما قدمت من جهود كثيفة وكسبت من الكفاءات العالية وقدرات نوعية ومتميزة.

إن عدم تحقيق المرأة لأهدافها في بيئة العمل المؤسسية رغم تقديمها للجهود الكثيفة والنشاط المتميزة والوقت المناسب، يرجع بالدرجة الأولى إلى وجود معيقات متنوعة تعرقل سيرها في المسار الذي ترسمه لنفسها بسلسلة ويسر، ومن تلك العوائق وأهمها أربع فئات من النماذج هي، أسباب اجتماعية التنظيمية وأخرى نفسية تنظيمية، ثقافية تنظيمية، وأخيراً اجتماعية أسرية وكلها أسباب مرتبط ببعضها البعض تدفع إلى تطويق المرأة العاملة وتجميد نشاطها، إحباط دافعتها في الانجاز ومن ثم إقبالها على العطاء في العمل وبيئته باعتبار هذه الأخيرة الوسط الاجتماعي الثاني لها الذي تتفاعل وتبدع فيه بعد الأسرة، ومن هنا فإن المعطيات التي تحول دون ازدهار المرأة في العمل وبيئته متعلقة.

وبناء عليه فإن هذه الدراسة في سياق سوسيولوجية المرأة العاملة تصبو إلى البحث عن المعوقات الاجتماعية والنفسية التنظيمية لازدهار المرأة في بيئة العمل في الوقت الراهن، الذي تجاوز المجتمع الإنساني المعاصر الحديث في القضية العمل المرأة بين التأييد والرفض وانتقل إلى قضية تمكين المرأة العاملة ورفع معنوياتها حول ما تقدمه من عطاءات متنوعة للمجتمع.

## 1. المرأة في العمل

يعد عمل المرأة ظاهرة اجتماعية كثر فيها وحولها الحديث من طرف الكثير من الباحثين والسوسيولوجيين الغرب والعرب، وتجددت فيها الدراسات رغم قدم الموضوع.

1.1. تعريف عمل المرأة: يعد العمل واجب وحق في حياة الإنسان الحالي والقديم، فهو نشاط فكري أو عضلي أو معا تقوم به المرأة في بيئة معينة يترتب عنه تقاضي آخر مادي لأجل ضمان لاستدامة الحياة المستقلة والكرامة خاصة بها في وسطها الاجتماعي، لما عانتها من اضطهاد الرجل خلال عهود طويلة من عمر الإنسانية، نتيجة تغلغل الكثير من القيم الاجتماعية الثقافية التي تحط من قيمة المرأة وتتجاهل قدراتها العقلية والفكرية، وبذلك فإن عمل المرأة وسيلة استمرار الإنتاج خاصة العملية الإنتاجية التي تقتضي صبراً وجلد، كما تقتضي بذل كثير من العطاء<sup>2</sup> لأن غالبية النساء العالم تتميزن بهذه الصفات لأنها تتكبد عناء الولادة والتربية، كما أنها قادرة على توظيف وتطبيق كل المعارف الضرورية لتقدمها في أداء عملها بكفاءة عالية وإتقان، من ثمة المساهمة بمهارة عالية في تحقيق جودة الحياة بالنسبة لها ولأسرتها بالدرجة الأولى ومن بالنسبة للبيئة المحيطة بها على حدٍ سواء، وبالتالي فإن وطأة عمل المرأة تسبب أكثر قوة في تغيير المجتمع<sup>3</sup> لأن المرأة هي شريك الرجل

على هذه الأرض وفي هذه الحياة<sup>4</sup> وبالتالي فهي شريكته في تنمية المجتمع والنهوض به أو دحضه وتقهره<sup>5</sup>، كما أن انجازاتها في بيئة العمل لا تقل أهمية عنه وربما في بعض المجالات تكون أجود منه أداءً.

وبناءً عليه، فإن عمل المرأة في المجتمع المعاصر حقيقة لا مناص منها، لأنّ عمل المرأة يعتبر من الضروريات الحياة الاجتماعية المعاصرة<sup>6</sup> لها لهذه الأخيرة من ملامح التعقيد والتشابك والتنوع في المطالب والحاجات الإنسانية للفرد والجماعة المعاصرة والتي غدت من ضروريات الحياة المعاصرة الكريمة واللائقة، وبالتالي لم يعد ضرورة لوجود الجدل في شرعيته أو لا، في قبوله من طرف الرجل والمجتمع أم لا.

2.1. أهمية عمل المرأة: لعمل المرأة أهمية ذاتية خاصة ومتعلقة بكينونتها النفسية والاجتماعية وحتى الثقافية وتوجد أهمية متعلق بالجماعات التي تنتمي إليها باعتبارها فاعل أساسي فيها، وعليه تم رصد الأهمية على هذين المستويين.

عادة ما يساعد عمل المرأة على توفير الاستقلال المالي<sup>7</sup> لها؛ حيث أن المرأة تمتلك مخزون كبير من الأحاسيس والمشاعر الدالة على الكبرياء واحترام الذات والخصوصية<sup>8</sup>، الخ، ممّا جعل المرأة من الصعب عليها أن تنتظر الإعالة من الآخرين وإن كان أقرب الناس لها، وبالتالي فهي تحبّ الإنفاق على نفسها من مالها الخاص وبحرية، أما بالنسبة لأهمية عمل المرأة حيال المجتمع فإن عملها يندرج ضمن استثمار المجتمع لطاقت الموارد البشرية<sup>8</sup> الخاص به، وذلك بتوظيف قدرات وخبرات نصف المجتمع<sup>9</sup> خاصة وأن عدد المرأة فيه إما يعادل عدد الرجال أو يفوق، وبالتالي فإن تعطيل هذا العدد الكبير من أفراد المجتمع عن المشاركة في تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً يعدّ فشل ذريع في التخطيط، كما أن عمل المرأة يعطي دفع قوي للمشاركة الأسرية الفاعلة من خلال تحقيق ذاتها؛ فالمرأة لا تشارك الزوج في تربية الأبناء بتوجيهه والتربية فقط كذلك بالمشاركة في تلبية متطلباتهم الخاصة المتنوعة والمتزايدة والتي يقدر الأب تحقيقها بمفرده إلا بمشاركة الزوجة من حصولها على أجر<sup>10</sup> وبالتالي فهي تسهم في تحسين النمط المعيشي للأسرة.

وبهذا فإنّ المرأة من خلال عملها فإن دورها يصبح أكثر محوري وفعالية في المجتمع الصغير والكبير معاً، من هنا فإنّ عمل المرأة حاجة وضرورة قصوى لها ككيان مستقل نفسياً اجتماعياً واقتصادياً وللمجتمع وجماعاته ومؤسساته<sup>11</sup>، ولا يملك أي شخص مهما كان سلطة التدخل في قرار عملها، فهو قرار لها تتّخذ به بمفردها، يقوي عملها من علاقاتها الاجتماعية.

3.1. منافع عمل المرأة: مما سبق رصده من أهمية فإن عمل المرأة له منافع كبيرة وواسعة، قد رصدها بعض الدراسات الاجتماعية والنفسية، حيث ما توصلت إليه النقاط الآتية<sup>12</sup>:

✓ تحقيق المرأة لمكانة اجتماعية إيجابية في المجتمع تسهل تفاعلها مع الرجل أثناء ممارسته نشاطات العمل وتعطيه الحياة الاجتماعية الخاصة بها طابع أكثر حيوية وخاصة لما يعود كليهما إلى البيت، وبالتالي تسهم بوعي ورصانة في رفع الملل والروتين عن حياتها الأسرية.

✓ تمكنت المرأة العاملة من تعديل نظرة الرجل لها كجنس خاص خلق لأجله، فحولتها بفضل جهدها المتميز في العمل إلى شراكة متكاملة في العمل بقبول الرجل التام والمقنع لهذا الدور، نتيجة قوة تأثيرها فيه ذهنياً وسلوكياً في بيئة العمل سواء كانت زوجة أو أم أو أخت<sup>13</sup>.

✓ تعتمد المرأة العاملة إلى تكوين جماعتها الخاصة في العمل بما يدعم وضعها فيه، يعزز موقفها المؤيد لسيرورة العمل أو رفضه وتمكنها من اتخاذ قرارها داخل البيئة العمل؛ هذا من ناحية ومن ناحية ثانية؛ يعزز وعيها واحترامها بأهمية مكتسباتها الاجتماعية والثقافية والمعرفية وخصوصيتها الأنثوية، التي لا يجب التنازل أو التخلي عنها في ثنايا بيئة العمل.

✓ تمكنت المرأة من تغيير دوافع الولوج إلى عالم العمل والشغل خارج البيت، حيث أن انفتاح المرأة على القيم العالمية الجديدة جعلها أقدر على قبول اختيارات غير تقليدية وغير المناسبة لتكوينها العلمي والمعرفي، التي كانت الدافع الأول وراء السعي لممارسة العمل<sup>14</sup> وكانت صارمة في عملية الاختيار.

✓ يساعد عمل المرأة على كسب مهارات التواصل الاجتماعي الراقية، التي تمكنها من التعبير عن ذاتها بطريقة أفضل، مما ساعدها على تحفيز دوافع العمل لديها، مع رفع مستوى تكيف الرجل معه كزميلة عمل وكزوجة.

✓ يؤدي عمل المرأة إلى تحسين مستوى تقديرها وفهمها الموضوعي والرصين للآخر و مكتسباته، مهما كانت خصائصه لأنها ذات وطأ في الحياة الاجتماعية وتقدير سعيه وجهده فيها، وذلك بالرجوع إلى تجربتها الخاصة في التعاطي معه من خلال عملها.

## 2. المعوقات الاجتماعية الأسرية:

في غالب الأحيان يواجه الإنسان الكثير من المعوقات المختلفة الأصول والمتنوع التأثير، التي تحول دون بلوغه غاياته سواء بإبطائه أو الحيلولة دونها البتة على اختلاف العزيمة والدافعية والقناعة بتلك الأهداف والغايات، كذلك الحال بالنسبة للمرأة في سعيها لإثبات مهاراتها في العمل وتحقيق الازدهار فيه والصعود إلى مراتب قيادية في مختلف المؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

1.2. القناعة الشخصية للمرأة: عادة ما يبدأ التأثير الفردي في وسطه الاجتماعي وفاعليه البشرية، الاجتماعية والثقافية من شعوره بالقوة أو بكسبه مهارات خاصة أو بتميزه، وبالتالي فإن أكبر عائق يحول

دون تحقيق المرأة العاملة لذاتها في بيئة العمل هو عدم قناعتها الشخصية<sup>15</sup> بما تقدمه من جهد ومعارف لتنمية مجتمعيها والمشاركة في تطوره؛ هذا من ناحية ومن ناحية أخرى؛ عدم ثقتها في ممارسة العمل واثبات ذاتها خارج البيت<sup>16</sup> نتيجة شعورها بالضعف وقلة الحيلة ودونية قدراتها وإمكاناتها وإنهاك قواها في النضال لأجل الحصول على عمل، إضافة إلى عدم قدرتها العقلية والذهنية وحتى الاجتماعية في التواصل على تولي المناصب المهمة والسبب يعود إلى التنشئة الاجتماعية، التي أنشئت الأنثى على أنها مخلوق من الدرجة الثانية في الأسرة والمجتمع ككل، إن المهم في تدني قناعة المرأة بذاتها وقدراتها ينعكس سلباً<sup>17</sup> على دافعيها وطموحها، سلوكها وانجازاتها، تواصلها الاجتماعي وانتماءاتها لجماعات العمل والرفقة...الخ.

2.2. الظروف الأسرية: في خضم التعقد والتشابك الاجتماعي للحياة الاجتماعية والأسرية، والذي ترتب عنه تنوع وتزايد في الحاجات والمطالب، فإن دور المرأة ازداد تعقيد وتشابك مما حملها أعباء أسرية وخصوصاً المتزوجات ————— من حيث أن تزايد ضغط الأزواج عليهن<sup>18</sup> من أجل ترك العمل أو تخفيض الجهد فيه أو الاكتفاء بالعمل البسيط وعدم السعي الارتقاء فيه كما تصبو وترمي ومن ثم التفرغ للعمل البيتي بما يحمله من الاهتمامات متنوعة تتعلق بالزوج والأولاد والاستجابة لمطالبهم النفسية، الاجتماعية والتربوية<sup>20</sup> بالنسبة للأولاد، ويحدث هذا الارتباط القوي للمرأة أو المكبل لحركتها الإبداعية والإنجازية بقوة الضغط الأسري والأعراف الاجتماعية والنظرة السلبية المتدنية لعمل المرأة وعطاءها وكينونتها وشخصيتها، ورجاحة كفة التمييز للرجل في العلاقات الاجتماعية في ثنائيا تفاعل داخل بيئة العمل<sup>21</sup>، وبالتالي الحيلولة دون وصول المرأة العاملة إلى مراتب وظيفية عليا وقيادية التي بها تستلم مناصب إتحاد القرار في الإدارة أو المؤسسة<sup>22</sup>.

3.2. العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات: تعد البنية الثقافية السائدة في المجتمع الآلية الأساسية التي تنمط السلوك الفرد سواء رجل أو امرأة وتشكيل العلاقات وتحدد انتماءات الفرد إلى الجماعات المختلفة، إضافة إلى أن لها دور كبير في ترتيب الأولويات عند الفرد في جماعته ومجتمعه، وبالتالي فإن ارتبط دور المرأة في المؤسسات العمل بالأمومة ورعاية الأسرة<sup>23</sup> على ممارستها للعمل باعتباره التزام يأتي في الدرجة الثانية، كما ارتباطها بالأدوار التقليدية للرجل بالعمل والنشاطات خارج المنزل، حيث أن المرأة المعاصرة في كثير من المجتمعات الراهنة ما تزال ينظر إليها بنظرة الدونية، وأن موقع المرأة الاجتماعي يحدد بالنسبة إلى الرجل<sup>24</sup>، حيث التغير الذي أصاب المجتمع من هذه النقطة لفظي شكلي لا سلوكي فعلي، له وطأته في الواقع الموضوعي التفاعلي الاجتماعي، بالإضافة إلى الالتزامات العائلية التي تفرضها العادات والتقاليد<sup>25</sup>، وهنا فإن المرأة العاملة في هذه الحالة الاجتماعية تجعلها تراجع عن تقلد المناصب

القيادية الحساسة والتي تحتاج في غالب الأحيان إلى وقت كبير وتفرغ وجهود مكثفة<sup>26</sup>، وبالتالي فإن ازدهار المرأة العاملة خاصة المتزوجة في ميدانها المهني أو الوظيفي مرتبط بدرجة كبيرة بنجاحها في قيامها بالأدوار الأسرية ورضا هذا الوسط عنها وعمّا تقدمه لها ولأفرادها أو العكس تماماً انفصالها عن ذلك الوسط ومن قوة الالتزام بالأدوار الأسرية، مما يضمن لها التحرك بحرية في ممارسة نشاطها بأريحية، وذلك بتأطير من جملة العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات وترتيبها الأولوية، حيث تضع الأسرة عند أفرادها في المرتبة الأولى.

### 3. معوقات اجتماعية التنظيمية

يعد التنظيم بناء اجتماعي يضم عدد محدود من فاعلين بشريين واجتماعيين بطريقة رسمية تتوزع بينهم مهام وأدوار محددة وتحدد على إثرها مكاناتهم في مؤسسة العمل، غير أن خلفياتهم الاجتماعية وقيمهم وعاداتهم في بعض الأحيان تتدخل في بلورة العمليات التنظيمية، وبالتالي تحدد الأولويات ليس حسب شروط تنظيمية بل معطيات اجتماعية.

1.3. تدخل العلاقات الاجتماعية في توجيه بناء الخطط التنظيمية<sup>27</sup>: عادة ما توزع المهام والوظائف على العمال وفق خطط تنظيمية، لكن في بعض الأحيان تقدم للمرأة العمل غير المرهق رفقاً بها لأن المنظم هو في الأصل رجل ويرى المرأة كائن ضعيف<sup>28</sup> لا يحمل عنان العمل المجهد أو غير ذا صلاحيات نوعية يقين من المنظم أن المرأة العاملة لا تملك القدرات والمهارات الكافية لجل اختلال مناصب حساسة أو قيادية، والسبب في الحالتين أن المنظم يرجع إلى اعتبارات وخبرات شخصية اجتماعية<sup>29</sup> لا علاقة لها بالمنطق أو بالتنظيم أو بما تحتويه المؤسسة من مهارات وكفاءات بشرية على اختلاف الجنس، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، فإن تنظيم العمل في برمجة الأعمال في اتخاذ القرارات عادة ما تجرى في أوقات غير مناسبة للمرأة إما ليلاً أو في أماكن خارج المؤسسة العمل وهنا قد لا يرضي المرأة، وبالتالي فإن هذا الوضع يجول دون ازدهار المرأة العاملة<sup>30</sup> ممن تتوفر فيهم الشروط الاجتماعية الخاصة أو الشروط التنظيمية إدارية.

2.3. تصنيف اجتماعي للعمل: يعد الوصول العمال الأكفاء إلى مراكز صنع القرار من أهم التحديات التي تواجه المرأة في كل المجتمعات والعربية على الخصوص بدرجة أكبر سواء كانت مشاركتها في القوى العاملة ضعيفة أو قوية<sup>31</sup>، ودلالة القوة هنا أو الضعف في القوة البدنية، وليس في السلامة الفكرية والسلوكية والتأثيرية في العمل وبيئته، وبالتالي فإنه توجد فجوة كبيرة بين الجنسين في مجال توزيع المناصب القيادية، فالمرأة أبعد ما تكون عن عملية صنع القرار بحرية وأريحية خاصة في الدول العربية، وإن حدث وإن اعتلت المرأة منصب قيادي سياسية أو اداري فذلك لقرارات سياسية متعلقة بإنتماءها السياسي ليس لقرارات تنظيمية متعلقة بمهاراتها وكفاءتها المهنية والوظيفية<sup>32</sup>.

3.3. غياب تعليم المرأة: من منطلق أن الموارد البشرية هي أساس المؤسسات على اختلافها فإن معيار أو مؤشر الانتماء لها، مما يترب عنه توزيعهم في مناصب مختلفة الصلاحيات والسلطات تتطلب مهارات وكفاءات متباينة، ومن ثمة فإن توزيع العمالة النسوية أو المورد البشري النسوي في المؤسسة، وبالتالي فإن العاملات اللواتي لم يحصلن على تعليم أو تعليم عالي<sup>33</sup>، وهذا ما يمكن أن نلاحظه من العلاقة بين مستوى التعليم والمساهمة في النشاط الاقتصادي وممارسة عمل نوعي قد يتطلب تدريب وتأهيل وتكوين نوعي، هذا يعني أنه توجد علاقة قوية بين مستوى تعليم القوى البشرية النسائية وإقبال المرأة على المشاركة في العمل والعمل النوعي<sup>34</sup>، وأيضاً بين مستوى التعليم للمرأة العاملة ونوعية ومستوى الأعمال التي تمارسها من ناحية أخرى<sup>35</sup> ومن ناحية ثالثة؛ أن جذب المرأة المتعلمة للعمل أكبر من غير المتعلمة أو ذات التعليم المنخفض في القطاعات الاقتصادية الإنتاجية المختلفة، الذي يرتبط بأسلوب الإنتاج الاقتصادي للمجتمع وبمستوى تطور القطاع نفسه وأيضاً بمستوى تطور المجتمع ودرجة ثقافته وتقبله لعمل المرأة في قطاع دون آخر<sup>36</sup>، حيث تقبلت المجتمعات العربية عمل المرأة في ميداني التطبيب أو التمريض والتعليم وتقل وطأة القبول في ميدان الإداري والتقني والمعماري والعمال الشاقة عموماً، وتبدأ هذه الفكرة تتوطن في عقول أفراد المجتمع بالمفاضلة بين أنواع تعليم المرأة والذي يترتب عنه توجيهها لمجال مهني أو وظيفي دون آخر<sup>37</sup>، حيث أن توجيه المرأة لنوع أو أنواع معين من التعليم الأدبي أو التقني أو الطب ... الخ يفتقد إلى التوازن والمعادلة يرجح كثافة تواجد المرأة العاملة في سياق مهني دون آخر، بمعنى أن عدم توجيه في التعليم يترتب عنه عدم توجيهها لعمل أو مهنة دون أخرى.

#### 4. معوقات نفسية تنظيمية

يرتبط هذا النموذج من المعوقات بالمعطيات النفسية للنساء العاملات في خضم البيئة التنظيمية للعمل، حيث أن قيام المرأة العاملة بعملها بوعي، قوة انجاز، ومهارة وكفاءة عالية ومن ثم الارتقاء في العمل مرهون بدافعتها في العمل، قدرتها على الانجاز، اختيارها للعمل، سلوكها التنظيمي ... الخ، حيث أن في بعض الأحيان أن التنظيم الإداري في بيئة عمل المرأة يعمل على الإخلال بالقوة الداخلية للمرأة العاملة أو أنه لا يأخذ في الحسبان الاختلاف النوعي بينها والرجل وكأنها رجل من نوع ثاني، مما يترتب عنه تقويض حركة المرأة.

1.4. معوقات فردية: هذا النوع من المعوقات مرتبط بالتركيبة الذاتية الداخلية للمرأة العاملة، حيث أن كثير من الدراسات والمؤلفات حول سيكولوجية المرأة عموماً والعاملة خصوصاً ترى أن المرأة العاملة تعطي أهمية بالغة ونابعة من داخلها لاحترام الذات التي غالباً ما تسعى لتحقيق طموحاتها وضرورة حصولها على مكانة اجتماعية متميزة من خلال العمل المبدول، كذلك الشعور بالمسؤولية والفخر بالمهنة

التي تقوم بها، واعتازها بتقديم شيء مفيد ذا قيمة والإحساس بالقيمة الاجتماعية التي تتحقق من خلال كون العاملة عنصراً فاعلاً في المجتمع<sup>38</sup>، إضافة إلى أن المرأة تحب التركيز على التفاصيل في كل عمل تقوم به، كما أنه من طبيعتها أنها لها القدرة على مناقشة أكثر من موضوع في وقت واحد في مقابل صعوبة القدرة على إعطاء الأوليات حيث أن كل الأمور المتعلقة بالعمل مهمة<sup>39</sup>، مما يترتب عن هذه البنية الداخلية قدرتها وتمكنها من إجراء تعديلات لسلوكها الشخصي والمهني بالتحديد حسب ما يتطلبه الموقف المعني أو الوظيفي إضافة إلى قدرتها على خلق شخصية متوازنة متوافقة مع المجتمع والعمل في وقت واحد<sup>40</sup>، وبالتالي أن عدم أخذ الخصوصية النفسية لها في عملية التنظيم واعتبارها رجل مجرد أنها طالبت بالمساواة في الاحترام والتقدير ليس المماثلة مع الرجل فإن التنظيم في هذه الحالة يدفعها بشكل مباشر وواضح إلى التخلي عن التزاماتها الوظيفية أو المهنية نتيجة عدم أو سوء فهم التنظيم<sup>41</sup>. لتلك التركيبة العجيبة للمرأة، إضافة أنه لا يهتم بإنجازها لأعمالها بالطريقة أو الأسلوب الذي يؤسس على تلك الخصوصية يزوج بها في دائرة المشكلات التنظيمية.

2.4. عدم الاعتراف بقدرات المرأة في العمل: إن المعوق السابق يفرض تصور خاطئ عند التنظيم والقائمين على تفعيله خاصة مفاده أن المرأة العاملة كائن غير كفءة، غير مؤهلة وغير متمكنة فكرياً وسلوكياً من القيام بعمل بأسلوب جيد أة حتى مقبول نشأ أساساً لأجل الرجل وفق لمعطياته الخاصة، ومن ثمة فإن ذلك التصور المسبق والذي بنية على خلفية غير صحيحة يقف حاجزاً أمام إزدهار المرأة في عملها وأخذها لمناصب قيادية، ومن هنا تبقى المرأة في المرتبة التالية لموقع الرجل في بيئة العمل وكأنها ظله<sup>42</sup>، إذ عادة ما يحدد لها المسير الأول للمؤسسة مسؤولياته في العمل تبعاً لتصوره أنها ليست مثل الرجل؛ هذه حقيقة لأنها تختلف عنه وليس وليس لأنها يدب أن تكون شبيهته؛ مما يجعله عديم القناعة بمقدرتها على العمل والإدارة وعديم الثقة بقراراتها وآرائها في التوجيه والتخطيط، إضافة إلى إنها غير جديرة بتحمل المسؤوليات النوعية وفي اتخاذ القرارات الصائبة على أساس أنها عاطفية<sup>43</sup> وبالتالي فإن عدم فهم المسيرين للعمل والمنظمين له للتركيبة النفسية للمرأة عموماً والعاملة على الخصوص أفرز عدم اعترافهم بقدراتها النوعية في العمل والتي قد تفوق قدرات الرجل على الصبر والجلد، وتحمل المسؤولية مهما كانت بسيطة في العمل أو حتى مسؤوليات قيادية، إضافة إلى يقينه بمحدودية مؤهلاتها العلمية وخبراتها الأدائية المهنية والإدارية<sup>44</sup>، كل هذا تحول إلى رصيد غير ذا نفع في تمكينها في عملها.

## 5. المعوقات الثقافية التنظيمية

تعرف الثقافة التنظيمية بين جمهور الباحثين أنها جزء من الثقافة العامة للمجتمع التي تشير لتلك منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي طوّرت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة

للتنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء التي تكسب خصائص وقيم مشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى في المؤسسة<sup>45</sup> وظيفتها تنظيم سلوكياتهم فيما بينهم، وبالتالي فإن تأثير على سلوك العاملين وأدائهم وكذا المؤسسات بشكل عام<sup>46</sup>.

1.5. فجاجة القانون التنظيمي: من منطلق أن التنظيم تركيبة معقدة ومتشابكة من العناصر العديدة غير المتناهية المادية، المالية، المعنوية، البشرية والاجتماعية والمرتبطة فيما بينها<sup>47</sup>، مما يصعب بناء قانون داخلي يستجيب كل تلك العناصر بالدقة والمتانة المطلوبة؛ من ناحية ومن ناحية ثانية؛ وأنه يتناول جميع القضايا المتعلقة بها، هذا يعني أنه من البديهي وجود فجوات قانونية تنظيمية<sup>48</sup> متعلقة بتنظيم الحياة الاجتماعية داخل بيئة العمل والبيئة التنظيمية على النحو الذي يجد فيه كل عامل رجل وامرأة ضالته المادية والمعنوية من ولوجه المؤسسة، هذا يعني أن تلك الفجوات التنظيمية تسد بوجهات نظر أو رؤى المسيرين والمنظمين للعمل والتي عادة ما تكون نابعة من خبراتهم المهنية والخاصة ومعتقداتهم، وهنا فإن التنظيم يرى المرأة أنها غير مؤهلة لقيامها ببعض الأعمال الصعبة أو اتخاذها لبعض القرارات المهمة، ومن هنا تهون من جهد المرأة العاملة وللدور الكبير الذي تقوم به في المؤسسة وتحمل عناءه<sup>49</sup>.

2.5. الأعراف والتقاليد التنظيمية<sup>50</sup>: هي جملة القوانين غير المكتوبة والمتداولة بين جمهور المنظمين للعمل في المؤسسات، بحيث أن تلك الأعراف والتقاليد التنظيمية لا تخالف عادة التنظيم القانوني الرسمي بل تتممه وتسد الثغرات الواردة فيه، لكن تبقى أفكار قيمة أو كلاسيكية قد تصيب بعض الأحيان وقد تخطأ وخاصة بمرجعية العلوم التنظيمية الحديثة للمؤسسة والادارة، وبالتالي فهي في كثير من الأحيان ما فهي لا تعترف بالتغيرات التي أنجزتها المرأة في حياتها المهنية في مجالي العمل والشغل لأنها متأصلة وعميقة في تراث التفكير الاجتماعي، الذي ينتمي لطبقات مختلفة في المجتمع، وهي فئات لا تزال لم تستوعب أهمية عمل المرأة واسهاماتها في تنمية المجتمع<sup>51</sup>، حيث أنه ما تزال فكرة عمل المرأة منحصر فقط في الحيز البيتي فقط، أما العمل في الخارج فهو من مهمة الرجل، وبالتالي ما يزال التقسيم الاجتماعي للعمل معياره الجنس وإن كان في مؤسسة تنظيمية رسمية لها من تأطير القانون ما يضمن لكل الفاعلين حقوقهم وواجباتهم<sup>52</sup> وبالتالي ما تزال القيم والعادات السلوكية تحدد للفتاة ما هو متوقع منها وتقيّد طموحاتها<sup>53</sup>، كما إنها كثيرا ما تعتبر سلوكا ما إذا صدر عن الذكر أمرا طبيعيا نابع من حقه في السيطرة، والمهم أن هظه القيم تنقل باللاوعي إلى عالم العمل والبيئة التنظيمية، ويصبح المنظم الرجل ذا صلاحيات اجتماعية وإن كان غير ممنوح له من طرف السلطة التنظيمية، وبالتالي تبقى المرأة العاملة تحت حماية ووطأة الرجل في العمل، مما يجعله يمارس عليها سلطته غير القانونية، من هذا المنطلق فإنه عادة ما تحجم المرأة عن العمل بعد الزواج لكي لا تقع في مشكلات أسرية<sup>54</sup>.

3.5. القوانين والأنظمة: إن مساهمة المرأة العاملة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالتحديد متصلة بشكل وثيق بمركزها القانوني وقدرة القانون ذاته على ضمان الحقوق والواجبات عموماً<sup>55</sup> والنساء العاملات على الخصوص، والأهم من ذلك وعي هؤلاء النسوة بحقوقهن المرتبطة بالعمل والشغل، حيث أن شعور المرأة بان هناك قوانين وتشريعات دقيقة وواضحة تحميها وتحمي عملها ونتاج عملها وتساهمها مع مواطنيتها وتؤكد وضعها في المجتمع<sup>56</sup>، وبالتالي تكون المرأة العاملة حقاً فاعلة ومثمرة الجهد، لكن في حقيقة الأمر أن الواقع القانوني في المجتمع والعربية بالتحديد يتجاوز في المرأة العاملة خصوصيتها الأنثوية ما عدا في ما يتعلق بالولادة والرضاعة، تلك القوانين والأنظمة التي تمس حياة المرأة العاملة، ورغم عدم ممارسة المرأة لبعض الأعمال ليس نتيجة مانع قانوني بقدر ما هو نتيجة موقف اجتماعي لأنه مصدر من مصادر القانون هي العادات والأعراف الاجتماعية<sup>57</sup>، وبالتالي هي السبب المباشر الذي به عادة تبعد المرأة قانونياً عن عمل أو شغل معين والذي يطبع الموقف الشخصي للقانون أو المقنن.

#### الخاتمة

انطلاقاً مما سبق طرحه وتوضيحه من معيقات متنوعة، منابعها وكيفية عملها، فقد تبين أن القصور؛ الذي استشعرته المرأة في حياتها المهنية ولمسته في ممارستها للعمل، واستشفتها الدراسات سوسيولوجية المرأة العاملة من خلال استقراءها الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة، وعانت منه الدول باعتباره مؤشراً دالاً على عصرنتها؛ يعود بالدرجة الأولى إلى معطيات اجتماعية ثقافية أكثر منه قانونية، نفسية وسياسية، حيث أن البنية الاجتماعية الثقافية هي البعد الأكثر عمق وتغلغل في كل مجالات وأبعاد المجتمع الأخرى، الأكثر تأثيراً في مختلف أتماط العمل والشغل وبيئات العمل وهو البعد الأكثر بطئاً في التغيير، وهنا يكمن التبرير أن المرأة العاملة مازالت تعاني من القهر في بيئة العمل وضيق جهدها وربما حقوقها الكلية المادية والمعنوية، ومن ثمة فإن إزدهار المرأة في عملها أو نشاط مهني ما مرهون بتغيرات ثقافية واجتماعية تطراً على أدق التفاصيل في البناء الثقافي والاجتماعي.

## الهوامش :

- <sup>1</sup> العازمي الأسمر محمد (1994): الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة، الشركة الوطنية الموحدة للتوزيع، السعودية، ص74
- <sup>2</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 19
- <sup>3</sup> Graba, G. (2012), « Genre et droit social : éléments pour un débat », in Benghabrit-Remaoun, N. et Benzenine, B. (coord.), (2012), *Les femmes africaines à l'épreuve du développement*, Oran, Éditions du Crasc.
- <sup>4</sup> Salhi Smail, Z. (2010), « The Algerian Feminist Movement between Nationalism, Patriarchy and Islamism », *Women's Studies International Forum*, 33, p. 124.
- <sup>5</sup> Kushner, k. E., Harison M. J. (2002). Employment mothers stress and balanced – focused coping. *Canadian J. of nursing research*, 43, 1, 47
- <sup>6</sup> العليوات محمد (2003): القيم والأعراف – قراءة في التحولات الاجتماعية، دار المحجة البيضاء، لبنان، ص87
- <sup>7</sup> Graba, G. (2012), « Genre et droit social : éléments pour un débat », in Benghabrit-Remaoun, N. et Benzenine, B. (coord.), (2012), *Les femmes africaines à l'épreuve du développement*, Oran, Éditions du Crasc.
- <sup>8</sup> العازمي الأسمر محمد (1994): الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة، الشركة الوطنية الموحدة للتوزيع، السعودية، ص98
- <sup>9</sup> Benghabrit-Remaoun, N. (dir), 2006, *Femmes et intégration socioéconomique*, étude réalisée par le Centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle pour le compte du Ministère délégué chargé de la famille et d la condition féminine
- <sup>10</sup> ناهد رمزي (2002): المرأة العربية : الواقع والافاق : دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت العدد 30 - 608 - 579
- <sup>11</sup> سلطان عبد المحسن (2002م) : المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم، مصر
- <sup>12</sup> العازمي الأسمر محمد (1994): الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة، الشركة الوطنية الموحدة للتوزيع، السعودية، ص126
- <sup>13</sup> آدم محمد سلامة. (1982) ، المرأة بين البيت و العمل، دار المعارف، القاهرة، ص57
- <sup>14</sup> Salhi Smail, Z. (2010), « The Algerian Feminist Movement between Nationalism, Patriarchy and Islamism », *Women's Studies International Forum*, 33, p. 174.
- <sup>15</sup> سيد غنيم (1975) سيكولوجية الشخصية ، القاهرة ، دار النهضة العربية، ص91
- <sup>16</sup> Kushner, k. E., Harison M. J. (2002). Employment mothers stress and balanced – focused coping. *Canadian J. of nursing research*, 43, 1, 65
- <sup>17</sup> العليوات محمد (2003): القيم والأعراف – قراءة في التحولات الاجتماعية، دار المحجة البيضاء، لبنان، ص99
- <sup>18</sup> Graba, G. (2012), « Genre et droit social : éléments pour un débat », in Benghabrit-Remaoun, N. et Benzenine, B. (coord.), (2012), *Les femmes africaines à l'épreuve du développement*, Oran, Éditions du Crasc.
- <sup>19</sup> Benghabrit-Remaoun, N. (dir), 2006, *Femmes et intégration socioéconomique*, étude réalisée par le Centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle pour le compte du Ministère délégué chargé de la famille et d la condition féminine
- <sup>20</sup> ناهد رمزي (2002): المرأة العربية : الواقع والافاق : دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت العدد 30 - 608 - 579

- <sup>21</sup> العليوات محمد (2003): القيم والأعراف - قراءة في التحولات الاجتماعية، دار المحجة البيضاء، لبنان، ص 137
- <sup>22</sup> فؤاد مهنا أميمة (1984)، المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة
- <sup>23</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 101
- <sup>24</sup> آدم محمد سلامة. (1982)، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ص 219
- <sup>25</sup> فؤاد مهنا أميمة. (1984)، المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة
- <sup>26</sup> آدم محمد سلامة. (1982)، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ص 77
- <sup>27</sup> الخولي، سناء. (1984)، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، ص 197
- <sup>28</sup> العليوات محمد (2003): القيم والأعراف - قراءة في التحولات الاجتماعية، دار المحجة البيضاء، لبنان، ص 147
- <sup>29</sup> الأخرس محمد صفوح. (1976)، تركيب العائلة العربية و وظائفها، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، ص 57
- <sup>30</sup> آدم محمد سلامة. (1982)، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ص 98
- <sup>31</sup> Lalami, F. (2012), *Les Algériennes contre le code de la famille. La lutte pour l'égalité*, Paris, Presses de Sciences Po.
- <sup>32</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 97.
- <sup>33</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 112.
- <sup>34</sup> Graba, G. (2012), « Genre et droit social : éléments pour un débat », in Benghabrit-Remaoun, N. et Benzenine, B. (coord.), (2012), *Les femmes africaines à l'épreuve du développement*, Oran, Éditions du Crasc.
- <sup>35</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 101.
- <sup>36</sup> نعامة سليم (1984) سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية، بيروت
- <sup>37</sup> آدم محمد سلامة (1982) المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، ص 176
- <sup>38</sup> كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار نهضة مصر، القاهرة، ص 93-45
- <sup>39</sup> نعامة سليم (1984) سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية، بيروت
- <sup>40</sup> العازمي الأسمر محمد (1994): الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة، الشركة الوطنية الموحدة للتوزيع، السعودية
- <sup>41</sup> الأخرس محمد صفوح (1976) تركيب العائلة العربية ووظائفها، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، ص 179
- <sup>42</sup> Lalami, F. (2012), *Les Algériennes contre le code de la famille. La lutte pour l'égalité*, Paris, Presses de Sciences Po.
- <sup>43</sup> كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار نهضة مصر، القاهرة، ص 107
- <sup>44</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 137.
- <sup>45</sup> غيات بوثلجة، القيم الثقافية للتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون ذكر مدينة النشر، 1998، ص 07.
- <sup>46</sup> غيات بوثلجة، القيم الثقافية للتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون ذكر مدينة النشر، 1998، ص 07.

- <sup>47</sup> أحمد جاد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الوفاء المنصورة، مصر، 2000، ص 44.
- <sup>48</sup> غبات بوتلجة، القيم الثقافية للتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون ذكر مدينة النشر، 1998، ص 07.
- <sup>49</sup> Rahou, Y. (2006), « Les mères célibataires : une réalité occultée », in *NAQD Revue d'études et de critique sociale*, n° 22-23, p. 40.
- <sup>50</sup> الخولي , سناء. ( 1984 , ) الأسرة و الحياة العائلية , دار النهضة العربية , بيروت، 178
- <sup>51</sup> غبات بوتلجة، القيم الثقافية للتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، دون ذكر مدينة النشر، 1998، ص 07.
- <sup>52</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 159.
- <sup>53</sup> نعامة سليم. ( 1984 , ) سيكولوجية المرأة العاملة , أضواء عربية، بيروت
- <sup>54</sup> ناهد رمزي (2002) المرأة العربية : الواقع والافاق : دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت العدد 30 - 608 - 579
- <sup>55</sup> سلطان عبد المحسن (2002م) المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم، مصر
- <sup>56</sup> Graba, G. (2012), « Genre et droit social : éléments pour un débat », in Benghabrit-Remaoun, N. et Benzenine, B. (coord.), (2012), *Les femmes africaines à l'épreuve du développement*, Oran, Éditions du Crasc.
- <sup>57</sup> Wharton Amy, S. (2004), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », in *Travailler*, n° 12, p. 157.