

الجانب الميداني للدراسة

I. المقاربة المنهجية للدراسة:

1. التعريف بميدان الدراسة
2. مجالات الدراسة
3. المنهج المستخدم في الدراسة
4. أدوات جمع البيانات
5. عينة الدراسة وكيفية اختيارها
6. الوسائل الإحصائية

II. عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل البيانات
2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
3. الاستنتاج العام للدراسة
4. توصيات واقتراحات

خاتمة

المقاربة المنهجية للدراسة:

1. التعريف بميدان الدراسة:

أ- التعريف بالمؤسسة:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد لمهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها, و تطبيقا لأحكام المادة 38 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل و المتمم الذي عرف الجامعة كما يلي:

الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

تتشأ الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتوضع تحت وصايته. حيث يحدد في هذا المرسوم مقر الجامعة و عدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها واختصاصاتها.

ب- المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العالي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية للبلاد
- تلقين الطلبة مناهج البحث و ترقية التكوين بالبحث و في سبيل البحث
- المساهمة في إنتاج و نشر معمم للعلم و المعارف و تحصيلها و تطويرها
- المشاركة في التكوين المتواصل
- ج- المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي :

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها

- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
- تثمين نتائج البحث و نشر الإعلام العلمي والتقني
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية و الثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها

د-الموقع و المساحة:

تقع جامعة المسيلة في عاصمة الولاية - المسيلة- في وسط نسيج عمراني هام على الطريق الوطني رقم 60 الرابط بين المسيلة و الجزائر العاصمة عن طريق حمام الضلعة. وتتربع على المساحة التالية:

* الجامعة المركزية وتقدر مساحتها بـ 53 هكتار.

* القطب الجامعي و تقدر مساحته بـ 105 هكتار.

هـ-نشأة وتطور جامعة المسيلة :

بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفري من عام 1985 في مؤسسة كانت مخصصة لتكوين سائقي السيارات بالمكان المسمي ذراع الحاجة، الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين السامين في الميكانيك بعدد محدود من الأساتذة.

وفي شهر سبتمبر من نفس السنة تم فتح الجذع المشترك للتكنولوجيا ، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين ، وفي شهر فيفري 1987 تم فتح تخصص في الهندسة الميكانيكية.

ومع بداية السنة الجامعية 1988/1989 تم إنشاء معهد وطني ثاني في الهندسة المدنية وفي سنة 1990 أصبح عدد الطلبة يتجاوز 2000 طالبا و في سنة 1992 تم ترقية المعهدين الوطنيين المذكورين أعلاه إلى مركز جامعي وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92/301 الصادر بتاريخ 07 جويلية 1992.

وقد عرف المركز الجامعي تطوراً ملحوظاً من خلال فتح عدة فروع و تخصصات نذكر منها الخدمة الاجتماعية، الإعلام الآلي، الآداب والعلوم الاجتماعية، الحقوق، الكيمياء، الفيزياء، علم النفس، علوم التسيير، ... الخ.

ونظراً للتطور الحاصل من تزايد في عدد الطلبة و عدد المستخدمين من أساتذة وموظفين وعمال تم ترقية المركز الجامعي إلى جامعة و هذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001. حيث أصبحت الجامعة حالياً تضم 06 كليات ومعهدين بالإضافة إلى قطب جامعي جديد، كما عرفت الجامعة فتح عدة تخصصات في التدرج وما بعد التدرج.

و- الهياكل الإدارية و البيداغوجية للجامعة:

أولاً- الهياكل الإدارية:

- رئاسة الجامعة

تتكون جامعة المسيلة من أربع (4) نيابات مديرية و هي:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج و التكوين المتواصل والشهادات
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج و التأهيل الجامعي والبحث العلمي
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية

ثانيا - الهيكل البيداغوجية

- الكليات والمعاهد:

تضم جامعة المسيلة 07 كليات.

- **تعريف الكلية:** الكلية هي بمثابة وحدة تعليم وبحث في الجامعة، فهي متعدد التخصصات ويمكن عند الاقتضاء إنشاؤها على أساس تخصص غالب، وتحتوي على ما يلي :
 - تكوين في التدرج وما بعد التدرج.
 - نشاطات البحث العلمي.
 - نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.
- تتشكل الكلية من أقسام وتحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وفروع ، وهي مزودة بمجلس إدارة الكلية وبمجلس علمي ويديرها عميد. ومعهدين يرأسهما مدير معهد:

- كلية العلوم
- كلية الرياضيات و الإعلام الآلي
- كلية التكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق و العلوم السياسية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- معهد تقنيات النشاط البدني والرياضي
- معهد التسيير والتقنيات الحضرية

2.مجالات الدراسة :

- ✓ المجال المكاني: جامعة المسيلة
- ✓ المجال الزمني:

لقد بدأ البحث في موضوع الدراسة منذ الإعلان الرسمي لبداية الموسم الدراسي 2016/2015 من قبل الإدارة تقريبا في بداية شهر أكتوبر ومنذ ذلك الوقت تم العمل على جمع المعلومات النظرية والاحتكاك بالمبحوثات للتعرف أكثر على خصائص مجتمع الدراسة ومنذ ذلك الوقت إلى غاية 2016/04/17 تم توزيع استمارة الاستبيان على أفراد العينة ثم تفرغها وتحليل البيانات إحصائيا ومناقشتها خلال شهر ماي.

✓ المجال البشري:

استهدفت الدراسة النخب النسوية في التعليم العالي (الأستاذة الجامعية) باعتبارها المرأة ذات المستوى العالي ونسبة تواجدها في قطاع التعليم العالي منخفض مقارنة مع عدد الذكور، لذا تم اختيار جميع الإناث ضمن أفراد العينة والبالغ عددهن 349 أستاذة جامعية. تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بنسبة 15% أي بالتقريب 53 أستاذة جامعية وهي تعتبر نسبة ممثلة للمجتمع الأصلي.

3. المنهج المستخدم في الدراسة:

يعد الاقتراب الميداني من أهم خطوات البحث العلمي كونه يساعدنا على التوصل إلى معلومات خاصة بالظاهرة التي نحن بصدد دراستها إضافة إلى الحصول على معلومات ميدانية عن طريق المنهج.

ومن المعروف انه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي نتناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة

أ- تعريف المنهج: "المنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم¹ كما إن المنهج ينحصر في الإجابة على تساؤل مؤداه من هم الأفراد الذين سوف تجرى الدراسة عليهم، فإذا كانت تجرى على البشر كلهم يقصد الإصلاح فيسمى هذا بالمنهج الاجتماعي، أما إذا كانت ستجرى على مجموعة منهم قصد

¹ أعمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 139.

الوصف وتحقيق هدف علمي فانه يكون المنهج الوصفي الكمي"،⁽²⁾ وبناءا على هذا فقد أملت علينا طبيعة الموضوع الاعتماد على "المنهج الوصفي " الذي يعرف بأنه المنهج الذي يقوم أساسا على وصف الظاهرة والموضوع محل البحث والدراسة على إن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله، والتعبير عنها إما كيفيا أو كميا، " تعبيرا كيفيا وذلك لوصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيرا كميا وذلك عن طريق الأعداد، التقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر³.

والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا حتى يتم تشخيصها استنادا لما هو موجود في الواقع، ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية. وبما أن دراستنا تهتم بوضعية النخبة النسوية في التعليم العالي ومعرفة ابرز المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تعيقهن عن تطويرهن لمسارهن الوظيفي وكذا التوفيق بين مهامهن والتزاماتهن الاجتماعية فقد ركزنا على جمع المعلومات والبيانات التي تساعدنا إلى اكتشاف وتحديد العلاقة الموجودة بين مختلف الوضعيات والظواهر، وكذا المتغيرات التي تؤثر فيها. كما أن المنهج الوصفي لا يقوم على جمع المعلومات وتبويبها وعرضها فقط، بل يقوم كذلك بتحليل تلك المعلومات وتفسيرها، وبالتالي وتفسيرها، وبالتالي وصف وتحليل دقيق للظاهرة للوصول إلى نتائج تساعدنا على اختبار الفرضيات المطروحة.

4. أدوات جمع البيانات:

لأجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبناءها في سياقها الصحيح فقد كان علينا الاعتماد على مجموعة من الأدوات، لأجل الوقوف على كل جوانب الظاهرة سواء الظاهر منها أو الخفية، وتحديد دقيق لمتغيرات الدراسة ونتائجها، ولا يتسنى لنا إلا من خلال الاختيار السليم

² محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية الإسكندرية، ص 2001، ص 139.

³ أحمد عباد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 61

لأدوات وتقنيات جمع البيانات والتحقق من مدى مصداقيتها، للكشف عن الظاهرة محل الدراسة، وبناءاً على هذا فقد تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- التحليل البيوغرافي:

وهو من أهم الطرق المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المختلفة من المراجع والمطبوعات المختلفة التي لها علاقة بموضوع دراستنا حتى تكون لنا سندا ودعما في الفهم العميق للدراسة وكذا الجوانب العلمية والعناصر الأساسية المكونة لها.

-الاستبيان:

تم الاعتماد في دراستنا على استمارة استبيان لجمع البيانات الميدانية ويمكن تعريفها بأنها: "مجموعة من الأسئلة"، التي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول الظاهرة او موقف معين وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو آراء"⁴ وتعتبر الاستمارة من أقدم أدوات البحث استخداماً، تتكون من مجموعة من الأسئلة محددة حسب محاور الموضوع المدروس.

ارتأينا استخدامها من أجل الحصول على معلومات وبيانات من شأنها أن تكشف لنا في دراستنا هذه المعوقات السوسيوثقافية للنخب النسوية (الأستاذة الجامعية) في التعليم العالي وعلاقة هذه المعوقات بتطوير المسار الوظيفي وقد احتوت هذه الاستمارة على (04) محاور.

المحور الأول: شمل بيانات أولية تتعلق بالخصائص الاجتماعية للأستاذة الجامعية ويضم ثمانية -08- أسئلة.

المحور الثاني: شمل بيانات متعلقة بالعادات والتقاليد وما يمكن أن تشكله من عوائق للنخب النسوية في تطوير مسارهن المهني في التعليم العالي ويضم تسعة -09- أسئلة .

⁴محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 63.

المحور الثالث: شمل بيانات متعلقة بمتغير الثقافة الذكورية وما يمكن أن تشكله من عوائق للنخب النسوية في تطوير مسارهن المهني في التعليم العالي والتعليم العالي ويضم ثلاثة عشر -13- سؤالاً .

المحور الرابع: شمل بيانات متعلقة بالالتزامات الأسرية وما يمكن أن تشكله من مشكلات للأستاذة الجامعية وقد تضمنت ستة عشر -16- سؤالاً.

5. العينة الدراسة وكيفية اختيارها:

استهدفت الدراسة النخب النسوية في التعليم العالي (الأستاذات الجامعيات) والبالغ عددهن 349 أستاذة جامعية، موزعات على كل كليات ومعاهد الجامعة، وقد اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة في الاختيار والتي عرفها موريس انجرس بأنها " اخذ عينة بواسطة السحب بالصدفة من بين مجموع عناصر مجتمع البحث" وعلى هذا الأساس فقد تم اختيار 53 استاذة جامعية عشوائيا، وكانت نسبة تمثيل العينة لمجتمع البحث 15% حيث أن

$$100 \times 53 = \frac{100 \times 53}{349} = 15\%$$

6. الأساليب الإحصائية:

النسبة المئوية: بما إن البحث كان مختصراً على البيانات التي يحتويها الاستبيان فقد وجد أن أفضل وسيلة إحصائية لمعالجة النتائج المحصل عليها هو استخدام النسبة المئوية وهي الأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية.

$$\text{ع} \leftarrow 100\%$$

$$\text{ت} \leftarrow \text{س}$$

$$\text{س} = \frac{\text{ت} \times 100}{\text{ع}}$$

ع

ثانيا: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل البيانات

الجدول رقم 01: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الفئات العمرية:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
[35-30]	01	%2
[40-35]	14	%28
[45-40]	23	%46
[50-45]	08	%16
[55-50]	04	%8
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية أن 46% من مجموع أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 45-40 سنة، ثم تليها نسبة 28 % من مجموع افراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 40-35 سنة في حين 16% من النخب النسوية تتراوح أعمارهم ما بين 45-40 سنة ، ونجد نسبة 8% منهم تتراوح أعمارهن ما بين 55-50 سنة ، ونجد 2% منهم أعمارهن تبلغ 35-30 سنة نستنتج من هذا أن اكبر نسبة تمثلها النخب النسوية اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 45-40 سنة وهذا يعني تأخرهن في تطوير مسارهن الوظيفي عكس الرجال فنجد معظمهم شباب ولديهم أعلى المستويات نظرا لقلة وجود التزامات بنفس النسبة مع المرأة.

الجدول رقم 02: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
عزباء	06	12%
متزوجة	42	84%
مطلقة	02	04%
أرملة	00	00%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية كبيرة من أفراد العينة متزوجات وهذا ما تمثله نسبة 84% من المجموع الكلي للعينة، ونجد نسبة 12% من أفراد العينة غير متزوجات في ما نجد نسبة 4% من أفراد العينة مطلقات بينما نسبة الأرملة 00% ونلاحظ من خلال النسب أن أغلبية العينة كونت أسرا واستطاعت الحفاظ على استقرارها وهذا يمكن إرجاعه إلى أن المرأة المثقفة تحاول خلق الاستقرار لنفسها قدر المستطاع ليساعدها ذلك إلى السير نحو الأحسن والتقدم في الحياة العلمية.

وكذلك لأن أغلبية العينة في سن الزواج فأكثر ، فالدراسات العليا تتطلب وقتا وجهدا ونستطيع تفسيره بأن الوظيفة توفر لهن متطلبات بناء أسرة، بينما لا يمكن إغفال النسبة الثانية المقدرة بـ 12% من العازبات لان أفراد هذه الفئة كلهن في سن يسمح لهن بتكوين أسرة، وعدم قدرتهن على ذلك يرجع إلى الانشغال بتحصيل الشهادات أو عدم إيجاد الرجل المناسب الذي يقدرهن كنخب نسوية ومن كل هذا نلاحظ أن أغلبية النخب النسوية في التعليم العالي متزوجات وهذا إن دل على شيءما يدل على ان هناك استقرارا عائليا ولو بشكل نسبي.

وهذا أيضا ما عززته نسبة المطلقات التي كادت تنعدم وهذا ما فسر أن النخب النسوية تحاولن الحفاظ على الاستقرار وخلق التفاهم وهذا للحفاظ على أسرهن من جهة وتميزهن كنخبة من جهة أخرى.

الجدول رقم 03: يوضح توزيع مفردات العينة حسب الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة
مساعد ب	00	%00
مساعد أ	14	%28
محاضر ب	21	%42
محاضر أ	15	%30
أستاذ التعليم العالي	00	%00
المجموع	50	%100

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي 42% وتمثلها النخب النسوية اللاتي تحصلن على رتبة محاضر ب، تليها نسبة 30% اللاتي وصلن إلى الرتبة محاضر أ ثم نجد نسبة 28% من أفراد العينة اللاتي بقين في الرتبة مساعد أ، ونجد كلا من الرتبتين مساعد ب وأستاذ التعليم العالي بنسبة متساوية وهي 00%.

- نستنتج أن النخب النسوية في التعليم العالي واصلن وطورن مساهماتهن الوظيفية بدليل انعدام النسبة الأولى المتمثلة في أدنى رتبة في الجامعة مساعد ب، كما لا يغفل عن نسبة اعلي رتبة أستاذ التعليم العالي والتي كانت منعدمة 00%، وربما هذا راجع إلى اهتمام النخب النسوية بالتزاماتهن الأسرية وأداء دورهن في تربية الأطفال ورعايتهم، مما يخلق الكثير من الأعباء والعراقيل التي تعيق مشاركتهن في الملتقيات الدولية والوطنية وكذا نشر الكتب والمقالات العلمية مما يؤثر سلباً على ملف التأهيل الذي يساهم مباشرة في تطوير مساهماتهن الوظيفية وبالتالي هذا يفسر عدم وصولهن إلى أعلى الرتب على مستوى عينة البحث.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع مفردات العينة حسب عدد الأولاد:

عدد أطفال أفراد العينة	التكرار	النسبة
بدون أطفال	06	12%
2-1	14	28%
4-3	20	40%
5 فما أكثر	10	20%
المجموع	50*	100%

- من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة هي 40% وتمثلها النخب النسوية اللاتي عدد أطفالهن من 4-3 أطفال ، تليها نسبة 28% اللاتي لديهن 2-1 طفل ثم نسبة 20% اللاتي لديهن 5 فما أكثر، ثم تأتي نسبة 12% للاتي لديهن أطفال وهن عازبات

نستنتج من هذا أن النخب النسوية يملن إلى إنجاب الأطفال ويمكن أن يرجع في ذلك إلى تأخرهن في سن الزواج، لأن المستوى الاقتصادي والاجتماعي لهن جيد يمكن لهن أن يوفر حياة كريمة لأطفالهن وشعورهن بالمسؤولية وعدم التقصير في رعايتهم والقيام بواجبهم نحوهم.

*ملاحظة: من بين أفراد العينة هناك أستاذات عازبات أي ان هذا السؤال ليس موجه لهن.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
[8-4]	10	20%
[12-8]	16	32%
12 فما أكثر	24	48%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول 05 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الأقدمية حيث نجد أعلى نسبة 48% من المبحوثات اللاتي لديهن خبرة وأقدمية في التعليم الجامعي من 12 سنة فما فوق، في حين نجد نسبة 32% من المبحوثات لديهن خبرة من 8-12 سنة، تليها نسبة 20% لديهن خبرة من 4-8 سنوات.

نستنتج أن النخب النسوية في التعليم العالي يمتلكن الخبرة والكفاءة لكنهن لم يرتقين في مسارهن الوظيفي فأعلى رتبة هي أستاذ محاضر أ، في حين كان يمكن أن يرتقي إلى صنف أساتذة التعليم العالي نسبة 48%، في حين نجد أن النخب الرجالية في التعليم العالي ارتقوا إلى هذا المستوى في خلال سنوات أقدمية أقل.

الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة السكن

طبيعة السكن	التكرار	النسبة
وظيفي	22	44%
خاص	26	52%
إيجار	02	04%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن الخاص بالمبحوثات، حيث نجد أعلى نسب هي 52% وتمثلها المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يملكن بيتا خاصا، و44% من المبحوثات تقمن في سكن وظيفي، تليها أدنى نسبة 4% للمبحوثات اللاتي تقمن في مسكن مستأجر.

وانطلاقا من النتائج المعروضة في الجدول نستنتج أن أعلى نسبة تمثلها النخب النسوية اللاتي تمتلكن بيتا خاصا، وهذا ما يمنحهن العديد من الصلاحيات في التغيير والتجديد كما أن هذا يفسر الاستقرار المادي للمبحوثات ، ثم تليها نسبة 44% اللاتي يمتلكن سكن وظيفي وهذا يفسر جودة الخدمات الاجتماعية التي توفرها الجامعة لهن وذلك بتوفير أهم شيء وهو السكن، وهذا ما عززته نسبة المبحوثات اللاتي لا يمتلكن سكن سوى الإيجار وهي ضعيفة جدا.

الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأصل الاجتماعي

النسبة	التكرار	الأصل الاجتماعي
20%	10	حضري
32%	16	ريفي
100%	50	المجموع

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 74% من المبحوثات اللاتي من أصل حضري، ثم نجد نسبة 26% منهن من أصل ريفي.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن أغلبية النخب النسوية من أصل حضري، وهذا يفسر أن الأسرة الحضرية تمنح المرأة الحرية للدراسة والوصول إلى أعلى المراتب مما يفسر لنا من جهة أخرى سبب عدم وصول المرأة الريفية إلى هذا المستوى وذلك ربما يعود إلى العادات والتقاليد التي كانت سائدة في تلك الفترة، والتي جعلت المرأة وسيلة لخدمة الرجل وإنجاب الأطفال، والاهتمام بشؤون البيت فقط، وكذا السلطة الأبوية المهيمنة التي تعطي الأولوية للرجل وحرمان المرأة من حقها في التعلم والتعليم، وكذلك بسبب تداعيات العشرية السوداء التي أثرت على تعليم المرأة الريفية.

إن هذه النسب جسدت حقا الواقع المرير الذي عاشته المرأة الريفية والتي حرمتها من أن تكون امرأة متمكنة لها مكانتها في لقب النخب النسوية.

الجدول رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي للزوج
42%	21	دراسات عليا
38%	19	جامعي
20%	10	ثانوي
00%	00	متوسط
00%	00	ابتدائي
100%	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة هي 42% والتي تمثل المبحوثات اللاتي أزواجهن من ذوي المستوى العالي-دراسات عليا- ثم نجد النسبة 38% اللاتي أزواجهن مستواهم جامعي، في حين نجد نسبة 20% من المبحوثات اللاتي أزواجهن مستواهم ثانوي، كما نجد النسبة المنعدمة 00% للمبحوثات اللواتي أزواجهن ابتدائي أو متوسط.

وهذا يفسر لنا أن المستوى التعليمي للمرأة يجعلها أكثر حظا في الحصول على الرجل الذي لديه على الأقل المستوى الثانوي، كما أن ما يجذب الانتباه النسبة الأعلى 42%، حيث أن هذا يفسر تراث النخب النسوية في الزواج إلى أن يجدن الرجل المناسب الذي يقدر امتيازهن ويمكنهن من جهة، ومن جهة أخرى الرجل المثقف أكثر انفتاح وأكثر تقديرا للمرأة، وهذا ما تفسره النتائج أعلاه.

عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

- تشكل العادات والتقاليد عائقا في تطوير النخب النسوية لمساكن الوظيفي في التعليم العالي

الجدول رقم 09: يوضح تشجيع الأسرة للمرأة على طلب العلم

تشجيع الأسرة	التكرار	النسبة
نعم	50	100%
لا	00	00%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مجموع أفراد العينة أجبن بنعم بنسبة 100% في حين نجد 00% من المبحوثات أجبن بلا.

وهذا يفسر أن النخب النسوية جميعهن جنن من أسر تشجع المرأة على طلب العلم والمعرفة، وهذا يجسد وبشكل واضح وصولهن إلى هذا المستوى العالي من الدراسة وهذا راجع إلى التغيرات الواضحة التي طرأت على المجتمع الجزائري التي مست جميع المجالات خاصة الاجتماعية والثقافية وانفتاح المجتمع الجزائري على المجتمعات الأخرى في إطار العولمة التي فرضت عليه، فتغيرت معظم آرائه واتجاهاته خاصة في ما تعلق بتعليم المرأة.

الجدول رقم 10: يوضح أسباب خروج أفراد العينة إلى العمل

الأسباب	التكرار	النسبة
الحاجة الى رفع المستوى المعيشي	12	17.14%
لمواجهة الصعاب وتأمين المستقبل	18	25.71%
كسب مكانة اجتماعية لائقة	25	35.71%
تحقيق الاستقلال المادي عن الرجل	15	21.42%
المجموع	70	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 35.71 مثلت أفراد العينة اللاتي كانت ترجع سبب خروجهن إلى العمل كان بدافع سبب مكانة اجتماعية لائقة، ثم نجد نسبة 25.71% اللاتي اجبن بان الدافع للعمل هو مواجهة الصعاب وتأمين المستقبل، ونجد نسبة 21.42%

مثلت أفراد العينة اللواتي كانت سبب خروجهن إلى العمل هو بدافع تحقيق الاستقلال المادي عن الرجل، في حين نجد نسبة 17.14% من المبحوثات اجبن أن السبب في الخروج للعمل هو الحاجة إلى رفع المستوى المعيشي.

وانطلاقاً من النتائج الموضحة في الجدول نستطيع القول أن أسباب خروج النخب النسوية إلى العمل متباينة ومقاربة في نفس الوقت حيث نجد أن معظمهن اجبن أن السبب الذي دفعهن إلى العمل هو كسب مكانة اجتماعية لائقة وهذا لا يتحقق إلا بتحصيل العلم والمعرفة وتطوير مسارهن الوظيفي الذي يساهم وبشكل مباشر في الحصول على المكانة الاجتماعية اللائقة، ثم نجد أن الأسباب الأخرى كانت مقاربة جداً، حيث أن مواجهة الصعاب وتأمين المستقبل وتحقيق الاستقلال المادي عن الرجل هي أسباب خروج المرأة المتمكنة للعمل، كما لا يمكن إغفال النسبة 17.14% من المبحوثات اللاتي أرجعن سبب

العمل هو تحسين الوضع الاقتصادي ورفع المستوى المعيشي وتوفير حياة كريمة لأفراد الأسرة.

ويمكن أن يمثلن اللواتي أزواجهن ذوو مستوى تعليمي ثانوي أو متوسط الذين يمكن أن تكون وظائفهم ذات دخل غير كافٍ لتأمين كافة متطلبات الأسرة.

الجدول رقم 11: يوضح استفادة أفراد العينة من التكوين في الجامعة

الاستفادة من التكوين	التكرار	النسبة
نعم	32	64%
لا	18	36%
المجموع	50	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب استفادتهن من التكوين في الجامعة، فنجد أن أغلب المبحوثات اجبن بنعم بنسبة 64%، في حين نجد إجابتهن بلا تقدر بنسبة 36%.

وانطلاقاً من النتائج المبينة أعلاه نستنتج أن النخب النسوية أغلبهن استفادت من التكوين في الجامعة، مما يفسر ضرورته لتطوير مسارهن الوظيفي وتطوير مستواههن في التعليم العالي والصعود في سلم الرتب، وهذا يفسر حرصهن على التقدم العلمي وتحصيل المعرفة ويجسد طموحهن العلمي ورغبتهن في الرقي بمكانتهن العلمية والاجتماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا نستطيع الإغفال عن النسبة 36% من المبحوثات اللاتي لم يستفدن من التكوين في الجامعة، مما يوضح لنا ان هناك الكثير من المعوقات التي تحول دون ذلك، قد تكون اجتماعية ثقافية وقد تكون معوقات مهنية وظيفية، أي الصعوبات الإدارية والتماطل في إنجاح عملية التكوين.

وقد تكون بسبب المعايير العلمية المقالات المنشورة والمشاركة في الملتقيات والتي لم تستطع المبحوثات تحصيلها بسبب التزامتهن المختلفة.

الجدول رقم 12: يوضح حرص الجامعة على تنظيم دورات تكوينية داخل الجامعة

النسبة	التكرار	تنظيم دورات تكوينية
62%	31	نعم
38%	19	لا
100%	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 62% من أفراد العينة اجبن بنعم، أي أن الجامعة تحم دورات تحرص على تنظيم دورات تكوينية داخلها في حين نجد نسبة 38% من المبحوثات اجبن بلا أي أن الجامعة لا تحرص على ذلك.

وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها نستطيع القول أن الجامعة تحرص على تنظيم دورات تكوينية للاستفادة منها في جميع التخصصات وذلك كمساهمة فعالة في تحسين الأداء الوظيفي للنخب النسوية وتطوير مساهمتهن في ظل ذلك.

في حين نجد أن بعض المبحوثات تتفي مساهمة الجامعة في تنظيم دورات تكوينية داخلها وهذا يفسر لنا أنهن لم يتم إشراكهن في هذه العملية مما يؤكد عدم استفادتهن منها مما يشكل سبباً في عرقلة مساهمتهن الوظيفي.

الجدول رقم 13: يوضح رغبة أفراد العينة للاستفادة من التكوين داخل الجامعة

النسبة	التكرار	الرغبة في الاستفادة من التكوين الداخلي
62.64%	32	نعم
03.92%	02	رفض الزوج أو الأسرة
19.60%	10	نظرا لتحفظات اجتماعية
13.72%	07	لأنك تضطرين للخروج يوميا من المنزل
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 13 ان 62.64% من أفراد العينة أبدوا رغبتهم وسعيهم المتواصل الاستفادة من التكوين الداخلي وهي نسبة تمثل أغليبتهم، في حين نجد 19.60% من المبحوثات اجبن بلا وارجعن السبب في ذلك إلى التحفظات الاجتماعية، ونجد 13.72% ارجعن السبب في ذلك إلى الاضطرار للخروج اليومي من المنزل، ونجد 3.92% من المبحوثات ارجعن السبب في ذلك إلى رفض الزوج أو الأسرة الاستفادة من التكوين.

وبالاستناد إلى النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يمكن أن نقول إن أغلبية النخب النسوية قد سعت ورغبت في الاستفادة من التكوين بهدف تطوير مسارهن الوظيفي وتحقيق المكانة العلمية والاجتماعية اللائقة، في حين نجد أن باقي المبحوثات تواجهن مشكلات وعراقيل تمثلت في التحفظات الاجتماعية والعادات والتقاليد والاضطرار إلى الخروج اليومي من المنزل مما يترتب عليه تراكم الأعباء المنزلية وزيادة نسبة الإرهاق الجسدي والضغط النفسي للمبحوثات، فهي تجد نفسها في صراع بين دورها في تنمية ذاتها ودورها كزوجة وأم لها واجباتها والتزاماتها، كما لا يمكن أن نغفل نسبة المبحوثات اللاتي اجبن بان السبب هو رفض الزوج أو الأسرة ، وهذا ما يفسر أن السلطة الأبوية لا تزال قيداً وعائقاً للمبحوثات في تطوير مساره الوظيفي ولو بنسبة قليلة.

الجدول رقم 14: يوضح سعي ورغبة أفراد العينة في الاستفادة من التكوين خارج

الجامعة

النسبة	التكرار	الرغبة والسعي للاستفادة من التكوين الخارجي
62.74%	32	نعم
3.92%	02	لا
11.76%	06	لأن العادات والتقاليد ترفض سفر المرأة لوحدها
5.88%	03	لأن التكوين يكو اقامي
15.68%	08	لأنها بعيدة عن مكان إقامتك
		لأنه غير مقبول من طرف الأسرة نظرا لتحفظات اجتماعية
100%	51*	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن نسبة 62.74% مثلت أفراد العينة اللاتي تسعين وترغب في الاستفادة من التكوين الخارجي في حين نجد 37.26% مثلت أفراد العينة اللاتي لا ترغبن في الاستفادة من التكوين خارج الجامعة.

وانطلاقا من النتائج المتحصل عليها يتضح أن أغلبية النخب النسوية تسعين وترغبن في الاستفادة من التكوين الخارجي لان هذا الأخير يمنحهن امتيازات علمية تمكنهن من تطوير مسارهن الوظيفي وكذا إثراء ملف التأهيل، مما يضمن لهن الارتقاء في سلم المراتب في التعليم العالي.

في حين نجد النسبة الباقية قد أجابت بلا وقد توزعت وتباينت الأسباب، فنجد 15.68% من المبحوثات كان السبب في رفضهن الاستفادة من التكوين الخارجي هو أن السفر خارج الوطن والتكوين الاقامي مرفوض وغير مقول من طرف الأسرة نظرا لتحفظات اجتماعية تتجسد في خروج المرأة والابتعاد عن بيتها وأولادها وكذا رفض فكرة السفر بعيدا لان التكوين اقامي، وكذا كثرة التنقلات والسكن بمفردها، ثم نجد 11.76% من المبحوثات

*ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لان هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

ترجعن السبب إلى أن التكوين يكون اقامي وبالتالي إحساس النخب النسوية بواجباتهن ودورهن اتجاه الأسرة يمنعهن من ذلك، ثم نجد 5.88% مثلت النخب النسوية اللاتي ارجعن السبب إلى أن مكان التكوين بعيد عن مكان الإقامة مما يتولد على ذلك الصعوبة في الالتقاء والتواصل مع أطفالهن والإحساس بالتقصير اتجاههم، ثم نجد نسبة 3.92% ترجعن السبب إلى أن العادات والتقاليد ترفض سفر المرأة لوحدها.

الجدول رقم 15: يوضح طموح أفراد العينة في تولي مناصب عليا في قطاع التعليم

العالي.

الظموح والرغبة في تولي مناصب عليا في قطاع التعليم العالي.	التكرار	النسبة
نعم	21	%33.33
لا		
لان الأسرة أو الزوج لا يتقبل ذلك	01	%1.58
لأنك محرجة اجتماعيا	03	%4.76
لأنه يتطلب منك اتصالا مباشرا بمختلف شرائح المجتمع	05	%7.93
لأنه يتطلب السفر إلى مناطق أخرى بعيدا عن العائلة	06	%9.52
لأنه يتطلب مسؤولية كبيرة وتبعات اجتماعية	22	%34.92
لأنك من بيئة محافظة	05	%7.93
المجموع	*63	%100

يوضح الجدول رقم 15 أن النسبة 66.67% مثلت أفراد العينة اللاتي لا تطمحن إلى تولي مناصب عليا في قطاع التعليم العالي، في حين نجد النسبة 33.33% من المبحوثات تطمحن إلى ذلك، وانطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه، فيمكن ملاحظة الفرق بوضوح، حيث نجد أن غالبية النخب النسوية لا ترغبين ولا تطمحن في تولي مناصب قيادية في التعليم العالي، ولقد توزعت هذه النسبة بين مختلف الأسباب فنجد 34.92% من المبحوثات أرجعن السبب في ذلك إلى أن المنصب العالي يتطلب مسؤولية كبيرة وتبعات اجتماعية، فالمسؤولية ليست بالشيء الهين فهي لا تترك المجال أو الوقت للقيام بالدور الذي يجب القيام به اتجاه الأسرة وخاصة رعاية الأطفال والاهتمام به ، ضف إلى ذلك يولد الكثير من المشاكل للمرأة سواء مع الزوج لغيابها المستمر عن البيت أو مع أفراد الأسرة لإحساسها بالتقصير واتهامها به، ثم نجد النسبة 9.52% من المبحوثات أرجعن سبب رفض تولي مناصب عليا في التعليم العالي إلى أن هذا النوع من المناصب يتطلب السفر إلى مناطق بعيدة عن العائلة وهذا بسبب القيام والتكليف بعدة مهام بين مختلف الجامعات الجزائرية،

*

وكذا الحضور الدوري في الندوات الجهوية، وكذا اللقاءات الإدارية، ثم نجد نسبة 7.93% مثلت النخب النسوية اللاتي ارجعن السبب إلى أن المنصب يتطلب اتصالا مباشرا بمختلف شرائح المجتمع مما يولد الكثير من المشكلات التي قد تؤثر وبشكل مباشر على استقرار الأسرة كما نفس النسبة مثلت المبحوثات اللاتي ارجعن انتمائهن إلى بيئة محافظة أي لا يرغبن في الاختلاط أو البقاء لوقت طويل خارج المنزل .. ثم نجد نسبة 4.76% من النخب النسوية اللاتي ارجعن السبب إلى إحراجهن اجتماعيا سواءا من زملائهن وزميلاتهن ومع أفراد أسرتهن، ثم نجد نسبة 1.58% مثلت النخب النسوية اللاتي ارجعن السبب إلى أن الأسرة أو الزوج لا يتقبل ذلك .

إن التأويل السوسيولوجي بهذه النسب تؤكد أن الخلفية الاجتماعية والثقافية لها الأثر الكبير في تطوير المسار الوظيفي للنخب النسوية أو إعاقته وخير دليل الآراء المتباينة وتعدد الأسباب التي تحول دون تولي النخب النسوية للمرأة القيادية في التعليم العالي، وكلها عوامل في الأصل ترجع إلى تباين البناء القيمي للأسر الجزائرية.

عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

- تشكل الثقافة الذكورية عائقا في تطوير النخب النسوية لمساكن الوظيفي في التعليم العالي

الجدول رقم 16: يوضح نظرة محيط الجامعة لعمل المرأة وسعيها إلى تحقيق أعلى

المستويات

النسبة	التكرار	نظرة محيط الجامعة
26%	13	نظرة ايجابية
38%	19	نظرة سلبية
36%	18	لا ادري
100%	50	المجموع

يوضح الجدول رقم 16 أن نسبة 38% من أفراد العينة أجابت بان نظرة محيط الجامعة سلبية لعمل المرأة وسعيها إلى تحقيق أعلى المستويات، ثم نجد النسبة 36% من المبحوثات أجبن بان النظرة ايجابية في حين أن نسبة 26% من المبحوثات اجبن بأنهن لا يعلمن بالنظرة الحقيقية لمحيط الجامعة اتجاه المرأة الطموحة المتمكنة، وهذا راجع ربما لعدم تعرضهن لمواقف تجسد السلبية أو الدونية للمرأة بشكل صريح.

ويمكن تفسير النسبة الأولى بان مجتمع الجامعة خاصة جامعة المسيلة مازالت تسودها الثقافة الذكورية في أن الرجال هم الأكثر جدارة بالمناصب العليا وهذا ما يفسر التغيير على مستوى المناصب العليا كانت من نصيب الرجال من أعلى هرم الجامعة - الرئيس - إلى أدناها - رئيس القسم -

الجدول رقم 17: يوضح تأثير الاختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة في اختيار نوع التخصص

النسبة	التكرار	تأثير الاختلاف البيولوجي	
%14.54	08	ثقافة المجتمع الذكوري	نعم %47.28
%14.54	08	التقسيم الاجتماعي للأدوار	
%3.63	02	كفاءة الرجل على المرأة	
%10.90	06	السلطة الأبوية	
%3.63	02	هيمنة الرجل على كل ما هو خارجي	
%52.72	29	لا	
%100	*55	المجموع	

يوضح الجدول رقم 17 أن النسبة 52.72% مثلت غالبية أفراد العينة اللاتي أجبن بلا، أي انه لا يوجد تأثير للاختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة في اختيار التخصص العلمي، في حين نجد 47.28% مثلت المبحوثات اللاتي أكدن وجود تأثير الجنس على اختيار التخصص العلمي.

إن التأويل السوسيولوجي للنسبة التي أجابت بلا البيئة التي عشن فيها ساعدتهن على اختيار التخصص حسب رغبتهم أي أن خلفيتهن الاجتماعية ساهمت بشكل ايجابي إلى تحقيق طموحهن ومساعدتهن في اختيار المجال العلمي الذي يرغبنه، كما لا يمكن الإغفال عن النسبة التي مثلت النخب النسوية اللاتي اجبن بنعم وهي متقاربة جدا مع النسبة الأولى مما يبين انه هناك نخب نسوية كن يرغبن في اختيار تخصصات علمية رغبن فيها ويملن لدراستها ونظرا لظروف محيطة وبعد الجامعات عن مكان الإقامة عرقلت طموحهن، كما أن للثقافة الذكورية مكانها بين هذه العراقل حيث انه في بعض الأسر يختار الأب أو الزوج التخصص الذي يريده بدلا عن المرأة وهذا بحجة أن هذا التخصص لا يليق بها أو انه للذكور أكثر من الإناث.

الجدول رقم 18: يوضح نوع الجنس الذي تترتاح معه أفراد العينة في العمل

* ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لان هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

نوع الجنس	التكرار	النسبة
الزملاء	25	%40.98
الزميلات	36	%59.01
المجموع	*61	%100

يتضح من الجدول رقم 18 نسبة 59.01% من أفراد العينة اللاتي اجبن بان الزميلات هو الجنس الذي ترتاح له المبحوثات في التعامل داخل بيئة العمل في حين نجد ان النسبة 40.98% من أفراد العينة اللاتي اجبن بان الزملاء هو الجنس الذي ترتاح معه المبحوثات في التعامل داخل بيئة العمل.

كما تجدر الإشارة بان هناك من أجابت على الاختيارين معاً، مما يوضح أنه لا توجد توترات بين الجنسين.

وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه يمكن القول بان غالبية النخب النسوية تتعامل مع العنصر النسوي في محيط العمل وهذا راجع إلى الارتياح كونهن من نفس الجنس وربما يرجع السبب لتحفظات اجتماعية، أي رفض الأسرة أو الزوج لذلك. في حين نجد أن باقي النخب النسوية تتعامل بارتياح مع الزملاء كون العلاقة علاقة عمل والاحتكاك العلمي يفرض ذلك لتبادل الخبرات والاستفادة من بعضهم البعض.

الجدول رقم 19: يوضح مشاركة أفراد العينة في الاجتماعات الطارئة خارج أوقات

العمل

* ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لان هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

المشاركة في الاجتماعات	التكرار	النسبة
نعم	47	94%
لا	00	00%
رفض الأسرة أو الزوج	02	04%
تزيد من أعبائك الأسرية	01	02%
تشكل لك إحراجا أمام زوجك أو أسرته		
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 19 نسبة 94% من أفراد العينة اجبن بنعم أي الحضور والمشاركة في الاجتماعات الطارئة خارج أوقات العمل، في حين نجد نسبة 6% من أفراد العينة اجبن بلا، أي عدم الحضور والمشاركة في الاجتماعات الطارئة خارج أوقات العمل، وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها يتبين وبشكل ملفت للانتباه حرص وانضباط النخب النسوية في المشاركة والحضور للاجتماعات التي تقام في الجامعة مما يؤكد اهتمامهن بالسير الحسن للعمل، وهن الأكثر تخوفاً لأن عدم حضورهن مثل هذه الاجتماعات يعرضها للاستفسار وحتى إلى الخصم من الراتب أو منحة الأداء البيداغوجي- المردودية- فهن يحرصن على عدم تعريفهن أنفسهن لمواقفهن في غنى عنها من الأساس فالمرأة حساسة في هذا المجال أكثر من الرجل، وهذا ما عزته النسبة الضئيلة اللاتي لا تشاركن في ذلك.

الجدول رقم 20: يوضح إن كان التدريس في الجامعة يتطلب السفر لمهمة او

تربص خارجي

المشاركة في القيام بمهمة أو تربص خارجي	التكرار	النسبة
--	---------	--------

نعم	تسمح لك أسرتك أو زوجك بذلك	23	45.09%
98.02%	يقابلونك بالرفض بسبب ثقافة المجتمع	06	11.76%
	يذهب معك الزوج أو احد أفراد أسرتك	21	41.17%
لا		01	01.96%
المجموع		51*	100%

يوضح الجدول رقم 20 النسبة 98.2% التي مثلت أفراد العينة اللاتي اجبن بنعم أي أن التدريس في الجامعة يتطلب السفر لمهمة أو تربص خارجي. وانطلاقاً من النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح أن غالبية النخب النسوية تؤكد أن نمط التدريس في الجامعة يتطلب السفر لمهمة كمناقشة بعض الأطروحات العلمية في الجامعات الجزائرية أو تنظيم مسابقات الماجستير سابقاً أو الدكتوراه الآن في نظام LMD كما قد يكون من أجل البحث العلمي، أو من أجل التربص الخارجي الذي بدوره يثري الملف العلمي للأستاذ وبالتالي الحصول على الدرجة التي تؤهله للترقية ثم نجد أن النخب النسوية قد توزعت إجاباتهن في طريقة مشاركتهن في القيام بالمهام أو التربص الخارجي، إذ نجد أن نسبة 45.09% منهن أكدن أنهن يجدن تسهيلات من طرف الأسرة أو الزوج مما يوضح أن البيئة المحيطة بهن متفتحة ومشجعة لهن في تطوير مسارهن الوظيفي والعلمي، ونجد نسبة 41.17% تؤكد أن القيام بالمهام أو الذهاب إلى التربص الخارجي يتم رفقة الزوج أو أحد أفراد الأسرة، وذلك راجع إلى ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده وإن اضطرت إلى ذلك فيجب أن يرافقها رجلاً سواء كان زوجها أو أخوها أو والدها، المهم برفقة ذكر وهذا ما يجسد الثقافة الذكورية إلى وقتنا الحاضر.

* ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لأن هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

ثم نجد نسبة 11.17% من النخب النسوية اللاتي يقابلن بالرفض من طرف الأسرة أو الزوج بسبب ثقافة المجتمع والملاحظ أن هذه النسبة قليلة ولا تمثل باقي العينة ولكن تؤخذ بعين الاعتبار في التأويل السوسيولوجي.

الجدول رقم 21: يوضح مشاركة أفراد العينة في الملتقيات والتظاهرات العلمية داخل وخارج الوطن

المشاركة في التظاهرات والملتقيات خارج الوطن	التكرار	النسبة
نعم	28	53.84%
تسمح لك أسرتك وزوجك بذلك	04	07.69%
يقابلونك بالرفض بسبب ثقافة المجتمع	20	38.46%
يذهب معك الزوج أو احد أفراد الأسرة	00	00%
لا	52*	100%
المجموع		

يوضح الجدول رقم 21 النسبة 100% لأفراد العينة التي أجابت كلها بنعم أي أنهم يرغبون ويشاركون في الملتقيات والتظاهرات العلمية داخل وخارج الوطن، ولقد توزعت إجاباتهم بنسبة 53.84% اللاتي لا يجدن صعوبة في ذلك لأن الأسرة أو الزوج يسمح بذلك أو بالتالي لا يحدث صعوبات في تطوير مساهمتهن الوظيفي، ونجد 38.46% من النخب النسوية يذهبن معهن أزواجهن أو احد أفراد الأسرة، وهذا ما تنص عليه عادات المجتمع الجزائري وتقاليده وبالنسبة لهن أمر طبيعي ولا يشكل أي عائق، في حين نجد النسبة 7.69% وهي الأدنى بين النسب الأخرى حيث مثلت النخب النسوية اللاتي ترغبن في المشاركة في الملتقيات والتظاهرات العلمية داخل وخارج الوطن، إلا أن رفض الأسرة أو الزوج بسبب ثقافة المجتمع يعيقهن على تكوين أنفسهن ومواصلة التطوير في مجال البحث العلمي، ولكن هي نسبة قليلة لا تمثل أفراد العينة.

كما أن ما يجذب الانتباه هو عدم وجود من أكدت أن كل النخب النسوية تساهمن وتشاركن في مختلف الملتقيات والأيام الدراسية التي تقام على مستوى الجامعة أو خارجها، مما يوضح السبب في وصولهن إلى هذا المستوى العالي من الدراسة.

الجدول رقم 22: يوضح امتلاك أفراد العينة لسيارة خاصة

امتلاك سيارة خاصة	التكرار	النسبة
-------------------	---------	--------

* ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لأن هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

نعم	19	38%
لا	31	62%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 22 النسبة 62% من أفراد العينة اللاتي لا تملكن سيارة خاصة، في حين نجد نسبة 38% من أفراد العينة تملكن سيارة خاصة.

وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها نستنتج أن النخب النسوية بالرغم من أجورهن الجيدة خاصة في مناطق الجنوب، إذ يسمح لهن بامتلاك سيارة إلا أن عدم امتلاكها راجع إلى خلفية المجتمع الذي نعيش فيه، حيث أن المرأة بامتلاكها سيارة خاصة تعتبر أكثر حرية وأكثر تفتح عن باقي المجتمع وترجيح امتلاكها للذكر أكثر من الأنثى، مما يجسد أحد صور الثقافة الذكورية في مجتمعنا الجزائري عموماً ومدينة المسيلة خصوصاً.

في حين نجد النسبة 38% من النخب النسوية تمتلك سيارة خاصة مما يساعدن على حرية وسرعة التنقل.

الجدول رقم 23: يوضح حرية أفراد العينة في الحياة اليومية (نوع اللباس، التنقلات)

الحرية في الحياة اليومية	التكرار	النسبة
--------------------------	---------	--------

نعم	20	40%
لا	30	60%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 23 نسبة 60% من أفراد العينة اللاتي اجبن بأنهن لا يملكن الحرية في اختيار نوع اللباس أو كيفية التنقل إلى مكان العمل في حين نجد نسبة 40% من أفراد العينة يمتلكن ذلك.

وانطلاقاً من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح بان النخب النسوية لا تمتلكن الحرية المطلقة في حياتهن اليومية بالرغم من بلوغهن هذا المستوى، وهذا بحكم ثقافة المجتمع الجزائري الذي يحدد نوع اللباس اللائق بالمرأة الذي هو مستمد من مبادئ وأخلاق الدين الإسلامي، وفي مقابل نجد النسبة المتبقية من النخب النسوية اللاتي يتمتعن بالحرية في اللباس والتنقل إلى مكان العمل مما يوضح أنهن لا توجد لديهن قيود من طرف الأسرة أو الزوج وفي نفس الوقت يفقهون كيفية استعمال هذه الحرية في ظل ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده.

الجدول رقم 24: يوضح مساهمة أفراد العينة في المصاريف المتعلقة بالأسرة

المساهمة في المصاريف	التكرار	النسبة
----------------------	---------	--------

نعم	44	88%
لا	06	12%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 24 النسبة 88% من أفراد العينة اللاتي اجبن بنعم أي يساهمن في المصاريف المتعلقة بالأسرة، في حين نجد نسبة 12% من أفراد العينة اجبن بلا أي لا يشاركن في مصاريف البيت.

وانطلاقاً من النتائج المتحصل، عليها نستنتج أن غالبية النخب النسوية تشاركن وتساهمن في نفقات المنزل، مما يوضح ايجابياتهن واستعدادهن لمساعدة الأسرة أو الزوج، في توفير الاستقرار الاقتصادي للأسرة وتوفير جميع احتياجاتها ، من مأكّل وملبس والحياة الكريمة مما يستوجب تحقيق الاستقرار الأسري والحد من المشكلات العائلية؛ التي أثبتت الكثير من الدراسات السابقة أن تدني الوضع الاقتصادي للأسرة يولد الكثير من المشكلات أبرزها الفقر والتفكك الأسري ...

ثم نجد نسبة قليلة جداً من النخب النسوية أجبن بأنهن لا يشاركن في مصاريف البيت، وهذا لا يعود لأنهن مقصرات وإنما لأن الأوضاع المادية للأسرة أو الزوج جيدة لا يحتاج إلى مساعدة الزوجة في المصاريف المختلفة.

إذا النخب النسوية تساهم بشكل مباشر في تحسين الظروف المعيشية للأسرة وتحقيق المكانة الاجتماعية اللائقة بها.

الجدول رقم 25: يوضح تدخل الأب أو الزوج في راتب أفراد العينة

التدخل في الراتب	التكرار	النسبة
------------------	---------	--------

نعم	02	04%
لا	48	96%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 25 النسبة الكبيرة 96 % والتي مثلت اغلب أفراد العينة اللاتي اجبن بنعم أي أن الأب أو الزوج لا يتدخلان في راتبهن الشهري ،في حين نجد نسبة قليلة تقدر بـ 04% من أفراد العينة اللاتي اجبن بان الأب أو الزوج يتدخلان في راتبهن الشهري. وانطلاقا من النتائج المتوصل إليها يتضح لنا ان النخب النسوية لا يشعرن بأنهن خاضعات للسلطة الأبوية بل إنهن يتمتعن بحرية التصرف في أجورهن، وان مشاركتهن تتم وفق رغبتهن وليس تحت أي ضغط وهذا ما عززته النسبة الكبيرة التي أجابت بالنفي.

ضاف إلى ذلك التغيير الذي طرأ على المجتمع الجزائري حيث نجد أن الكثير من القيم تم إعادة ترتيبها وتشكيلها ،حسب مستجدات العصر فقديما كان الرجل لا يتقبل أي شيء من طرف المرأة ويشعر بالدونية إذا فعل ذلك أما الآن فقد أصبح هذا بما يعرف الآن ثقافة التعاون الأسري والمساندة الاجتماعية، وهذا شيء ايجابي للأسر الجزائرية حيث يضمن دوامها واستقرارها وعدم تفككها هذا من جهة ومن جهة أخرى فان النسبة القليلة جدا المتبقية لا تمثل العينة حيث نرجع سبب التدخل في رواتب النخب النسوية إلى كونهن عازبات وبالتالي مشاركتهن في المصاريف ومساعدة الأب هو واجب تمليه عليهن شريعتنا الإسلامية ومبادئها والقيم الأخلاقية التي يؤمن بها مجتمعنا العربي عموما والجزائري خصوصا.

الجدول رقم 26: يوضح مواجهة أفراد العينة لمواقف تجسد التمييز الجنسي

"ذكر/أنثى" ضدهن.

التمييز الجنسي	التكرار	النسبة
----------------	---------	--------

نعم	25	50 %
لا	25	50 %
المجموع	50	100 %

يوضح الجدول رقم 26 أن أفراد العينة كانت إجاباتهم متساوية حيث نجد النسبة 50% من المبحوثات اجبن بنعم أي أنهن واجهن مواقف في العمل تجسدت من خلالها التمييز الجنسي ضدهن ونجد نسبة 50 % من المبحوثات اجبن بلا أي أنهن لم تواجهن مواقف تجسدت من خلالها صور التمييز الجنسي ضدهن .

وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن النخب النسوية تواجه بعض المعوقات التي تكون لصالح الجنس الآخر مما يجسد كل معاني الثقافة الذكورية التي تقول إن الرجل أفضل من المرأة وأنها تابعة له فقط.

كما أن باقي النخب النسوية لم تواجهن خلال عملية تطوير مساهماتهن الوظيفي ما يعيقها داخل بيئة العمل.

المحور الرابع : عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

تشكل الالتزامات الأسرية عائقاً للنخب النسوية في تطوير مساهماتهن الوظيفي في التعليم العالي.

الجدول رقم 27 :يوضح كيفية توفيق أفراد العينة بين الالتزامات الأسرية والواجبات المهنية .

التوفيق بين الالتزامات	التكرار	النسبة
تقسيم الوقت	30	43.47 %
مساعدة الزوج أو الأسرة	13	18.84 %
المساعدة المأجورة	14	20.28 %
الاستعانة بدور الحضانة	12	17.39 %
المجموع	69	100 %

يوضح الجدول رقم 27 أعلى نسبة 43.47 % من أفراد العينة بان تقسيم الوقت هو الحل الأنسب والإستراتيجية المتبعة للنخب النسوية في محاولتهن التوفيق بين الالتزامات الأسرية والواجبات المهنية.

ثم نجد النسبة 20.28 % من أفراد العينة اخترن المساعدة المأجورة للتوفيق بين الدور الأسري والدور الوظيفي وهذا لكثرة الأعباء المنزلية وتراكمها خاصة إذا كن لديهن عدد كبير من الأطفال مما يستدعي رعايتهم والانشغال بتدريسهم ومتابعتهم يوميا خاصة إذا كانوا في مرحلة المراهقة.

ثم نجد النسبة 18.84 % من أفراد العينة اللاتي اخترن مساعدة الزوج أو الأسرة خاصة إذا كان الزوج في نفس القطاع أي في التعليم العالي فالتدريس في الجامعة لا يكون بالحجم الساعي الذي هو في باقي القطاعات الأخرى وبالتالي يستطيع الزوج مساعدة الزوجة في الاعتناء بأطفاله أثناء غيابها فهو جزء من مسؤوليته اتجاه أفراد أسرته وفي نفس الوقت مساندة للنخب النسوية لكي يتمكن من تطوير مسارهن الوظيفي .

ثم نجد النسبة 17.39% من أفراد العينة اجبن بان الاستعانة بدور الحضانة هو حل من الحلول التي تلجا لها النخب النسوية للتوفيق بين التزاماتها الأسرية وواجباتها الوظيفية وذلك لضمان توفير ظروف مناسبة لأطفالهن من رعاية وتربية وترفيه. ومن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج بان النخب النسوية تستعين بكل الطرق والوسائل التي تحقق من خلالها الاستقرار الأسري والوظيفي معا وتخفف عنهن حدة الأعباء الأسرية التي يمكن أن تشكل لهن ضغطا يؤثر على نمط حياتهن.

الجدول رقم 28 :يوضح الصعوبات التي واجهتها أفراد العينة أثناء تحضير أطروحة الدكتوراه .

الصعوبات	التكرار	النسبة
----------	---------	--------

نعم	كثرة الأعباء المنزلية	26	37.14 %
97.1	الالتزامات الاجتماعية والأسرية	22	31.42 %
5%	الانشغال بتربية الأولاد	20	02.57 %
لا		02	02.85 %
المجموع		70	100 %

يوضح الجدول رقم 28 أن نسبة 97.15% من أفراد العينة أجبن بنعم أي أنهم واجهتهم صعوبات مختلفة أثناء تحضير أطروحة الدكتوراه، حيث توزعت هذه النسبة بين 37.14% من هن كانت الصعوبات لديهن في كثرة الأعباء المنزلية، ثم نجد النسبة 31.42% من هن كانت الصعوبات في الالتزامات الاجتماعية والأسرية، ثم نجد نسبة 2.85% وجدت الصعوبة في الانشغال بتربية الأولاد ورعايتهم.

في حين نجد نسبة قليلة جدا تقدر بـ 2.85% من المبحوثات اللاتي لم يجدن صعوبة في تحضير أطروحة الدكتوراه وهن من العازبات.

نستنتج أن النخب النسوية قد واجهتها صعوبات أثناء تحضير أطروحة الدكتوراه وأبرزها كثرة الأعباء والأعمال المنزلية، مما يؤدي إلى تراكمها وكثرتها وهذا يؤثر سلبا على نفسيتهن، مما ينتج عنه الإرهاق الجسدي والمعنوي لمبحوثات وقد يولد حتى مشكلات أسرية بسبب الاتهام بالتقصير أو التخلي عن الدور كربة بيت، كما نستنتج أن النخب النسوية تعيقها واجباتها كأم وكزوجة في تطوير مسارهن الوظيفي وتنمية قدراتهن وخبراتهم في محيط العمل، مما يضعف فرصهن في الترقية إلى المناصب العليا التي يتولاها الرجال أكثر من النساء بالرغم من أن النخب النسوية يمتلكن ما يكفي من الكفاءة لتولي ذلك لكن يبقى دورها وواجبها نحو أسرتهن يحتل أعلى المراتب لدى النخب النسوية، فكل هذه العوامل آثرت على مدة انجاز هذه الأطروحة وأخذت وقتا طويلا.

الجدول رقم 29: يوضح سعي أفراد العينة لإثراء الملف العلمي

إثراء الملف العلمي	التكرار	النسبة
--------------------	---------	--------

نعم	كثرة الأعباء المنزلية	30	45.45%
لا 54.55%	الالتزامات الاجتماعية والأسرية	15	22.72%
	الانشغال بتربية الأولاد	09	13.63%
		12	18.18%
المجموع		66	100%

يوضح الجدول رقم 29 النسبة 54.55% من أفراد العينة اجبن بنعم وأبدین رغبتهن وطموحهن في إثراء ملفهم العلمي وتطوير مسارهن الوظيفي.

لقد توزعت النسبة الأولى على مجموعة من الأسباب التي عرقلت طموحهن في تطوير مسارهن الوظيفي فنجد نسبة 22.72% من النخب النسوية أرجعن السبب إلى كثرة الواجبات المنزلية التي لا تترك الوقت الكافي للتحضير الجيد سواء للأيام الدراسية أو الملتقيات أو لنشر الكتب أو مقالات وكلها أعمال تساهم وبشكل مباشر في إثراء الملف العلمي، ثم نجد النسبة 18.18% من النخب النسوية اللاتي أرجعن السبب إلى الانشغال بتربية الأولاد ورعايتهم، ثم نجد 13.63% من النخب النسوية أرجعن السبب إلى القيام بالالتزامات الاجتماعية والأسرية.

نستنتج من النتائج المتوصل إليها أن النخب النسوية تواجههن عراقيل كثيرة أسرية واجتماعية تحول دون تطوير مسارهن الوظيفي.

الجدول رقم 30: يوضح عرقلة الالتزامات الأسرية لأفراد العينة في عملية المشاركة

في التبرصات خارج الوطن

عرقلة الالتزامات الأسرية	التكرار	النسبة
--------------------------	---------	--------

نعم	40	80%
لا	10	20%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 30 النسبة 80% من أفراد العينة اللاتي أجبن بنعم أي أن الالتزامات الأسرية تعرقل عملية المشاركة في التبرعات خارج الوطن، في حين نجد النسبة 20% من أفراد العينة اجبن بلا، أي أن هذه الالتزامات لا تشكل عائقاً في المشاركة في التبرعات خارج الوطن.

وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها نستنتج أن غالبية النخب النسوية ترغب في تحسين وتطوير كفاءتها وتجديد خبراتها بهدف تطوير مساهمات الوظيفي ولكن الالتزامات الأسرية تشكل عائقاً أمامهم.

الجدول رقم 31: يوضح شعور أفراد العينة بازدواجية الأدوار وتبعاته

ازدواجية الأدوار	النسبة	التكرار
نعم	24.6%	16
مشاكل أسرية		

81.54	مشاكل صحية ونفسية	21	32.30%
%	مشاكل في العمل	16	24.6%
لا		12	18.46%
المجموع		65*	100%

يوضح الجدول رقم 31 النسبة 81.54% من أفراد العينة اجبن بنعم أي أنهم يشعرون بازدواجية الأدوار، في حين نجد نسبة 18.46% من المبحوثات اجبن بأنهن لا يشعرون بازدواجية الأدوار وبالتالي إحساسهن بالاستقرار الوظيفي والأسري معا وهن العازبات.

ومن خلال النسب المتحصل عليها في الجدول أعلاه فإن نتائج ازدواجية الأدوار لدى النخب النسوية ولدت لديهن مشكلات أسرية بنسبة 24.6% ومشكلات صحية نفسية بـ 32.30% ومشكلات في محيط العمل بنسبة 24.6%.

نستنتج أن النخب النسوية شعرن بازدواجية الأدوار وأحدث هذا مضاعفات سلبية على مستوى الاستقرار الأسري والوظيفي، كما نتج عنه مشكلات صحية نفسية تتمثل في القلق والإرهاق الجسدي وحتى الفكري.

كلها عوامل تعيق النخب النسوية عن تطوير مسارهن الوظيفي، فلكي تخرجن من دائرة صراع الأدوار حسب نظرية الدور الاجتماعي فعليها بذل الجهد غير اليسير حتى التوفيق بينما غالبا ما يكون على حساب الجانب الشخصي أو المسار الوظيفي.

الجدول رقم 32: يوضح وجود صعوبات لأفراد العينة في إتمام المهام المنزلية

الصعوبات	التكرار	النسبة
نعم	30	60%

* ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من حجم العينة لأن هناك أكثر من إجابة على اختيار واحد

لا	20	40%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 32 النسبة 60% من أفراد العينة اللاتي اجبن بنعم أي أنهن يواجهن صعوبات في إتمام المهام المنزلية، في حين نجد 40% من ارفد العينة اجبن بلا أي لا يواجهن هذه الصعوبات في إتمام الواجبات المنزلية.

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن أغلبية النخب النسوية يشعرون بالتعب الجسدي في إتمام المهام المنزلية لأنها ليست وحدها من مهامها بل هناك ما ينتظرها من واجبات كثيرة القيام بواجباتها اتجاه أهلها وأهل زوجها وتلبية متطلباته.. كلها مهام متداخلة نجاح الأولى متعلق بالثانية والعكس، هنا تقف النخب النسوية حائرة بين التزاماتها الأسرية وواجبها الوظيفي ومستقبلها المعلق بينهما، كلها عراقيل تساهم في تثبيط الطموح وعرقلة تطوير المسار الوظيفي واثبات ذاتها وسط هذه العراقيل.

الجدول رقم 33: تسبب الالتزامات الاجتماعية إرهاقا جسديا لأفراد العينة

الإرهاق الجسدي	التكرار	النسبة
نعم	43	86%

لا	07	14%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 33 النسبة 86% من أفراد العينة اللاتي اجبن بنعم، أي أن الالتزامات الاجتماعية تسبب لهن إرهاقا جسديا، في حين نجد نسبة 14% فقط اللاتي أجبن بان الالتزامات الاجتماعية لا تشكل إرهاقا جسديا وهي نسبة قليلة مقارنة بمجموع أفراد العينة.

نستنتج من النتائج المتوصل إليها أن أغلبية النخب تعاني مشكلات صحية بسبب كثرة الأعباء والالتزامات الاجتماعية، وهذا ما عززته النسب المتوصل إليها، إذ أن التعب والإرهاق يترتب عن الجهد الكبير الذي تبذله النخب النسوية من أجل تطوير مساهرن الوظيفي الذي لا يتم بسهولة بل ببذل جهد مضاعف للتوفيق بين التزاماتهن الأسرية وواجباتهن الوظيفية وتحقيق طموحهن في البحث العلمي.

الجدول رقم 34: يوضح هل هناك تكامل بين الأداء الوظيفي والواجب الأسري

التكامل	التكرار	النسبة
نعم	27	54%

لا	23	%46
المجموع	50	%100

يوضح الجدول رقم 34 النسبة 54% من أفراد العينة اللاتي أجبن بنعم، أي أن هناك تكامل بين الأداء الوظيفي والواجب الأسري.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب النخب النسوية في قطاع التعليم العالي يوفقن بين وظيفتهن وأسرهن حيث نجدهن يبذلن أقصى جهودهن لتحقيق ذلك وعلى حساب صحتهن، إذ يحاولن إثبات ذواتهن والحفاظ على أسرتهن معاً. فكل الهدفين يحملان أهمية بالغة في تطوير المسار الوظيفي لهن لتحقيق الطموح والاستقرار الأسري كلاهما يؤثران بشكل مباشر على تنمية العنصر النسوي في قطاع التعليم العالي، في حين نجد نسبة 46% -وهي نسبة معتبرة- لم تستطعن التوفيق بين الأداء الوظيفي والواجب الأسري.

2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

أولاً: الخصائص الاجتماعية للعينة:

من خلال استعراضنا للمعطيات السابقة التي استقينها من خصائص افراد العينة نخلص إلى أن اغلب النخب النسوية تتراوح أعمارهن ما بين (40-45) سنة (أي بنسبة) 46% من مجموع أفراد العينة، وهذا راجع إلى انشغالهن بالدراسات العليا التي تأخذ وقت طويل، وتطویر أنفسهن في مجال البحث العلمي وفي نفس الوقت تكوين الأسرة حيث أن النسبة (84%) منهن متزوجات مما يعكس حبهن للاستقرار الأسري والحفاظ عليه؛ كما أن أغلبهن لديهن أطفال بنسبة (88%)، وبالرغم من تعدادهم والانشغال بتربيتهم ورعايتهم إلا أنهم سعيًا ورغبًا، ويطمحون إلى تطوير مساهماتهن الوظيفية حيث نجد نسبة (42%) منهن في رتبة أستاذ محاضر - أ - وأغلبهن لديهن اقدمية 12 سنة فما فوق أي بنسبة (48%) من مجموع أفراد العينة مما يعكس كفاءتهن وقدراتهن في تحصيل العلم والمعرفة، والعمل ومثابراتهن في تمكين النوع بالرغم من التحديات والعراقيل التي تعيقها على ذلك.

كما نجد أنهن من أصل حضري بنسبة (74%) مما يفسر طبيعة ونمط الخلفية السوسيوثقافية لأسرهن، وهذا ما عززته النسبة (100%) التي تبرز أن كل النخب النسوية نشأت في أسر تشجع طلب العلم والمعرفة؛ وهذا ما يفسر وصولهن إلى هذا المستوى العالي من الدراسة واستمرارهن في تطوير مساهماتهن الوظيفية .

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى

-شكل العادات والتقاليد عائقا للنخب النسوية في تطوير مساهماتهن الوظيفية في التعليم العالي.

من خلال النتائج المتوصل إليها عبر مؤشرات هذه الفرضية، نجد أن هذه الأخيرة لم تتحقق إذ تبين أن العادات والتقاليد لا تشكل عائقا للنخب النسوية في تطوير مساهمهن الوظيفي، وهذا ما تبين من خلال المعالجة الإحصائية، إذ وجدنا نسبة (100%) من النخب النسوية نشأن في أسر تشجع المرأة على طلب العلم والمعرفة وهو سبب مباشر في وصولهن إلى هذا المستوى العالي من الدراسة؛ ويوضح بصورة جلية أن التطور الذي طرأ على الأسرة الجزائرية قد تخطى تلك العادات والتقاليد التي تكلف المرأة بأعمال البيت وتربية الأطفال وطاعة الرجل فقط، بل أصبحت العادة أن تخرج المرأة وتتفتح على مجتمعها وتثبت ذاتها وسط الرجال؛ وتتفوق عليهم في الكثير من المجالات الحياتية.

-أما النسبة (64%) من النخب النسوية قد استفدن من عملية التكوين في الجامعة وهذا ما يفسر حرصهن على التقدم المعرفي ويجسد طموحهن العلمي ورغبتهم في الرقي بمكانتهن العلمية والاجتماعية وهذا ما عززته النسبة (62.74%) من النخب النسوية قد استفدن من التكوين الخارجي فعليا، وهذا بهدف تطوير مساهمهن الوظيفي والارتقاء به إلى أعلى المراتب هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوضح أن المرأة الجزائرية استطاعت أن تفرض تمكينها وتحدد ملامح مستقبلها رغم القيود الثقافية المعروفة في المجتمع الجزائري سابقا.

-أما عن تولي مناصب عليا في قطاع التعليم العالي فوجدنا نسبة (33.33%) من النخب النسوية ترغبن في ذلك وهي نسبة معتبرة توضح أنهن بالرغم من كثرة الالتزامات الاجتماعية الأسرية والواجبات الوظيفية، إلا أنهن يرغبن في إثبات ذواتهن وتطوير مساهمهن الوظيفي، إذا من خلال إحصائيات هذه الفرضية تبين أن غالبية النخب النسوية لا تشكل العادات والتقاليد عائقا لهن في تطوير مساهمهن الوظيفي وبالتالي فإن الفرضية الأولى لم تتحقق.

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية

-تشكل الثقافة الذكورية عائقا في تطوير النخب النسوية لمساهمهن الوظيفي في التعليم العالي.

انطلاقاً من البيانات التي تم جمعها وتحليلها إحصائياً، تبين أن الفرضية الثانية قد تحققت.

-إن نظرة محيط الجامعة للنخب النسوية متباينة؛ لكن النسبة (38%) من أفراد العينة أجبن بأن النظرة سلبية، مما يفسر استمرار ملامح النظرة الدونية للمرأة ومدى مساهمتها في تصعيب وتعكير الجو المهني لهن، فقد تبين أنه بالرغم من التطور السريع والتأثير الكبير للمعلومة، لازال الرجل مضطرباً بين القبول والتشكيك.

-ونجد نسبة (47.28%) من النخب النسوية قد أثر الاختلاف البيولوجي على اختيارهن للتخصص العلمي في الدراسة، مما يفسر هيمنة مبادئ الثقافة الذكورية التي تنص على أن الرجل أفضل من المرأة، وتكرس مبدأ كفاءة الذكر على الأنثى بعيداً عن الموضوعية والعدالة الاجتماعية، فالمرأة بالنسبة لهم متغير تابع فقط.

-أما فيما يخص نوع الجنس الذي ترتاح معه النخب النسوية داخل بيئة العمل، فنجد النسبة (59.01%) منهن يتعاملن مع الزميلات أكثر من الزملاء لتحفظات اجتماعية.

-ثم نجد النسبة (62%) من النخب النسوية لا تمتلك سيارة خاصة، وهذا راجع إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية التي تجسدت فيها بعض صور الثقافة الذكورية والسلطة الأبوية، بالرغم من أوضاعهن الاقتصادية المريحة، ولكن عبارة "السيارة للرجل" حالت دون تحقيق ارتياحهن من أعباء التنقل والوصول المتأخر للعمل؛ ضف إلى ذلك إزعاج ركاب الحافلات، وهنا ما عززته النسبة (60%) من النخب النسوية اللاتي هن مقيدات في طريقة لباسهن وتنقلاتهن؛ إذ أنها مؤشر من مؤشرات الهيمنة الذكورية على كل شيء حتى في الرغبة والذوق النسوي.

-ثم نجد النسبة (50%) من النخب النسوية اللاتي واجهن مواقف وسلوكات في العمل تجسدت من خلالها صور التمييز الجنسي، كل ما في الأمر أنها امرأة وليست رجل.

إذا انتقلت النظرة الدونية من المجتمع إلى بيئة العمل فهي امرأة تابعة في نظرهم
وليست بالكفاءة التي تؤهلها لتحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات الصائبة بحجة تأثير
عاطفتها وأنوثتها على ذلك.

من هنا يمكننا القول أن الفرضية الثانية قد تحققت.

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

-تشكل الالتزامات الأسرية عائقا في تطوير النخب النسوية لمسارهن الوظيفي في التعليم العالي.

من خلال النتائج المتحصل عليها عبر مؤشرات هذه الفرضية، نجد أن هذه الأخيرة قد تحققت وبنسبة كبيرة.

-تعتبر كثرة الأعباء المنزلية والأسرية والاجتماعية وكذا الانشغال بتربية الأطفال من ابرز الصعوبات التي واجهت النخب النسوية أثناء تحضيرهن لأطروحة الدكتوراه وذلك بنسبة (97.15%) وهي نسبة كبيرة مثلت أغلبية أفراد العينة، حيث جسدت حجم المعانات التي واجهتها النخب النسوية أثناء العمل على تطوير مسارهن الوظيفي، وهذا ما عززته النسبة (80%) من النخب النسوية اللاتي أكدن عرقلة الالتزامات الأسرية للمشاركة في التربصات خارج الوطن، مما يحد من فرصهن في الترقية إلى أعلى المستويات، وكذا في تطوير قدراتهن وكفاءتهن في مجال البحث العلمي.

-ونجد نسبة (54.55%) من النخب النسوية لا ترغبين في إثراء ملفهن العلمي، وذلك راجع إلى نفس الأسباب سابقة الذكر، فالانشغال بتربية الأطفال والاهتمام بشؤونهم وتلبية متطلبات الزوج... كلها مؤثرات تدل على تعدد الأدوار والعبء الكبير الذي تتحمله النخب النسوية خاصة و المرأة العاملة عامة على عاتقها، والتي يجب أن تتحداها؛ فكل شيء يقف جانبا أمام الطموح لتحقيق ذاتها وسط هذه العراقيل، وهذا ما عززته النسبة (81.54%) من النخب النسوية اللاتي يشعرن بازدواجية الأدوار والتي شكلت لهن مشاكل صحية ونفسية بنسبة (32.30%) ، ومشاكل أسرية بنسبة (24.6%) ، ونفس النسبة مثلت المشاكل في العمل.

كلها نواتج لضغوطات الحياة المهنية والأسرية تؤثر سلبا على مدى فعالية الأداء الوظيفي للنخب النسوية، وتقلص دورها الفعال كأم ملمة بكل ما يحيط بأسرتها.

-ونجد النسبة (60%) منهن يجدن صعوبة في إتمام المهام المنزلية، بالرغم من توفر الوسائل الكهرومنزلية؛ إلا أن المرأة العاملة تحتاج إلى المساندة من طرف الزوج خصوصا

لتخفيف الضغط النفسي والقلق ، والعائلة عموما لتخفيف الإرهاق الجسدي والإحساس بالتعب.

كلها عوامل تسبب مضاعفات سلبية على النخب النسوية وهذا ما أبرزته النسبة (86%) منهن اللاتي تشعرن بالإرهاق الجسدي نتيجة التزاماتهن المتعددة وأدوارهن المختلفة بين الأسرة والمهنة، ومحاولاتهن التوفيق بينهما في ظل الظروف المتداخلة. وبالرغم من هذه المعوقات إلا أن نظرتهم متفائلة في سعيهن الى تحقيق التكامل بين الأداء الوظيفي والواجب الأسري، وهذا ما أكدته النسبة (54%) من مجموع أفراد العينة. فكلا الهدفين في بالغ الأهمية لهن، واستقرارهما يؤثر بشكل مباشر على عملية تطوير المسار الوظيفي لهن.

من هنا يمكننا القول أن الفرضية الثانية قد تحققت.

3. الاستنتاج العام للدراسة

تسعى كل دراسة ميدانية للوصول إلى استنتاجات مبنية على حقائق علمية، وهذا من أجل الإجابة على مختلف التساؤلات أو الفرضيات المقترحة التي يتبناها الباحث حول موضوع الدراسة، لتصبح بذلك الدراسة هي الطريقة الوحيدة التي من خلالها تفسر البيانات المجمعة في الميدان، وربطها بالإطار النظري من أجل خدمة إطار البحث وأهدافه.

إذ تبين أن العادات والتقاليد المحيطة بالنخب النسوية في التعليم العالي لم تشكل لهن عائقا أمام نجاحهن وطموحهن العلمي نحو الرقي في مسارهن الوظيفي، فنظرا لما يشهده المجتمع الجزائري من متغيرات اجتماعية وثقافية قد أحدثت تغييرا واضحا في الكثير من الأعراف والتقاليد غير المنسجمة مع طبيعة العصر الحالي وتطوراته المختلفة مثل النظرة السلبية التي تركز الصورة النمطية لعمل المرأة وتحديد أدوارها بواجبات أسرية واجتماعية معينة، ومنعها من دخول معترك العمل وميادينها المختلفة، والاكتفاء بمستوى تعليمي معين وعدم الاختلاط....

فانفتاح المجتمع الجزائري على العالم، وفي ظل العولمة الثقافية ومواكبة الإحداث المتسارعة التي مست جميع هياكل ومؤسسات ونظم المجتمع، خاصة الأسرة التي هي أهمها على الإطلاق، أدى إلى تغير واضح في بنيتها وأسسها الثقافية والحضارية والدينية التي أدت بدورها إلى دحض العادات والتقاليد السلبية سالفة الذكر، وفتحت للمرأة مجالا واسعا نحو النجاح والإبداع والمشاركة في جميع نشاطات المجتمع الثقافي، السياسية، الاقتصادية وحتى العسكرية .

-ومن خلال النتائج المتحصل عليها وجدنا أن الثقافة الذكورية تشكل عائقا في تطوير النخب النسوية لمسارهن الوظيفي في التعليم العالي.

إن وصول النخب النسوية إلى هذا المستوى العالي من العلم أعطاها تميزا بالغا وحضورا فعالا، حيث كثرة الدراسات وتعمقت البحوث وتكاثفت الجهود بغية الحفاظ على هذا التطور الملحوظ، من منطلق أن المرأة تعتبر الركيزة والقاعدة التي يقوم عليها المجتمع، إلا أن قوانين الإنسانية تساهم في استمرار تخوف العالم العربي من إعطاء المرأة الحرية لتطور

مسارها الوظيفي بسبب التشكيك في قدراتها ودرجات نجاحها، أمر نابع من ثقافة ذكورية معرقة لمسارات التنمية البشرية النسوية، فهناك أشبه بمعركة تجمع بين البرامج الإنمائية الخاصة بتطوير مكانة المرأة التي يمثلها "مقياس تمكين النوع" حسب ما جاء في تقارير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وبين القوانين الإنسانية التي تمثل الثقافة الذكورية حيث تقف المرأة بينهما، واحدة تبني والأخرى تهدم.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها فإن استمرار النظرة الدونية للمرأة رغم التطور التكنولوجي السريع وتغير ملامح الحياة الحالية يساهم بشكل أو بآخر في تعكير الجو المهني للنخب النسوية في التعليم العالي وهذه النظرة تعيقها كثيرا في تطويرها لذاتها ولمسارها الوظيفي.

وتعد الالتزامات الأسرية وتعدد الأدوار من أبرز العراقيل التي تعمل على كبح رغبة الأستاذة الجامعية في تطوير مسارها الوظيفي، ويتجلى ذلك في اكتفائها بدرجة علمية معينة لأن حسب رأيهن الانشغال بتربية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية وتلبية احتياجات الزوج و... لا يترك الوقت للقيام بنشر المقالات العلمية ونشر الكتب والمشاركة في التظاهرات العلمية وكذا الملتقيات الوطنية والدولية رغم أن هذه الأخيرة تساهم بشكل مباشر في تطوير النخب النسوية لمسارهن الوظيفي .

3. الاستنتاج العام للدراسة

تسعى كل دراسة ميدانية للوصول إلى استنتاجات مبنية على حقائق علمية، وهذا من أجل الإجابة على مختلف التساؤلات أو الفرضيات المقترحة التي يتبناها الباحث حول موضوع الدراسة، لتصبح بذلك الدراسة هي الطريقة الوحيدة التي من خلالها تفسر البيانات المجمعة في الميدان، وربطها بالإطار النظري من أجل خدمة إطار البحث وأهدافه.

ومن خلال المعالجة الأمبريقية للمعطيات الميدانية المجمعة عبر مؤشرات الفرضيات فقد تبين أن العادات والتقاليد المحيطة بالنخب النسوية في التعليم العالي لم تشكل لهن عائقا أمام نجاحهن وطموحهن العلمي نحو الرقي في مسارهن الوظيفي، فنظرا لما يشهده المجتمع الجزائري من متغيرات اجتماعية وثقافية قد أحدثت تغييرا واضحا في الكثير من الأعراف والتقاليد غير المنسجمة مع طبيعة العصر الحالي وتطوراته المختلفة مثل النظرة السلبية التي تركز الصورة النمطية لعمل المرأة وتحديد أدوارها بواجبات أسرية واجتماعية معينة، ومنعها من دخول معترك العمل وميادينه المختلفة، والاكتفاء بمستوى تعليمي معين وعدم الاختلاط....

فانفتاح المجتمع الجزائري على العالم، وفي ظل العولمة الثقافية ومواكبة الأحداث المتسارعة التي مست جميع هياكل ومؤسسات ونظم المجتمع، خاصة الأسرة التي هي أهمها على الإطلاق، أدى إلى تغير واضح في بنيتها وأسسها الثقافية والحضارية والدينية التي أدت بدورها إلى دحض العادات والتقاليد السلبية سائلة الذكر، وفتحت للمرأة مجالا واسعا نحو النجاح والإبداع والمشاركة في جميع نشاطات المجتمع الثقافي، السياسية، الاقتصادية وحتى العسكرية.

- ومن خلال النتائج المتحصل عليها وجدنا أن الثقافة الذكورية تشكل عائقا في تطوير النخب النسوية لمسارهن الوظيفي في التعليم العالي.

إن وصول النخب النسوية إلى هذا المستوى العالي من العلم أعطاهما تميزا بالغا وحضورا فعالا، حيث كثرة الدراسات وتعمقت البحوث وتكاثفت الجهود بغية الحفاظ على هذا التطور الملحوظ، من منطلق أن المرأة تعتبر الركيزة والقاعدة التي يقوم عليها المجتمع. إلا أن

قوانين الإنسانية تساهم في استمرار تخوف العالم العربي من إعطاء المرأة الحرية لتطور مسارها الوظيفي بسبب التشكيك في قدراتها ودرجات نجاحها، أمر نابع من ثقافة ذكورية معرقة لمسارات التنمية البشرية النسوية، فهناك أشبه بمعركة تجمع بين البرامج الإنمائية الخاصة بتطوير مكانة المرأة التي يمثلها "مقياس تمكين النوع" حسب ما جاء في تقارير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وبين القوانين الإنسانية التي تمثل الثقافة الذكورية حيث تقف المرأة بينهما، واحدة تبني والأخرى تهدم.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها فإن استمرار النظرة الدونية للمرأة رغم التطور التكنولوجي السريع وتغير ملامح الحياة الحالية يساهم بشكل أو بآخر في تعكير الجو المهني للنخب النسوية في التعليم العالي وهذه النظرة تعيقها كثيرا في تطويرها لذاتها ولمسارها الوظيفي.

وتعد الالتزامات الأسرية وتعدد الأدوار من أبرز العراقيل التي تعمل على كبح رغبة الأستاذة الجامعية في تطوير مسارها الوظيفي، ويتجلى ذلك في اكتفائها بدرجة علمية معينة لأن حسب رأيهن الانشغال بتربية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية وتلبية احتياجات الزوج ... لا يترك الوقت للقيام بنشر المقالات العلمية ونشر الكتب والمشاركة في التظاهرات العلمية وكذا الملتقيات الوطنية والدولية رغم أن هذه الأخيرة تساهم بشكل مباشر في تطوير النخب النسوية لمسارهن الوظيفي.

خاتمة

لقد شكل موضوع تمكين المرأة ونخبويتها اهتماما من قبل الكثير من المختصين في علم الاجتماع وعلم النفس...محاولين بذلك التغلب على المفاهيم الرجعية، والتنميط الفكري والثقافي، العالق بالمرأة في سبيل التوقف عن دراسة هذا الوضع الثقافي؛ والصراع بين التقليد والتحديث وتعويضه بموضوع أهم، هو الحل لكل مشاكل المرأة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وحتى النفسية.

علينا الاعتراف اليوم، أن أوضاع المرأة الجزائرية قد تحسنت بشكل كبير، وقد فتحت لها كل الأبواب للوصول بنفسها. فالجزائر اليوم تسعى بتشريعاتها وقوانينها إلى تمكين المرأة، خاصة في المناصب العليا وقد اتضح من خلال الدراسة الحالية، أن تمكين المرأة في التعليم العالي تجاوز تلك العادات والتقاليد المثبثة لتفوقها ونجاحها، وتغيرت الخلفية السوسيولوجية للمجتمع الجزائري، تبعا للتغيرات التي أحدثتها العولمة والانفتاح الثقافي مع باقي المجتمعات الأخرى.

ومن خلال دراستنا للنخب النسوية في التعليم العالي، والمعوقات السوسيوقافية التي تقف دون تطويرهن لمسارهن الوظيفي - والذي يمثل حسب دراستنا العادات والتقاليد والثقافة الذكورية والالتزامات الأسرية - قد تبين واضحا، أن العادات والتقاليد لا تشكل عائقا لهن، ولكن استمرار بعض صور الثقافة الذكورية لازالت مستمرة، لا تظهر في منعهن من العمل وإنما في تعكير الجو المهني الخاص بهن.

وقد أثبتت دراستنا أن ابرز المعوقات التي تعترض النخب النسوية في التعليم العالي هي كثرة الالتزامات الاجتماعية والأسرية وتعدد الأدوار بين الأسرة والوظيفة، مما سبب لهن الكثير من المشكلات الصحية والنفسية والوظيفية، ووقفت عائقا في تطوير المسار الوظيفي لهن، مما يستدعي إعادة النظر في البحث وإيجاد الحلول لمساندة المرأة المتمكنة وفسح المجال لإبداعها وممارسة حقها في التنمية البشرية في قطاع التعليم العالي، كما يمكن في البحوث اللاحقة أن تسلط الضوء على المعوقات الإدارية الوظيفية، التي أصبحت تشكل عائقا للنخب النسوية في تطوير مسارهن الوظيفي.

إن دراسة موضوع النخبة النسوية المهنية، ومحاولة رصد الملامح الايجابية والسلبية للجو المهني، يساعد في معرفة مدى نجاح مشروع تمكين المرأة في المجتمع الجزائري، فنجاح المرأة في توعية ذاتها وسعيها للوعي الاجتماعي يحتاج لمساندة الرجل.