

تمثيلات العمل لدى النخب النسوية العاملة في قطاع التربية بولاية سطيف.

- دراسة في التحديات والمعوقات التي تواجهها مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
حاملات شهادة الدكتوراه -

Representations of work among women elites working in the education sector in Setif State.

-A study of the challenges and difficulties faced by female guidance and school and vocational guidance counselors Who hold a doctoral degree-

إيمان بن مرابط¹، سمية عربي²

¹ جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، im.benmerabet@univ-setif2.dz

² جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش، مخبر (LERDR)، soumia.arbi@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/06/19

تاريخ الاستلام: 2025/04/22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة التمثيلات التي تحملها مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملات في مؤسسات التربية بولاية سطيف والحاملات لشهادة الدكتوراه، في ظل التحديات الراهنة والعوامل المعيقة حسب تصوراتهن، وتم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان، والذي طبق على عينة قوامها (12) مفردة.

وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية سطيف حاملات شهادة الدكتوراه يحملن تمثيلات عمل سلبية خاصة في ظل وجود مجموعة من العوامل المؤدية لذلك منها الاجتماعية، المهنية، الاقتصادية والقانونية.

كلمات مفتاحية: تمثيلات العمل؛ معوقات عمل المرأة؛ حاملات شهادة الدكتوراه؛ مستشارات التوجيه.

Abstract:

This study aims to know the nature of the representations held by school and vocational guidance counselors working in educational institutions in the state of Setif and holding a doctorate degree, in light of the current challenges and impeding factors according to their perception, The descriptive approach was used

based on the questionnaire tool, which was applied to a sample of (12) individuals.

It was concluded through this study that school and vocational guidance counselors in the state of Setif holding a doctorate degree hold negative work representations, especially in light of the presence of a group of factors leading to this, including social, professional, economic and legal.

Keywords: Work representations; Obstacles to women's work; PhD holders; Guidance counselors.

* المؤلف المرسل: إيمان بن مرابط، الإيميل: imenebenmerabet1991@gmail.com

1. مقدمة:

إن النظر في التغيرات العالمية والمحلية الحالية يجعلنا نلاحظ العديد من المظاهر الجديدة في مجتمعاتنا، خاصة ما يتعلق بتغير المفاهيم والقيم والتصورات والتمثيلات الاجتماعية التي يحملها أفراد المجتمع اتجاه العديد من المواقف والسلوكيات وطرق التفكير، حيث أن هذا خلق تغيرات جذرية تفشت حتى في طرق التربية والتكوين والتنشئة ووصولاً لأسلوب الحياة والعمل ومنهج العيش.

إن هذا الأمر خلق العديد من المستجدات على مستوى العديد من الأصعدة منها على مستوى عمل المرأة وتفكيرها في تحسين مستواها العلمي والمهني، كما أن التطورات والتحولت الراهنة جعلت من تفوقها مهنيا وعلميا أمرا حتميا لدى العديد منهن.

إن موضوع عمل المرأة وارتقائها في السلم العلمي من المواضيع المهمة والتي تثير الكثير من الأفكار والتساؤلات بحكم تركيبة المجتمع الجزائري وطبيعة المرأة نفسها. حيث يعتبر تكريس حق المرأة في العمل وإكمال دراساتها من المسائل التي خلقت العديد من الجدل بسبب اختلاف وجهات النظر بين من يؤيد دفع المرأة نحو التفوق والمساهمة الفعالة في المجتمع، ومن يعتبر أن دور المرأة لا يتجاوز البيت وتربية الأبناء، ومن يتخذ موقف يتوسط الاثنين والذي يرى وجوب عدم حرمان المرأة من العمل وتحسين مستواها الدراسي والمشاركة في التنمية المجتمعية دون التفريط في دورها الأسري والاجتماعي.

إن هذا الاختلاف انتقل إلى المرأة في حد ذاتها فوجدت نفسها في مجتمع تختلف أرائه ومواقفه من عملها وتطورها لنفسها فخلق هذا نوعا من التحدي والصعوبة جعلتها تعمل على تجاوزه إن قررت تقلد مناصب مهنية مرموقة والوصول إلى مراتب علمية عالية، كما خلق لديها تمثيلات عمل ذات طبيعة مختلفة نظرا للمحيط الذي تتواجد فيه.

و كون المجتمع الجزائري يحمل في طياته تمثيلات اجتماعية موجهة بخصوص عمل المرأة فإنه يرى في عمل المرأة في بعض القطاعات أمرا مقبولا عكس قطاعات أخرى، ومنها قطاع التربية والذي يشمل العديد من المهن منها سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والذي يشمل على فئة معتبرة من النساء، هذه الفئة تحتوى خاصة في ولاية سطيف -محل الدراسة- على مستشارات توجيه ذات كفاءة مهنية وعلمية كبيرة خاصة حاملات شهادة الدكتوراه، هذه الشريحة وباعتبار القدرة على الموازنة بين العمل ومواصلة الدراسات العليا والقيام بالمهام الأسرية في آن واحد من الأمور صعبة التحقيق فإنها تواجه العديد من التحديات والعوامل التي تعيق تحقيق التفوق المهني والعلمي والاستمرارية فيه.

وانطلاقا مما سبق فإننا نطرح في دراستنا الحالية التساؤل التالي:

ما هي المعوقات التي ترسخ تمثيلات العمل لدى مستشارات التوجيه حاملات شهادة الدكتوراه بولاية سطيف؟

1.1. فرضية الدراسة:

وللإجابة عن التساؤل المطروح تم صياغة الفرضية التالية:

توجد العديد من المعوقات التي ترسخ تمثيلات عمل سلبية لدى مستشارات التوجيه حاملات شهادة الدكتوراه بولاية سطيف

2.1. أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة هو التعرف على مختلف المعوقات الاجتماعية، المهنية، الاقتصادية، والقانونية التي تواجهها النخب النسوية العاملة في قطاع التربية بولاية سطيف وبالأخص مستشارات التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني الحاصلات على شهادة الدكتوراه وتأثيرها على تكوين وترسيخ تمثيلات العمل لديهن.

3.1. منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة لتحقيق أهدافها المنهج الوصفي وهو من أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملاءمة للواقع الاجتماعي وخصائصه، وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع، إذ من خلاله نتمكن من الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع محددة على خريطة تصف بكل دقة كافة ظواهره وسماته.

4.1. مجالات الدراسة:

* **المجال المكاني:** أجريت الدراسة في عدة مؤسسات تربوية بولاية سطيف (متوسط وثانوي) والتي تعد مقر عمل العينة المتمثلة في مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

* **المجال الزمني:** أمضت الباحثتان لإنجاز هذه الدراسة حوالي شهرين، بدأت من تاريخ 2025/01/05 إلى 2025/03/07.

* **المجال البشري (عينة الدراسة):** تكونت عينة الدراسة من مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حوامل شهادة الدكتوراه العاملات بالمؤسسات التربوية في مختلف الأطوار بولاية سطيف، وبلغ حجم عينة الدراسة (12) مفردة.

5.1. دوات جمع البيانات:

اعتمد في هذه الدراسة بغية جمع البيانات على أداة الاستبيان من أجل التعرف على تمثيلات المبحوثات واتجاهاتهم نحو العمل، وتم ذلك من خلال توزيعه يدويا وإرساله الكترونيا لمفردات العينة اللاتي يعملن في مؤسسات بعيدة مكانيا، كما تم الاستعانة بهذه الأداة باعتبارها أفضل طريقة لجمع البيانات نظراً لكون مستشارات التوجيه الممثلات للعينة على قدر عالي من التعليم (دكتوراه).

2. مفاهيم الدراسة:

1.2. مفهوم تمثيلات العمل:

"التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي لموضوع العمل، وهي تشكيلة منظمة ومرتبطة للعناصر المكونة للعمل حول عنصر أو مجموعة عناصر حكم عليها من طرف الفرد العامل بأنها مركزية حسب القيمة التي تعكسها وهذا يدل على أن تصور العمل مرتبط بقيم العمل التي يكونها الفرد حسب حاجته، وحسب تكوينه وخبراته وتنشئته الاجتماعية والمعلومات التي يملكها حول عالم العمل" (بلال، 2017، صفحة 261).

2.2. مفهوم المعوق:

يتضمن افتراض عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الإنسان من أجل الوصول إلى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك (غيث محمد، 2005، صفحة 142).

3.2. مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يعتبر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أحد موظفي قطاع التربية، يسهر على تنفيذ مهام الإعلام، التوجيه، التقويم، والمتابعة النفسية والبيداغوجية للتلاميذ في المقاطعة التابعة له من أجل مساعدتهم على بناء مشروعهم الدراسي والمهني. (حمزاوي، 2015، صفحة 74)

3. التحديات والمعوقات التي تواجهها النخب النسوية العاملة في الجزائر:

تواجه النخب النسوية العاملة في الجزائر العديد من المعوقات التي قد تصعب من مهمتهن داخل مجال العمل وخارجه، ومن هذه المعوقات العوامل التالية:

1.3. العوامل الاجتماعية:

- سطحية ومحدودية العلاقة مع الأقارب: إن مكانة المرأة والأدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع الوضع الجديد، وقد أضاف تالكوت بارسونز في منتصف القرن العشرين مفهوم الأسرة النووية المنعزلة إلى العلوم

الاجتماعية،... والتي تتميز بالعزلة النسبية عن النطاق الواسع لأقرباء الدم والنسب في مختلف شؤون الحياة اليومية، وهذا المظهر يعبر عن صورة العلاقة الموجودة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لتزور فأصبحت علاقاتها محدودة وسطحية، وحتى المواضيع لم تعد نفسها التي تتكلم فيها الماكثات في البيت. (بومدين، 2022، الصفحات 433-434)

- **التقليل من حقوق المرأة العاملة:** النظرة القيمية الخاطئة والمبنية على عدم كفاءة المرأة أو قدرتها الكاملة في تحقيق الحقوق والواجبات، حيث توجد ينتشر لدى العديد من شرائح المجتمع عدم اعترافهم للجوء المرأة العاملة لكسب حقها سواء بالعدالة أو بطرق قانونية خاصة في حالة تعرضها للظلم أو الاعتداء اللفظي أو الجسدي في العمل ويرون في ذلك تجاوزا لما هو متعارف عليه وارتكابها لمخالفة العادات والقيم المجتمعية.

- **نقص الحماية الاجتماعية لأبناء المرأة العاملة:** تضطر المرأة العاملة لوضع أبنائها خاصة صغار السن منهم في دور الحضانة أو لدى بعض النساء المتهنات لرعاية الرضع بطريقة غير رسمية ودون وجود للتأمينات أو ضمانات بسلامتهم الجسدية والنفسية ما يجعلها تعمل في ضغط خوفا من إصابتهم لأي خطر.

- **النظرة الاجتماعية الدونية للمرأة العاملة:** من أهم الأسباب الاجتماعية التي تقف أمام طموحات المرأة العاملة تكريس النظرة الدونية لها وعدم مساواتها مع الرجل وإبقائها في حالة تبعية لزوجها وهو ما يعطي للرجل الحق في استصغار المرأة وعدم احترامها، وهو ما يعرف بالمجتمع الذكوري الذي يجسد فكرة الأولوية للرجل على حساب المرأة ومن بينها فكرة العمل والتفوق فيه ويرى العديد من مؤيدي هذه الاتجاه أن مكان المرأة المطبخ.

- **عدم تقبل تفوق المرأة علميا ومهنيًا:** تواجه النخب النسوية العاملة العديد من الصعوبات والتحديات خاصة ما يتعلق بعدم تقبل المحيطين لمكانتها العلمية والمهنية ما يخلق غيرة وانزعاج لدى العديد منهم، كما تواجه البعض من النخب النسوية معوقات من طرف الزوج لمنعها من اكتساب مكانة اجتماعية أحسن منه، حيث أن هذا التفوق يشعر الزوج بالنقص. هذا الأمر يخلق مشاكل وخلافات تظهر في عدة مظاهر

قد تصل إلى العنف الجسدي واللفظي، منع الزوجة من العمل أو إكمال دراساتها العليا، وغيرها من التصرفات التي تعكس عدم تقبل تفوق المرأة.

2.3. العوامل المهنية:

- سوء العلاقة بين المرأة العاملة والمسؤولين: إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فإدارة في الأعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاويلته كيف ما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت لقهر معوقاتهما ومشكلاتهما التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة. (الحسن، 2008، صفحة 188)

ولذا قد تواجه في العديد من الأحيان النساء العاملات العديد من المشاكل والعراقيل والصراعات المهنية مع المسؤولين الإداريين، وقد يعود هذا إلى العديد من الأسباب أبرزها صعوبة أو عدم قدرة المرأة العاملة على الالتزام التام بتوقيت العمل وأداء مهامه بشكل عالي نظرا لالتزاماتها المتعددة الأسرية منها والشخصية وقد تكون في أحيان أخرى أكاديمية، ويخص هذا النساء العاملات واللاتي يكملن دراساتهم الجامعية والدراسات العليا، فقد يخلق هذا حساسية لدى البعض وصراعات في أحيان أخرى قد تصل إلى خلق عراقيل وصعوبات.

- التعرض للتحرش: تشير العديد من الدراسات إلى أنه من أخطر المعوقات لدى النساء العاملات هو التحرش الجنسي وعدم الشعور بالراحة في مكان العمل، خاصة أن هذا يتطلب تطبيق الإجراءات اللازمة لحماية المرأة العاملة من كل أشكال العنف في مكان العمل، ويعتبر التحرش الجنسي الممارس عليهن من قبل زملائهن الرجال أحد أشكال العنف الأكثر اعتيادا الذي تكون ضحيته النساء، ويتجلى هذا في سلوك عن طريق الكلام أو الأفعال ويعد هذا التصرف تمييزيا لما تعتقد المرأة أن رفضها الانصياع لهذه المؤثرات قد يجرمها من مزايا وظيفية فيما يتعلق بالتوظيف أو الترقية. (خادم، 2014، صفحة 269)

- **التمييز في المعاملة داخل مجال العمل:** انطلاقاً من أن مؤسسات العمل نسق فرعاً عن النسق الكلي والأشمل وهو المجتمع، فإن العاملين في هذه المؤسسات يدخلون مجال العمل حاملين معهم تماثلهم التي استقوها من التنشئة الاجتماعية، ومن هذه التصورات والأفكار هو أن المرأة مكانها البيت للقيام بتربية الأبناء وليس مزاحمة الرجل في مكان العمل والمساهمة في الإنتاج، هذا الأمر قد يخلق في الكثير من الأحيان تمييزاً عنصرياً ضد المرأة العاملة.

3.3. العوامل الاقتصادية:

- **غلاء المعيشة:** أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية في مجال أن أغلبية النساء اللاتي خرجن للعمل نتيجة عدم القدرة على تلبية كافة الحاجيات نتيجة لارتفاع الأسعار وضعف القدرة الشرائية ما دفع الكثير منهن للعمل من أجل سد حاجيات الأسرة وتحقيق الأمن الاقتصادي لها، أي أن الاحتياج المادي هو الدافع لديهن للعمل.

- **محدودية دخل الرجل:** تواجه العديد من النساء العاملات ضغوط كبيرة بسبب محدودية دخل الرجل أو انعدامه في حالة كان بطالاً أو عدم إيجاد منصب عمل، هذا الأمر يزيد من مسؤولية المرأة العاملة في توفير مصاريف البيت وضرورة إستمراريتها في ذلك لإعانة الأسرة وتوفير حاجيات الأبناء.

- **الاستغلال الاقتصادي للمرأة العاملة:** تحدث في العديد من الأحيان المشادات والصراعات بين المرأة العاملة وزوجها أو أقاربها من أجل الحصول على راتبها أو جزء منه، وفي بعض الحالات يسعى الزوج إلى إثبات نفسه وقوامته وفرض سلطته بشكل عنيف ليستولي على راتب زوجته مدعياً عدم القدرة على تسيير الراتب بأسلوب رشيد.

هذا الأمر اتضح أكثر مع زيادة خروج المرأة للعمل خاصة لدى فئة المتعلّقات، حيث تثبت العديد من الإحصائيات زيادة اليد العاملة من جنس الإناث الأمر الذي قد يزيد من انتشار الظاهرة.

الجدول رقم (01): يمثل نسبة النشاط الاقتصادي ونسبة العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي ونوع الشهادة المحصل عليها لسنة 2015.

معدل النشاط الاقتصادي			معدل الشغل			
ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	
المستوى التعليمي						
37.3	4.1	15.3	36.3	3.8	14.8	بدون تعليم
69.8	8.0	41.1	65.3	7.1	38.3	إبتدائي
76.1	11.3	51.6	67.7	9.0	45.6	متوسط
65.5	18.8	42.9	60.0	15.3	38.3	ثانوي
64.4	45.4	53.1	57.5	34.6	43.9	جامعي
نوع الشهادة المتحصل عليها						
61.4	6.7	33.8	56.5	5.7	30.9	بدون شهادة
83.0	37.9	66.2	73.4	30.1	57.3	شهادة التكوين المهني
79.2	62.2	68.9	70.5	47.3	56.5	شهادة التعليم العالي
66.8	17.3	42.2	60.7	13.8	37.4	المجموع

المصدر: (العكروف عادل، 2018، صفحة 369)

4.3. العوامل القانونية:

استطاعت المرأة في الجزائر أن تفرض نفسها كمواطنة كاملة الحقوق وفي كل الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، نظرا لارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي، هذا الأمر جعلها تفتك العديد من الحقوق التي أقرها لها المشرع الجزائري، إلا أنه ورغم ذلك لازالت تجد بعض من المعوقات والتحديات القانونية والتي يمكن ذكر بعضها فيما يلي:

– غياب الوعي القانوني لدى بعض النساء العاملات: توجد بعض المواقف والظواهر التي تكون فيها المرأة العاملة طرفا محوريا تبين أن نقص أو غياب الوعي القانوني لديهن هو السبب في الوقوع في المشاكل المهنية أو الأسرية أو غيرها، الأمر الذي يجعلهن غير مدركات لجميع حقوقهن.

- **صعوبة تجسيد التشريع الخاص بساعات الرضاعة للمرأة العاملة:** تجد العديد من النساء العاملات وخاصة المرضعات منهن صعوبة كبيرة في تسيير ساعات الرضاعة بسبب العديد من العوامل انطلاقاً من الهيئة المستخدمة التي تعيق في بعض الأحيان تنظيم ساعات الرضاعة وقد تحرمها في مواطن أخرى من هذا الحق إذا لم تكن الرضاعة طبيعية، يحدث هذا رغم الحقوق التي تمتلكها وفقاً للمواثيق العالمية والعربية والمحلية.

في الجزائر وفي مجال الوظيف العمومي ومن خلال الأمر 06-03 تم تحديد حق المرأة الموظفة في ساعات الرضاعة والمتمثلة في إعطائها رخصة الخروج من مكان العمل وحدد ذلك بساعتين يومياً خلال الستة أشهر الأولى من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ليلي ذلك تقليص في هذه المدة لتصبح ساعة واحدة في اليوم في السداسي الموالي، هذا التشريع القانوني تجد العديد من الموظفات فيه صعوبة في التطبيق وعدم مراعاة لوضعياتهن سواء من حاجة الرضيع لوقت أكبر للرضاعة خاصة في الفترة الأولى، أو عدم مراعاة الهيئة المستخدمة انطلاقاً من اشتراط توقيت الحصول على هذه السويقات.

أما بخصوص قانون العمل الجزائري 90-11 المتضمن لتنظيم علاقات العمل، فإنه رغم مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة إلا أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى حق العاملة في الرضاعة صراحة في قانون علاقات العمل بل ربطه بحق حماية الأمومة، أمام هذا الفراغ التشريعي نرى إمكانية أن يكون موضوع الرضاعة مجالاً للتشاور والحوار في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة طالما أن المشرع فتح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين للتفاوض من أجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية في إطار نظام تعاقدية، وهذا لتحديد مدة الرضاعة التي تستفيد منها العاملة المرضعة أثناء عملها بالمؤسسة من جهة، وكيفية تنظيمها وتوزيعها خلال ساعات العمل اليومية من جهة ثانية. (بلعبدون، 2019، صفحة 163)

- **نقص مراعاة طبيعة المرأة في العمل:** رغم مراعاة المشرع الجزائري للطبيعة الفيزيولوجية للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف، من خلال تخصيصها بأحكام تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إلى المرأة ومنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من

مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية... بحيث تمنع قوانين العمل تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة كما يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبشروط منها ترخيص مفتش العمل بذلك طبقا لنص المادة 29 من القانون 11/90 المشار إليه أعلاه. (أحمية، 1998، صفحة 106)

إلا أن هذا لا يمنع من توسيع نطاق الأحكام الخاصة بعمل المرأة ومراعاة طبيعتها أكثر، حيث أن مساواتها مع الرجل لا يعني أنها قادرة على إنجاز كافة المهام التي يقوم بها الرجل خاصة أن هذا الأخير يملك قدرات جسدية تمكنه من تحمل أعباء وساعات العمل أكثر من المرأة، بالإضافة إلى كون المرأة ربة بيت وأم فإن هذا يصعب عليها إنجاز مهامها المهنية بالتوازي مع مهامها الأسرية، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر.

- نقص مراعاة السن المناسب للتقاعد لدى المرأة: رغم الجهود المبذولة في هذا الإطار وسن قوانين تخفض سن التقاعد للمرأة مقابل الرجل والمتمثلة في القانون 83-12، والقانون رقم 16-15 المتمم والمعدل للقانون رقم 83-12، إلا أن طبيعة المرأة حاليا وخاصة من الناحية الصحية مع كثرة المهام التي تنجزها جعلت من وضعيتها تتطلب تخفيض أكثر لسن التقاعد ما يجعلها تقدم أفضل أداء، حيث هناك من النساء العاملات اللاتي ينخفض مردودهن المهني مع التقدم في السن، هذا الأمر طبق على بعض القطاعات كالتربية مثلا إلا أنه يرجى تعميمه على باقي القطاعات، بالإضافة إلى بعض الحالات كالنساء غير المتزوجات واللاتي لا يملكن أطفال أو أن أولادهن أقل من 09 سنوات فهذا الجانب يجب مراعاته ووضع أحكام تشمل كل الظروف والوضعية للنساء العاملات.

وترى " **بوعزيز ليندة** " أنه رغم الجهود القانونية المبذولة لضمان الأريحية للمرأة في العمل، إلا أنه

توجد بعض النقائص التي يجب تداركها من خلال الاقتراحات التالية:

- ضرورة تحديد قائمة الأعمال التي يُسمح للمرأة العمل فيها ليلا.
- تحديد قائمة الأعمال الخطيرة والشاقة التي يمنع فيها تشغيل المرأة.
- إخضاع المرأة لفترات تكوين وتعريفها بحقوقها وواجباتها في مجال العمل.
- إخضاع المرأة لفترات تدريب من أجل تعليمها التقنيات الجديدة التي وصل إليها مجال العمل.

- إعادة النظر في قائمة الأمراض المهنية وتحديددها فهناك أمراض لها علاقة ببيئة العمل ولا تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بها بحجة عدم ورودها في هذه القائمة.
- إعادة النظر في الشروط الخاصة بالتأمين عن حوادث العمل فالتأخر عن التصريح يفقد العاملة حق التأمين رغم توفر كل الشروط الأخرى.
- تفعيل الدور الرقابي لمفتشية العمل وذلك بتدعيمها بالوسائل المادية والبشرية اللازمة (بوعزيز، 2021، الصفحات 290-291).

4. تفريغ وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

الجدول رقم (02): يمثل توزيع العينة حسب التخصص.

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علم النفس	05	41.66 %
علم الاجتماع	07	58.33 %
المجموع	12	100 %

تشير معطيات الجدول إلى أن غالبية عينة الدراسة من فئة درسن في ميدان علم الاجتماع بتخصصاته، وذلك بنسبة (58.33 %)، أما البقية من المبحوثات فهن اللواتي درسن في ميدان النفس بتخصصاته وذلك بنسبة (41.66 %).

ونرى لأن المتخصصين في علم الاجتماع يميلون للوظائف الإدارية باعتبار أنهم درسوا من قبل التخصصات التي تعنى بالإدارة ومنها تخصص التنظيم والعلم، تنمية الموارد البشرية، وغيرها من التخصصات القريبة من المجال الإداري، بالإضافة إلى المقاييس التي تناولوها في هذه التخصصات.

بينما المتخصصون في علم النفس درسوا مقاييس تعنى بالذات والشخصية والسلوك لذلك فهم يجدون أنفسهم في وظيفة مستشار التوجيه من خلال المقابلات الإرشادية والدعم النفسي والتحفيز لذا اختاروا هذه الوظيفة.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع العينة حسب سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
08.33 %	01	(05-01)
66.66 %	08	(10-06)
08.33 %	01	(15-11)
16.66 %	02	أكثر من 15 سنة
100 %	12	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أكبر نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي لديهن أقل من 10 سنوات عمل وذلك بنسبة (66.66%)، تليها نسبة اللواتي يملكن أكثر من 15 سنة خبرة عمل في السلك بنسبة (16.66%)، ثم اللاتي تتراوح أقدميتهن بين (05-01) و(15-11) على التوالي بنسبة (08.33%).

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن المبحوثات اللواتي لديهن أقدمية عمل أقل من 10 سنوات يتميزن بجدثة منصب عملهن وقد يكون هذا بسبب مزاولتهن للدراسة وإكمال الأطوار فيها منها طور الماستر وسنوات في الطور الثالث دكتوراه ليتحصن على الشهادة بعدها، الأمر الذي يخلق لديهن صعوبة في التوافق مع التزامات المنصب والالتزامات العلمية باعتبارهن باحثات.

أما بخصوص اللواتي يملكن سنوات خبرة في العمل معتبرة - (15-11) وأكثر من 15 سنة - ، فإن عددهن المحصور يرجع إلى عدد من العوامل منها عائق السن باعتبار الأغلبية تجاوزن 45 سنة من العمر وهذا يؤثر على مردودهن المهني والعلمي، ناهيك عن التزاماتهن الأسرية التي تعيق دافعية إكمال الدراسة، بالإضافة إلى أن هذه الفئة قليل منهن أكمل التكوين في الماجستير والدكتوراه علوم وغالبيةهن تحصلن على هذه الشهادات بعد التوظيف وتم تعيينهن انطلاقا من عملية الإدماج.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة حسب المعوقات الاجتماعية.

المعوقات الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عدم امتلاك المكانة الاجتماعية كدكاترة	13	65 %
عدم رضا الأهل عن المهنة	04	20 %
عدم تقدير المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة	03	15 %
المجموع	20	100 %

*مجموع الإجابات أكبر من أفراد العينة بسبب إعطاء المبحوثين أكثر من إجابة عن السؤال.

من خلال الأرقام والنسب المدونة في الجدول يتضح أن الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها المبحوثات باعتبارهن مستشارات توجيه حاملات لشهادة الدكتوراه تمثلت بشكل كبير في كونهن لا يمتلكن المكانة الاجتماعية التي يطمحن إليها، وهو ما مثلته نسبة: (65 %)، يليها بنسبة: (20 %) للمبحوثات اللاتي أجبن بأن أهلهن غير راضين عن مهنتهن، ثم بنسبة: (15 %) والتي تتمثل في عدم تقدير المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بصفة عامة.

يتبين من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن غالبية الإجابات تمحورت حول عدم امتلاكهن للمكانة الاجتماعية كدكاترة، بسبب عدم امتلاكهن للسلطة في الوظيفة لأن مهامهن تتعلق بالاستشارة فقط وهو ما يتعارض مع مستواه الدراسي والشهادة التي يمتلكنها، ويجعلهن هذا يشعرن بكون شهادتهن شهادة معنوية، رغم التصنيف الأخير في الوظيف العمومي الذي يرين أنه غير منصف ولا يحقق لهن المكانة الاجتماعية والذي ركز على الجانب المادي وأغفل الجانب المعنوي لوظيفة مستشار التوجيه. الأمر هذا بررته أيضا المبحوثات في الإجابة المتعلقة بعدم رضا الأهل عن المهنة، حيث ترى غالبيتهن أن أفراد أسرهن يرون أن الوظيفة التي يشغلنها أقل مستوى من الشهادة التي يحزنها وغير منصفة للمجهودات التي بذلنها في سنوات تكوينهن والإضافة التي قدمنها للمجال العلمي بالنظر لقدرتهن التي تتجاوز الوظيفة المشغولة.

أما بخصوص عدم تقدير المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بصفة عامة فهو تمثل اتضح لدى المبحوثات من خلال العبارات التي قدمنها وردود فعلهن انطلاقا من تجارب ومواقف واقعية عشنها، حيث أن العديد منهن يعانين من النظرة الدونية للمرأة العاملة في المجتمع.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع العينة حسب المعوقات الاقتصادية.

المعوقات الاقتصادية	التكرار	النسبة المئوية
ضعف الدخل	07	58.33 %
عدم توفر التجهيز	02	16.66 %
كثرة مصاريف التنقل	03	25 %
المجموع	12	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلب المبحوثات يواجهن مشاكل مادية بسبب ضعف الأجر حسب رأيهن، وذلك بنسبة (58.33 %)، في حين ترى الأخريات أن المعوقات الاقتصادية في عملهن هو عدم امتلاكهن للتجهيز المكتبي الملائم وغيابه لدى البعض الآخر وذلك بنسبة (16.66 %)، لتعبر ما نسبته (25 %) عن صعوبتهن الاقتصادية في بعد مسافة مكان العمل ومنه كثرة مصاريف التنقل. من خلال هذا العرض الإحصائي نلاحظ أن غالبيةهن يعانين من الجاني المادي في هذه الوظيفة، انطلاقا من التمثلات التي يحملنها حول العمل والتي تتمثل في عدم توافق المهام والجهد المبذول مع العائد المادي الذي يحصلن عليه نهاية كل شهر، بالإضافة إلى أن هذا الدخل لا يلبي لهن حاجاتهن وحاجات أسرهن انطلاقا من غلاء المعيشة ونقص القدرة الشرائية، هذا الأمر خلق لديهن نقص تقدير للذات وللمكانة التي يرغبن الوصول إليها. بالإضافة إلى أن هذا الدخل لا يمكنهن من فتح المشروع الخاص والاستثمار خارج إطار الوظيفة.

أما عن عدم توفر التجهيز فهو انعكاس لعدم توفر متطلبات العمل ومنه فإن هذا خلق لديهن شعور بالاغتراب الوظيفي وبالتالي تمثلات عمل سلبية بسبب عدم توافق الشهادة والظروف الفيزيائية الوظيفة، لتأتي تمثلات العينة حول كثرة مصاريف التنقل متمركزة حول بعد مكان العمل عن مكان الإقامة، ما شكل لديهن نفورا من الوظيفة بسبب تعب التنقل ومصاريفه، وبالتالي تشكل ضغوط مهنية خاصة أن شعورهن بعدم توفير الجانب المادي يزيد من هذا ويرسخ التمثل حول العمل.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع العينة حسب المعوقات المهنية.

المعوقات المهنية	التكرار	النسبة المئوية
تسلط المسؤول الإداري	06	50 %
قطاع التدخل شاسع	02	16.66 %
عدم توافق التخصص مع الوظيفة	04	33.33 %
المجموع	12	100 %

يتبين لنا أن الاتجاه العام لتمثيلات مفردات العينة يميل إلى تصريح (50 %) منهن كونهن يتعرضن لتسلط المسؤول الإداري، أما (33.33 %) فعبروا بعدم توافق تخصصهم الجامعي مع الوظيفة، لتأتي نسبة (16.66 %) معبرة عن وجود معوقات مهنية تتمثل في شساعة قطاع التدخل في العمل.

من خلال التحليل الإحصائي يمكن القول أن أغلبية مفردات العينة يحملون تمثيلات عمل سلبية فيما يخص علاقاتهم الإدارية مع المسؤول، حيث جاءت خطاباتهم معبرة عن الوضعية المهنية التي يعيشونها كنخب نسوية عاملة في مجال لا يقدر كفاءتهم بل العكس، وهذا انطلاقاً من عدة اعتبارات أولها عدم تقبل المسؤول لوجود كفاءة أحسن منه مستوى ما يشعره بالنقص فيتحول الأمر إلى علاقات مهنية غير سوية يسودها التعسف والضغط والعمل على التقليل من شأن هذه الكفاءة، كما عبرت العديد منهن بأن المسؤول الإداري يمارس سلطته بتعسف نظراً لعدم درايته الشاملة لمهام مستشاري التوجيه فيطلب منهن القيام بمهام خارج إطار ما ينص عليه القانون الذي يحكم السلك.

بخصوص عدم توافق التخصص مع الوظيفة فأرجعت منهن ذلك لكون التكوين الذي تلقينه في الجامعة لا يوازي متطلبات الوظيفة إلا في مهام قليلة ومن بينهن الدارسات لتخصص التنظيم والعمل سواء في فرع علم الاجتماع أو علم النفس، ويرجع منهن ذلك لإقبالهن على هذه العمل من أجل المردود المادي دون مراعاة توافق التخصص في البداية في ظل ندرة فرص العمل، إلا أن قدراتهن والتكوين العالي الذي تلقينه ساعدهن على تجاوز هذه الصعوبة.

أما بالنسبة للذين يرون بأن الصعوبات المهنية تتمثل في شساعة قطاع التدخل، فعبروا عن ذلك بالعديد من الخطابات التي تعكس حجم الصعوبة التي يواجهونها في العمل، حيث أن التعامل مع عدد كبير من التلاميذ يجعلهم تحت ضغط دائم، وبالأخص في الجانب الإرشادي ما يستنزف طاقتهم الجسدية والنفسية حسب ما قدمناه.

الجدول رقم (07): يمثل توزيع العينة حسب المعوقات القانونية.

المعوقات القانونية	التكرار	النسبة المئوية
الإجحاف في التصنيف والترقية	07	29.16 %
الإقصاء من التوظيف في الجامعة	09	37.5 %
عرقلة تطوير المسار العلمي	03	12.5 %
عدم وضوح المهام ضمن القانون الأساسي	05	20.83 %
المجموع	24	100 %

*مجموع الإجابات أكبر من أفراد العينة بسبب إعطاء المبحوثين أكثر من إجابة عن السؤال.

نلاحظ من خلال المعطيات المدونة في الجدول أن النسبة الأكبر من الإجابات جاءت حول المعوق الخاص بالإقصاء من التوظيف في الجامعة وذلك بنسبة (37.5 %)، لتعبر المبحوثات أن عامل الإجحاف في التصنيف والترقية بنسبة (29.16 %)، أما باقي الإجابات فمثلت عرقلة تطوير المسار العلمي وعدم وضوح المهام ضمن القانون الأساسي الأخير بنسبة (12.5 %) و(20.83 %) على التوالي.

من خلال ما تم التطرق إليه أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثات يتجهن نحو كون حالتهم كحاملات لشهادة الدكتوراه غير مقدرة من الجهة القانونية ما يخلق مجموعة من المعوقات والتحديات لديهن، خاصة فيما يتعلق بالإقصاء من التوظيف في الجامعة كونهن من فئة الأجراء، حيث أنه تم إدماج حاملي شهادة الدكتوراه البطالين وعدم تطبيق هذا الإجراء على الأجراء الأمر الذي حز في أنفسهن.

أما فيما يخص الإجحاف في التصنيف والترقية، فتوضحت تمثلات المبحوثات من خلال ما تم تطبيقه مؤخرا ضمن القانون الأساسي الخاص بعمل قطاع التربية، حيث أنه ورغم الترقية للصنف 16 لحاملي شهادة الدكتوراه إلا أن هذا الأمر لم تستصغه العديد منهن، حيث يرين أنه غير مقبول مقارنة مع الشهادة التي يحملنها، وهو ما ربطته العديد منهن بعدم وضوح المهام ضمن هذا القانون حيث ورغم هذه الترقية إلا أنها زادت عبء مهام عليهن مقارنة بالمستشار العادي، كما لم تتوضح هذه المهام بشكل جلي ولم يفصل فيها بشكل واضح، الأمر الذي فهمه العديد بأنه زيادة أعباء لا ترقية، كما جعل هذا من شهادة الدكتوراه شهادة للترقية دون تثمين الخبرة العلمية.

كما وضحت المبحوثات عامل آخر من الصعوبات تمثل في عرقلة تطوير المسار العلمي، حيث ورغم المجهودات المبذولة في المنصب إلا أن البعض من الجهات الوصية تمنع حاملي شهادة الدكتوراه خاصة من مزاولة نشاط تدريس ساعات إضافية في الجامعة، من خلال إجراءات بيروقراطية ترى بأن هذا النشاط يقلل من الأداء الجيد في منصب مستشار التوجيه وأن العديد من مدراء المؤسسات يشكون من غياب المستشارين بسبب التدريس في الجامعة ما يؤثر على سيرورة العمل، هذا الأمر ربطته المبحوثات بما تم تناوله سابقا حول تسلط المسؤول الإداري بالإضافة إلى التعقيدات الإدارية في السماح بتعزيز المسار الأكاديمي وتحسين السيرة الذاتية لحامل شهادة الدكتوراه، وهو ما جعلهن يتخلين عن طموحهن العلمي حسب البعض منهن.

5. خاتمة:

تأسيسا لما سبق وختاماً لهذه الورقة البحثية يمكن القول أن النخب النسوية العاملة في الجزائر وخاصة العاملات كمستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تواجهن العديد من التحديات والمعوقات في مختلف المجالات والتي تعمل على تكوين وترسيخ تمثلات عمل سلبية لديهن.

ومن خلال الدراسة والتحليل تبين لنا أن الفرضية تحققت، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

* أن أفراد العينة يحملون تمثلات عمل سلبية اتجاه العوامل الاجتماعية، ويتجلى ذلك في: عدم امتلاك المكانة الاجتماعية كدكاترة، عدم رضا الأهل عن المهنة، عدم تقدير المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة.

* أن أفراد العينة يحملون تمثلات عمل سلبية اتجاه العوامل الاقتصادية، من خلال: ضعف الدخل، عدم توفر التجهيز، كثرة مصاريف التنقل.

* أن أفراد العينة يحملون تمثلات عمل سلبية اتجاه العوامل المهنية، ويتجلى ذلك في: تسلط المسؤول الإداري، قطاع التدخل شاسع، عدم توافق التخصص مع الوظيفة.

* أن أفراد العينة يحملون تمثلات عمل سلبية اتجاه العوامل القانونية، من خلال: الإجحاف في التصنيف والترقية الإقصاء من التوظيف في الجامعة عرقلة تطوير المسار العلمي عدم وضوح المهام ضمن القانون الأساسي.

في ضوء ما كشفت عنه نتائج البحث الحالية يمكن تقديم بعض التوصيات بغية التخفيف من المعوقات الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية والقانونية التي تواجهها النخب النسوية العاملة في قطاع التربية بولاية سطيف:

- نشر الوعي لدى أفراد المجتمع بأهمية عمل المرأة ومساهمتها في عملية التنمية خاصة النخبة منهن، وذلك بالاعتماد على وسائل الإعلام.
- رفع وزيادة الحوافز المهنية بشكل يحقق الرضا الوظيفي لدى النخب النسوية العاملة في كافة المجالات.
- توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للنخب النسوية من أجل الاستفادة من كفاءاتهن وتحقيق المساهمة الفعالة في مجال العمل.

- التثمين الحقيقي للشهادات العلمية خاصة شهادة الدكتوراه من خلال سن الأحكام التي تصب في صالح حاملها كتوظيفهم في الجامعات ومراكز البحث.

6. قائمة المراجع:

1. إحسان، محمد الحسن: (2008)، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
2. أحمية، سليمان، (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر.
3. بلال، ريم، (2017)، العمل في تمثلات العمال، مجلة الحوار الفكري، 12 (13)، الصفحة 261.
4. بلعبدون، عواد، (2019)، حق العاملة المرضعة بين التشريع والواقع - دراسة مقارنة-، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 18 (02)، الصفحة 163.
5. بوعزيز، ليندة، (2021)، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، 06 (عدد خاص) الصفحات 290-291.
6. حمزاوي، سهى، (2015) الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الوسط التربوي، منشورات مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، (14)، الصفحة 74.
7. خادم، حمزة، (2014)، الآثار المترتبة على حق المرأة في العمل في ضوء القانون الدولي، مجلة البحوث القانونية والسياسية، 01 (02)، الصفحة 269.
8. عاجب، بومدين وقويدري، علي، (2022)، الآثار الأسرية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، مجلة العلوم الاجتماعية، 16 (01)، الصفحات 433-434.
9. العكروف، علي وبغزة، عادل، (2018)، قراءة إحصائية تقييمية في سيرورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في قوة العمل، مجلة الاقتصاد الصناعي، 18 (01)، الصفحة 369.
10. غيث، محمد عاطف، (2005)، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر.