

الكمون الاجتماعي للرجل في البناء الثقافي للمجتمع الجزائري وأثره على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة خارج البيت

The Social Potential of Man in the Cultural Construction of the Algerian Society and its Impact on the Social status of Women Working Outside the Home

يوسف بلبلدي¹ ، بلقاسم نويصر²

¹ جامعة سطيف 02 (الجزائر)، belbeldiyou@gmail.com

² جامعة سطيف 02 (الجزائر)، nuicerbelkacem@yahoo.fr

تاريخ الاستقبال: 2021/06/10؛ تاريخ القبول: 2021/09/26؛ تاريخ النشر: 2021/09/30

ملخص: تمثل المرأة الجزائرية نصف الخارطة السكانية في الجزائر كما تمثل نسبة لا يستهان بها في سوق العمل، فقد غزت العديد من المجالات وتقلدت الوظائف والمناصب في مختلف المستويات، هذا في مجتمع تتجدر فيه فكرة قوة الرجل وضعف الأنثى، فالثقافة السائدة في المجتمع والتي يتصرف كل طرف حيال الطرف الآخر بناء على معطياتها تزخر بمسوغات فكرية تكرر ارتقاء الرجل ودونية المرأة، وقد انعكس هذا الواقع على المكانة الاجتماعية التي تنبوؤها المرأة وخاصة العاملة خارج البيت في المجتمع.

في هذا البحث سنحاول الكشف عن واقع المكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية العاملة خارج البيت وتأثير الثقافة الذكورية السائدة في المجتمع عليها.

الكلمات المفتاحية: الكمون الاجتماعي؛ الرجل؛ البناء الثقافي؛ المرأة العاملة؛ المجتمع

Abstract: The Algerian women represents half of the population in Algeria and a significant part of the labor market. She has invaded many fields and assumed jobs and positions at various levels in a society where the idea of male power and female weakness is rooted. The prevailing culture in the society on the basis of which the other party acts is charged with intellectual grounds that enshrine the ascension of men and the inferiority of women. This reality has been reflected in the social status of women in society, especially those working outside the home.

In this research, we will try to reveal the reality of the social status of the Algerian women working outside the home and the impact of mal culture prevailing in society

.Keywords: The Social Potential; men ; cultural construction; working women; society

I- تمهيد:

تعتبر المرأة موردا بشريا هاما في كل المجتمعات الساعية إلى تحقيق التقدم والازدهار، فهي تمثل نصف المجتمع الإنساني وهي التي تلد وتربي النصف الآخر وبالتالي فهي مفتاح التقدم البشري والتطور الإنساني بكل مستوياته، وعليه فإنه من الواجب أن تحظى بمكانة اجتماعية تليق بمقامها في المجتمع بعيدا عن كل أشكال التمييز والتهميش، وتعد المشاركة في سوق العمل أحد أهم العوامل الرئيسية لتحقيق ذلك.

إن الواقع في الجزائر وعلى غرار باقي دول العالم وخاصة منها الدول العربية أظهر عن متغيرات أخرى بالموازاة مع المتغيرات القانونية والسياسية، تتحكم في تحديد مستوى هذه المكانة وهي العادات والتقاليد والثقافة السائدة في المجتمع والتي تقر بسيادة الذكور على الإناث، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مكانة المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت في ظل سيادة السلطة الذكورية في البناء الثقافي للمجتمع الجزائري.

إشكالية الدراسة:

لقد قطعت المرأة في الجزائر أشواطا هامة في مجال المشاركة في الحياة العامة عموما وفي سوق العمل خصوصا، ورافقتها في ذلك الدولة بمنظومة تشريعية وقانونية متكاملة تحفظ حقوقها وتصور كرامتها، لكن خصوصية الثقافة الجزائرية في موضوع المرأة ككائن بشري والمعروفة بهيمنة الذكر على الأنثى، فرضت قوانين اجتماعية مخالفة للقوانين الوضعية وحتى السماوية وهو ما جعل المرأة في سعي دائم إلى التوفيق بين وظائفها التقليدية والبيولوجية كأنتى والتزاماتها المهنية خارج البيت كموظفة، فهي بذلك تطمح إلى ممارسة حقوقها المدنية والاجتماعية من جهة وإرضاء الأسرة و المجتمع من جهة أخرى.

لعل المرأة العاملة خارج البيت هي الأكثر معاشة لهذا الواقع، فالمرأة العاملة خارج البيت لها التزامات عائلية كما لها التزامات مهنية، الأمر الذي خلق لها أعباء إضافية في البيت وفي المجتمع وحتى في مكان العمل، كل هذا في مجتمع يؤمن بأولوية الذكر على الأنثى وسلطته عليها، ولأن مكانة الفرد في المجتمع تحدد وفق الأدوار التي يقوم بها في ضوء الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه فإن مكانة المرأة الجزائرية العاملة خارج البيت أيضا تحدد وفقا لهذه القاعدة.

لأجل ذلك فقد جاءت هذه الدراسة لتكشف النقاب عن المكانة الاجتماعية الحقيقية للمرأة الجزائرية العاملة خارج البيت في ظل هذه المتغيرات، حيث جاء التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي: هل الهيمنة الذكورية في البناء الثقافي للمجتمع الجزائري لها تأثير على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة خارج البيت؟

ولإجابة على هذا السؤال تم تجزئته إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل تؤثر العادات والتقاليد على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة خارج البيت في المجتمع؟
- 2- هل للثقافة الذكورية تأثير على مكانة المرأة العاملة خارج البيت داخل الأسرة؟
- 3- هل للثقافة الذكورية تأثير على مكانة المرأة العاملة خارج البيت في مكان العمل؟

أهداف الدراسة: مما لا شك فيه أن لكل دراسة علمية مهما كان مجالها أهداف محددة تسعى إلى تحقيقها وهذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة الواقع الحقيقي الاجتماعي والمهني للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري وخاصة النساء المتزوجات.
 - الوقوف على مدى تأثير ثقافة النوع الاجتماعي السائدة في المجتمع الجزائري على الأداء المهني للمرأة العاملة خارج البيت.
 - معرفة تأثير الثقافة الذكورية على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة خارج البيت في الأسرة والمجتمع وفي مكان العمل.
- أهمية الدراسة:** تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة كونها تطرقت إلى موضوع المرأة العاملة والظروف الاجتماعية والمهنية التي تعيشها في ظل العادات والتقاليد وثقافة النوع الاجتماعي وسيادة الثقافة الذكورية في المجتمع الجزائري من جهة، والمكتسبات التشريعية والقانونية والتعليمية التي حققتها المرأة من جهة أخرى.

1. العنوان الفرعي الأول : مفاهيم الدراسة

- 1- **المرأة العاملة:** وهي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها (بلعقاب، 2017، ص 28).
- 2- **المكانة الاجتماعية:** تعرف المكانة الاجتماعية بأنها المركز الذي يحتله الفرد على السلم الاجتماعي والذي يعتمد على مجموعة الأدوار التي يؤديها في المجتمع (جواد).
- 3- **العمل:** يعرف العمل على أنه الجهد الجسدي أو العقلي أو هما معا الذي يبذله شخص ما بمهدف بلوغ غاية أو تحقيق غرض ما (عبد المجيد، 2010، ص 314).
- 4- **الثقافة الذكورية:** الثقافة الذكورية هي مجموع السلوكيات والأفكار والقوانين والتفسيرات التي تسيطر على عقلية فرد أو مجتمع ما والتي تقوم على الاعتقاد بضرورة هيمنة الرجل على المرأة وتطبيع تسلطه في كافة المجالات استناداً على الإيمان بفوقيته.

- الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتبر أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الخاصة بالواقع الاجتماعي، وهو طريق لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً ولا يكتفي هذا المنهج بالوصف بل يسعى إلى التحليل والتفسير بالاعتماد على الأسلوب الإحصائي، وقد اعتمد الباحث على هذا المنهج بمهدف الوصول إلى وصف دقيق لموضوع البحث وجمع البيانات الضرورية المتعلقة به وتحليلها بأكبر قدر من الدقة والموضوعية.

أدوات جمع البيانات: أما أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على أداة الاستمارة وأداة المقابلة، وقد شملت الاستمارة على نوعين الأولى استمارة موجهة إلى النساء العاملات والثانية استمارة موجهة إلى الرجال العاملين معهن، أما المقابلة فتم استعمالها مع بعض النساء المتزوجات والموظفات في مناصب المسؤولية وكذا مع بعض المسؤولين من الرجال وهذا للتعلم أكثر في جمع البيانات حول موضوع الدراسة.

حدود الدراسة: لكل دراسة علمية ميدانية حدود مكانية وزمانية وبشرية تنجز في إطارها، ولدراستنا هذه نطاق جغرافي وزمني وبشري محدد نوضحه فيما يلي:

الحدود المكانية: وتتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في مجموعة من المؤسسات من القطاعات الثلاث العمومي والخاص والقطاع غير الرسمي، منها مؤسسات إدارية وأخرى تعليمية ومنها ذات طابع اقتصادي بشقيه الرسمي وغير الرسمي وكل هذه المؤسسات تقع في ولاية جيجل.

الحدود الزمانية: وتتمثل الحدود الزمانية في الفترة التي تستغرقها الدراسة، وفي دراستنا هذه امتدت الفترة الزمنية من 15 مارس 2019 إلى غاية منتصف سبتمبر من نفس السنة.

الحدود البشرية: وتتمثل في مجتمع الدراسة، الذي يتمثل في دراستنا هذه في النساء العاملات في القطاعات الثلاث وفي فئة الرجال العاملين معهن، وقد تم توسيع العينة إلى فئة الرجال رغم أن الدراسة تتمحور حول النساء العاملات بغرض التعمق في جمع البيانات حول موضوع الدراسة.

2. العنوان الفرعي الثاني: عرض ومناقشة النتائج الميدانية

إن دراسة موضوع المكانة الاجتماعية للمرأة بصفة عامة والمرأة العاملة خارج البيت بصفة خاصة يستوجب الكشف بالتحليل والتفسير عن التحديات التي تواجهها وفي دراستنا هذه سنتطرق إلى التحديات الثقافية والأسرية بكل محتوياتهما وتأثيرهما على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة خارج البيت.

1.2 التحديات الثقافية:

تعتبر التحديات الثقافية من أهم العوامل التي تقف حجر عثرة في سبيل تطور مكانة المرأة وهي ألوان من الثقافة غير المتطورة، بل والجامدة أحيانا من فرط ثباتها في مجتمع ديناميكي متغير كالمجتمع الجزائري، وتتمثل تلك التحديات التي تؤثر على المشاركة التنموية للمرأة بشكل عام في تلك القيم والعادات والتقاليد التي تنظر إلى المرأة على أنها أداة تزويد المجتمع بالسكان، وأن دورها في المجتمع إنما يتحدد على أساس خصائصها البيولوجية فحسب.

وبناء على ذلك يمكن فهم التحديات الثقافية التي تواجه المرأة في العمل من خلال مؤشرين هما:

1.1.2 العادات والتقاليد: تؤثر الثقافات بمحتواها على إدراكات المرأة للمرأة أو الرجل للمرأة بما تحتويه من تصورات تنعكس بدورها على تفكير الناس وتصرفاتهم، فثقافة ما يمكن ألا تقدم أية تصورات حول المرأة كموظفة ومن ثمة تنشأ رسائل غير مباشرة بأن المرأة لا تستطيع ممارسة العمل خارج البيت، وقد تطرح عددا من المجالات المحدودة للعمل على أنها مفتوحة أمام المرأة ومجالات أخرى غير مفتوحة أو بالأحرى من اختصاص الرجل.

وقد ظهر واضحا أن العادات والموروثات البالية في المجتمع الجزائري التي تقلل من شأن المرأة، وأيضا العادات المتراكمة لدى المرأة نفسها كنتاج لأسلوب التنشئة الأسرية والاجتماعية تؤثر سلبا على جودة أدائها لعملها، ويجعلها تحجم عن القيام ببعض الأنشطة أو شغلها لبعض الوظائف والأدوار الاجتماعية.

جدول رقم (01) نظرة المجتمع لعمل المرأة

مؤسسات العمل		قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%		ك	%	ك	%	ك	%
إيجابي	07	17.5	11	36.6	09	30	27	27	27
محايد	23	57.5	12	40	15	50	50	50	50
سلبي	10	25	07	23.3	06	20	23	23	23
المجموع	40	100	30	100	30	100	100	100	100

يتبين من استقراء البيانات الواردة في الجدول رقم (01) أن النظرة السلبية التي كانت تسود المجتمع الجزائري بالنسبة لعمل المرأة تتغير ولكن التغير يأخذ منحى بطيئا، حيث عبر عن ذلك ما نسبته 50% من إجمالي العينة موضحين موقف المجتمع المحايد إزاء عمل المرأة تليها نسبة الذين يرون أن نظرة المجتمع لعمل المرأة نظرة إيجابية وذلك بنسبة 27% في حين يرى 23% بالمائة من أفراد العينة البحثية أن المجتمع الجزائري لا يزال ينظر لعمل المرأة نظرة سلبية إذ يعتبر أن الأفضلية في العمل تعود للرجل وأن دور المرأة وخاصة المتزوجة يكمن في الواجبات العائلية والزوجية والأعمال المنزلية.

لقد جاءت هذه النتائج كمحصلة للتغيرات العميقة التي مست البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري بكل مكوناته، خاصة في مجال التعليم ومحو الأمية، حيث عرف المجتمع الجزائري نقلة نوعية في كلا المجالين بعد سن قانون إجبارية التعليم ومجانيته وتجسيد برامج محو الأمية واسعة النطاق في المدن والأرياف، الأمر الذي ساهم بشكل فعال في رفع المستوى التعليمي والثقافي لأفراد المجتمع الجزائري وأدى بطريقة غير مباشرة إلى التخلي جزئيا عن العادات البالية وتغيير الصورة النمطية الموروثة عن المرأة وعملها خارج البيت، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعلم المرأة وحصولها على الشهادات العلمية الأكاديمية والمهنية من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين ومرافقة الدولة لهذه التطورات الميدانية بتشريعات وقوانين تضمن للمرأة حقوقها مناصفة مع الرجل، جعل المرأة تخرج من عزلتها النفسية والأسرية والاجتماعية وتغزو ميادين العمل المختلفة وتفرض بذلك صورة نمطية جديدة لها ولعملها خارج البيت.

هذه الصورة وإن رفضها المجتمع في بداية الأمر إلا أنه وتحت ضغط الظروف الاجتماعية كالحاجة إلى تحسين مستوى المعيشة وكذلك ضغط وسائل الاتصال الحديثة وما أفرزته من تحولات في البنية الفكرية للفرد تجاه الحياة بصفة عامة، من خلال الترويج للثقافة الاستهلاكية والتي دفعت الأفراد إلى البحث عن مصادر دخل جديدة تؤمن لهم حاجياتهم المختلفة، كل هذه الظروف مهدت الطريق أمام المرأة لولوج عالم الشغل، وساعدت على تغيير الأفكار السائدة في المجتمع عن عمل المرأة خارج البيت وإن كان بصفة نسبية والنتائج المدونة في الجدول أعلاه تبين ذلك حيث لا تزال شريحة ليست هينة لا تقبل عمل المرأة خارج البيت وتنظر إليه نظرة سلبية وهذا راجع في المقام الأول إلى الجهل الأمية خاصة في المناطق الريفية وكذلك إلى الخوف من الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل على تربية النشء والإخلال بالواجبات الأسرية والزوجية للمتزوجات، لكن هذا الخوف قد يكون مبررا عندما يصبح العمل أولوية مع التفريط في الواجبات الأسرية.

جدول رقم (02) تأثير العادات والتقاليد على عمل المرأة

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تؤثر	30	75	22	73.3	23	76.6	75	75
لا تؤثر	09	22.5	07	23.3	06	20	22	22
غير مبين	01	2.5	01	3.3	01	3.3	03	03
المجموع	40	100	30	100	30	100	100	100

حول تأثير العادات والتقاليد على عمل المرأة داخل المجتمع الجزائري يتضح من استقراء البيانات المدونة في الجدول رقم (02) تأكيد غالبية أفراد العينة البحثية والبالغ نسبتها 75 % على الدور السلبي الذي تلعبه العادات والتقاليد في خروج المرأة للعمل خارج البيت، مقابل 22% من أفراد العينة البحثية لا يرون أثرا سلبيا للعادات والتقاليد في المجتمع الجزائري، إذ تتعرض المرأة العاملة إلى العديد من الضغوط الاجتماعية في مكان عملها وحتى داخل أسرتها، وهذا ناجم عن التركيبة المشوهة للبناء السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري والذي كرسته أساليب التنشئة بدءا من الأسرة ومحيطها وحتى مؤسسات المجتمع التي ساهمت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في نقل العادات البالية وتوريث الصورة النمطية التي تقلل من شأن المرأة وعملها خارج البيت.

هذا الواقع الثقافي الذي هو في الأصل أفكار وثقافة سائدة ما يلبث أن يترجم إلى سلوكيات وتصرفات واقعية غير مرغوبة تتعارض مع طموحات المرأة والقوانين الموضوعة في هذا الشأن، ولأن المرأة هي جزء من البناء الاجتماعي تؤثر وتتأثر بالتفاعل مع مكوناته فان هذا الوضع الثقافي سيؤدي حتما إلى تحجيم دور المرأة في المجتمع بصفة عامة وفي مؤسساته بصفة خاصة ويخلق نوع من الضغط النفسي والاجتماعي على المرأة في بحثها عن الصورة المثالية التي ترغب في تسويقها عن نفسها للمجتمع من خلال محاولة التوفيق بين مهامها البيولوجية ومهامها المهنية، لكن هناك فئة واسعة في المجتمع من النساء العاملات تحررت بصفة شبه كلية وإن ظاهريا من القيود الاجتماعية وشقت طريقها في الحياة العامة، هذه الفئة لا ترى أن هناك تأثيرا للعادات والتقاليد على عمل المرأة وأنه عليها أن تبني حياتها مادامت الشرائع السماوية والقوانين الوضعية والمنطق والعرف الأخلاقي لم يمنعها من ذلك، وعليها أن تحرر نفسها من نظرتها الدونية إلى نفسها أولا ثم من القيود الثقافية والاجتماعية ثانيا.

جدول رقم (03) مؤشرات التأثير السلبي للعادات والتقاليد من وجهة نظر أفراد العينة

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عمل المرأة غير مقبول	09	22.5	06	20	10	33.3	25	25
المرأة أقل مردودا	12	30	12	40	10	33.3	34	34
مكان المرأة بيتها	19	47.5	12	40	10	33.3	41	41
المجموع	40	100	30	100	30	100	100	100

يظهر من البيانات الواردة في الجدول رقم (03) أن نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة تنحصر في ثلاث مؤشرات هي: أن مكان المرأة الوحيد بيتها وأولادها حيث أكد 41% من إجمالي التكرارات أن السبب الرئيسي وراء التأثير السلبي للعادات والتقاليد هو أن غالبية أفراد المجتمع يعتبرون أن مكان المرأة الوحيد بيتها وأولادها، ولا داعي لمزاحمة الرجال مادام زوجها قادرا على إشباع احتياجات بيته، في حين أكد 34% من إجمالي المبحوثين أن المرأة أقل مردودا في العمل وبالتالي لا يشكل عملها دورا رئيسيا في دفع عجلة التنمية داخل المجتمع، وفي المقابل يرى 25 % من إجمالي أفراد العينة أن المجتمع الجزائري مازال ينظر لعمل المرأة على أنه غير مقبول ولا يجوز لها ترك بيتها إلا إذا اضطرتها الحاجة الملحة فحسب.

وعليه يمكن القول أن إحجام المرأة عن المشاركة في العمل لا يعود إلى قرار ذاتي منها وإنما هو نتاج لعوامل ثقافية واجتماعية تتجلى في استمرار تقاليد وقيم موروثة تعيق المرأة عن القيام بدورها المهني، ما أدى إلى تقليل الفرص المتاحة للمرأة في التكوين في العديد من القطاعات التي يراها المجتمع من اختصاص الرجل وهذا بفعل سيادة أنساق قيمية وسلوكية معيقة لتوسيع مجال مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي وغير الرسمي.

وتدعم النتائج الكيفية النتائج الكمية حيث ترى (م.ح) أستاذة جامعية أن العادات والتقاليد تلعب دورا في عدم مشاركة المرأة في العديد من الوظائف، فإذا اخترقت المرأة مجالا لم يخترقه النساء من قبل أصبحت تحوم حولها الشائعات وكأنها فعلت شيئا يسئ لها، وإذا اضطرها عملها التأخر لساعات طويلة يكثر القيل والقال حولها، لذا تحاول النساء البعد عن كل تلك المتاعب واختيار أعمال يقبلها المجتمع كالتعليم والصحة.

ومما سبق يتضح أن العادات والتقاليد في المجتمع الجزائري لا تعترف بحق المرأة في العمل لكنها تبيحه في بعض الحالات مما خلق ضغطا اجتماعيا على المرأة صعب من انخراطها كليا في عالم الشغل بل ومن أدائها لمهامها المهنية أيضا، وهنا تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة " لخلوح فايزة " من جامعة الشلف والتي توصلت إلى أن هناك عوامل ثقافية و اجتماعية تقف عائقا دون حصول المرأة على قدر متساو من مستويات التعليم و الصحة و فرص العمل و تتضافر أنماط التنشئة الاجتماعية التقليدية

والممارسات التمييزية في العائلة لتعزز استمرار اللامساواة في الفرص بالنسبة للمرأة (لحلوح، 2015، ص 08)، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسة التي نشرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عام 2017 والتي تؤكد على وجود عوائق اجتماعية وثقافية سائدة في مجتمعات شمال إفريقيا ومنها الجزائر حالت دون تمكين المرأة من مشاركة فعالة في سوق العمل من خلال تكريس النمط التقليدي للنوع الاجتماعي وتعزيز مفهوم سيادة الذكور على الإناث في قيادة الأسرة وإعالتها (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، 2017، ص 177، 178).

وتعارض هذه الفكرة مع فكر مدخل التمكين وبالتحديد المستوى الثالث من مستويات التمكين وهو الوعي والذي يرفض التمييز على أساس النوع العائد إلى المعتقدات والعادات التي ترسخت في المجتمع لفترة طويلة، والتي ترى أن مكان المرأة هو البيت وتنعكس هذه المفاهيم على الحياة اليومية عبر وسائل الإعلام والكتب المدرسية، ومن ثمة ينادي فكر التمكين بضرورة الوعي والتبصير بتلك الممارسات الخاطئة وأسبابها (سليمان، 2000، ص 18)

2.1.2. سيادة الثقافة الذكورية في المجتمع الجزائري : يتم التعرف على التوجهات الثقافية المتحيزة ضد المرأة من خلال مؤشرين يحاول هذا البحث استخدامهما وهما: مدى تفضيل القيادة الذكورية على القيادة النسائية في مجال العمل من وجهة نظر الآخر، وما تتضمنه أقوال المبحوثات وعينة القيادات الذكورية من توجهات ثقافية متأثرة بالمنظومة الثقافية التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري والخاصة بأدوار المرأة في البيت والعمل معا:

1.2.1.2 توجهات الآخر (القيادات الذكورية) نحو القيادة النسائية: وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجداول رقم (04) و (05):

جدول رقم (04) تفضيل نوع القيادة من وجهة نظر الآخر (القيادات الذكورية)

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
القيادة الذكورية	15	75	11	73.3	10	66.6	36	72
القيادة النسوية	05	25	04	26.6	05	33.3	14	28
المجموع	20	100	15	100	15	100	50	100

تشير معطيات الدراسة الميدانية الواردة في الجدول رقم (04) إلى أن غالبية القيادات الذكورية في سوق العمل الجزائري يفضلون القيادة الذكورية على القيادة النسائية في مجال العمل وذلك على مستوى القطاعات الثلاث حيث يفضل ما نسبته 72% من فئة الذكور من أفراد العينة القيادة الذكورية على القيادة النسائية في حين 28% منهم يفضلون القيادة النسائية على القيادة الذكورية، وهذا ما يؤكد على دونية الصورة النمطية التي يحملها الرجل عن المرأة في ذهنه، حيث ينظر إلى المرأة على أنها غير قادرة على تحمل المسؤوليات وبالتالي تحرم في كثير من الأحيان من فرص الترقى في العمل بل وتقلل من فرص توظيفها في العديد من المناصب، وليس الرجل مفطور

على هذه التصرفات والسلوكيات تجاه المرأة وإنما هي النتيجة النهائية للمزيج الثقافي السائد في المجتمع والذي تكرسه وتحافظ على استمراره مؤسسات المجتمع المختلفة.

جدول رقم (05) أسباب تفضيل القيادة الذكورية على النسائية من وجهة نظر الآخر

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عدم قدرة المرأة على التعامل مع كل المواقف	07	35	07	46.6	06	40	20	40
قدرة الرجل على اتخاذ القرار	10	50	06	40	08	53.3	24	48
عاطفية المرأة	03	15	02	13.3	01	6.6	06	12
المجموع	20	100	15	100	15	100	50	100

بسؤال القيادات الذكورية عن أسباب تفضيلهم للقيادة الذكورية عن القيادة النسائية جاءت هذه الأسباب والموضحة بالجدول رقم (05) مؤكدة لمؤثرات الثقافة التقليدية، كما تشير في الوقت ذاته إلى التحديات التي تحد من زيادة مساهمة المرأة في مختلف المجالات بشكل عام والوظائف العليا بشكل خاص، كما يتضح من بيانات الجدول رقم (05) أن أهم أسباب تفضيل القيادة الذكورية ما يتوافر لدى الرجال من قدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية، إذ يحتل هذا السبب المرتبة الأولى من إجابات القيادات الذكورية بنسبة 48% أما السبب الثاني والذي يتمثل في عدم قدرة المرأة على التعامل مع مختلف المواقف فقد أشار إليه 40% من إجمالي التكرارات، أما السبب الأخير من وجهة نظر القيادات الذكورية هو أن المرأة عاطفية ولا تستطيع التحكم في الكثير من الأمور وهذا بنسبة 12%، فطبيعة المرأة البيولوجية تجعلها غير قادرة على التحكم في عاطفتها عند مواجهة العديد من المواقف وخاصة الصعبة منها، فقد تستجيب للموقف بالبكاء وهذا يتنافى مع المواقف التي تتطلب سرعة البث في حلها.

في هذا الصدد جاءت الدراسة التي أنجزت من طرف مجموعة من الباحثين العرب والموسومة بـ "الاتجاهات نحو المرأة في مراكز القيادة" لتتفق علمياً هذه الآراء حيث توصلت إلى أن المرأة في مراكز القيادة تتفوق في مجمل الكفاءات الضرورية للقيادة الفعالة، وأكدت على عدم وجود فروق جوهرية بين المديرين والمديرات في خصائص السيطرة وتحمل المسؤولية وضبط النفس ووضوح الدور كما أشارت الدراسة إلى أن المرأة القائدة أكثر اهتماماً بالعمل من الرجل (عشوي، 2013، ص 09، 10)، وهنا نستخلص أن سيادة الثقافة الذكورية في المجتمع الجزائري بشكل عام وتنظيمات العمل بشكل خاص ما هي إلا نتاج للمعتقدات الاجتماعية والثقافية السائدة والتي تلعب دوراً كبيراً في التأثير أو الحد من بلوغ المرأة الجزائرية المناصب القيادية والترقي في العمل على قدم المساواة مع الرجل وإن كانت الجزائر

تحتل المرتبة الأولى عربيا من حيث وصول المرأة لمراكز اتخاذ القرار وتقلدها للوظائف العامة في مختلف مؤسسات الدولة (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، 2017، ص 19، 20)، لكن هذا لا يعني أنها تحررت بصفة كلية من القيود الاجتماعية والثقافية التي لا زالت متجذرة في البناء الفكري للفرد الجزائري من خلال التنشئة الاجتماعية والنتائج السالفة الذكر تثبت ذلك.

وتتفق هذه النتيجة مع فكر مداخل التنشئة الاجتماعية فعمليات التنشئة الاجتماعية تحكمها مجموعة من القيم والمعتقدات تحدد الأدوار الاجتماعية لكل من الذكور والإناث، بل وتؤثر في شبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العاملين والعاملات داخل التنظيمات الاقتصادية المختلفة.

إن شيوع هذا الاتجاه الثقافي القائم على تفضيل الذكور كان له أبعد الأثر في إحداث التفرقة داخل تنظيمات العمل المركبة كما أن العديد من الدراسات الأمبريقية التي اهتمت حديثا بعمالة المرأة خارج البيت تكشف عن أبعاد مهمة في هذه القضية منها (علام، 1991، ص 31، 32):

- الإعتقاد السائد بين المديرين الذكور بعدم قدرة المرأة على تولي مناصب إدارية على أسس متكافئة مع الرجل.

- عدم استقرار العمالة النسائية حيث يعتقد البعض بأن المرأة تسعى للعمل مدفوع الأجر إلى أن تتزوج وتنجب الأولاد.

وتدعم أقوال المبحوثين من القيادات الذكورية ما خلصت إليه البيانات الكمية السابقة، حيث يقول (أ.ب) رئيس بلدية: أعتقد أن الرجل أكثر عطاء من المرأة لقدرته على القيادة وخبرته واستثماره لوقت العمل واستعداده لمواصلة العمل حتى وقت متأخر من الليل، وقبول المبيت في موقع العمل إذا ما اقتضت الضرورة ذلك، هذا بالإضافة إلى عدم تفرغ المرأة للعمل وانشغالها الدائم بأعبائها المنزلية والأسرية.

وتزداد حدة هذه الرؤية التقليدية للمرأة من جانب الرجل والتي يكون لها تأثير مباشر في تحقيق عدم المساواة بين الجنسين حيث أن عددا من الرجال يرون أن الرجال أكثر حرصا من النساء للسعي نحو الترقى، وأيضا ظروف المرأة الأسرية والتزاماتها لا تتيح لها أداء دورها بفاعلية مثل الرجل، فالرجال لديهم القدرة على التعامل مع جماعات القوة أكثر من الإناث وهذا ما يحرمها من تقلد المناصب العليا والترقي في العمل خاصة في القطاع الخاص.

2.2.1.2 تفضيل الأنا (النساء) للقيادة الذكورية: على مستوى الدراسة المعمقة تبين تفضيل النساء للقيادة الذكورية، حيث ترى (أ.ك) مديرة مدرسة أن الرجل أفضل في القيادة لأنه موضوعي وجاد ولا تؤثر عواطفه على قراراته، بينما عاطفة المرأة تؤثر على قراراتها لأنها تتصرف بدافع من عاطفتها وقد تحاول استخدام العلاقات الشخصية والمقربين وأصحاب القرار من المعارف للوصول إلى أهدافها.

أما (غ.ح) موظفة فترى أن الرجال لا يفضلون أن تكون المرأة رئيسهم في العمل، ثم عندما تكون المرأة قائدة قد لا يستجيب لها الرجل، وقد تتوقف مجمل المعاملات لكون الرئيس امرأة.

ومن هذا نستنتج أن الموروثات الثقافية المحيطة أسهمت في بث الأفكار التي أدت إلى الانتقاص من أهمية دور المرأة في المجتمع الجزائري كشريك في عملية التنمية، ومن بين هذه الموروثات ما تحتويه العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الجزائري والتي تنقل من جيل إلى جيل عبر التنشئة الاجتماعية، حيث تؤكد على دونية المرأة ونقص ذكائها وعدم قدرتها على القيادة والإدارة والحكم ووجوب خضوعها الكامل للرجل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أورده نيفين النبروي في دراستها المعنونة ب: مشكلات المرأة في الوظائف العليا سنة 1999 التي توصلت فيها إلى سيادة الثقافة الذكورية على فكر الرجال في أحقيتهم عن المرأة لتولي الوظائف العليا، الأمر الذي يحد من فرص ترقية المرأة إلى المناصب العليا (زكي، 1999، ص ص 229، 230).

كما تتفق مع دراسة Kanter R عن المعوقات التنظيمية والثقافية من منظور بناء القوة عام 1977 التي توصلت إلى أن سيادة الثقافة الذكورية داخل تنظيمات العمل تؤدي إلى استبعاد المرأة عن المناصب العليا، حيث تتخذ تصرفات المديرين الذكور أشكالاً غير رسمية مثل: عقد اجتماعات غير رسمية بينهم للاتفاق على أساليب معينة خاصة بالعمل مما يؤدي إلى إبعاد المرأة بطريقة مقصودة عن موضوعات إدارية (kanter, 1977).

وقد أشارت نتائج الدراسة التي قامت بها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى التحسن الملحوظ في نسبة العمالة في صفوف النساء خاصة في دول شمال إفريقيا ومنها الجزائر بفعل الفرص التعليمية المحسنة والانجازات التي تم تحقيقها إلا أن هذه النسبة لم ترقى إلى المستوى المطلوب مقارنة بحجم تمثيل المرأة على الخارطة السكانية، إذ تؤكد على وجود مجموعة واسعة من الحواجز الاجتماعية التي غالباً ما ترتبط بالنمط التقليدي للنوع الاجتماعي والتي تحول دون مشاركة المرأة الكاملة في المستويات العليا وفي تولي المناصب القيادية في سوق العمل بشكل متساو مع الرجل (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، 2017، ص ص 20، 21).

2.2 التحديات الأسرية:

يربط العديد من المنظرين بين المرأة والأنشطة المنزلية وبين الرجل والأنشطة العامة في المجتمع، وبقدر ارتباط المرأة بالمنزل يكون ارتباط الرجل بالعمل، وينظر إلى عمل الرجل على أنه من الأنشطة الأساسية المهمة حيث تليها في الأهمية الأنشطة المنزلية التي تقوم بها المرأة، وقد ارتبطت هذه النظرة بالتقليل من عمل المرأة في التفكير الغربي الذي ينظر إلى المرأة نظرة أقل من الرجل ويرى عملها شيئاً ثانوياً، حيث يرى بارسونز أن الدور المهني من اختصاص الرجل وأن الأعمال المنزلية من اختصاص المرأة، وهذا التخصص لا يعطي فرصة للمنافسة والصراع بين الزوجين الذي من شأنه أن يقود إلى التوتر العائلي ويهدد النسق الاجتماعي الكلي (لطيفة، 1998، ص 155).

ويتضح أن انخفاض مساهمة المرأة في القطاع الخاص واتخاذها القطاع الحكومي والقطاع غير الرسمي ملجأ لها، وتركزها في مهن معينة كلها مظاهر لقضية أساسية هي الأسرة وأهمية رعايتها وتربية جيل جديد يشكل ركيزة القوة البشرية والقوة العاملة في المستقبل، فخصوصية علاقة المرأة بسوق العمل واختلافها عن علاقة الرجل ترجع إلى كونها أما أو ستصبح أما وأن مسؤولية الأسرة ورعايتها تقع بتمامها على عاتقها، كما أن ثقافة النوع التي تحصر المرأة في الوظيفة البيولوجية الخاصة بالإنجاب تعتبر أحد المعوقات التي تحول دون القضاء على اللامساواة في سوق العمل، بل وتسهم في تهميشها حيث حجبت عنها فرصاً للمشاركة الكاملة في الحياة العامة.

تأسيساً على ما سبق حاول البحث الراهن التعرف على التحديات الأسرية التي تقف حجر عثرة في طريق تمكين النساء في سوق العمل.

جدول رقم (06) المشكلات التي تواجه النساء العاملات في مجال العمل

مؤسسات العمل المشكلات	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عدم تعاون الزملاء	10	25	08	26.6	02	6.6	20	20
التأخر في مكان العمل	02	05	05	16.6	06	20	13	13
عدم تعاون الزوج	09	22.5	06	20	07	23.3	22	22
مرض الأبناء	08	20	07	23.3	09	30	24	24
الأعباء الأسرية	40	100	30	100	28	93.3	98	98
التأخر عن العمل	22	55	18	60	20	66.6	60	60
عدم الإلمام بمهام العمل	19	47.5	11	36.6	14	46.6	44	44
المجموع*	40		30		30		100	

*إمكانية أكثر من اختيار

يتبين من استقراء البيانات الواردة في الجدول رقم (06) أن الأعباء الأسرية احتلت المرتبة الأولى بين المشكلات التي تواجه المرأة الجزائرية العاملة، حيث بلغت نسبتها على مستوى العينة البحثية 98 % تليها مشكلة التأخر عن العمل بنسبة 60 % ثم مشكلة عدم الإلمام بمهام العمل بنسبة 44 % ثم المشاكل المتعلقة بـ : عدم تعاون الزملاء وعدم تعاون الزوج ومرض الأبناء بنسب تراوحت بين 20 و 24 %، كل هذه المشاكل حقيقة واقعة تعاني منها غالبية النساء العاملات في الجزائر خاصة اللاتي يعشن في المناطق الريفية، حيث لا زالت العادات والتقاليد بسليباتها وإجباياتها وسيادة السلطة الذكورية متأصلة في المجتمع، بالإضافة إلى ندرة المرافق المكلمة والمساعدة للمرأة العاملة خارج البيت منها دور الحضانة، هذا الأمر يخلق ضغط إضافي على المرأة العاملة ويفقدها التركيز في أدائها لواجباتها المهنية وبالتالي تقل جودة عملها فتظهر بذلك في صورة الموظف الفاشل أو الغير قادر على أداء مهامه، وهنا تبدأ معاناة من نوع آخر عنوانها التهميش والتدليل من أهمية دورها الوظيفي في مؤسسة العمل.

واتفقت نتائج الدراسة الكمية مع النتائج الكيفية حيث أكدت (و.ب) موظفة بالقطاع العام قائلة " في البداية واجهتني الكثير من المشاكل أهمها عدم القدرة على التوفيق بين بيتي وعملي، فلقد كنت أترك أبنائي عند والدي أو حماتي الأمر الذي أثر على مستواهم الصحي والدراسي"، في حين أكدت (ك.ي) عاملة بالقطاع الخاص الرأي السابق قائلة " كنت أضطر يوميا قبل ذهابي للعمل إلى وضع أبنائي في الحضانة المجاورة لعملي وكنت أقوم بدور مضاعف داخل البيت وخارجه، فالأعباء المنزلية هي مسؤولية المرأة وحدها والزوج لا يعنيه سوى تلبية مطالبه فحسب سواء على حساب صحة الزوجة أو غير ذلك، كل ذلك أثر على صحي وجعلني دائما مشوشة وغير مركزة في العمل وخلق لي مشاكل في المؤسسة ولكنني بعد ذلك استطعت تنظيم وقتي".

يظهر مما سبق المعاناة التي تعيشها المرأة العاملة نتيجة تحملها وحدها في معظم الأحوال للأعباء العائلية ورعاية الأبناء وشؤون البيت وتلبية جميع احتياجاته، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة أدائها لعملها خارج البيت ويسبب لها متاعب إضافية في مكان العمل ويقلل من أهمية دورها وبالتالي يزيد من تهميشها خاصة في تقلد المناصب النوعية والترقي في العمل، وبالحصول هذا الواقع الصعب يكرس فكرة ارتقاء الرجل ودونية المرأة في مؤسسات العمل ومن ثم في المجتمع بصفة عامة.

أما عن الأساليب التي تلجأ إليها المرأة العاملة خارج البيت فقد جاءت وفق ما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (07) أساليب التوفيق بين البيت والعمل من وجهة نظر عينة البحث

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الإجازات المرضية	18	45	08	26.6	00	00	26	26
الغياب	02	05	02	2.6	00	00	04	04
الخروج من العمل قبل الوقت	05	12.5	01	3.3	03	10	09	09
تأجيل العمل	03	7.5	01	3.3	02	6.6	06	06
الالتكال على الزملاء	01	2.5	08	26.6	05	16.6	14	14
تنظيم الوقت	11	27.5	10	33.3	20	66.6	41	41
المجموع	40	100	30	100	30	100	100	100

تبين النتائج المدونة في الجدول أن غالبية النساء العاملات من أفراد العينة البحثية يلجأن إلى تنظيم وقتهن للتوفيق بين الالتزامات العائلية والمهنية وذلك بنسبة 41 % يليها اللجوء إلى خيار الإجازات المرضية بنسبة 26 % ثم الالتكال على زملاء العمل بواقع 14 % تليها خيارات الخروج من العمل قبل الوقت وتأجيل العمل والغياب بمجموع 19 %، كل هذه الخيارات مجتمعة من دون خيار تنظيم الوقت تشكل ما نسبته 59 % وهي خيارات في الواقع المهني لا تخدم المرأة كعامل على الإطلاق بل تزيد تثبيث الثقافة السائدة حول عدم قدرة المرأة على العمل خارج البيت وإن مكانها هو البيت ومهامها تقتصر على الوظائف البيولوجية والتقليدية كزوجة وكأم وكربة بيت.

ومما سبق يتبين أن أساليب التوفيق بين البيت والعمل تشكل عائقا أمام عمل المرأة وتقلدها للمناصب العليا، ويزداد الأمر تعقيدا في القطاع الخاص حيث ينظر إليها أصحاب الأعمال كبديل احتياطي لسوق العمل، وهذا ما يؤكد نموذج بنستون لقيمة استخدام المرأة، فأصحاب العمل وفق هذا النموذج يمارسون سلطة احتكارية على النساء مقارنة بالرجال من خلال تشغيلها نظير أجر يقل عن أجر الرجل في ممارسة نشاط بعينه، ويعود هذا من وجهة نظرهم إلى ضعف مردودية النساء حيث أنهن عادة أكثر ارتباطا بأسرهن مقارنة بالرجال (زيتون، 2000، ص 66).

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع ما جاءت به دراسة "فؤاد محمد هداية" التي أشارت إلى أن النظرة السلبية للعمل من قبل أفراد العينة البحثية إنما ترجع إلى ثقل الأعباء الملقاة على كاهل المرأة داخل البيت وخارجه مع قلة ما يقدمه المجتمع لها من خدمات تعينها على القيام بهذه الأدوار.

جدول رقم (08) موقف الزوج في حال عدم توفيق الزوجة بين البيت والعمل

مؤسسات العمل	قطاع عمومي		قطاع خاص		قطاع غير رسمي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الغضب	10	25	11	36.6	09	30	30	30
اللوم	18	45	08	26.6	13	43.3	39	39
المنع من العمل	01	2.5	05	16.6	05	16.6	11	11
تقبل الأمر وتقديم العون	11	27.5	06	20	03	10	20	20
المجموع	40	100	30	100	30	100	100	100

تظهر النتائج الواردة في الجدول أن 30% من الرجال يلقون باللوم على زوجاتهم في حال عدم التوفيق بين الواجبات المنزلية والعمل خارج البيت في حين 30% منهم ينتابهم الشعور بالغضب حيال ذلك، كما تبين النتائج أن 11 % من الأزواج يلجؤون إلى خيار توقيف الزوجة عن العمل، في المقابل 20 % فقط يتقبلون الأمر ويبادرون بتقديم العون لزوجاتهم.

إذا نظرنا إلى الخيارات الأربعة المطروحة في الجدول فإننا نجد أن ثلاثة منها لا تخدم المرأة العاملة ولا تخدم قضية عمل المرأة بما نسبته 80 % وهي في الواقع نسبة مرتفعة جدا تعكس الواقع الحقيقي الذي تعيشه المرأة العاملة في المجتمع الجزائري حيث أن هذه الأرقام تعبر في الواقع عن حقيقة الثقافة المسيطرة في المجتمع وموقع المرأة العاملة فيها.

إن هذا الواقع الثقافي الغير منصف في حق المرأة يزيد الأمر تعقيدا حيث أن الموقف الذي يتبعه الزوج في حالة عدم قدرة المرأة على التوفيق سواء توجيه اللوم والعتاب أو الغضب أو منع الزوجة من الخروج للعمل يعد غير عادلا ويزيد من معاناتها في عملها، وبالطبع في هذه المواقف القاسية إشارة إلى سيادة السلطة الذكورية وتبعية المرأة للرجل، فهي في غالب الأحيان لا تملك قرارها حتى في مكان عملها

خارج البيت وتخضع للسلطة الزوجية أو الأبوية ، وبالتالي هذا الأمر يحد من طموحاتها المهنية ويقلل من أهمية دورها الوظيفي في مؤسسة عملها.

إن ردود الفعل العنيفة من قبل الزوج تلعب دورا بارزا في إجبار الكثير من النساء على تقليص حجم العمل أو حتى الانقطاع عنه لإنقاذ الزواج إن لم يستطعن التوفيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء سيادة الثقافة الذكورية داخل المجتمع الجزائري التي ترى فيه المرأة أنها لا قيمة لها بدون زوج، فالنظرة السلبية من قبل المجتمع للمرأة العانس أو المطلقة فرضت هذا النوع من الفكر على المرأة الجزائرية.

IV- الخلاصة:

على الرغم من المعوقات التي واجهت ولا زالت تواجه المرأة الجزائرية العاملة، والتي تمثلت في موروث ثقافي تقليدي يعلي من قيمة الذكورة على حساب الأنوثة، من خلال العادات والتقاليد الجامدة ونظرة الرجل التي تتعامل مع المرأة من منظور الاستغلال لطاقتها لخدمة البيت والأسرة، فإن المرأة نجحت في تغيير الكثير من المفاهيم الموروثة المكبلية لحركة تحررها وبالتالي توسيع نطاق مشاركتها الاجتماعية من خلال وجودها الواسع في سوق العمل، ولكن هذا لا ينفي عنها الصعوبات التي تتلقاها في عملها والمتاعب الإضافية التي تتحملها في بيتها بسبب هذا الموروث الثقافي الراسخ في ذهنية شريحة واسعة من أفراد المجتمع الجزائري خاصة منه الريفي.

لقد خلصت هذه الدراسة إلى نتائج هامة يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية:

- تقلل العادات والتقاليد والموروثات الثقافية في المجتمع الجزائري من شأن المرأة ولا تعترف بأهمية مشاركتها في سوق العمل خاصة في القطاع الخاص وغير الرسمي.
- تعاني المرأة الجزائرية العاملة بسبب سيادة الثقافة الذكورية سواء داخل بيتها من السلطة الأبوية أو الزوجية، أو في عملها خارج البيت من النظرة الدونية التي التصقت بها والتي تصورها على أنها غير قادرة على أداء أدوارها المهنية بكفاءة.
- تسهم ثقافة النوع الاجتماعي والدور التقليدي الملصق بالمرأة والمتمثل في الأعباء المنزلية وتربية الأبناء في تهميش المرأة في سوق العمل خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي مما يؤدي في الكثير من الأحيان إلى إقصائها من الترقى في العمل وتولي المناصب النوعية وبالتالي يجعل من مكانتها ثانوية في سوق العمل.
- يخلق الموروث الثقافي المتمثل في العادات والتقاليد وثقافة النوع الاجتماعي السائدة في المجتمع الجزائري ضغطا نفسيا واجتماعيا على المرأة العاملة خارج البيت، الأمر الذي يفقدها التركيز في أدائها لمهامها المهنية، مما يؤثر على مسارها المهني وصورتها لدى الآخر كموظفة فتحرم بذلك من العديد من الامتيازات الوظيفية ويزيد من تهميشها في مكان عملها.
- في النهاية يمكن القول أن الثقافة السائدة في المجتمع وما تحتويه من عادات وتقاليد تعترف بأسبقية الرجل وخضوع المرأة له، وأن المكانة التي تحتلها المرأة العاملة خارج البيت تتحدد في ضوء هذه الثقافة كما أن لهذه الأخيرة الأثر البالغ في تحديد مستوى هذه المكانة.

- الإحالات والمراجع :

الكتب:

- زيتون محيا. (2000). المرأة والتنمية، مناهج نظرية وقضايا عملية. المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. مصر.
- سليمان عزة وآخرون. (2000). الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطورها خلال الفترة 1986-1996، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 130. معهد التخطيط القومي. مصر.
- عبد المجيد لبصير. (2010). موسوعة علم الاجتماع مفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة. دار الهدى. الجزائر. 2010.
- مصطفى عشوي وآخرون. (2013). الاتجاهات نحو المرأة في مراكز القيادة بالبلدان العربية، دراسة إقليمية مقارنة. الجامعة العربية المفتوحة. الكويت.

KANTER R.(1977). **Men and women of the corporation**. Basic books, Inc-Publishers. New York

الرسائل والمذكرات:

- رؤوف بلعقاب. (2017)، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، سطيف.
- لطيفة خميس الكبتي. (1998)، التحولات الاجتماعية - الاقتصادية وتأثيرها على الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة ميدانية بمدينة الشارقة، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.
- نيفين زكي محمد النبراوي. (1999)، مشكلات المرأة في الوظائف العليا بمدينة القاهرة، دراسة متعمقة لبعض الحالات في مجال الإعلام، رسالة ماجستير، كلية البنات، جامعة عين شمس.

المقالات:

- علام اعتماد محمد. (1991)، المرأة في سوق العمل الرسمي: المداخل النظرية ونموذج مقترح لدراسة المرأة في دول الخليج، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 31.
- فائزة لخلوح. (2015)، المعوقات الثقافية لمساهمة المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 02، العدد 01.